Parlamento Europeu
2019-2024

Comissão das Liberdades Cívicas, da Justiça e dos Assuntos Internos

2023/0404(COD)

20.12.2024

***I
PROJETO DE RELATÓRIO

sobre a proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que cria uma Reserva de Talentos da UE
(COM(2023)0716 – C9-0413/2023 – 2023/0404(COD))

Comissão das Liberdades Cívicas, da Justiça e dos Assuntos Internos

Relatora: Abir Al-Sahlani

Legenda dos símbolos utilizados

*	Processo de consulta
***	Processo de aprovação
***I	Processo legislativo ordinário (primeira leitura)
***II	Processo legislativo ordinário (segunda leitura)
***III	Processo legislativo ordinário (terceira leitura)

(O processo indicado tem por fundamento a base jurídica proposta no projeto de ato.)

Alterações a um projeto de ato

Alterações do Parlamento apresentadas em duas colunas

As supressões são assinaladas em ***itálico*** e a ***negrito*** na coluna da esquerda. As substituições são assinaladas em ***itálico*** e a ***negrito*** na coluna da esquerda e na coluna da direita. O texto novo é assinalado em ***itálico*** e a ***negrito*** na coluna da direita.

A primeira e a segunda linhas do cabeçalho de cada alteração identificam o passo relevante do projeto de ato em apreço. Se uma alteração disser respeito a um ato já existente, que o projeto de ato pretenda modificar, o cabeçalho comporta ainda uma terceira e uma quarta linhas, que identificam, respetivamente, o ato existente e a disposição visada do ato em causa.

Alterações do Parlamento apresentadas sob a forma de texto consolidado

Os trechos novos são assinalados em ***itálico*** e a ***negrito***. Os trechos suprimidos são assinalados pelo símbolo ▌ ou rasurados. As substituições são assinaladas formatando o texto novo em ***itálico*** e a ***negrito*** e suprimindo, ou rasurando, o texto substituído.
Exceção: as modificações de natureza estritamente técnica introduzidas pelos serviços com vista à elaboração do texto final não são assinaladas.

ÍNDICE

Página

PROJETO DE RESOLUÇÃO LEGISLATIVA DO PARLAMENTO EUROPEU 5

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS 78

ANEXO: ENTIDADES OU PESSOAS SINGULARES DE QUEM A RELATORA RECEBEU CONTRIBUTOS 80

PROJETO DE RESOLUÇÃO LEGISLATIVA DO PARLAMENTO EUROPEU

sobre a proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que cria uma Reserva de Talentos da UE
(COM(2023)0716 – C9-0413/2023 – 2023/0404(COD))

(Processo legislativo ordinário: primeira leitura)

O Parlamento Europeu,

– Tendo em conta a proposta da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho (COM(2023)0716),

– Tendo em conta o artigo 294.º, n.º 2, e o artigo 79.º, n.º 2, alínea a), do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nos termos dos quais a proposta lhe foi apresentada pela Comissão (C9-0413/2023),

– Tendo em conta o artigo 294.º, n.º 3, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia,

– Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu, de 25 de abril de 2024[1],

– Tendo em conta o artigo 60.º do seu Regimento,

– Tendo em conta os pareceres da Comissão do Desenvolvimento, da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais e da Comissão da Cultura e da Educação,

– Tendo em conta o relatório da Comissão das Liberdades Cívicas, da Justiça e dos Assuntos Internos (A9-0000/2022),

1. Aprova a posição em primeira leitura que se segue;

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;

3. Encarrega a sua Presidente de transmitir a posição do Parlamento ao Conselho, à Comissão e aos parlamentos nacionais.

Alteração 1

Proposta de regulamento
Considerando 1

[1] JO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.

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 ***também*** persista, podendo mesmo vir a agravar-se. ***Além disso, as alterações climáticas afetam os padrões de migração e estimulam os fatores que promovem a migração. Na medida em que a migração é um fenómeno natural que existirá sempre, é necessária uma abordagem europeia comum da migração laboral para garantir mais vias legais de entrada no continente. A atratividade e a abertura da União determinarão em que medida a União é capaz de competir globalmente por talentos, promovendo e defendendo simultaneamente as normas laborais internacionais.***

Or. en

Alteração 2

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. ***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 7 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 assegurar a qualidade contínua dos sistemas de proteção social e o crescimento económico.

Or. en

Alteração 3

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, ***é crucial assegurar um ambiente acolhedor e a abertura aos trabalhadores migrantes como um elemento complementar e mutuamente benéfico para a mão de obra nacional. Tal implica oferecer aos potenciais trabalhadores migrantes um pacote completo em termos de serviços pós-chegada, tais como apoio à integração, desenvolvimento de competências, infraestruturas, reagrupamento familiar, acolhimento de crianças e cuidados de saúde, bem como esforços genuínos dos Estados-Membros para combater sentimentos xenófobos. Tal implica igualmente a promoção de práticas de recrutamento justas, em conformidade com os «General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs» (Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo e definição das comissões de recrutamento e dos custos conexos) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) («Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo da OIT»). No âmbito deste pacote destinado a facilitar a correspondência a nível internacional, promover práticas de recrutamento justas e reforçar a proteção dos trabalhadores migrantes,*** 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 pode ajudar a reunir e a 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 programas de aprendizagem e de estágios («ofertas de emprego»)*** de empregadores estabelecidos nos Estados-Membros.

