**Parlamento Europeu**
2024-2029

*Comissão das Liberdades Cívicas, da Justiça e dos Assuntos Internos*

**2023/0404(COD)**

29.1.2025

# ALTERAÇÕES
# 112 - 361

**Projeto de relatório**
**Abir Al-Sahlani, Svenja Hahn**
(PE766.973v01-00)

Criação de uma Reserva de Talentos da UE

Proposta de regulamento
(COM(2023)0716 – C9-0413/2023 – 2023/0404(COD))

**Alteração 112**
**Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers**

**Projeto de resolução legislativa**
**Citação 2-A (nova)**

| *Projeto de resolução legislativa* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***– Tendo em conta o artigo 79.º, n.º 5, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia,*** |

Or. en

**Alteração 113**
**Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers**

**Projeto de resolução legislativa**
**N.º 1**

| *Projeto de resolução legislativa* | *Alteração* |
|---|---|
| 1. ***Aprova a posição*** em primeira leitura ***que se segue***; | 1. ***Rejeita a proposta da Comissão*** em primeira leitura; |

Or. en

**Alteração 114**
**Charlie Weimers**

**Projeto de resolução legislativa**
**N.º 1**

| *Projeto de resolução legislativa* | *Alteração* |
|---|---|
| 1. ***Aprova a posição em primeira leitura que se segue;*** | 1. ***Rejeita a proposta na íntegra.*** |

Or. sv

**Alteração 115**
**Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers**

**Projeto de resolução legislativa**
**N.º 2**

| *Projeto de resolução legislativa* | *Alteração* |
|---|---|
| 2. Requer à Comissão que ***lhe submeta de novo a sua*** proposta***, se a substituir, se a alterar substancialmente ou se pretender alterá-la substancialmente***; | 2. Requer à Comissão que ***respeite as competências dos Estados-Membros e que, por conseguinte, se abstenha de apresentar qualquer*** proposta ***legislativa que crie uma base jurídica para incentivar a imigração para a União***; |

Or. en

**Alteração 116**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| ***(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.*** | ***Suprimido*** |

Or. sv

**Alteração 117**
**Nadine Morano**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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***, pela falta de investimento na Europa, pela incapacidade de reter os jovens talentos europeus no nosso território devido aos salários pouco atrativos, bem como*** 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. ***Recorde-se que a União Europeia e os Estados-Membros têm o dever de tomar medidas concretas para fazer face a esta escassez, bem como de promover políticas a favor da natalidade a fim de pôr termo ao declínio demográfico.*** |

Or. fr

**Alteração 118**
**Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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.*** | (1) Atualmente, a União e alguns Estados-Membros enfrentam escassez de mão de obra num vasto leque de setores e profissões, ***devido às baixas taxas de fertilidade. A falta de apoio às famílias e as campanhas de propaganda a nível da UE contra a natalidade, baseadas em mitos, no extremismo ambiental ou em teorias da conspiração, revelaram-se muito prejudiciais*** para ***o tecido social europeu***. |

Or. en

**Alteração 119**
**Nikolaos Anadiotis**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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*** | (1) Atualmente, a União e alguns Estados-Membros enfrentam escassez de mão de obra ***em*** setores ***específicos***. 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, ***requer a mobilização da mão de obra existente dos Estados-Membros, com caráter prioritário, através de políticas que apoiem a educação e a formação***. |

***desafios demográficos, é de esperar que a escassez de mão de obra persista, podendo mesmo vir a agravar-se***.

Or. el

**Alteração 120**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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***. É evidente que são necessários todos os níveis de competências para resolver a escassez de mão de obra***. 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. |

Or. en

**Alteração 121**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|

| | |
|---|---|
| (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. | (1) Atualmente, a União e alguns Estados-Membros enfrentam escassez de mão de obra num vasto leque de setores e profissões ***em todos os níveis de competências***, 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. |

Or. en

**Alteração 122**
**Sebastian Tynkkynen**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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 digital ***e para energias limpas***. 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 digital ***e para energias limpas***. À luz dos desafios demográficos, é de esperar que a escassez de mão de obra persista, podendo |

| | |
|---|---|
| vir a agravar-se. | mesmo vir a agravar-se. |
| | Or. fi |

**Alteração 123**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 1-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(1-A) Prevê-se que a população da União diminua significativamente, passando de 451 milhões em 2022 para 406 milhões em 2050, e que o número de pessoas em idade ativa diminua ainda mais, passando de 264 milhões para 207 milhões – uma diminuição de 21 %. Entretanto, prevê-se que o número de pessoas idosas (com idade igual ou superior a 65 anos) aumente 32 milhões ao longo deste período e que o número de crianças (com menos de 20 anos) diminua 21 milhões.*** |
| | Or. en |

**Alteração 124**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 2**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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. | mobilidade laboral no interior da UE, bem como a melhoria das condições de trabalho e da atratividade de determinadas profissões. ***No entanto,*** devido à atual escala da escassez no mercado de trabalho e às tendências demográficas, ***as*** medidas que visem apenas a mão de obra nacional e da União ***serão*** insuficientes para fazer face às situações atuais e futuras de escassez de mão de obra e de competências***. A Comissão estima que, devido ao declínio previsto da população em idade ativa, serão necessárias pelo menos mais sete milhões de pessoas na Europa até 2030***. Por conseguinte, a migração legal é fundamental para complementar essas ações e tem de fazer parte da solução para apoiar plenamente a dupla transição ***e para garantir a competitividade e o crescimento económico sustentável da União***. |
| | Or. en |

**Alteração 125**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 2**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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*** | (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***, incluindo uma melhor utilização da Diretiva 2003/109/CE do Conselho, da Diretiva (UE) 2021/1883 do Parlamento Europeu e do Conselho e da rede EURES***, bem como a melhoria das condições de |

| | |
|---|---|
| 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. | trabalho e da atratividade de determinadas profissões. Devido à atual escala da escassez no mercado de trabalho e às tendências demográficas, ***as*** medidas que visem apenas a mão de obra nacional e da União ***serão*** 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. |
| | Or. en |

**Alteração 126**
**Pernando Barrena Arza**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 2**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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 ***dos salários e a garantia de*** condições de trabalho ***seguras e equitativas, de uma proteção sólida contra a discriminação*** 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 ***ser*** |

| | |
|---|---|
| | ***uma*** parte ***essencial da política de migração da UE*** para apoiar plenamente a dupla transição. |

Or. en

**Alteração 127**
**Nadine Morano**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 2**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (2) A resposta ao problema da escassez de mão de obra exige uma abordagem abrangente ***e complementar*** 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. ***Importa também combater mais eficazmente as práticas fraudulentas e abusivas que lesam os regimes nacionais de seguro de desemprego.*** 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***, escolhida e ordenada pode revelar-se necessária*** para complementar essas ações e ***pode constituir uma*** parte da solução para apoiar plenamente a dupla transição. |

Or. fr

**Alteração 128**
**Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 2**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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, ***como principal prioridade***, uma melhor concretização do pleno potencial dos grupos com menor participação no mercado de trabalho***, através de novos incentivos ao 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, ***as*** medidas que visem apenas a mão de obra nacional e da União ***poderão ser*** insuficientes para fazer face às situações atuais e futuras de escassez de mão de obra e de competências ***no que respeita às profissões altamente qualificadas.*** A migração legal ***de trabalhadores altamente qualificados poderá*** complementar essas ações e fazer parte da solução para ***reforçar a competitividade europeia e*** apoiar a dupla transição. |

Or. en

**Alteração 129**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 2**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (2) A resposta ao problema da escassez | (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***.

de mão de obra ***é um desafio complexo e multifacetado, cujas soluções devem incluir*** 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, bem como a melhoria das condições de trabalho e da atratividade de determinadas profissões. ***A determinação do número de nacionais de países terceiros a quem será concedido um título de residência como trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria é uma competência nacional. Por esse motivo, cabe aos Estados-Membros decidir se participam, ou não, na Reserva de Talentos da UE e é importante que a repartição de*** competências ***entre a UE e os Estados-Membros seja respeitada. As iniciativas da UE devem ser sempre concebidas de forma a evitar a duplicação das ferramentas existentes***.

Or. sv

**Alteração 130**
**Nikolaos Anadiotis**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 2**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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, 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, ***são*** |

| | |
|---|---|
| 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***. | ***essenciais*** medidas que visem ***não*** apenas a mão de obra nacional e da União***, mas também a migração legal,*** para fazer face às situações atuais e futuras de escassez de mão de obra e de competências***, exigindo, com caráter de prioridade, a aplicação de políticas que promovam o desenvolvimento de competências na União, contribuindo para a produtividade*** da ***população existente dos Estados-Membros***. |
| | Or. el |

**Alteração 131**
**Lena Düpont, Tomas Tobé**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 2**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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. A migração legal ***poderá*** complementar essas ações e fazer parte da solução para ***reforçar a competitividade europeia e*** apoiar plenamente a dupla transição. |

Or. en

**Alteração 132**
**François-Xavier Bellamy**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 2**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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***. | (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, e ***a fim de combater o desemprego estrutural, promovendo simultaneamente um crescimento económico sustentável do continente europeu, é crucial investir no desenvolvimento das*** competências ***dos trabalhadores europeus e melhorar as suas condições de trabalho para tornar as profissões com escassez de mão de obra mais atrativas***. |

Or. fr

**Alteração 133**
**Sebastian Tynkkynen**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 2**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|

| | |
|---|---|
| (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***. | (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 ***as transições digital e para uma economia limpa***. |
| | Or. fi |

**Alteração 134**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 2**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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*** | (2) A resposta ao ***eventual*** problema da escassez de mão de obra exige uma ***estratégia*** a nível nacional que inclua, prioritariamente, uma melhor concretização do pleno potencial ***da própria população do país, mas também pensando de forma proativa e reforçando a posição jurídica, económica e moral da família***. ***Além disso, o problema da migração descontrolada deve ser resolvido porque corroeu o bem-estar das nações e criou obstáculos ilimitados ao*** |

***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**.*

***crescimento da prosperidade, à medida que sociedades anteriormente homogéneas se tornam cada vez mais fragmentadas, inseguras e completamente imprevisíveis. Por conseguinte, os migrantes clandestinos devem ser impedidos de entrar; os migrantes clandestinos devem ser detidos e depois deportados; toda a assistência aos migrantes ilegais deve ser criminalizada; os migrantes que não se adaptem após cinco a dez anos devem ser deportados; os migrantes que praticarem crimes devem perder a qualidade de cidadão e ser deportados, juntamente com as suas famílias – reagrupamento familiar inverso**.*

Or. sv

**Alteração 135**
**Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 2**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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*** | (2) A resposta ao problema da escassez de mão de obra ***e à necessidade de assegurar o futuro dos sistemas de proteção social dos Estados-Membros*** exige ***estratégias nacionais de apoio às famílias, a fim de aumentar as taxas de fertilidade. Para fazer face à escassez imediata de*** mão de obra***, é importante*** facilitar a mobilidade laboral no interior da UE, bem como a melhoria das condições de trabalho e da atratividade de determinadas profissões. ***Um instrumento voluntário e temporário para atrair*** mão de obra ***altamente qualificada de países terceiros pode colmatar carências específicas, nomeadamente na aplicação de novas tecnologias***. |

***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***.

Or. en

**Alteração 136**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 2**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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, ***as*** medidas que visem apenas a mão de obra nacional e da União ***serão*** 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. |

Or. en

**Alteração 137**
**François-Xavier Bellamy**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 2-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(2-A) A fim de fazer face à escassez de mão de obra, identificada no território dos Estados-Membros, é imperativo aliviar os encargos e a burocracia para as empresas europeias, promover o valor do trabalho e reduzir as barreiras regulamentares que dificultam o recrutamento. Estas medidas devem ser acompanhadas de uma melhoria das condições de trabalho nas profissões com escassez de mão de obra, a fim de as tornar mais atrativas.*** |

Or. fr

**Alteração 138**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (3) A fim de ***reforçar a atratividade da União para os talentos internacionais,*** facilitar ***a mobilidade da mão de obra e*** o recrutamento internacional***, bem como*** proporcionar aos nacionais de países terceiros oportunidades de trabalho ***na*** UE, importa criar uma Reserva de Talentos da UE sob a forma de uma plataforma ***de fácil utilização*** à escala da União***. A plataforma deve ligar os trabalhadores nacionais de países terceiros aos empregadores da União, permitindo*** a correspondência ***eficiente*** entre os perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros e as ofertas de emprego de empregadores estabelecidos nos Estados-Membros participantes. ***Além disso, a Reserva de Talentos da UE deve ter por objetivo promover uma colaboração mais forte*** |

***entre os Estados-Membros em matéria de migração laboral. A sua aplicação será obrigatória para os Estados-Membros, mas a sua utilização será voluntária para os empregadores e os nacionais de países terceiros.***

Or. en

**Alteração 139**
**Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (3) A fim de facilitar o recrutamento internacional e proporcionar aos nacionais ***altamente qualificados*** 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***, cuja participação é voluntária para os Estados-Membros,*** sob a forma de uma plataforma à escala da União que reúna e apoie a correspondência entre os perfis de candidatos a emprego ***altamente qualificados*** registados de países terceiros que residam fora da União e as ofertas de emprego de empregadores estabelecidos nos Estados-Membros participantes. |

Or. en

**Alteração 140**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (3) A fim de facilitar o recrutamento internacional e proporcionar aos nacionais | (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. | 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***. A participação na plataforma deve ser obrigatória para os Estados-Membros, mas a sua utilização deve ser voluntária para os empregadores e para os candidatos a emprego de países terceiros. A plataforma deve reunir*** e ***apoiar*** 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. |
| | Or. en |

**Alteração 141**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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***. | (3) ***O recrutamento internacional é algo que as empresas podem pagar e para o qual se podem organizar. A migração laboral limitada sem direito ao reagrupamento familiar e à reinstalação deveria ser a norma na UE, mas cabe a cada Estado-Membro decidir sobre a matéria***. |
| | Or. sv |

**Alteração 142**

**Nikolaos Anadiotis**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (3) A fim de ***resolver a escassez de mão de obra nos setores da UE em que esta foi identificada, a União deve, em primeiro lugar, aplicar políticas que utilizem de forma mais eficaz a mão de obra interna da União e, em segundo lugar, criar*** uma Reserva de Talentos da UE ***para nacionais de países terceiros obrigatória para os Estados-Membros e*** 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. |

Or. el

**Alteração 143**
**Lena Düpont, Tomas Tobé**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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***, à qual os Estados-Membros são livres de decidir aderir ou não,*** 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.