Or. en

Alteração 4

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] . ***O Parlamento Europeu adotou recomendações semelhantes, por exemplo a Resolução do Parlamento Europeu, de 20 de maio de 2021, sobre novas vias para uma migração laboral legal[4-A] e a Resolução do Parlamento Europeu, de 25 de novembro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre a política e a legislação em matéria de migração legal[4-B].*** A Reserva de Talentos da UE ***apoiaria*** a operacionalização das vias complementares ***e a migração laboral legal***. ***Alinhando-se com os Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo da OIT, a Reserva de Talentos da UE contribuiria também para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em especial o ODS 8, que visa promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos, e o ODS 10, que visa reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países. Isto é particularmente importante, uma vez que os trabalhadores migrantes enfrentam uma situação mais precária do que os cidadãos da União no mercado de trabalho da União. Deve ser dada especial atenção à situação das trabalhadoras migrantes, que podem ser mais vulneráveis no mercado de trabalho do***

	que os seus pares masculinos. A melhoria da informação e dos serviços de apoio acessíveis através da Reserva de Talentos da UE pode, assim, ajudar a manter salvaguardas contra a discriminação dos trabalhadores migrantes na União. Simultaneamente, a Reserva de Talentos da UE é uma parte essencial e concreta da realização do Ano Europeu das Competências, cujo quarto pilar visa atrair pessoas de fora da União com as competências necessárias 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.
	[4-A] JO C 15 de 12.1.2022, p. 196.
	[4-B] JO C 224 de 8.6.2022, p. 69.
[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.	[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 5

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. ***Uma vez que um foco centrado em pessoas altamente qualificadas corre o risco de agravar a escassez de mão de obra, ignorando as necessidades reais da União e dos diferentes Estados-Membros, a Reserva de Talentos da UE deve estar aberta a candidatos de emprego de países terceiros, independentemente do seu nível***

de competências. Ao mesmo tempo, a escassez de competências em países terceiros também deve ser tida em conta ao identificar as profissões a recrutar de países terceiros, de modo a não agravar a fuga de cérebros nos seus setores críticos.

Or. en

Alteração 6

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, ***através dos serviços públicos de emprego e de intermediários privados do mercado de trabalho,*** incluindo agências de emprego privadas, empresas de trabalho temporário e intermediários do mercado de trabalho, tal como definidos na Convenção ***relativa às Agências de Emprego Privadas*** da Organização Internacional do Trabalho, de 1997 ***(n.º 181), e na Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho[1-A]***. ***Os empregadores que pretendam registar-se na Reserva de Talentos da UE para publicar as suas ofertas de emprego devem respeitar os Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo da OIT. Não devem ser cobrados aos candidatos a emprego, direta ou indiretamente, no todo ou em parte, quaisquer comissões de recrutamento ou custos conexos. Não obstante a utilização da Reserva de Talentos da UE, os empregadores devem continuar a contribuir para a melhoria de competências e a requalificação da mão de obra nacional.***

[1-A] Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário (JO L 327 de 5.12.2008, p. 9, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj).

Or. en

Alteração 7

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.*** 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]. ***Para serem bem-sucedidas e sustentáveis, as Parcerias*** de Talentos ***devem apoiar sempre o desenvolvimento de competências em países terceiros e incentivar a migração circular para evitar a fuga de cérebros dos países de origem. A*** Reserva de Talentos da UE ***deve também basear-se nos objetivos e disposições relativos ao compromisso construtivo da União em matéria de mobilidade e em todos os aspetos da migração estabelecidos no Regulamento (UE) 2021/947 do Parlamento Europeu e do***

***Conselho*[7-A].**

[6] COM(2020) 609 final.

[7] COM(2022) 657 final.

[7-A] Regulamento (UE) 2021/947 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 9 de junho de 2021, que cria o Instrumento de Vizinhança, de Cooperação para o Desenvolvimento e de Cooperação Internacional – Europa Global, e que altera e revoga a Decisão n.º 466/2014/UE do Parlamento Europeu e do Conselho e revoga o Regulamento (UE) 2017/1601 do Parlamento Europeu e do Conselho e o Regulamento (CE, Euratom) n.º 480/2009 do Conselho (JO L 209 de 14.6.2021, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/947/oj).

Or. en

Alteração 8

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 ***de todos os*** 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. ***É importante reconhecer e promover as sinergias entre as autoridades responsáveis pelo emprego e pela imigração, a fim de melhorar o funcionamento da Reserva de Talentos da UE e evitar sobrecarregar as administrações nacionais. Os parceiros sociais possuem conhecimentos e perspetivas importantes sobre o desenvolvimento do mercado de trabalho***

	da União. Por conseguinte, os representantes das organizações intersetoriais de parceiros sociais a nível da União, os representantes dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE e os representantes dos sindicatos devem ter o direito de nomear três representantes cada um para participar nos trabalhos do Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE. Além disso, deve ser possível convidar peritos dos órgãos e organismos da União, de organizações internacionais e de outras partes interessadas que trabalhem com nacionais de países terceiros para participarem nas reuniões do Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE, dando o seu contributo. Essas organizações e partes interessadas podem incluir a Autoridade Europeia do Trabalho (AET), o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), a Fundação Europeia para a Formação (ETF), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização Internacional para as Migrações (OIM) e as autoridades locais e regionais dos Estados-Membros.
	Or. en