Or. en

**Alteração 144**
**Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (3) A fim de facilitar o recrutamento internacional e proporcionar aos nacionais ***altamente qualificados*** de países terceiros oportunidades ***para exercerem*** profissões com escassez de mão de obra, importa criar uma Reserva de Talentos da UE ***temporária*** 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. |

Or. en

**Alteração 145**
**Nadine Morano**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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.

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 ***dos*** empregadores ***participantes*** estabelecidos nos Estados-Membros participantes.

Or. fr

**Alteração 146**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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 e as ofertas de emprego de empregadores estabelecidos nos Estados-Membros participantes. |

Or. en

**Alteração 147**
**Francisco Assis**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (3) A fim de facilitar o recrutamento internacional e proporcionar aos nacionais de países terceiros oportunidades de trabalho em profissões com escassez de | (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. | 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 e as ofertas de emprego de empregadores estabelecidos nos Estados-Membros participantes. |

Or. en

**Alteração 148**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 3-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(3-A) A Reserva de Talentos deve contribuir para a consecução dos objetivos do Pacto Ecológico Europeu de atingir a neutralidade climática até 2050 e da Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, bem como dos seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em especial o Objetivo 1, que visa erradicar a pobreza, o Objetivo 5, que visa alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas, o Objetivo 8, que visa promover o crescimento económico a longo prazo, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos, e o Objetivo 10, que visa reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países.*** |

Or. en

**Alteração 149**
**Pernando Barrena Arza**

**Proposta de regulamento**

**Considerando 3-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(3-A) A Reserva de Talentos da UE deve promover práticas de recrutamento justas e éticas que tenham em conta as necessidades de desenvolvimento dos países terceiros e visem evitar a fuga de cérebros em setores críticos. A Reserva de Talentos da UE deve ser aplicada de forma a atenuar potenciais impactos negativos no desenvolvimento de países terceiros, nomeadamente evitando o esgotamento de competências críticas em setores essenciais para o seu progresso socioeconómico.*** |

Or. en

**Alteração 150**
**Lena Düpont, Tomas Tobé**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 3-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(3-A) O termo «empregador» não deve ser, nem precisa de ser, definido no presente regulamento. Importa clarificar que as agências de emprego privadas, as agências de trabalho temporário e outros intermediários do mercado de trabalho que podem aceder à Reserva de Talentos da UE são intervenientes no mercado de trabalho na aceção de «outras entidades participantes» ao lado de «empregadores participantes».*** |

Or. en

**Alteração 151**
**Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 3-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(3-A) O termo «empregador» não deve ser, nem precisa de ser, definido no presente regulamento. Importa clarificar que as agências de emprego privadas, as agências de trabalho temporário e outros intermediários do mercado de trabalho que podem aceder à Reserva de Talentos da UE são intervenientes no mercado de trabalho na aceção de «outras entidades participantes» ao lado de «empregadores participantes».*** |

Or. en

**Alteração 152**
**François-Xavier Bellamy**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 3-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(3-A) O recrutamento internacional deve ser controlado e sujeito a quotas anuais, estabelecidas a nível nacional, de acordo com as necessidades mais urgentes do mercado de trabalho.*** |

Or. fr

**Alteração 153**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 3-B (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(3-B) Embora as mulheres predominem em alguns setores cruciais, as mulheres*** |

***móveis e migrantes podem estar sujeitas a empregos precários e à economia informal, sendo muitas vezes particularmente vulneráveis à discriminação, à exclusão social e à falta de oportunidades de emprego e de formação, bem como expostas a abusos, violência e assédio. Os Estados-Membros devem integrar a proteção dos direitos das mulheres e adotar uma abordagem transformadora em termos de género, incluindo a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor.***

Or. en

**Alteração 154**
**Pernando Barrena Arza**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 3-B (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(3-B) A Reserva de Talentos da UE deve assegurar que os trabalhadores migrantes recrutados através desta plataforma gozem dos mesmos direitos, condições de trabalho e proteção social que os cidadãos da UE, em conformidade com o princípio da igualdade de tratamento. Deve facilitar o trabalho digno e a igualdade de tratamento para todos os trabalhadores, em conformidade com os direitos humanos e as normas laborais internacionais, independentemente da sua nacionalidade ou estatuto de imigração.*** |

Or. en

**Alteração 155**
**François-Xavier Bellamy**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 3-B (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(3-B) O recrutamento internacional não deve privar os países de origem de competências essenciais para o seu crescimento e desenvolvimento.*** |

Or. fr

**Alteração 156**
**François-Xavier Bellamy**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 4**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| ***(4) A Recomendação da Comissão sobre as vias legais de acesso a uma proteção na UE[4] incentiva os Estados-Membros a criarem e apoiarem vias laborais complementares para as pessoas que necessitam de proteção internacional[5]. A Reserva de Talentos da UE poderá também apoiar a operacionalização das vias complementares.*** | ***Suprimido*** |

---

***[4] 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.***

***[5] 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.***

Or. fr

**Alteração 157**
**Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 4**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| ***(4) A Recomendação da Comissão sobre as vias legais de acesso a uma proteção na UE[4] incentiva os Estados-Membros a criarem e apoiarem vias laborais complementares para as pessoas que necessitam de proteção internacional[5]. A Reserva de Talentos da UE poderá também apoiar a operacionalização das vias complementares.*** | ***Suprimido*** |

***[4] 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.***

***[5] 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.***

Or. en

**Alteração 158**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 4**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| ***(4) A Recomendação da Comissão sobre as vias legais de acesso a uma proteção na UE[4] incentiva os Estados-Membros a criarem e apoiarem vias laborais complementares para as pessoas que necessitam de proteção internacional[5]. A Reserva de Talentos da UE poderá também apoiar a operacionalização das vias complementares.*** | ***Suprimido*** |

***[4] 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.***

***[5] 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.***

Or. sv

**Alteração 159**
**Nikolaos Anadiotis**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 4**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (4) A Recomendação da Comissão sobre as vias legais de acesso a uma proteção na UE[4] incentiva os Estados-Membros a criarem e apoiarem vias laborais complementares para as pessoas que necessitam de proteção internacional[5]. A Reserva de Talentos da UE poderá também apoiar a operacionalização das vias complementares. | (4) A Recomendação da Comissão sobre as vias legais de acesso a uma proteção na UE[4] incentiva os Estados-Membros a criarem e apoiarem vias laborais complementares para as pessoas que necessitam de proteção internacional[5]. A Reserva de Talentos da UE poderá também apoiar a operacionalização das vias complementares***, exigindo uma avaliação do impacto social e económico e relatórios de avaliação a elaborar periodicamente nos Estados-Membros***. |
| [4] 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. | [4] 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. |
| [5] 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: | [5] 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. | https://www.unhcr.org/complementary-pathways.html. |
| | Or. el |

**Alteração 160**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 5**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (5) ***Sendo a escassez de mão de obra um problema à escala da União, é necessária uma abordagem estratégica e unificada para o resolver. Para tirar partido das economias de escala e permitir a partilha de boas práticas, todos os Estados-Membros devem participar na Reserva de Talentos da UE. A aplicação à escala da UE contribuiria também para uma maior previsibilidade e segurança jurídica, tanto para os candidatos a emprego como para os empregadores.*** A Reserva de Talentos da UE deve ter por objetivo ajudar os Estados-Membros 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. Para o efeito, há que assegurar a complementaridade e a interoperabilidade com as iniciativas e as plataformas nacionais existentes***, sem substituir as estruturas nacionais existentes***. Importa ter em conta as necessidades específicas dos Estados-Membros no desenvolvimento da Reserva de Talentos da UE, a fim de assegurar ***a aplicação o mais bem-sucedida*** possível***, por exemplo***, ***não afetando a competência dos Estados-Membros para determinar os volumes de nacionais de países terceiros a admitir*** |

***para fins de emprego.*** «Talentos» é um termo abrangente que designa toda a gama de competências de que os mercados de trabalho dos Estados-Membros poderão necessitar. ***A fim de facilitar a criação de ganhos mútuos tanto para os países terceiros como para a UE e os seus Estados-Membros, combater a fuga de cérebros e incentivar a migração circular, devem ser asseguradas sinergias com programas educativos financiados pela UE em países terceiros, como a Parceria Global para a Educação, a Educação Não Pode Esperar, o programa Erasmus+ e outras ações de EFP e de desenvolvimento de competências no âmbito da Estratégia Global Gateway.***

Or. en

**Alteração 161**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 5**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (5) A Reserva de Talentos da UE deve ter por objetivo ajudar os Estados-Membros 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. ***Para aumentar a atratividade da Reserva de Talentos da UE e da União para os talentos internacionais e assegurar uma abordagem unificada da migração laboral***, a Reserva de Talentos da UE deve ***ser implementada por todos os*** Estados-Membros. ***A aplicação à escala da UE contribuirá também para uma maior previsibilidade e segurança jurídica, tanto para os candidatos a emprego como para*** |

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.

***os empregadores. A fim de garantir uma aplicação eficiente e apoiar a participação dos Estados-Membros***, há que assegurar a complementaridade e a interoperabilidade com as iniciativas e as plataformas nacionais existentes ***e*** importa ter em conta as necessidades específicas dos Estados-Membros no desenvolvimento da Reserva de Talentos da UE. Por conseguinte, «talentos» é um termo abrangente que designa toda a gama de competências ***e aptidões dos candidatos a emprego*** de que os mercados de trabalho dos Estados-Membros poderão necessitar.

Or. en

**Alteração 162**
**Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 5**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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 ***altamente qualificados*** de países terceiros, na medida em que a ativação da mão de obra nacional***, através de melhores incentivos e da melhoria das competências*** e ***da*** mobilidade no interior da UE***, se revele insuficiente*** para alcançar este objetivo. Enquanto instrumento voluntário para facilitar o recrutamento internacional***, que deve caber a cada Estado-Membro decidir se pretende utilizar*** 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 |

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.

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. «Talentos» é um termo que designa ***nacionais altamente qualificados de países terceiros*** de que os mercados de trabalho dos Estados-Membros poderão necessitar.

Or. en

**Alteração 163**
**Nikolaos Anadiotis**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 5**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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- | (5) A Reserva de Talentos da UE deve ter por objetivo ajudar os Estados-Membros participantes ***de forma voluntária*** a fazer face ***a quaisquer*** situações atuais e futuras de escassez de competências e de mão de obra através do recrutamento de nacionais de países terceiros ***em setores específicos e dependendo do respetivo nível de competências***, 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 ***e as características sociais, económicas e laborais*** específicas dos Estados-Membros no desenvolvimento da Reserva de Talentos da UE, a fim de assegurar uma participação tão ampla |

| | |
|---|---|
| Membros poderão necessitar. | 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. |
| | Or. el |

**Alteração 164**
**Nadine Morano**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 5**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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, ***unicamente nos casos*** 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 existentes ***ao nível da União e nos Estados-Membros***. 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. |
| | Or. fr |

**Alteração 165**
**Pernando Barrena Arza**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 5**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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 ***obrigatório*** 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. |

Or. en

**Alteração 166**
**Johan Danielsson, Evin Incir**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 5-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(5-A) A rede europeia de serviços de emprego (EURES), que proporciona informação, aconselhamento e recrutamento ou colocação, em prol dos trabalhadores e empregadores de toda a União, pode desempenhar um papel significativo na publicação de vagas, com vista a atrair trabalhadores de outros Estados-Membros. Por conseguinte, a EURES deve ser utilizada para preencher vagas antes de se recorrer à Reserva de Talentos da UE.*** |

Or. en

**Alteração 167**
**Lena Düpont, Tomas Tobé**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 5-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(5-A) Do mesmo modo, enquanto instrumento voluntário, é necessário regulamentar o direito de os Estados-Membros se retirarem da Reserva de Talentos, de forma ordenada e com um calendário adequado, sem, por conseguinte, perturbar o funcionamento geral da Reserva de Talentos da UE e os direitos dos outros Estados-Membros participantes.*** |

Or. en

**Alteração 168**
**Pernando Barrena Arza**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 5-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(5-A) A Reserva de Talentos deve garantir que a escassez de mão de obra a nível da União, nacional e setorial seja identificada de forma transparente e em consulta com os parceiros sociais a todos os níveis, tendo em conta os fatores determinantes e as suas causas profundas.*** |