Alteração 9

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	(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.	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. ***As sinergias e a melhoria da interoperabilidade facilitariam a utilização da plataforma pelos empregadores, em especial pelas pequenas e médias empresas (PME). A plataforma deve também ser de fácil acesso para pessoas com deficiência, em conformidade com as Diretivas (UE) 2016/2102[1-A] e (UE) 2019/882[1-B] do Parlamento Europeu e do Conselho.***
	[1-A] Diretiva (UE) 2016/2102 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de outubro de 2016, relativa à acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos do setor público (JO L 327 de 2.12.2016, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2102/oj).
	[1-B] Diretiva (UE) 2019/882 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de abril de 2019, relativa aos requisitos de acessibilidade dos produtos e serviços (JO L 151 de 7.6.2019, p. 70, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj).
	Or. en

Alteração 10

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	(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.

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. ***Em consonância com a Recomendação da Comissão de 15 de novembro de 2023 relativa ao reconhecimento de qualificações dos cidadãos de países terceiros, deve ser aplicada uma abordagem que dê prioridade às competências no processo de correspondência, em que sejam tidos em conta todos os tipos de qualificações e competências, como o ensino e formação profissionais, os diplomas, os certificados de aptidões e as competências adquiridas em contextos não formais e informais ou certificados específicos («microcredenciais»).*** 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. en

Alteração 11

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) ***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 seus dados pessoais, por exemplo, restringindo o acesso aos seus dados de contacto. ***As informações sobre a forma de aplicar estas opções devem ser disponibilizadas de forma clara, exaustiva, convivial e em formatos acessíveis para as pessoas com deficiência, respeitando os requisitos de acessibilidade pertinentes estabelecidos na Diretiva (UE) 2016/2102 relativa à acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos do setor***

público, bem como os requisitos de acessibilidade em matéria de serviços estabelecidos no anexo I da Diretiva (UE) 2019/882. 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 ***um ano*** devem ser automaticamente eliminados***, a fim de reforçar as salvaguardas para a proteção dos dados pessoais e evitar tornar o sistema informático demasiado rígido***. 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 12

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, 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 ***durante um determinado período***. Para o efeito, é conveniente exigir aos candidatos a

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.

emprego de países terceiros que, ***ao*** 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. ***Assim que exista uma correspondência entre um candidato a emprego de um país terceiro e um empregador, o Ponto de Contacto Nacional competente da Reserva de Talentos da UE deve, mediante pedido e para efeitos de verificação da exatidão da declaração do candidato a emprego, receber informações do Sistema de informação Schengen. Se se verificar que um candidato a emprego de um país terceiro foi objeto de uma decisão judicial ou administrativa de recusa de entrada ou permanência num Estado-Membro ou de uma proibição de entrada em conformidade com a Diretiva 2008/115/CE do Parlamento Europeu e do Conselho[10-A], o Ponto de Contacto Nacional da Reserva de Talentos da UE deve comunicar esse facto ao Secretariado da Reserva de Talentos da UE. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve, por sua vez, eliminar o perfil desse candidato a emprego da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE. No entanto, em conformidade com o princípio da proporcionalidade, o candidato a emprego de um país terceiro deve poder criar um novo perfil para se registar na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE quando a decisão judicial ou administrativa ou a proibição de entrada deixar de se lhe aplicar. As pessoas que tenham sido condenadas por infrações que constituam ou impliquem uma ameaça para a segurança nacional de um Estado-Membro nunca devem poder registar-se como candidatos a emprego na Reserva de Talentos da UE. Entende-se***

por infrações aquelas que procuram intimidar gravemente uma população, compelir de forma indevida um governo a praticar ou a abster-se de praticar um ato ou desestabilizar gravemente ou destruir as estruturas políticas, constitucionais, económicas ou sociais fundamentais de um Estado-Membro, como a traição, incluindo alta traição, ou as infrações terroristas na aceção da Diretiva (UE) 2017/541 do Parlamento Europeu e do Conselho[11-A].

[10-A] 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: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).

[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).

[11-A] Diretiva (UE) 2017/541 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de março de 2017, relativa à luta contra o terrorismo e que substitui a Decisão-Quadro 2002/475/JAI do Conselho e altera a Decisão 2005/671/JAI do Conselho (JO L 88 de 31.3.2017, p. 6, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2017/541/oj).