Or. en

**Alteração 169**
**Nadine Morano**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 6**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (6) A Reserva de Talentos da UE visa prestar serviços a empregadores ***participantes*** 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. ***Um empregador participante é um empregador cujas ofertas de emprego são disponibilizadas na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE pelo Ponto de Contacto Nacional do Estado-Membro em que o empregador está estabelecido. Quando essas ofertas de emprego são suprimidas da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, o empregador deixa de ser considerado «empregador participante». A Reserva de Talentos da UE pode incluir também outras entidades participantes (agências de emprego privadas, empresas de trabalho temporário e intermediários do mercado de trabalho), que estão sujeitas ao mesmo regime que os empregadores*** |

***participantes.***

Or. fr

**Alteração 170**
**Pernando Barrena Arza**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 6**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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***. | (6) A Reserva de Talentos da UE visa prestar serviços a empregadores ***que exerçam efetivamente atividades substanciais no território dos*** Estados-Membros participantes. |

Or. en

**Alteração 171**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 6**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (6) A Reserva de Talentos da UE visa prestar serviços ***a nacionais de países terceiros que procuram trabalho em profissões com escassez de mão de obra na UE e*** 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. |

Or. en

**Alteração 172**
**Francisco Assis**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 6**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (6) A Reserva de Talentos da UE visa prestar serviços ***a nacionais de países terceiros que procuram trabalho em profissões com escassez de mão de obra na UE e*** 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. |

Or. en

**Alteração 173**
**Pernando Barrena Arza**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 6**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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***. | (6) A Reserva de Talentos da UE visa prestar serviços a empregadores estabelecidos nos Estados-Membros participantes ***que exerçam efetivamente atividades económicas substanciais nesse Estado-Membro***. |

Or. en

**Alteração 174**

**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 6**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (6) A Reserva de Talentos da UE visa prestar serviços a empregadores e intermediários ***estabelecidos nos Estados-Membros participantes***, tal como definidos na Convenção n.º 181 da Organização Internacional do Trabalho, de 1997. |

Or. en

**Alteração 175**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 6**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (6) A Reserva de Talentos da UE visa prestar serviços ***a título gratuito*** a empregadores estabelecidos nos Estados-Membros, 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. |

Or. en

**Alteração 176**
**Pernando Barrena Arza**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 6-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(6-A) A fim de determinar se um empregador exerce efetivamente atividades substanciais no Estado-Membro participante em que está estabelecido e onde tenciona empregar o nacional de um país terceiro, as autoridades competentes procedem a uma avaliação global de todos os elementos factuais que caracterizam as suas atividades, a fim de verificar se as atividades comerciais normais do empregador são exercidas, em grande medida, no setor de emprego em causa, ou seja, para além das meras atividades de seleção, recrutamento e atribuição de trabalho.*** |

Or. en

**Alteração 177**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 7**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| ***(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 Asilo[6] e são operacionalizadas em conformidade com a Comunicação da Comissão sobre atrair competências e talentos para a UE[7]. 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.*** | ***Suprimido*** |

***[6] COM(2020) 609 final.***

***[7] COM(2022) 657 final.***

**Alteração 178**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 7**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 Asilo[6] e são operacionalizadas em conformidade com a Comunicação da Comissão sobre atrair competências e talentos para a UE[7]. ***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.*** | (7) ***As parcerias sólidas com países terceiros podem contribuir para uma cooperação para o desenvolvimento eficaz, em consonância com o princípio da coerência das políticas para o desenvolvimento, e promover a criação de confiança mútua e de ganhos para os países terceiros, para a União e para os seus Estados-Membros. As parcerias devem oferecer vias legais simples, coerentes e compreensíveis para a União, permitindo possibilidades de readmissão que possam ser facilitadas através da Reserva de Talentos da UE e incentivando a migração circular pelos seus benefícios em termos de desenvolvimento para os países de origem, nomeadamente através da transferência de competências e conhecimentos e das remessas. Os países terceiros devem poder participar na criação de parcerias entre iguais. A política de migração da União Europeia deve orientar-se sempre pelo respeito pelo Estado de direito e os direitos humanos.*** A Reserva de Talentos da UE deve apoiar a execução de Parcerias de Talentos, que são um dos aspetos fundamentais da dimensão externa do Pacto em matéria de Migração e Asilo[6] e são operacionalizadas em conformidade com a Comunicação da Comissão sobre atrair competências e talentos para a UE[7]. |
| [6] COM/2020/609 final. | [6] COM/2020/609 final. |
| [7] COM/2022/657 final. | [7] COM/2022/657 final. |

Or. en

**Alteração 179**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 7**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 Asilo[6] e são operacionalizadas em conformidade com a Comunicação da Comissão sobre atrair competências e talentos para a UE[7]. ***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.*** | (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 Asilo[6] e são operacionalizadas em conformidade com a Comunicação da Comissão sobre atrair competências e talentos para a UE[7]. |
| [6] COM/2020/609 final. | [6] COM/2020/609 final. |
| [7] COM/2022/657 final. | [7] COM/2022/657 final. |

Or. en

**Alteração 180**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 7**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 Asilo[6] e são operacionalizadas em conformidade com a Comunicação da Comissão sobre atrair competências e talentos para a UE[7]. | (7) A Reserva de Talentos da UE deve também apoiar a execução de Parcerias de Talentos ***e de um quadro nacional para o desenvolvimento e validação de competências num país terceiro***, que são um dos aspetos fundamentais da dimensão externa do Pacto em matéria de Migração e Asilo[6] e são operacionalizadas em |

| | |
|---|---|
| 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. | conformidade com a Comunicação da Comissão sobre atrair competências e talentos para a UE[7]. 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. |
| [6] COM/2020/609 final. | [6] COM/2020/609 final. |
| [7] COM/2022/657 final. | [7] COM/2022/657 final. |

Or. en

**Alteração 181**
**Nadine Morano**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 7**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 Asilo[6] e são operacionalizadas em conformidade com a Comunicação da Comissão sobre atrair competências e talentos para a UE[7]. 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. | (7) A Reserva de Talentos da UE deve também apoiar a execução de Parcerias de Talentos, que são um dos aspetos da dimensão externa do Pacto em matéria de Migração e Asilo[6] e são operacionalizadas em conformidade com a Comunicação da Comissão sobre atrair competências e talentos para a UE[7]. 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. |
| [6] COM(2020) 609 final. | [6] COM(2020) 609 final. |
| [7] COM(2022) 657 final. | [7] COM(2022) 657 final. |

Or. fr

**Alteração 182**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**

**Considerando 8**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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 deve nomear dois representantes: um das autoridades de emprego e um das autoridades de imigração. ***A fim de assegurar a representação das comunidades migrantes que participam na Reserva de Talentos, os representantes das organizações lideradas por migrantes e de outras organizações da sociedade civil devem também participar no Grupo Diretor, podendo ser convidadas organizações internacionais pertinentes.*** |

Or. en

**Alteração 183**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 8**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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. ***Deve também ser assegurada uma representação adequada dos sindicatos e das organizações patronais a nível da UE.*** |

Or. en

**Alteração 184**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 8**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (8) A fim de assegurar que ***todos os*** Estados-Membros estão adequadamente representadas no Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE, cada Estado-Membro deve nomear dois representantes***. É importante reconhecer e promover as sinergias entre as*** autoridades de emprego e ***as autoridades*** de imigração***, a fim de melhorar o funcionamento da Reserva de Talentos da UE***. |

Or. en

**Alteração 185**
**Pernando Barrena Arza**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 8-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(8-A) Os sindicatos desempenham um papel crucial na proteção dos direitos dos trabalhadores e na garantia de condições de trabalho justas na União, salvaguardando os interesses tanto dos trabalhadores migrantes como da mão de obra existente e prevenindo a potencial exploração ou o enfraquecimento das normas laborais. A fim de assegurar a sua participação na governação da Reserva de Talentos da UE, quatro representantes das organizações intersetoriais e setoriais de parceiros sociais a nível da União, nomeados por essas organizações, com uma representação equitativa de organizações sindicais e associações patronais, devem ser membros ativos da Reserva de Talentos da UE. Os países*** |

***terceiros abrangidos pela Reserva de Talentos da UE, bem como os sindicatos desses países, devem também estar representados e ter o estatuto de observador.***

Or. en

**Alteração 186**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 8-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(8-A) O Parlamento Europeu também deve estar representado no Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE, sem dispor de poderes de decisão. Por conseguinte, o Parlamento Europeu deve ter o direito de nomear dois peritos como observadores nas reuniões do Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE.*** |

Or. en

**Alteração 187**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 9**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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 ***a plataforma informática comum*** e a ferramenta de correspondência automática, podem ser parcialmente reutilizadas, com |

| | |
|---|---|
| necessárias adaptações, na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, nomeadamente para ter em devida conta o «passe Parceria de Talentos da UE». | 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». ***A plataforma informática da Reserva de Talentos da UE e a infraestrutura conexa devem ser concebidas de forma a serem de fácil utilização, acessíveis e inclusivas, garantindo eficiência e facilidade de utilização para todas as partes interessadas.*** |

Or. en

**Alteração 188**
**Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 9**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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». | (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, ***devem*** 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». |

Or. en

**Alteração 189**
**Lena Düpont, Tomas Tobé**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 9**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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». | (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, ***devem*** 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». |

Or. en

**Alteração 190**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 9**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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***». | (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». |

Or. en

**Alteração 191**

**Francisco Assis**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 9**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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***». | (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». |

Or. en

**Alteração 192**
**Ioan-Rareş Bogdan**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 10**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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 ***à facilitação do*** acesso a ***recursos*** de formação ***valiosos*** como ***os disponibilizados pela*** a Academia da UE e ***pela*** Academia Europa Interoperável. A plataforma informática da Reserva de Talentos da UE deve ser ***pronta*** e regularmente adaptada a novas práticas no domínio tecnológico e prestar serviços informáticos de ponta através da introdução de funcionalidades e |

ferramentas inovadoras. ***Tal permitirá melhorar a funcionalidade da plataforma, a experiência do utilizador e a capacidade de dar resposta à evolução das necessidades de forma eficiente e eficaz.***

Or. en

**Alteração 193**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 10**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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***, bem como a ferramentas de definição de perfis de competências, como a ferramenta de definição de perfis de competências da UE para nacionais de países terceiros***. 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. |

Or. en

**Alteração 194**
**Nikolaos Anadiotis**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 11**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
| --- | --- |
| (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) 2016/589[8], 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. | (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) 2016/589[8], que estabelece uma terminologia normalizada para as competências/aptidões e profissões e facilita a transparência das competências/aptidões e qualificações***, ou fazendo uso de um sistema flexível e adaptável que tenha em consideração as necessidades e as características laborais, sociais e económicas específicas de cada Estado-Membro***. 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.

[8] 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).

[8] 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).

Or. el

**Alteração 195**
**Nadine Morano**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 11**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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) 2016/589[8], 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 | (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) 2016/589[8], 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 ***participantes*** 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 |

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.

[8] 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).

***participantes***, 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.

[8] 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).

Or. fr

**Alteração 196**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 11**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (11) O formato dos perfis dos candidatos | (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) 2016/589[8], 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.

[8] 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

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) 2016/589[8], 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 ***e os empregadores habilitados*** 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.

[8] 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).

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).

Or. en

**Alteração 197**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 11-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(11-A) A fim de melhorar a qualidade do processo de correspondência, os candidatos a emprego registados devem poder solicitar uma pré-seleção inicial das qualificações e competências. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE e os pontos de contacto nacionais devem ser incumbidos de criar um processo de pré-seleção não vinculativo. A pedido dos candidatos a emprego, os terceiros habilitados podem também realizar uma pré-seleção não vinculativa das qualificações e competências. A fim de continuar a apoiar os candidatos a emprego na criação de perfis abrangentes e reforçar a possibilidade de uma correspondência bem-sucedida, a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE deve integrar a ferramenta de definição de perfis de competências da UE, que pode desempenhar um papel fundamental no levantamento de competências, fornecendo orientações sobre o desenvolvimento de competências e assegurando que os candidatos a emprego internacionais estão mais bem preparados para satisfazer as necessidades do mercado de trabalho da UE. Além disso,*** |

***os candidatos a emprego podem solicitar a utilização dos serviços de avaliação da rede ENIC-NARIC através da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE para avaliar a comparabilidade dos seus diplomas com os de determinados países da UE.***

Or. en

**Alteração 198**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 11-B (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(11-B) A Reserva de Talentos da UE deve promover uma maior cooperação entre os Estados-Membros em matéria de migração laboral, nomeadamente na validação de competências e qualificações estrangeiras. Para o efeito, a Reserva de Talentos da UE deve incluir um quadro de referência normalizado, a fim de facilitar uma análise prévia coerente e eficiente das competências e qualificações em toda a União. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve ser responsável pelo desenvolvimento e aprovação do quadro de referência normalizado. No prazo de três anos a contar da data da criação da Reserva de Talentos da UE, o Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve emitir credenciais de ensino e avaliações de competências não vinculativas para todas as profissões enumeradas nas listas nacionais e da UE de profissões com escassez de mão de obra, que servirão de base ao quadro de referência normalizado, permitindo processos de análise simplificados e mais rápidos.*** |

Or. en

**Alteração 199**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 13-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(13-A) Os empregadores que desejem participar na Reserva de Talentos da UE devem registar-se antes de as suas vagas serem disponibilizadas através da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE. Antes de os empregadores se registarem, os Estados-Membros devem efetuar os controlos necessários a esses empregadores, a fim de garantir que cumprem a legislação e as práticas nacionais e da União pertinentes, incluindo as convenções coletivas aplicáveis, para assegurar a proteção dos nacionais de países terceiros contra o recrutamento desleal e condições de trabalho inadequadas, bem como a não discriminação.*** |

Or. en

**Alteração 200**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 14**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (14) ***O registo de um perfil e a pesquisa e o anúncio de ofertas de emprego, respetivamente, devem ser gratuitos, tanto para os candidatos a emprego de países terceiros como para os empregadores.*** 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 |

| | |
|---|---|
| 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. | 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 ***e dos empregadores que não tenham sido utilizados durante um período de três anos*** devem ser automaticamente eliminados***. O proprietário do perfil deve ser notificado da eliminação com uma antecedência mínima de um mês***. 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***, em conformidade com o artigo 20.º, n.º 1, do presente regulamento***. ***No que diz respeito aos perfis de candidatos a emprego registados, os dados sobre a nacionalidade, a profissão pretendida ou atual, a posse do passe da Parceria de Talentos, o período em que o perfil esteve registado na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, o número de visitas à plataforma, o número de correspondências com empregadores e o número de colocações profissionais facilitadas podem ser guardados. Para os perfis dos empregadores, os dados sobre o Estado-Membro em que se baseiam, o setor, o número de visitas à plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, o número de correspondências com candidatos a emprego e o número de colocações facilitadas podem ser guardados.*** |
| | Or. en |

**Alteração 201**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**

**Considerando 14**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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. ***Os candidatos a emprego em causa devem ser informados, dois meses antes da eliminação dos perfis, de que os seus perfis serão eliminados se o perfil não for consultado durante esse período. Os perfis ou ofertas de emprego de empregadores registados que não tenham sido consultados durante um período de dois anos a contar do respetivo registo devem ser eliminados ou anonimizados e não devem ser conservados dados pessoais. Os empregadores em causa devem ser informados, dois meses antes da eliminação do seu perfil, de que os seus perfis serão eliminados se o perfil não for consultado durante esse período.*** 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. |

Or. en

**Alteração 202**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 14**

*Texto da Comissão*

(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.

*Alteração*

(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***,*** dos empregadores ***e dos intermediários*** que participam na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE que não tenham sido utilizados durante um período de dois anos devem ser eliminados ***após informação adequada do utilizador, a menos que este conteste a decisão e atualize o seu perfil***. Em caso de eliminação de perfis, ***todos os dados pessoais deveriam ser eliminados, enquanto*** poderia ser conservado um conjunto limitado de dados anonimizados para fins estatísticos e de investigação, nomeadamente ***para melhorar o funcionamento da Reserva de Talentos da UE e*** para efeitos de produção e qualidade das estatísticas europeias. ***Os utilizadores devem ter o direito de solicitar a eliminação do seu perfil e dos seus dados pessoais em qualquer momento.***

Or. en

**Alteração 203**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 14**

*Texto da Comissão*

(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

*Alteração*

(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. | 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 ***seis meses*** 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. |

Or. sv

**Alteração 204**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 15**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| ***(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.*** | ***Suprimido*** |

Or. sv

**Alteração 205**
**Nadine Morano**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 16**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 Conselho[11] 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 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. | (16) A Reserva de Talentos da UE deve contribuir para o objetivo de desincentivar a migração irregular ***e não qualificada***, nomeadamente facilitando ***aos migrantes qualificados*** 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 Conselho[11] não ***deverão*** 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, ***será exigido*** 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 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. ***Além disso, durante os procedimentos de imigração realizados pelos Estados-Membros, poderão ser efetuados os controlos necessários, nomeadamente em matéria de segurança, a partir das bases de dados nacionais e europeias pertinentes, como o Sistema de Informação Schengen, que contém alertas sobre nacionais de países terceiros que não estão autorizados a entrar ou permanecer no espaço Schengen. Na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE deverá*** |

| | |
|---|---|
| | ***prestar-se a informação de que o registo na Reserva de Talentos da UE por parte de um candidato a emprego de países terceiros não constitui uma garantia de que os controlos de segurança foram efetuados.*** |
| [11] 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 ). | [11] 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 ). |
| | Or. fr |

**Alteração 206**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 16**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 Conselho[11] 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 | (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 Conselho[11] 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 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. | Talentos da UE, declarem que não são atualmente objeto de uma recusa de 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. ***Durante os procedimentos de imigração realizados pelos Estados-Membros, poderão ser efetuados os controlos necessários nas bases de dados nacionais e da UE pertinentes, como o Sistema de Informação Schengen. Na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE deverá prestar-se a informação de que o registo na Reserva de Talentos da UE por parte de um candidato a emprego de países terceiros não constitui uma garantia de que os controlos de segurança foram efetuados.*** |
| [11] 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 ). | [11] 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 ). |
| | Or. en |

**Alteração 207**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 16**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (16) A Reserva de Talentos da UE deve contribuir para o objetivo de desincentivar a migração irregular, nomeadamente facilitando o acesso às vias legais | (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 Conselho[11] 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 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.

[11] 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 ).

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 Conselho[11] 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***, tanto quanto seja do seu conhecimento,*** não são atualmente objeto de uma recusa de 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. ***A plataforma informática da Reserva de Talentos da UE deve informar que o registo na Reserva de Talentos da UE por um candidato a emprego de um país terceiro não garante que já tenham sido efetuados controlos de segurança.***

[11] 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 ).

Or. en

**Alteração 208**
**Lena Düpont, Tomas Tobé**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 16**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 Conselho[11] 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 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. | (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 Conselho[11] 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 entrada ou de permanência num Estado-Membro ou de uma proibição de entrada no território da União. ***O mesmo deverá aplicar-se no que diz respeito à Diretiva (UE) 2017/541 e os candidatos a emprego deverão também ser obrigados a declarar que não têm qualquer associação conhecida com pessoas, grupos e entidades abrangidos pela Posição Comum 2001/931/PESC («lista»).*** Devem também ser fornecidas informações sobre as consequências da prestação de ***falsas declarações*** a este respeito. |
| [11] 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 | [11] 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 |

).

).

Or. en

**Alteração 209**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 16**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 Conselho***[11]*** 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 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. | (16) A Reserva de Talentos da UE deve contribuir para o objetivo de ***incentivar*** a migração ***regular***, nomeadamente facilitando o acesso às vias legais existentes. Os candidatos a emprego de países terceiros que sejam objeto de uma decisão judicial ***em vigor*** de recusa de entrada ou de recusa permanência num Estado-Membro ou de uma proibição de entrada ***ativa*** em conformidade com a Diretiva 2008/115/CE do Parlamento Europeu e do Conselho***[35]*** 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 ***judicial*** de 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. ***Após o termo de vigência da decisão judicial ou da proibição de entrada, o candidato a emprego deve poder apresentar um novo pedido de registo de um perfil na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.*** |

***[11] 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).***

Or. en

**Alteração 210**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 16**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 Conselho[11] 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 entrada ou de permanência num Estado-Membro ou de uma proibição de entrada no território da União. Devem também ser | (16) A Reserva de Talentos da UE deve contribuir para o objetivo de ***incentivar*** a migração ***legal, promovendo o recrutamento internacional de nacionais de países terceiros e*** o ***seu*** acesso às vias legais existentes***, e de desencorajar a migração irregular, ajudando a combater as suas causas profundas***. 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 Conselho[11] 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 |

| | |
|---|---|
| fornecidas informações sobre as consequências da prestação de uma falsa declaração a este respeito. | atualmente objeto de uma recusa de 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. |
| [11] 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 ). | [11] 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 ). |
| | Or. en |

**Alteração 211**
**François-Xavier Bellamy**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 16**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 Conselho[11] 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 | (16) A Reserva de Talentos da UE deve contribuir para o objetivo de desincentivar a migração irregular. 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 Conselho[11] 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 |

registarem os seus perfis na Reserva de Talentos da UE, declarem que não são atualmente objeto de uma recusa de 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.

[11] 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 ).

Talentos da UE, declarem que não são atualmente objeto de uma recusa de 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.

[11] 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 ).

Or. fr

**Alteração 212**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 16**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 Conselho[11] 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 | (16) Os candidatos a emprego de países terceiros que sejam 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[11] 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 |

| | |
|---|---|
| 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 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. | atualmente objeto de uma recusa de 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 ***e deve ser concedida autorização escrita para serem detidos e regressarem voluntariamente, caso se verifique que tenham prestado falsas declarações ou violado a lei***. |
| [11] 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 ). | [11] 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 ). |
| | Or. sv |

**Alteração 213**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 16-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(16-A) A fim de promover um recrutamento justo e evitar práticas de exploração, os empregadores e intermediários que pretendam participar na Reserva de Talentos da UE devem também estar sujeitos a determinadas condições. Ao registarem um perfil na plataforma informática, os empregadores e intermediários devem ser obrigados a fornecer os seus dados de contacto, o número de registo legal, o setor de atividade e uma breve descrição das suas atividades. O ponto de contacto nacional no Estado-Membro onde o empregador ou*** |

***o intermediário está estabelecido, com o apoio das autoridades nacionais competentes, é responsável pela análise do pedido e pela admissão do perfil na Reserva de Talentos da UE.***

Or. en

**Alteração 214**
**François-Xavier Bellamy**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 16-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(16-A) Se determinados Estados-Membros quiserem participar numa eventual plataforma europeia de recrutamento, é fundamental que incorporem medidas de segurança sólidas para impedir o acesso a trabalhadores de países terceiros que possam pôr em perigo a segurança de todos os Estados-Membros. Tal deve implicar uma verificação exaustiva dos antecedentes dos candidatos, incluindo controlos de segurança e uma avaliação dos riscos potenciais. As autoridades competentes dos Estados-Membros devem participar na aplicação de tais medidas para a proteção da segurança nacional e europeia.*** |

Or. fr

**Alteração 215**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 16-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(16-A) Aquando do registo na plataforma*** |

***informática da Reserva de Talentos da UE, os empregadores devem ser obrigados a fornecer os seus dados de contacto, incluindo o número de registo da empresa, bem como um ponto de contacto na organização responsável pela Reserva de Talentos. No processo de registo, os empregadores devem também ser obrigados a confirmar o seu compromisso de assegurar o recrutamento justo e de cumprir as normas internacionais do trabalho.***

Or. en

**Alteração 216**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 16-B (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(16-B) A Reserva de Talentos da UE deve incluir um mecanismo de apresentação de queixas que permita aos candidatos a emprego e aos trabalhadores de países terceiros empregados através da plataforma apresentar queixa contra os empregadores por recrutamento ilegal e práticas de emprego abusivas. Se as autoridades nacionais iniciarem uma investigação, o empregador sob investigação e todas as vagas associadas devem ser suspensos da Reserva de Talentos. A deteção de comportamentos ilícitos pelas autoridades nacionais competentes deve resultar na expulsão dos empregadores em causa da Reserva de Talentos da UE.*** |

Or. en

**Alteração 217**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 17**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 Europass[12], que permite criar um perfil gratuito e indicar as competências, qualificações e outras experiências pertinentes num local seguro em linha. | (17) Os candidatos a emprego de países terceiros que pretendam registar-se na Reserva de Talentos da UE devem ***poder*** criar um perfil utilizando a funcionalidade de criação de perfis Europass[12], que permite criar um perfil gratuito ***sem a obrigação de incluir quaisquer fotografias*** e indicar as competências, qualificações e outras experiências pertinentes num local seguro em linha. ***Os candidatos a emprego de países terceiros que pretendam inscrever-se na Reserva de Talentos da UE devem poder aceder com facilidade a informação sobre como criar um perfil. Quando pertinente, a informação sobre oportunidades para o desenvolvimento de aptidões e competências, bem como sobre educação e formação profissional disponibilizadas através de programas de cooperação para o desenvolvimento, deve estar à disposição dos candidatos a emprego que participam na Reserva de Talentos da UE.*** |
| [12] 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). | [12] 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). |

Or. en

**Alteração 218**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 17**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 Europass***[12]***, que permite criar um perfil gratuito e indicar as competências, qualificações e outras experiências pertinentes num local seguro em linha. | (17) Os candidatos a emprego de países terceiros que pretendam registar-se na Reserva de Talentos da UE devem ***poder*** criar um perfil ***através de introdução manual,*** utilizando a ***ferramenta de definição de perfis de competências da UE, ou através da*** funcionalidade de criação de perfis Europass***[36]***, que permite criar um perfil gratuito e indicar as competências, qualificações e outras experiências pertinentes num local seguro em linha. ***Nos casos em que os candidatos a emprego não possam apresentar a sua candidatura de forma independente, os terceiros verificados em países terceiros devem poder prestar apoio no processo de registo, assegurando a acessibilidade e a inclusividade de todos os potenciais participantes.*** |
| ***[12] 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).*** | |

Or. en

**Alteração 219**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 17**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|

| | |
|---|---|
| (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 Europass[12], ***que permite criar um perfil gratuito e indicar as competências, qualificações e outras experiências pertinentes num local seguro em linha***. | (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 Europass[12], ***sendo o respetivo custo mínimo de 10 EUR***. |
| [12] 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). | [12] 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). |

Or. sv

**Alteração 220**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 17**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 Europass[12], que permite criar um perfil gratuito e indicar as competências, qualificações e outras experiências pertinentes num local seguro em linha. | (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 Europass[12], que ***lhes*** permite criar um perfil gratuito e indicar as ***suas*** competências, qualificações e outras experiências pertinentes num local seguro em linha. |
| [12] 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 | [12] 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).