Or. en

Alteração 13

Proposta de regulamento
Considerando 16-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(16-A) Em conformidade com o princípio da proporcionalidade e a fim de promover um recrutamento justo, a participação de um empregador na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE deve também estar sujeita a determinadas condições. Aquando do registo, os empregadores devem ser obrigados a fornecer os seus dados de contacto, incluindo o número de registo da empresa, e uma cópia da verificação do registo criminal das pessoas singulares responsáveis pela empresa. O Ponto de Contacto Nacional da Reserva de Talentos da UE deve também exigir aos empregadores que participem numa sessão de informação sobre o recrutamento justo e as normas laborais internacionais. Após a sua participação nesta sessão, deve ser oferecida ao empregador a possibilidade de participar em sessões de informação adicionais e seminários sobre recrutamento justo organizados pelo Ponto de Contacto Nacional da Reserva de Talentos da UE. Os empregadores devem poder publicar no seu perfil o facto de terem concluído esses seminários adicionais, como forma de demonstrar aos potenciais trabalhadores o seu empenho num recrutamento justo e em condições de trabalho dignas. A realização de seminários adicionais sobre recrutamento justo deverá também ajudar o empregador a ganhar mais visibilidade na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE através do sistema de correspondência automática. Antes de admitirem o seu perfil no sistema, os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE devem analisar os empregadores estabelecidos no Estado-Membro que os

designou, com base em todas as informações disponíveis.

Or. en

Alteração 14

Proposta de regulamento
Considerando 16-B (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(16-B) Sempre que as autoridades nacionais competentes responsáveis pelo controlo do cumprimento da legislação e das práticas pertinentes notifiquem aos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE uma violação, por parte de um empregador, da legislação e das práticas pertinentes a que se refere o presente regulamento, o acesso desse empregador à Reserva de Talentos da UE deve ser suspenso e as suas ofertas de emprego devem ser eliminadas. A suspensão deve ser levantada sem demora logo que as autoridades nacionais competentes tenham notificado os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE de que a violação da legislação e das práticas pertinentes foi corrigida, ou logo que o empregador em causa tenha demonstrado que a violação foi corrigida. Em caso de violação da Diretiva 2009/52/CE[1-A] ou da Diretiva (UE) 2024/1712[1-B] do Parlamento Europeu e do Conselho, o empregador deve ser suspenso da Reserva de Talentos da UE por tempo indefinido.
	[1-A] Diretiva 2009/52/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2009, que estabelece normas mínimas sobre sanções e medidas contra os empregadores de nacionais de países terceiros em situação irregular (JO L 168 de 30.6.2009, p. 24, ELI:

http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj).

[1-B] Diretiva (UE) 2024/1712 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que altera a Diretiva 2011/36/UE relativa à prevenção e luta contra o tráfico de seres humanos e à proteção das vítimas (JO L, 2024/1712, 24.6.2024,
***ELI:* http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1712/oj).**

Or. en

Alteração 15

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 e indicar as competências, qualificações e outras experiências pertinentes num local seguro em linha. ***A Reserva de Talentos da UE deve melhorar o acesso à informação sobre os critérios de elegibilidade e de seleção. Esses critérios devem ser transparentes, não discriminatórios e ser definidos num sentido lato, para permitir a admissibilidade de candidatos a emprego com todos os níveis de competências. O sistema de correspondência automática da Reserva de Talentos da UE deve conter salvaguardas incorporadas contra a discriminação ou os preconceitos. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve cooperar com as partes interessadas, tais como organizações empresariais e organizações que trabalham com nacionais de países***

	terceiros, a fim de aumentar a sensibilização e melhorar a compreensão do Europass e das suas funções.
[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 16

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) ***Para promover a livre circulação de trabalhadores e acelerar os procedimentos de reconhecimento, o número de profissões regulamentadas que permanecem em apenas alguns Estados-Membros tem de diminuir. É também importante aplicar uma abordagem que dê prioridade às competências no recrutamento, tendo em conta todo o conjunto de capacidades, competências e qualificações de uma pessoa, em conformidade com a Recomendação da Comissão, de 15 de novembro de 2023, relativa ao reconhecimento de qualificações dos cidadãos de países terceiros. Este aspeto é especialmente importante no que diz respeito ao recrutamento internacional, uma vez que os dados mostram que os nacionais de países terceiros têm mais probabilidades do que os cidadãos da União de serem sobrequalificados para o seu emprego. Não obstante,*** sempre que

necessário, o reconhecimento das ***microcredenciais*** dos candidatos a emprego registados de países terceiros ***deve ser realizado*** nos Estados-Membros, a pedido do candidato a emprego ou do empregador, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais***. O reconhecimento deve estar em conformidade*** 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 ***de forma clara, exaustiva, convivial e em formatos acessíveis para as pessoas com deficiência, respeitando os requisitos de acessibilidade pertinentes estabelecidos na Diretiva (UE) 2016/2102, bem como os requisitos de acessibilidade em matéria de serviços estabelecidos no anexo I da Diretiva (UE) 2019/882***.

Or. en

Alteração 17

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. ***As Parcerias de Talentos devem cumprir sempre as normas de recrutamento justo e promover a migração circular, a fim de evitar a fuga***

de cérebros.

Or. en

Alteração 18

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	(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. 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 ***seis meses***, 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.

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.

Or. en

Alteração 19

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	(23) A OIT ***estabeleceu*** uma série de normas relativas à proteção adequada dos candidatos a emprego de países terceiros contra o recrutamento injusto***, incluindo o princípio segundo o qual não devem ser cobrados aos trabalhadores, direta ou indiretamente, no todo ou em parte, quaisquer comissões de recrutamento ou custos conexos***. Os empregadores ***que pretendam registar-se na Reserva de Talentos da UE*** devem ***declarar que respeitam e defendem os Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo da OIT, nomeadamente no que diz respeito à proibição de cobrar comissões de recrutamento e custos conexos aos candidatos a emprego de países terceiros. Além disso, 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, em conformidade com a Diretiva 2011/98[13], a Diretiva

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.