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).

Or. en

**Alteração 221**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 18**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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***. | (18) O reconhecimento das qualificações e a validação das competências dos candidatos a emprego registados de países terceiros ***são*** realizados nos Estados-Membros, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais. A UE ***e as suas instituições não têm direito de interferir neste processo***. |

Or. sv

**Alteração 222**
**Pernando Barrena Arza**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 18**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (18) ***A Reserva de Talentos da UE deve promover o reconhecimento das qualificações e competências adquiridas fora da UE*, *garantindo que os trabalhadores migrantes sejam empregados e remunerados de acordo com as suas qualificações e experiência.*** 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. |

Or. en

**Alteração 223**
**Nadine Morano**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 18**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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 ***participante***, em conformidade com a |

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.

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.

Or. fr

**Alteração 224**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 18**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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 ***em causa***, 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. |

Or. en

**Alteração 225**

**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 18**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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, 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. |

Or. en

**Alteração 226**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 19**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| ***(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*** | ***Suprimido*** |

***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.***

Or. sv

**Alteração 227**
**Nadine Morano**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 19**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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*** | (19) No contexto das Parcerias de Talentos, os nacionais de determinados países terceiros ***podem receber*** apoio para o desenvolvimento e a validação de competências num quadro acordado entre os Estados-Membros participantes numa Parceria de Talentos e países parceiros. ***Esse programa de desenvolvimento e validação de competências deve receber apoio financeiro da União Europeia ou ser integrado numa iniciativa ou num*** |

***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.

***acordo bilateral de um Estado-Membro***, ***no contexto das Parcerias de Talentos.*** As competências ***adquiridas*** ou validadas no quadro ***destas parcerias*** devem ser certificadas ***de acordo com as modalidades definidas pelos Estados-Membros que escolham livremente nelas participar***. 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.

Or. fr

**Alteração 228**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 19**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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. | 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 ***e de acordo com orientações harmonizadas comuns que serão divulgadas pela Comissão no âmbito de um processo consultivo, especificado no artigo 12.º, n.º 4, em consonância com o artigo 22.º, n.º 2***, 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. |
| | Or. en |

**Alteração 229**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 19**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | *(Não se aplica à versão portuguesa.* |

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.

Or. en

**Alteração 230**
**Francisco Assis**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 19**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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.

conseguinte, as competências desenvolvidas ou validadas no quadro de uma Parceria de Talentos devem ser certificadas pelo «passe Parceria de Talentos», 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». 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» no âmbito da Reserva de Talentos, 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» não prejudica as regras europeias e nacionais em matéria de acesso a profissões regulamentadas.

Or. en

**Alteração 231**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 19**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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.

uma Parceria de Talentos devem ser certificadas pelo «passe Parceria de Talentos», 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». 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» 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» não prejudica as regras europeias e nacionais em matéria de acesso a profissões regulamentadas.

Or. en

**Alteração 232**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 19-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(19-A) Os candidatos a emprego de países terceiros podem também receber apoio através de quadros nacionais em matéria de desenvolvimento e validação de competências num país terceiro. Estes quadros são apoiados financeiramente por um Estado-Membro e/ou por financiamento da União fora do contexto de uma Parceria de Talentos. Por conseguinte, as competências desenvolvidas ou validadas nos quadros*** |

***nacionais devem também ser certificadas pelo «passe Parceria de Talentos», que é visível no contexto da Reserva de Talentos da UE.***

Or. en

**Alteração 233**
**Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 20**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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. ***Para efeitos da Reserva de Talentos da UE, essas profissões devem exigir qualificações ou competências elevadas.*** |

Or. en

**Alteração 234**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 20**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (20) ***O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve publicar*** a lista de países terceiros e de Estados-Membros que participam em Parcerias de Talentos na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, juntamente com as profissões pertinentes visadas por cada parceria. |

Or. en

**Alteração 235**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 21**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 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*** | (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. Os candidatos a emprego de países terceiros que tenham recebido apoio ao abrigo de uma Parceria de Talentos ***poderiam associar o seu perfil ao*** «passe Parceria de Talentos» ***certificado na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, a fim de comprovar as suas competências desenvolvidas e validadas no âmbito de uma Parceria de Talentos da UE***. |

***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***.

Or. en

**Alteração 236**
**Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 21**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 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 | (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 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 |

| | |
|---|---|
| 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.*** | 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 ***a revogação desta decisão***, 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». |

Or. en

**Alteração 237**
**Francisco Assis**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 21**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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 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. | 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 ano, pesquisar candidatos a emprego registados que sejam titulares de um «passe Parceria de Talentos». 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». 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. |
| | Or. en |

**Alteração 238**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 21**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
| --- | --- |
| (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 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 | (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 ano, pesquisar candidatos a emprego registados que sejam titulares de um «passe Parceria de Talentos». 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». 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. | Estados-Membros. |

Or. en

**Alteração 239**
**Jan-Christoph Oetjen**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 22**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| ***(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.*** | ***Suprimido*** |

Or. en

**Alteração 240**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 22**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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, ***remuneração***, acesso à proteção social, formação e proteção dos jovens no trabalho***, bem como à necessidade de uma maior proteção dos*** |

UE deve assegurar um emprego de qualidade.

***direitos das mulheres e da perspetiva de género e à necessidade de proteger as pessoas com deficiência, salvaguardando os seus direitos e acesso aos cuidados***. Em conformidade com esses princípios, a Reserva de Talentos da UE deve assegurar um emprego de qualidade.

Or. en

**Alteração 241**
**Pernando Barrena Arza**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 22**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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, ***nomeadamente*** em matéria de condições de trabalho ***e emprego***, salários mínimos***, remuneração***, acesso à proteção social, formação***, vantagens sociais e fiscais, cuidados de saúde, educação, direitos sindicais, acesso à habitação*** e proteção dos jovens no trabalho. Em conformidade com esses princípios, a Reserva de Talentos da UE deve assegurar um emprego de qualidade. |

Or. en

**Alteração 242**
**François-Xavier Bellamy**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 22**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (22) Os princípios do Pilar Europeu dos | (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. | Direitos Sociais devem aplicar-se a todas as atividades realizadas no contexto da Reserva de Talentos da UE, em ***função da legislação vigente a nível nacional***. Em conformidade com esses princípios, a Reserva de Talentos da UE deve assegurar um emprego de qualidade. |

Or. fr

**Alteração 243**
**Lena Düpont, Tomas Tobé**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 22**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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***, sem prejuízo das regras nacionais***. Em conformidade com esses princípios, a Reserva de Talentos da UE deve assegurar um emprego de qualidade. |

Or. en

**Alteração 244**
**Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 22**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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***, sem prejuízo das regras nacionais***. Em conformidade com esses princípios, a Reserva de Talentos da UE deve assegurar um emprego de qualidade. |

Or. en

**Alteração 245**
**Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 22**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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 e proteção dos jovens no trabalho. Em conformidade com esses princípios, a Reserva de Talentos da UE deve assegurar um emprego de qualidade. |

Or. en

**Alteração 246**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 22**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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, ***remuneração***, 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. |

Or. en

**Alteração 247**
**Francisco Assis**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 22**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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, 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. |

Or. en

**Alteração 248**
**Pernando Barrena Arza**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 23**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 2011/98[13], a Diretiva 2014/36/UE[14], a Diretiva (UE) 2021/1883[15] e a Diretiva (UE) 2016/801[16]. De acordo com a Diretiva (UE) 2019/1152***[17]***, 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. 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/CE[18], com a redação que lhe foi dada pela Diretiva 2018/957, | (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. ***A Reserva de Talentos da UE deve dar prioridade à proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes, assegurando que todos os procedimentos de recrutamento e o emprego subsequente respeitam as normas internacionais do trabalho e*** a legislação e as práticas aplicáveis da União***, tanto a nível da UE como a nível nacional, incluindo o respeito das convenções coletivas de trabalho e das práticas de recrutamento justas. Os empregadores que violarem estas regras devem ser excluídos da plataforma***. 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 2011/98[13], a Diretiva 2014/36/UE[14], a Diretiva (UE) 2021/1883[15] e a Diretiva (UE) 2016/801[16]. De acordo com a Diretiva (UE) 2019/1152, 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. Estas informações devem incluir, pelo menos, o local ***habitual*** 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 ***e emprego*** |

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 noutro Estado-Membro.

pertinentes. ***Os candidatos a emprego de países terceiros não devem, no âmbito da sua participação na Reserva de Talentos da UE ou do seu recrutamento, estar sujeitos ao pagamento de comissões nem incorrer em custos diretos ou indiretos***. Os empregadores não devem cobrar qualquer comissão de recrutamento ***ou custo de deslocação, equipamento de trabalho e alojamento,*** 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/CE[18], 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 noutro Estado-Membro. ***A fim de evitar destacamentos fraudulentos, a Reserva de Talentos da UE não deve ser utilizada para promover o recrutamento de trabalhadores que sejam contratados com o único objetivo de serem destacados. Tal exige que os empregadores cumpram a Diretiva 2014/67/UE no que diz respeito à natureza verdadeira do destacamento, para prevenir abusos e a fraude às regras. Deve ser criado um mecanismo de supervisão para acompanhar a utilização da Reserva de Talentos da UE, investigar queixas e assegurar que a plataforma não é utilizada para facilitar práticas laborais abusivas ou comprometer os direitos dos trabalhadores.***

[13] Diretiva 2011/98/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de dezembro de 2011, relativa a um procedimento de

[13] 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).

[14] 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).

[15] 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).

[16] 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#).

***[17] 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=***

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).

[14] 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).

[15] 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).

[16] 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#).

***pt).***

[18] 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).

[18] 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).

Or. en

**Alteração 249**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 23**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 2011/98[13], a Diretiva 2014/36/UE[14], a Diretiva (UE) 2021/1883[15] e a Diretiva (UE) 2016/801[16]. De acordo com a Diretiva (UE) 2019/1152[17], 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. Estas informações devem incluir, pelo menos, o local e o tipo de | (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***, incluindo o princípio de que os trabalhadores ou os candidatos a emprego não devem ser sujeitos ao pagamento de comissões de recrutamento ou custos. Por conseguinte, a participação na Reserva de Talentos deve ser gratuita para os candidatos a emprego***. 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 2011/98[13], a Diretiva 2014/36/UE[14], a Diretiva (UE) 2021/1883[15] e a Diretiva (UE) 2016/801[16]. De acordo com a Diretiva (UE) 2019/1152[17], os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE devem, no início da relação de trabalho, |

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/CE[18], 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 noutro Estado-Membro.

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. 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 ***ou custos conexos,*** 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/CE[18], 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 noutro Estado-Membro. ***Ao registarem uma oferta, os empregadores e os intermediários devem ser obrigados a declarar que defendem um recrutamento justo, de acordo com as normas laborais internacionais. O princípio de que nenhum trabalhador ou candidato a emprego deve pagar comissões de recrutamento ou custos conexos deve ser claramente indicado na plataforma e nas ofertas de emprego. O controlo proativo do cumprimento por parte dos empregadores deve ser assegurado pelos Pontos de Contacto Nacionais, em coordenação com os parceiros sociais, se for caso disso.***

[13] 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).

[14] 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).

[15] 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).

[16] 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#).

[17] 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

[13] 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).

[14] 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).

[15] 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).

[16] 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#).

[17] 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).

[18] 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).

Europeia (JO L 186 de 11.7.2019, p. 105, ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj?locale=pt).

[18] 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).

Or. en

**Alteração 250**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 23**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 2011/98[13], a Diretiva 2014/36/UE[14], a Diretiva (UE) 2021/1883[15] e a Diretiva (UE) 2016/801[16]. De acordo com a Diretiva (UE) 2019/1152[17], 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 | (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 2011/98[13], a Diretiva 2014/36/UE[14], a Diretiva (UE) 2021/1883[15] e a Diretiva (UE) 2016/801[16]. De acordo com a Diretiva (UE) 2019/1152[17], 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 ***(sempre que tecnicamente*** |

direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho. 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/CE[18], 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 noutro Estado-Membro.

***possível, pelo menos nas línguas oficiais dos Estados-Membros participantes, bem como nas línguas oficiais dos países terceiros que participam nas Parcerias de Talentos, bem como nas línguas oficiais das dez nacionalidades que tenham recebido o maior número de autorizações individuais na UE nos últimos três anos)***, informações sobre os seus direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho. 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/CE[18], 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 noutro Estado-Membro.

[13] 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

[13] 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).

[14] 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).

[15] 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).

[16] 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#).

[17] 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).

[18] 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-

(JO L 343 de 23.12.2011, p. 1, ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj?locale=pt).

[14] 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).

[15] 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).

[16] 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#).

[17] 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).

[18] 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).

lex.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj?locale=pt).

Or. en

**Alteração 251**
**Nadine Morano**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 23**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 2011/98[13], a Diretiva 2014/36/UE[14], a Diretiva (UE) 2021/1883[15] e a Diretiva (UE) 2016/801[16].*** De acordo com a Diretiva (UE) 2019/1152[17], 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. 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 | (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. De acordo com a Diretiva (UE) 2019/1152[17], 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. 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/CE[18], com a redação que lhe foi dada pela Diretiva 2018/957, |

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/CE[18], 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 noutro Estado-Membro.

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 noutro Estado-Membro.

---

***[13] 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 ).***

***[14] 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 ).***

***[15] 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).***

***[16] 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).***

[17] 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).

[18] 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).

[18] 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).

Or. fr

*Justificação*

*Uma vez que 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, unicamente nos casos em que a ativação da mão de obra nacional e a mobilidade no interior da UE não sejam suficientes para alcançar este objetivo (ver considerando 5), os empregadores devem privilegiar a mobilidade intraeuropeia antes de proceder ao recrutamento de nacionais de países terceiros.*

**Alteração 252**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 23**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 ***2011/98[13]***, a Diretiva 2014/36/UE[14], a Diretiva (UE) 2021/1883[15] e a Diretiva (UE) 2016/801[16]. De acordo com a Diretiva (UE) 2019/1152[17], 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. 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 | (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 ***2024/1233[13]***, a Diretiva 2014/36/UE[14], a Diretiva (UE) 2021/1883[15] e a Diretiva (UE) 2016/801[16]. De acordo com a Diretiva (UE) 2019/1152[17], 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. Estas informações devem incluir, pelo menos, o local ***habitual*** 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 candidatos a emprego de países terceiros não devem, no âmbito da sua participação na Reserva de Talentos da UE ou relativamente ao seu recrutamento, estar sujeitos ao pagamento de comissões nem incorrer em custos diretos ou indiretos***. Os empregadores não devem cobrar qualquer comissão de recrutamento nem proibir o trabalhador de aceitar um emprego junto de |

a Diretiva 96/71/CE[18], 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 noutro Estado-Membro.

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/CE[18], 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 noutro Estado-Membro.

---

*[13]* 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)***

*[13]* Diretiva ***(UE) 2024/1233*** do Parlamento Europeu e do Conselho, de ***24 de abril de 2024***, 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 (***reformulação), JO L 1233 de 30.4.2024***, p. 1,ELI: https://eur-lex.europa.***eu/eli/dir/2024/1233/oj?locale=pt)***

[14] 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).

[14] 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).

[15] 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

[15] 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).

[16] 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#).

[17] 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).

[18] 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).

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

[16] 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#).

[17] 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).

[18] 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).

Or. en

**Alteração 253**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 23**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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 2011/98[13], a Diretiva 2014/36/UE[14], a Diretiva (UE) 2021/1883[15] e a Diretiva (UE) 2016/801[16]. De acordo com a Diretiva (UE) 2019/1152[17], 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. 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/CE[18], 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 noutro Estado-Membro.

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 2011/98[13], a Diretiva 2014/36/UE[14], a Diretiva (UE) 2021/1883[15] e a Diretiva (UE) 2016/801[16]. De acordo com a Diretiva (UE) 2019/1152[17], 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. Estas informações devem incluir, pelo menos, o local e o tipo de trabalho, a duração da relação de trabalho***, o direito de rescisão***, 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/CE[18], 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 noutro Estado-Membro.

[13] 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).

[14] 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).

[15] 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).

[16] 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#).

[17] 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

[13] 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).

[14] 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).

[15] 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).

[16] 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#).

[17] 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).

[18] 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).

Europeia (JO L 186 de 11.7.2019, p. 105, ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj?locale=pt).

[18] 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).

Or. en

**Alteração 254**
**François-Xavier Bellamy**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 23**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 2011/98[13], a Diretiva 2014/36/UE[14], a Diretiva (UE) 2021/1883[15] e a Diretiva (UE) 2016/801[16]. De acordo com a Diretiva (UE) 2019/1152[17], 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 | (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 2011/98[13], a Diretiva 2014/36/UE[14], a Diretiva (UE) 2021/1883[15] e a Diretiva (UE) 2016/801[16]. De acordo com a Diretiva (UE) 2019/1152[17], 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 ***das línguas oficiais da UE***, informações sobre os seus |

direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho. 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/CE[18], 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 noutro Estado-Membro.

---

[13] 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).

[14] 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

direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho. 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/CE[18], 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 noutro Estado-Membro.

---

[13] 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).

[14] 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).

[15] 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).

[16] 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).

[17] 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).

[18] 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).

(JO L 94 de 28.3.2014, p. 375, ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj?locale=pt).

[15] 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).

[16] 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).

[17] 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).

[18] 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).

Or. fr

**Alteração 255**
**Francisco Assis**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 23**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 ***2011/98[13]***, a Diretiva 2014/36/UE[14], a Diretiva (UE) 2021/1883[15] e a Diretiva (UE) 2016/801[16]. De acordo com a Diretiva (UE) 2019/1152[17], 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. 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/CE[18], com a redação que lhe foi dada pela Diretiva 2018/957, | (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 ***2024/1233***, a Diretiva 2014/36/UE[14], a Diretiva (UE) 2021/1883[15] e a Diretiva (UE) 2016/801[16]. De acordo com a Diretiva (UE) 2019/1152[17], 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. Estas informações devem incluir, pelo menos, o local ***habitual*** 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/CE[18], com a redação que lhe foi dada pela Diretiva |

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 noutro Estado-Membro.

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 noutro Estado-Membro.

---

---

***[13] 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 ).***

[14] 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).

[14] 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).

[15] 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).

[15] 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).

[16] 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

[16] 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#).

[17] 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).

[18] 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).

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#).

[17] 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).

[18] 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).

Or. en

**Alteração 256**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 24**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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. | Talentos da UE ***ou, se os candidatos a emprego e os empregadores concordarem, por outros algoritmos de correspondência utilizados na plataforma***. |

Or. en

**Alteração 257**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 24**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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, ***disponibilidade,*** 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. |

Or. en

**Alteração 258**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 25**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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***.

obra existente, nem comprometer o trabalho digno ou a concorrência leal. A fim de melhor apoiar os Estados-Membros ***e os candidatos a emprego na identificação da*** escassez de mão de obra existente e futura, a Reserva de Talentos da UE deve ***estabelecer uma lista de*** profissões ***com escassez de mão de obra à escala da UE contendo as*** profissões mais comuns em situação de escassez na União e ***as*** profissões com um contributo direto para as transições ecológica e digital, ***sendo que a lista consta do*** anexo do presente regulamento. Os Estados-Membros devem ***comunicar ao*** Secretariado da Reserva de Talentos da UE o aditamento ou a eliminação de profissões específicas em situação de escassez ***da lista***.

Or. en

**Alteração 259**
**Johan Danielsson, Evin Incir**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 25**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (25) A plataforma da Reserva de Talentos da UE deve satisfazer as necessidades ***do*** mercado de trabalho e não deve servir de meio para deslocar ou afetar negativamente a mão de obra existente, |

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.

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, com base nas profissões em situação de escassez e nas profissões com um contributo para as transições ecológica e digital ***nos*** Estados-Membros***. A*** Reserva de Talentos da UE ***não deve*** afetar o princípio da preferência pelos cidadãos da União ***e, por conseguinte, deve ser utilizada para ofertas de emprego e recrutamento apenas se uma vaga de emprego não puder ser preenchida através do recrutamento na União por meio dos serviços nacionais de emprego e do portal EURES***.

Or. en

**Alteração 260**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 25**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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. | 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. ***Dado que a lista de profissões com escassez de mão de obra se baseia nas profissões mais comuns em situação de escassez a nível nacional, os Estados-Membros não devem realizar um teste do mercado de trabalho ao conceder autorizações de residência e de trabalho a candidatos a emprego de países terceiros que tenham sido selecionados para uma vaga de emprego publicada na plataforma da Reserva de Talentos da UE.*** 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. |
| | Or. en |

**Alteração 261**
**Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé**

**Villalba, Marieke Ehlers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 25**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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***, de acordo com os pedidos dos Estados-Membros estabelecidos nos anexos*** do presente regulamento. A fim de adaptar as ofertas de emprego às necessidades específicas dos mercados de trabalho nacionais, 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. ***A Reserva de Talentos da UE não deve*** afetar o princípio da preferência concedida aos cidadãos da União ***e não deve contribuir para o aumento desproporcionado da imigração na União***. |

Or. en

**Alteração 262**

**Sebastian Tynkkynen**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 25**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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 ***e para garantir que a migração laboral traz benefícios económicos líquidos à economia nacional***, a Reserva de Talentos da UE deve visar profissões ***com níveis de competências particularmente elevados onde exista escassez de mão de obra***. 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, 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. |

Or. fi

**Alteração 263**

**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 25**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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 todos os níveis de competências***. Tal deve ter em conta, mas não se deve basear exclusivamente***, 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 lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE deve dar aos nacionais de países terceiros uma indicação sobre as profissões com maior procura na UE, sem pretender ser exclusiva nem exaustiva.*** A fim de ***comunicar as*** 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 ***publicar listas nacionais de profissões*** em situação de escassez***.*** 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. |

Or. en

**Alteração 264**
**Lena Düpont, Tomas Tobé**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 25**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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 ***e reforçar a competitividade***, 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. |

Or. en

**Alteração 265**
**Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 25**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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 ***e melhorar a competitividade***, 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. |

Or. en

**Alteração 266**
**Nadine Morano**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 25**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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***, nem favorecer a fuga de cérebros dos países terceiros***. 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, 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. |

Or. fr

**Alteração 267**
**Jan-Christoph Oetjen, Hilde Vautmans, Veronika Cifrová Ostrihoňová**
em nome da Comissão das Liberdades Cívicas, da Justiça e dos Assuntos Internos
**Sophie Wilmès**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 25-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(25-A) Atualmente, nem todos os Estados-Membros dispõem dessas listas ou definiram uma metodologia clara para identificar as profissões com escassez de mão de obra. Além disso, estas listas não são atualizadas com o mesmo rigor e frequência em todos os Estados-Membros. Por conseguinte, a Comissão Europeia deve incentivar este trabalho através do intercâmbio de boas práticas, a fim de assegurar que essas listas, tanto a nível da União como a nível nacional, refletem a realidade do mercado de trabalho nos Estados-Membros em causa. Por outro lado, deve ser tido em conta o facto de a elaboração dessas listas nem sempre ser da competência nacional do Estado-Membro.*** |

Or. en

**Alteração 268**
**Ioan-Rareş Bogdan**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 26**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (26) Os Estados-Membros participantes devem assegurar o fácil acesso dos candidatos a emprego de países terceiros e dos empregadores a fácil acesso a informações ***exaustivas e conviviais*** relativas à Reserva de Talentos da UE e ao seu funcionamento, em especial a informações sobre as autoridades |

| | |
|---|---|
| informações devem incluir as condições e os procedimentos de participação na Reserva de Talentos da UE. | competentes dos Estados-Membros participantes. Essas informações devem incluir ***explicações pormenorizadas sobre*** as condições***, os critérios de admissão*** e os procedimentos de participação na Reserva de Talentos da UE. |
| | Or. en |

**Alteração 269**
**Nadine Morano**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 26**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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***, bem como as obrigações a cumprir e as verificações às quais se têm de sujeitar***. |
| | Or. fr |

**Alteração 270**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 26**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (26) Os Estados-Membros ***participantes*** devem assegurar o fácil acesso dos candidatos a emprego de países terceiros e dos empregadores a informações relativas à | (26) Os Estados-Membros 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. | Reserva de Talentos da UE e ao seu funcionamento, em especial a informações sobre as autoridades competentes dos Estados-Membros. Essas informações devem incluir as condições e os procedimentos de participação na Reserva de Talentos da UE. |

Or. en

**Alteração 271**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 26-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(26-A) A fim de assegurar a promoção e a visibilidade efetivas da Reserva de Talentos da UE entre os empregadores da UE e os candidatos a emprego internacionais, deve ser realizada uma campanha abrangente em linha e fora de linha a nível da UE, nacional e internacional. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE e os Estados-Membros devem ser responsáveis pela coordenação das atividades de promoção. As iniciativas específicas devem também visar países terceiros, nomeadamente através de parcerias com delegações da União Europeia e embaixadas nacionais.*** |

Or. en

**Alteração 272**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 27**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (27) O Secretariado da Reserva de | (27) ***A fim de promover um*** |

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.

***recrutamento equitativo e reforçar a transparência em relação aos nacionais de países terceiros,*** o Secretariado da Reserva de Talentos da UE***, em cooperação com os pontos de contacto nacionais,*** que estão disponíveis na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE informações facilmente acessíveis sobre ***todos os Estados-Membros. As informações devem incluir, nomeadamente,*** os procedimentos ***de emprego,*** de imigração ***e administrativos***, o reconhecimento de qualificações e a validação de competências, os direitos dos nacionais de países terceiros, as condições de vida e de trabalho***, incluindo informações para apoiar a integração de nacionais de países terceiros e das suas famílias, como alojamento, escolaridade, cursos de línguas, formação profissional e oportunidades de requalificação e melhoria de competências, acesso à justiça e vias de recurso efetivas, bem como informação sobre*** os mecanismos de recurso disponíveis em casos de exploração laboral e de práticas de recrutamento injustas nos Estados-Membros participantes***. A plataforma informática da Reserva de Talentos da UE deve também disponibilizar mecanismos de reclamação diretamente acessíveis contra práticas de emprego ilegais e abusivas para os candidatos a emprego registados e os trabalhadores contratados através da Reserva de Talentos da UE***. 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.