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, ***num prazo razoável antes do*** início ***do contrato*** de trabalho, fornecer aos candidatos a emprego registados de países terceiros, ***de uma forma acessível*** 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, ***incluindo subsídios adicionais e deduções legais,*** o tempo de trabalho, o eventual período de férias remuneradas e, se for o caso, outras condições de trabalho pertinentes. ***Devem também ser fornecidas informações pertinentes na publicação da oferta de emprego, incluindo o princípio de que não serão cobradas comissões*** de recrutamento ***ou custos conexos ao candidato a emprego de um país terceiro, a fim de aumentar a transparência e a previsibilidade para o candidato a emprego. Os empregadores não devem*** 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. ***Em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais, os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva***

de Talentos da UE devem, em coordenação com os parceiros sociais, monitorizar proativamente se os empregadores cumprem essa diretiva.

---

[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/o

---

[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/o

j?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).

j?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 20

Proposta de regulamento
Considerando 23-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(23-A) Os trabalhadores migrantes com deficiência estão frequentemente sujeitos a situações precárias no mercado de trabalho. É importante sensibilizar para a situação dos trabalhadores migrantes com deficiência e garantir a proteção dos seus direitos estabelecidos na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, nomeadamente o direito ao trabalho e à não discriminação. É importante que os empregadores procurem a diversidade aquando do recrutamento de nacionais de países terceiros, incluindo pessoas com deficiência. É igualmente crucial garantir a acessibilidade da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE. Por conseguinte, os serviços oferecidos pela plataforma devem cumprir

as normas de acessibilidade pertinentes previstas na Diretiva (UE) 2016/2102 e os requisitos de acessibilidade em matéria de serviços estabelecidos no anexo I da Diretiva (UE) 2019/882.

Or. en

Alteração 21

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, 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. ***Os candidatos a emprego de países terceiros devem poder indicar em que região ou Estado-Membro estão interessados em trabalhar.***

Or. en

Alteração 22

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***	(26) ***A fim de promover um recrutamento justo e reforçar a transparência face aos candidatos a***

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.

emprego de países terceiros e aos empregadores que pretendam recrutar no estrangeiro, o Secretariado da Reserva de Talentos da UE, com o apoio dos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE, deve assegurar o fácil acesso a informações relativas à Reserva de Talentos da UE e ao seu funcionamento ***na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, incluindo para pessoas com deficiência***. Essas informações devem incluir as condições e os procedimentos de participação na Reserva de Talentos da UE. ***Deve igualmente fornecer informações ou uma hiperligação para os procedimentos de recrutamento de cada Estado-Membro, incluindo os procedimentos para reconhecimento de qualificações e validação de competências, os procedimentos de imigração, 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. Os mecanismos de reclamação mencionados no presente regulamento devem ser de fácil acesso, a preços acessíveis e ter em conta as questões de género, por exemplo, disponibilizando conselheiras e pessoal feminino nos procedimentos de reparação e acesso à justiça. Devem também garantir que os candidatos a emprego de países terceiros são protegidos contra retaliação, por exemplo permitindo queixas anónimas. As informações facultadas devem deixar claro quais os trâmites a seguir pelos candidatos a emprego de países terceiros em caso de abuso ou exploração por parte do empregador. Os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE são responsáveis por manter estas informações atualizadas. As informações devem ser transmitidas em cooperação com os parceiros sociais, as organizações que trabalham com nacionais de países terceiros e as autoridades locais e regionais. Os contactos pertinentes para o efeito devem ser facilmente acessíveis***

através da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.

Or. en

Alteração 23

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) ***Após a correspondência entre um candidato a emprego de um país terceiro e um empregador, o Ponto de Contacto Nacional pertinente da Reserva de Talentos da UE*** deve assegurar que ***o candidato a emprego recebe*** informações ***adicionais num formato acessível, incluindo para pessoas com deficiência. Essas informações devem abranger*** os procedimentos ***de obtenção de vistos e autorizações de residência para fins de trabalho no Estado-Membro em causa, orientações específicas sobre os procedimentos de reagrupamento familiar e os direitos e obrigações dos nacionais de países terceiros, incluindo o acesso a prestações sociais, assistência médica, educação, habitação,*** reconhecimento de qualificações e ***o mecanismo de reclamação disponível. Devem também incluir informações destinadas a facilitar a integração do candidato a emprego de um país terceiro no Estado-Membro de acolhimento, tais como cursos de línguas, ensino e formação profissional e outras medidas de integração e, se disponíveis, os dados de contacto das organizações que prestam assistência pós-recrutamento a*** nacionais de países terceiros***, tais como programas de transição***.

Or. en

Alteração 24

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 ***das instituições da União de forma clara, exaustiva, convivial e em formatos acessíveis para as pessoas com deficiência, respeitando os requisitos de acessibilidade pertinentes estabelecidos na Diretiva (UE) 2016/2102 e os requisitos de acessibilidade em matéria de serviços estabelecidos no anexo I da Diretiva (UE) 2019/882***.