Or. en

**Alteração 273**
**Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 27**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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.*** | (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. |

Or. en

**Alteração 274**
**Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 27**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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.*** | (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. |

Or. en

**Alteração 275**
**Pernando Barrena Arza**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 27**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (27) O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve assegurar que ***os trabalhadores migrantes possam consultar*** informações facilmente acessíveis ***e multilingues sobre os direitos laborais, os direitos de segurança social, as condições de vida e de trabalho e a representação sindical em cada Estado-Membro participante na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE. A plataforma da Reserva de Talentos da UE deve também incluir informações pormenorizadas*** sobre os procedimentos de imigração, o reconhecimento de qualificações e a validação de competências, os direitos dos nacionais de países terceiros ***e os respetivos encargos***, 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. |
| | Or. en |

**Alteração 276**
**Nadine Morano**

**Proposta de regulamento**

**Considerando 27**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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 ***e as obrigações*** dos nacionais de países terceiros, as condições de vida***, de entrada, de permanência*** 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. 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. |

Or. fr

**Alteração 277**
**Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 27**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (27) O Secretariado da Reserva de | (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. | 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. 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. |

Or. en

**Alteração 278**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 28**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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***. | (28) É importante que as informações fornecidas na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE sejam disponibilizadas***, sempre que tecnicamente possível,*** pelo menos nas línguas oficiais ***de todos os*** Estados-Membros participantes***, bem como nas línguas oficiais dos países*** |

| | |
|---|---|
| | ***terceiros que participam nas Parcerias de Talentos e nas línguas oficiais das dez nacionalidades que tenham recebido o maior número de autorizações individuais na UE nos últimos três anos***. |

Or. en

**Alteração 279**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 28**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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***. | (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. |

Or. en

**Alteração 280**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 29**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| ***(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.*** | ***Suprimido*** |

Or. sv

**Alteração 281**

**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 29**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (29) As delegações da União Europeia devem***, em cooperação com os Estados-Membros, desempenhar um papel ativo no apoio à*** 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. ***As informações das delegações da UE sobre o funcionamento da Reserva de Talentos da UE devem contribuir para o acompanhamento desta reserva.*** |

Or. en

**Alteração 282**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 29**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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***. | (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. |

Or. en

**Alteração 283**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 30**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (30) ***A fim de assegurar o êxito da retenção e integração dos nacionais de países terceiros que chegam à União através da Reserva de Talentos da UE, é fundamental que recebam apoio e oportunidades adequados.*** 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 ***devem*** prestar apoio adicional. Esse apoio adicional deve incluir informações personalizadas sobre vistos e autorizações de residência pertinentes para fins de trabalho no Estado-Membro, 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. 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. ***As informações específicas sobre os direitos e obrigações dos nacionais de países terceiros, como o acesso a prestações sociais, cuidados de saúde, educação e habitação devem ser fornecidas automaticamente aos candidatos a emprego que recebam uma*** |

***oferta de emprego.***

Or. en

**Alteração 284**
**Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 30**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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, | (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. Podem também ser fornecidas orientações e informações específicas 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. |

direitos a pensão e seguros de saúde.

Or. en

**Alteração 285**
**Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 30**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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, | (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. Podem também ser fornecidas orientações e informações específicas 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. |

direitos a pensão e seguros de saúde.

Or. en

**Alteração 286**
**François-Xavier Bellamy**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 30**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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, | (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, ***de acordo com a legislação vigente a nível nacional***. Podem também ser fornecidas orientações e informações específicas 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. |

direitos a pensão e seguros de saúde.

Or. fr

**Alteração 287**
**Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 30**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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. Podem também ser fornecidas informações 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, |

relacionadas com contratos de trabalho, direitos a pensão e seguros de saúde.

direitos a pensão e seguros de saúde.

Or. en

**Alteração 288**
**Nadine Morano**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 30**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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 ***e os deveres*** 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 |

| | |
|---|---|
| relacionadas com contratos de trabalho, direitos a pensão e seguros de saúde. | mercado de trabalho, fiscalidade, questões relacionadas com contratos de trabalho, direitos a pensão e seguros de saúde. |
| | Or. fr |

**Alteração 289**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 30-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(30-A) Os Estados-Membros deverão fornecer informações específicas normalizadas aos candidatos a emprego registados que tenham sido selecionados para uma vaga de emprego na Reserva de Talentos da UE, nomeadamente remetendo para fontes existentes. Além disso, os Pontos de Contacto Nacionais deverão poder remeter para as fontes de informação adequadas e/ou para as autoridades competentes.*** |
| | Or. en |

**Alteração 290**
**Pernando Barrena Arza**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 30-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***(30-A) As redes sindicais com serviços de aconselhamento para trabalhadores migrantes e móveis desempenham um papel fundamental na prestação de informação e aconselhamento a nacionais de países terceiros. Essas redes devem receber financiamento da UE adequado de forma permanente.*** |

Or. en

**Alteração 291**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 31**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| ***(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.*** | ***Suprimido*** |

Or. sv

**Alteração 292**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 31**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (31) Para alcançar o objetivo do presente regulamento, é necessário assegurar a aplicação efetiva do acervo da UE em | (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.

matéria de migração legal. Além disso, a fim ***de*** tornar o recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros que residam fora da União mais fácil e mais rápido para os empregadores ***e para os próprios candidatos a emprego***, os Estados-Membros participantes ***devem estabelecer disposições que permitam*** instituir procedimentos de imigração acelerados, em especial no que diz respeito à ***não aplicação de testes do mercado de trabalho e ao reconhecimento das qualificações e competências desenvolvidas ou validadas no âmbito de uma Parceria de Talentos da UE ou de um quadro nacional e certificadas por um «passe Parceria de Talentos da UE». Os Estados-Membros podem igualmente adotar disposições que facilitem a*** 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 ***deveria*** 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.

Or. en

**Alteração 293**
**Nikolaos Anadiotis**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 31**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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*** | (31) Para alcançar o objetivo do presente regulamento, os Estados-Membros participantes podem ***tomar as medidas que cada Estado-Membro considere necessárias, com base nas suas necessidades e características sociais,*** |

***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***.

***económicas e laborais específicas***.

Or. el

**Alteração 294**
**Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 31**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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***. | (31) Para alcançar o objetivo do presente regulamento, é necessário assegurar a aplicação efetiva do acervo da UE em matéria de migração legal. ***O regulamento não constitui uma nova via de migração legal e*** os Estados-Membros ***conservam o direito de determinar os volumes de admissão de nacionais de países terceiros no seu território***. |

Or. en

**Alteração 295**
**Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 31**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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***. | (31) Para alcançar o objetivo do presente regulamento, é necessário assegurar a aplicação efetiva do acervo da UE em matéria de migração legal. ***O regulamento não constitui uma nova via de migração legal, pelo que*** os Estados-Membros ***conservam o direito de determinar os volumes de admissão de nacionais de países terceiros nos seus territórios***. |

Or. en

**Alteração 296**
**Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 31**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (31) Para alcançar o objetivo do presente regulamento, é necessário assegurar a | (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.*** | aplicação efetiva do acervo da UE em matéria de migração legal. Além disso, a fim ***de evitar quaisquer riscos de segurança***, os Estados-Membros ***devem efetuar os controlos de segurança necessários de acordo com a legislação nacional, incluindo controlos nas bases de dados da UE, como o Sistema de Informação Schengen***. |

Or. en

**Alteração 297**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 31**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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 ***deveriam*** 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***. Os Estados-Membros devem, de preferência, emitir autorizações de trabalho e de residência ao abrigo da*** |

Reserva de Talentos da UE, nomeadamente com vista a apoiar o intercâmbio de boas práticas entre os Estados-Membros.

***Diretiva (UE) 2024/1233[18-A], a fim de assegurar um procedimento de imigração harmonioso e harmonizado, aumentar a flexibilidade no mercado de trabalho europeu e proporcionar uma rede de segurança aos trabalhadores em caso de cessação ou transição de emprego***. 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.

---

***[18-A] Diretiva (UE) 2024/1233 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de abril de 2024, 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 (reformulação)***

Or. en

**Alteração 298**
**Sebastian Tynkkynen**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 31**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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, | (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 ***de*** 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***.

em especial no que diz respeito à obtenção de vistos e autorizações de residência para efeitos de trabalho.

Or. fi

**Alteração 299**
**Nadine Morano**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 31**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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. 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. |

Or. fr

**Alteração 300**
**François-Xavier Bellamy**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 31**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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, ***de acordo com a legislação nacional,*** em especial no que diz respeito à obtenção de vistos e autorizações de residência para efeitos de trabalho. 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***, sem prejuízo das competências dos Estados-Membros***. |

Or. fr

**Alteração 301**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 31**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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. | os empregadores, os Estados-Membros ***devem ponderar a instituição de*** 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. |
| | Or. en |

**Alteração 302**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 32**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| ***(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*** | ***Suprimido*** |

***objetivos.***

Or. sv

**Alteração 303**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 32**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (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 ***na*** 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. |

Or. en

**Alteração 304**
**Sebastian Tynkkynen**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 33**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| ***(33) A fim de preencher os objetivos do*** | ***Suprimido*** |

***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 melhor[19]. 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.***

---

***[19] 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).***

Or. fi

**Alteração 305**
**Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 33**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|

| | |
|---|---|
| ***(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 melhor[19]. 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.*** | ***Suprimido*** |

***[19] 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).***

Or. en

**Alteração 306**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 33**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|

| | |
|---|---|
| ***(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 melhor[19]. 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.*** | ***Suprimido*** |
| ***[19] 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).*** | |

Or. sv

**Alteração 307**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 34**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|

| | |
|---|---|
| ***(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 Conselho[20].*** | ***Suprimido*** |
| ***[20] 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.*** | |

Or. sv

**Alteração 308**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 35**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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 | (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. ***Devem ser adotados atos delegados no que diz respeito às*** 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 |

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.

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.

Or. en

**Alteração 309**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 37**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (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. | (37) Os Estados-Membros 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 ***e a igualdade entre homens e mulheres*** no trabalho. |

Or. en

**Alteração 310**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Considerando 37**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| (37) Os Estados-Membros ***participantes*** | (37) Os Estados-Membros devem dar |

| | |
|---|---|
| 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. | 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. |
| | Or. en |

**Alteração 311**
**François-Xavier Bellamy**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 1 – n.º 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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. | 1. O presente regulamento cria uma Reserva de Talentos da UE ao dispor de todos os Estados-Membros para ***promover*** o recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros***, que disponham de talentos especializados e de competências específicas, e*** que residam fora da União***, unicamente destinada aos Estados-Membros que decidam recorrer à mesma***. ***Este instrumento deve ser encarado apenas como uma solução facultativa e temporária para fazer face à evolução constante das exigências do mercado de trabalho. Neste sentido, a Reserva de Talentos da UE proporciona aos Estados-Membros o tempo necessário para formar os seus próprios nacionais e pôr em prática as medidas necessárias para promover o pleno emprego a nível nacional.*** |
| | Or. fr |

**Alteração 312**
**Anna Strolenberg**
em nome do Grupo Verts/ALE

**Proposta de regulamento**
**Artigo 1 – n.º 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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***. | 1. O presente regulamento cria uma Reserva de Talentos da UE***, sob a forma de um balcão único*** ao dispor de todos os Estados-Membros***, com o objetivo de reforçar a atratividade da União e a mobilidade laboral dos talentos de países terceiros, colmatar a atual escassez de mão de obra no mercado de trabalho e apoiar a dupla transição ecológica e digital, facilitando o processo de correspondência entre os empregadores da UE e os*** candidatos a emprego de países terceiros. |

Or. en

**Alteração 313**
**Nikolaos Anadiotis**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 1 – n.º 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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. | 1. O presente regulamento cria uma Reserva de Talentos da UE ao dispor ***dos*** Estados-Membros ***participantes de forma voluntária*** para facilitar o recrutamento***, em setores específicos,*** de candidatos a emprego de países terceiros que residam fora da União***, dependendo do respetivo nível de competências***. |

Or. el

**Alteração 314**
**Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 1 – n.º 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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. | 1. O presente regulamento cria uma Reserva de Talentos da UE ***temporária*** ao dispor de todos os Estados-Membros para facilitar o recrutamento de candidatos a emprego ***altamente qualificados*** de países terceiros que residam fora da União. |

Or. en

**Alteração 315**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 1 – n.º 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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***. | 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 ***que abranjam todos os níveis de competências e qualificações*** de países terceiros. |

Or. en

**Alteração 316**
**Nadine Morano**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 1 – n.º 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 1. O presente regulamento cria uma Reserva de Talentos da UE ao dispor de | 1. O presente regulamento cria uma Reserva de Talentos da UE***, um*** |

| | |
|---|---|
| todos os Estados-Membros para facilitar o recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros que residam fora da União. | ***instrumento facultativo*** ao dispor de todos os Estados-Membros para facilitar o recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros que residam fora da União. |

Or. fr

**Alteração 317**
**Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 1 – nº 2 – alínea c)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| c) As condições e os procedimentos de participação dos candidatos a emprego de países terceiros e dos empregadores na Reserva de Talentos da UE; | c) As condições e os procedimentos de participação dos candidatos a emprego ***altamente qualificados*** de países terceiros e dos empregadores na Reserva de Talentos da UE; |

Or. en

**Alteração 318**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 1 – n.º 2 – alínea d)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| ***d) A facilitação do recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros que beneficiem de uma Parceria de Talentos.*** | ***Suprimido*** |

Or. sv

**Alteração 319**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**

**Artigo 1 – n.º 2 – alínea d)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| d) A facilitação do recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros que beneficiem de uma Parceria de Talentos. | d) A facilitação do recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros que beneficiem de uma Parceria de Talentos ***ou de um quadro nacional de desenvolvimento e validação de competências num país terceiro***. |

Or. en

**Alteração 320**
**Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 1 – n.º 2 – alínea d)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| d) A facilitação do recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros que beneficiem de uma Parceria de Talentos. | d) A facilitação do recrutamento de candidatos a emprego ***altamente qualificados*** de países terceiros que beneficiem de uma Parceria de Talentos. |

Or. en

**Alteração 321**
**Pernando Barrena Arza**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 1 – n.º 2 – alínea d-A) (nova)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***d-A) A aplicação do princípio da igualdade de tratamento e a proteção dos direitos dos candidatos a emprego que recorrem, recorreram ou foram recrutados através da Reserva de Talentos da UE.*** |

Or. en

**Alteração 322**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 1 – n.º 2 – alínea d-A) (nova)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***d-A) A proteção dos candidatos a emprego e dos trabalhadores recrutados através da Reserva de Talentos da UE e a aplicação do princípio da igualdade de tratamento.*** |

Or. en

**Alteração 323**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 1 – n.º 2 – alínea d-A) (nova)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***d-A) A aplicação do princípio da igualdade de tratamento e a proteção dos direitos dos candidatos a emprego que recorrem ou recorreram à Reserva de Talentos da UE.*** |

Or. en

**Alteração 324**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 1 – n.º -2-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***2-A. O presente regulamento estabelece a base jurídica para uma plataforma de fácil utilização, que permita um aperfeiçoamento técnico contínuo, a fim*** |

***de promover a colaboração e reforçar a confiança entre os Estados-Membros.***

Or. en

**Alteração 325**
**Johan Danielsson, Evin Incir**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 2 – n.º 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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. | 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 ***que realizem um volume significativo de operações comerciais nesse Estado-Membro***. ***A Reserva de Talentos da UE só pode ser utilizada para ofertas de emprego e recrutamentos se a vaga referente à oferta de emprego não puder ser preenchida por meio do recrutamento na União com recurso aos serviços nacionais de emprego ou ao portal EURES.*** |

Or. en

**Alteração 326**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 2 – n.º 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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***. | 1. O presente regulamento ***aplica-se a todos os Estados-Membros,*** aos candidatos a emprego de países terceiros***,*** aos empregadores ***e intermediários*** estabelecidos ***na União e às plataformas de correspondência de terceiros que fornecem algoritmos de correspondência*** |

***automática executados na plataforma***.

Or. en

**Alteração 327**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 2 – n.º 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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. | 1. O presente regulamento é aplicável aos candidatos a emprego de países terceiros que residam fora da União***, independentemente do seu nível de qualificação,*** e aos empregadores estabelecidos nos Estados-Membros participantes. |

Or. en

**Alteração 328**
**Assita Kanko**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 2 – n.º 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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. | 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 ***para as suas ofertas de emprego na UE***. |

Or. en

**Alteração 329**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**

**Artigo 2 – n.º 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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. | 1. O presente regulamento é aplicável aos candidatos a emprego ***que abrangem todos os níveis de competências e qualificações*** de países terceiros e aos empregadores estabelecidos nos Estados-Membros participantes. |

Or. en

**Alteração 330**
**Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 2 – n.º 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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. | 1. O presente regulamento é aplicável aos candidatos a emprego ***altamente qualificados*** de países terceiros que residam fora da União e aos empregadores estabelecidos nos Estados-Membros participantes. |

Or. en

**Alteração 331**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| ***Artigo 3.º*** | ***Suprimido*** |
| ***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.***

Or. en

**Alteração 332**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| ***Artigo 3.º*** | ***Suprimido*** |
| ***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.*** | |

Or. en

**Alteração 333**
**Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 3 – título**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| Participação | Participação***, retirada e interrupção*** |

Or. en

**Alteração 334**
**Tomas Tobé**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 3 – título**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| Participação | Participação***, retirada e interrupção*** |

Or. en

**Alteração 335**
**Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 3 – n.º 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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. | 1. Qualquer Estado-Membro pode decidir, em qualquer momento, participar na Reserva de Talentos da UE. ***A participação na Reserva de Talentos não deve impor qualquer obrigação de harmonizar os procedimentos nacionais de migração laboral ou reconhecer grupos profissionais específicos.*** Deve notificar a sua decisão à Comissão o mais tardar ***seis*** 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.

Or. en

**Alteração 336**
**Charlie Weimers**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 3 – nº 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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. | 1. Qualquer Estado-Membro pode decidir, em qualquer momento, participar na Reserva de Talentos da UE***, se esse Estado tiver organizado um referendo para o efeito e o resultado tiver sido positivo. O referendo é financiado pelo orçamento 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. |

Or. sv

**Alteração 337**
**Pernando Barrena Arza**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 3 – n.º 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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*** | 1. ***O*** Estado-Membro ***deve participar*** na Reserva de Talentos da UE.; As ofertas de emprego dos empregadores estabelecidos nesse Estado-Membro ***devem*** |

***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.

ser transferidas para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE a partir do primeiro dia de participação nessa plataforma.

Or. en

**Alteração 338**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 3 – n.º 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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. | 1. Qualquer Estado-Membro pode***, após consulta dos parceiros sociais,*** 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 ***no*** Estado-Membro ***em causa*** podem ser transferidas para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE a partir do primeiro dia de participação nessa plataforma. |

Or. en

**Alteração 339**
**Nadine Morano**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 3 – n.º 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 1. Qualquer Estado-Membro pode decidir, em qualquer momento, participar | 1. Qualquer Estado-Membro pode decidir, em qualquer momento ***e*** |

| | |
|---|---|
| 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. | ***livremente***, 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. |

Or. fr

**Alteração 340**
**Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 3 – n.º 1-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***1-A. Qualquer Estado-Membro participante pode decidir, em qualquer momento, retirar a sua participação na Reserva de Talentos da UE. Deve notificar a sua decisão à Comissão indicando a data efetiva da retirada. A partir dessa data, todas as ofertas de emprego de empregadores estabelecidos nesse Estado-Membro serão retiradas da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.*** |

Or. en

**Alteração 341**
**François-Xavier Bellamy**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 3 – n.º 1-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***1-A. A utilização da Reserva deve ser*** |

| | |
|---|---|
| | ***condicionada à implementação de todas as medidas necessárias para formar os trabalhadores europeus, promover o regresso às profissões com escassez de mão de obra e melhorar a integração dos candidatos a emprego nacionais no mercado de trabalho.*** |

Or. fr

**Alteração 342**
**Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 3 – n.º 1-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***1-A. Qualquer Estado-Membro pode decidir, em qualquer momento, retirar-se da Reserva de Talentos da UE. Deve notificar a sua decisão à Comissão o mais tardar três meses antes da data a partir da qual pretende pôr termo à sua participação.*** |

Or. en

**Alteração 343**
**Johan Danielsson, Evin Incir**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 3 – n.º 1-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***1-A. Os Estados-Membros participantes podem, a qualquer momento, decidir deixar de participar na Reserva de Talentos da UE. Devem notificar uma tal decisão à Comissão o mais tardar seis meses antes da data a partir da qual tencionam retirar a sua participação.*** |

Or. en

**Alteração 344**
**Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 3 – n.º 1-B (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***1-B. A Comissão apresenta uma proposta para pôr termo à plataforma informática da Reserva de Talentos da UE e ao regulamento na sua totalidade se o mínimo presumido de 11 Estados-Membros não se tornarem participantes cinco anos após a entrada em vigor do regulamento ou se o acompanhamento e a comunicação de informações subsequentes nos termos dos artigos 20.º e 23.º determinarem que os objetivos do regulamento não são suficientemente cumpridos e que a Reserva de Talentos da UE não é eficaz em termos de custos.*** |

Or. en

**Alteração 345**
**François-Xavier Bellamy**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 3 – n.º 1-B (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***1-B. O acesso à Reserva de Talentos da UE deve ser limitado aos Estados-Membros com elevadas taxas de desemprego, inclusive entre os migrantes já estabelecidos em território nacional.*** |

Or. fr

**Alteração 346**
**Tomas Tobé**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 3 – n.º -2-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***2-A. A Comissão apresenta uma proposta para pôr termo à plataforma informática da Reserva de Talentos da UE e ao regulamento na sua totalidade se o mínimo presumido de 11 Estados-Membros não se tornarem participantes cinco anos após a entrada em vigor do regulamento ou se o acompanhamento e a comunicação de informações subsequentes nos termos dos artigos 20.º e 23.º determinarem que os objetivos do regulamento não são suficientemente cumpridos e que a Reserva de Talentos da UE não é eficaz em termos de custos.*** |

Or. en

**Alteração 347**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 4 – n.º 1 – ponto 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| ***1) «Estados-Membros participantes», os Estados-Membros que participam na Reserva de Talentos da UE;*** | ***Suprimido*** |

Or. en

**Alteração 348**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 4 – n.º 1 – ponto 1**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|

| | |
|---|---|
| ***1) «Estados-Membros participantes», os Estados-Membros que participam na Reserva de Talentos da UE;*** | ***Suprimido*** |

Or. en

**Alteração 349**
**Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 4 – n.º 1 – ponto 2**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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; | 2) «Candidato a emprego ***altamente qualificado*** 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, que procura emprego na União***, e que possui as habilitações de ensino superior ou competências profissionais exigidas, tal como definidas no artigo 2.º da Diretiva (UE) 2021/1883***; |

Or. en

**Alteração 350**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 4 – n.º 1 – ponto 2**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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; | 2) «Candidato a emprego de um país terceiro», uma pessoa***, com idade legal ao abrigo do direito nacional,*** residente ***na*** União ***ou fora dela,*** que não seja cidadão da União na aceção do artigo 20.º, n.º 1, do TFUE, e que procura emprego na União; |

Or. en

**Alteração 351**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 4 – n.º 1 – ponto 2**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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; | 2) «Candidato a emprego de um país terceiro», uma pessoa ***singular*** 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; |

Or. en

**Alteração 352**
**Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 4 – n.º 1 – ponto 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| ***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;*** | ***Suprimido*** |

Or. en

*Justificação*

*A fim de reduzir ao mínimo necessário o número de alterações a apresentar, a definição aqui utilizada deve aplicar-se de forma coerente em todo o texto, substituindo o termo «empregador».*

**Alteração 353**
**Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**

**Artigo 4 – n.º 1 – ponto 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| ***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;*** | ***Suprimido*** |

Or. en

**Alteração 354**
**Pernando Barrena Arza**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 4 – n.º 1 – ponto 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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***;*** | 3) «Empregador», uma pessoa singular ou coletiva ***que exerce efetivamente atividades significativas no território de um*** Estado-Membro participante ***em que está estabelecido, no qual o candidato a emprego de um país terceiro está empregado, ou*** por conta de quem ou sob cuja direção ou autoridade o trabalho é realizado***. Para efeitos do presente regulamento, são excluídas empresas de trabalho temporário (conforme definidas no artigo 3.º, n.º 1, alínea b), da Diretiva 2008/104/CE)***, agências de emprego privadas e intermediários do mercado de trabalho***.*** |

Or. en

**Alteração 355**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**

**Artigo 4 – n.º 1 – ponto 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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***; | 3) «Empregador ***participante***», uma pessoa singular ou coletiva ***que exerça legalmente as suas atividades*** num Estado-Membro por conta de quem ou sob cuja direção ou autoridade o trabalho é realizado; |

Or. en

**Alteração 356**
**Johan Danielsson, Evin Incir**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 4 – n.º 1 – ponto 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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***; | 3) «Empregador», uma pessoa singular ou coletiva estabelecida num Estado-Membro participante ***que realize um volume significativo de atividades comerciais que não sejam atividades de mera gestão interna ou de natureza administrativa e que tenham estabelecido ou tencionem estabelecer uma relação laboral direta com um trabalhador de um país terceiro no Estado-Membro em causa***; |

Or. en

**Alteração 357**
**Javier Moreno Sánchez**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 4 – n.º 1 – ponto 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|

| | |
|---|---|
| 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***; | 3) «Empregador», qualquer pessoa singular ou coletiva***, incluindo empresas de trabalho temporário,*** estabelecida num Estado-Membro participante por conta de quem ou sob cuja direção ***e/ou*** autoridade o trabalho é realizado; |

Or. en

**Alteração 358**
**Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 4 – n.º 1 – ponto 3**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| 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; | 3) «Empregador», uma pessoa singular ou coletiva estabelecida num Estado-Membro 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; |

Or. en

**Alteração 359**
**Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 4 – n.º 1 – ponto 3-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***3-A) «Empregador participante», um empregador cujas ofertas de emprego estão disponíveis na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, tal como transmitidas pelo Ponto de Contacto Nacional do Estado-Membro em que o empregador está estabelecido.*** |

Or. en

*Justificação*

*A fim de reduzir ao mínimo necessário o número de alterações a apresentar, a definição aqui utilizada deve aplicar-se de forma coerente em todo o texto, substituindo o termo «empregador».*

**Alteração 360**
**Anna Strolenberg**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 4 – n.º 1 – ponto 3-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***3-A) «Intermediário», uma agência de emprego privada ou um intermediário do mercado de trabalho que opera legalmente num Estado-Membro e que presta serviços aos trabalhadores que procuram emprego e aos empregadores que pretendem recrutar trabalhadores;*** |

Or. en

**Alteração 361**
**Alice Teodorescu Måwe**

**Proposta de regulamento**
**Artigo 4 – n.º 1 – ponto 3-A (novo)**

| *Texto da Comissão* | *Alteração* |
|---|---|
| | ***3-A) «Empregador participante», um empregador cujas ofertas de emprego estão disponíveis na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, tal como transmitidas pelo Ponto de Contacto Nacional do Estado-Membro em que o empregador está estabelecido.*** |

Or. en