Or. en

Alteração 25

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***. Tal inclui, por exemplo, prestar informações nas línguas oficiais dos países terceiros que participam em Parcerias de Talentos***.

Or. en

Alteração 26

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.	***Suprimido***

Or. en

Alteração 27

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 ***e de fornecer uma ligação funcional à lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE constante do anexo***, os Estados-Membros ***devem*** instituir procedimentos de imigração acelerados ***para os candidatos a emprego registados de países terceiros recrutados para profissões com escassez e para os candidatos a emprego registados de países terceiros que tenham obtido um «passe Parceria de Talentos da UE» numa parceria em que o Estado-Membro participou. Estes procedimentos devem abranger a redução de determinados limites de tempo previstos nas Diretivas (UE) 2024/1233[1-A] e (UE) 2021/1883[1.B] do Parlamento Europeu e do Conselho, bem como a isenção do princípio da preferência por cidadãos da União. Estes procedimentos devem também abranger a obtenção de vistos de trabalho. Os Estados-Membros devem também poder aplicar procedimentos de imigração acelerados no que diz respeito a candidatos a emprego de países terceiros recrutados para profissões não incluídas na lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE prevista no anexo***. 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. ***É***

igualmente crucial que o Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE, com o apoio do Secretariado da Reserva de Talentos da UE, realize previsões sobre o mercado de trabalho e reúna informações sobre competências, por exemplo através da Plataforma para a Migração Laboral. Essas previsões podem servir de base para futuras Parcerias de Talentos.

_____

[1-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 (JO L, 2024/1233, 30.4.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj).***

[1-B] ***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: http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj).***

Or. en

Alteração 28

Proposta de regulamento
Considerando 33

Texto da Comissão	*Alteração*
(33) A fim de preencher os objetivos do presente regulamento de facilitar o	(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.

[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).

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]. ***A Comissão deve consultar os parceiros sociais, especialmente a nível setorial, e os representantes de interesses de organizações que trabalham com nacionais de países terceiros e de organizações que trabalham com pessoas com deficiência.*** 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. en

Alteração 29

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 [19].	(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 [19]. ***Antes de exercer os seus poderes de execução, a Comissão deve procurar obter contributos de todas as partes interessadas pertinentes.***
[19] 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.	[19] 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. en

Alteração 30

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	(37) Os Estados-Membros ***são obrigados a*** 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.	equitativas**,** a proteção dos jovens no trabalho ***e a igualdade de género***.
	Or. en

Alteração 31

Proposta de regulamento
Considerando 39-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(39-A) A Autoridade Europeia para a Proteção de Dados foi consultada nos termos do artigo 42.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho[1-A] e emitiu parecer em 9 de janeiro de 2024.
	[1-A] Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2018, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos e organismos da União e à livre circulação desses dados, e que revoga o Regulamento (CE) n.º 45/2001 e a Decisão n.º 1247/2002/CE (JO L 295 de 21.11.2018, p. 39, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj).
	Or. en

Alteração 32

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***:***

	a) Facilitar o recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros***, independentemente do seu nível de qualificações; e***
	b) Promover normas de recrutamento justo, conforme previsto nos Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo da OIT.

Or. en

Alteração 33

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

Texto da Comissão	*Alteração*
b) O funcionamento da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE e dos serviços de apoio conexos;	b) O funcionamento da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE e dos serviços de apoio conexos***, tais como os requisitos de acessibilidade e a prestação de informações***;

Or. en

Alteração 34

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***.	O presente regulamento é aplicável aos candidatos a emprego de países terceiros ***independentemente do seu nível de qualificações*** e aos empregadores estabelecidos nos Estados-Membros.

Or. en

Alteração 35

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 36

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 37

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 ***que tenha atingido a maioridade ao abrigo do direito nacional do seu país de residência, que resida*** fora da União***,*** que não seja cidadão da União na aceção do artigo 20.º, n.º 1, do TFUE, e que ***procure*** emprego na União;

Or. en

Alteração 38

Proposta de regulamento
Artigo 4 – n.º 1 – ponto 5)

Texto da Comissão	*Alteração*
5) «Canal único coordenado», o serviço informático criado para a transmissão de ofertas de emprego dos Estados-Membros ***participantes*** para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, de acordo com um sistema uniforme e utilizando a infraestrutura técnica necessária.	5) «Canal único coordenado», o serviço informático criado para a transmissão de ofertas de emprego dos Estados-Membros para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, de acordo com um sistema uniforme e utilizando a infraestrutura técnica necessária.

Or. en

Alteração 39

Proposta de regulamento
Artigo 4 – n.º 1 – ponto 5-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	5-A) «Oferta de emprego», um emprego remunerado, um programa de aprendizagem remunerado ou um estágio remunerado, criado pela primeira vez, não ocupado ou prestes a ficar vago, que

	o empregador está a tomar medidas ativas e disposto a tomar medidas adicionais para preencher com um candidato externo à empresa em causa, e que o empregador tenciona preencher, imediatamente ou dentro de um prazo específico.

Or. en

Alteração 40

Proposta de regulamento
Artigo 5 – n.º 1

Texto da Comissão	*Alteração*
1. É criada a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE para facilitar o recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros.	1. É criada a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE para facilitar o recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros. ***As informações contidas na plataforma devem ser disponibilizadas em todas as línguas oficiais das instituições da União e devem cumprir normas de acessibilidade pertinentes previstas na Diretiva (UE) 2016/2102 e os requisitos de acessibilidade em matéria de serviços estabelecidos no anexo I da Diretiva (UE) 2019/882.***

Or. en

Alteração 41

Proposta de regulamento
Artigo 5 – n.º 2 – alínea a)

Texto da Comissão	*Alteração*
a) O canal único coordenado que permite aos Estados-Membros ***participantes*** transferir ofertas de emprego para a base de dados da Reserva de Talentos da UE;	a) O canal único coordenado que permite aos Estados-Membros transferir ofertas de emprego para a base de dados da Reserva de Talentos da UE;

Or. en

Alteração 42

Proposta de regulamento
Artigo 5 – n.º 2 – alínea b)

Texto da Comissão	*Alteração*
b) A infraestrutura técnica que permite que a base de dados da Reserva de Talentos da UE receba as ofertas de emprego dos Estados-Membros ***participantes***;	b) A infraestrutura técnica que permite que a base de dados da Reserva de Talentos da UE receba as ofertas de emprego dos Estados-Membros;

Or. en

Alteração 43

Proposta de regulamento
Artigo 5 – n.º 2 – alínea f)

Texto da Comissão	*Alteração*
f) O canal de comunicação seguro para permitir que os candidatos a emprego registados e os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE comuniquem no âmbito da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE**.**	f) O canal de comunicação seguro para permitir que os candidatos a emprego registados e os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE comuniquem no âmbito da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE ***e para permitir a realização de testes de competências e entrevistas diretamente na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE;***

Or. en

Alteração 44

Proposta de regulamento
Artigo 5 – n.º 2-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	2-A. A plataforma informática da Reserva de Talentos da UE deve conter

informações públicas sobre o funcionamento da Reserva de Talentos da UE, além de informações sobre:

i) os procedimentos de recrutamento dos Estados-Membros, os procedimentos de reconhecimento de competências e os procedimentos de triagem,

ii) os procedimentos de imigração,

iii) os direitos dos nacionais de países terceiros,

iv) os mecanismos de recurso, e

v) as condições de vida e de trabalho nos Estados-Membros.

Or. en

Alteração 45

Proposta de regulamento
Artigo 5 – n.º 4

Texto da Comissão	*Alteração*
4. Os Estados-Membros ***participantes*** e o Secretariado da Reserva de Talentos da UE a que se refere o artigo 8.º devem assegurar a interoperabilidade técnica entre os sistemas nacionais e a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve assegurar a interface com outros instrumentos e serviços pertinentes disponibilizados a nível da União, quando adequado.	4. Os Estados-Membros e o Secretariado da Reserva de Talentos da UE a que se refere o artigo 8.º devem assegurar a interoperabilidade técnica entre os sistemas nacionais e a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve assegurar a interface com outros instrumentos e serviços pertinentes disponibilizados a nível da União, quando adequado.

Or. en

Alteração 46

Proposta de regulamento
Artigo 6 – n.º 3

Texto da Comissão	*Alteração*
3. Os perfis dos candidatos a emprego registados de países terceiros devem incluir o nome, o apelido, os dados de contacto, a data de nascimento e a nacionalidade, informações sobre as qualificações académicas e profissionais, a experiência profissional, outras competências e conhecimentos linguísticos. ***As ofertas de emprego*** dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE ***devem incluir o nome, o apelido e os dados de contacto***.	3. Os perfis dos candidatos a emprego registados de países terceiros devem incluir o nome, o apelido, os dados de contacto, a data de nascimento e a nacionalidade, informações sobre as qualificações académicas e profissionais, a experiência profissional, outras competências e conhecimentos linguísticos. ***Os perfis*** dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE ***e que estejam registados na plataforma devem incluir o nome do empregador e, em caso de pessoas singulares, o seu apelido, os dados de contacto, o número de registo da empresa, o setor de atividade e uma breve descrição das operações do empregador***.

Or. en

Alteração 47

Proposta de regulamento
Artigo 6 – n.º 6

Texto da Comissão	*Alteração*
6. Os perfis dos candidatos a emprego registados de países terceiros que não tenham sido consultados durante um período de ***dois anos*** a contar do respetivo registo devem ser eliminados ou anonimizados e não podem ser conservados dados pessoais. Uma vez eliminados os perfis, poderá ser conservado um conjunto limitado de dados anonimizados para fins estatísticos e de investigação, bem como para extrair dados a fim de melhorar o funcionamento da Reserva de Talentos da UE.	6. Os perfis dos candidatos a emprego registados de países terceiros que não tenham sido consultados durante um período de ***um ano*** a contar do respetivo registo devem ser eliminados ou anonimizados e não podem ser conservados dados pessoais. Uma vez eliminados os perfis, poderá ser conservado um conjunto limitado de dados anonimizados para fins estatísticos e de investigação, bem como para extrair dados a fim de melhorar o funcionamento da Reserva de Talentos da UE.

Or. en

Alteração 48

Proposta de regulamento
Artigo 6 – n.º 8

Texto da Comissão	*Alteração*
8. Os dados dos candidatos a emprego registados de países terceiros só devem estar acessíveis aos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE e aos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE. Os dados dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE devem estar acessíveis aos candidatos a emprego registados de países terceiros e aos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE.	8. Os dados dos candidatos a emprego registados de países terceiros só devem estar acessíveis aos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE e aos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE. Os dados dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE devem estar acessíveis aos candidatos a emprego registados de países terceiros e aos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE. ***É proibido o tratamento de categorias especiais de dados pessoais na aceção do artigo 9.º do Regulamento (UE) 2016/679 e do artigo 10.º do Regulamento (UE) 2018/1725 para efeitos de pesquisa e correspondência.***

Or. en

Alteração 49

Proposta de regulamento
Artigo 8 – n.º 2 – alínea a)

Texto da Comissão	*Alteração*
a) Assegurar a gestão global da Reserva de Talentos da UE, incluindo o planeamento e a coordenação das atividades da mesma;	a) Assegurar a gestão global da Reserva de Talentos da UE, incluindo o planeamento e a coordenação das atividades da mesma***, tais como campanhas de sensibilização***;

Or. en

Alteração 50

Proposta de regulamento
Artigo 8 – n.º 2 – alínea c)

Texto da Comissão	*Alteração*
c) Publicar informações pertinentes na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE nos termos ***do artigo 3.º, n.º 3,*** do artigo 10.º, n.º 2, alínea f), do artigo 12.º, n.os 5, 6 e 7, do artigo 14.º, n.º 2, ***e*** do artigo 15.º, n.º 2;	c) Publicar informações pertinentes na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE nos termos do artigo 10.º, n.º 2, alínea f), do artigo 12.º, n.os 5, 6 e 7, do artigo 14.º, n.º 2, do artigo 15.º, n.º 2, ***e do artigo 17.º, n.º 1, bem como proporcionar a sessão de informação em linha referida no artigo 11.º, n.º 4-A, aos candidatos a emprego registados de países terceiros***;

Or. en

Alteração 51

Proposta de regulamento
Artigo 8 – n.º 2 – alínea d)

Texto da Comissão	*Alteração*
d) Preparar as reuniões do Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE;	d) Preparar as reuniões do Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE ***e organizar intercâmbios com as autoridades competentes de países terceiros, em cooperação com as delegações da União e os serviços diplomáticos em países terceiros***;

Or. en

Alteração 52

Proposta de regulamento
Artigo 8 – n.º 2 – alínea f)

Texto da Comissão	*Alteração*
f) Convocar reuniões regulares da	f) Convocar reuniões regulares da

Rede de Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE a que se refere o artigo 10.º, a fim de trocar informações e boas práticas sobre a execução técnica do presente regulamento a nível nacional**.**	Rede de Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE a que se refere o artigo 10.º, a fim de trocar informações e boas práticas sobre a execução técnica do presente regulamento a nível nacional***, e sincronizar essas reuniões com os trabalhos paralelos em curso sobre os procedimentos de reconhecimento descritos na Recomendação da Comissão, de 15 de novembro de 2023, relativa ao reconhecimento de qualificações dos cidadãos de países terceiros;***

Or. en

Alteração 53

Proposta de regulamento
Artigo 8 – n.º 2 – alínea f-A) (nova)

Texto da Comissão	*Alteração*
	f-A) Coordenar as informações recebidas dos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE sobre a adesão dos empregadores aos Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo da OIT.

Or. en

Alteração 54

Proposta de regulamento
Artigo 9 – n.º 1 – alínea d-A) (nova)

Texto da Comissão	*Alteração*
	d-A) Trocar pontos de vista com peritos, como referido no n.º 4-A;

Or. en

Alteração 55

Proposta de regulamento
Artigo 9 – n.º 1 – alínea d-B) (nova)

Texto da Comissão	*Alteração*
	d-B) Cooperar com as autoridades e as partes interessadas de países terceiros para apoiar a implementação de Parcerias de Talentos e desenvolver medidas para evitar a fuga de cérebros, bem como realizar previsões sobre o mercado de trabalho.

Or. en

Alteração 56

Proposta de regulamento
Artigo 9 – n.º 2

Texto da Comissão	*Alteração*
2. ***Só os Estados-Membros participantes podem ser membros do Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE. Os Estados-Membros que não participam na Reserva de Talentos da UE podem participar nas reuniões do*** Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE ***na qualidade de observadores***.	2. ***O*** Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE ***deve ser composto por representantes das autoridades competentes dos Estados-Membros em matéria de emprego e imigração***.

Or. en

Alteração 57

Proposta de regulamento
Artigo 9 – n.º 4

Texto da Comissão	*Alteração*
4. Os representantes das organizações intersetoriais de parceiros sociais a nível da União têm o direito de participar ***nas***	4. Os representantes das organizações intersetoriais de parceiros sociais a nível da União***, os representantes dos***

reuniões do Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE ***na qualidade de observadores***. ***O Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE deve assegurar a representação de dois participantes de organizações sindicais e dois participantes de associações patronais***. Esses representantes devem assinar um documento declarando que não se encontram numa situação de conflito de interesses.

empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE e os representantes dos sindicatos têm o direito de ***nomear três representantes cada um para*** participar ***nos trabalhos*** do Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE. Esses representantes devem assinar um documento declarando que não se encontram numa situação de conflito de interesses.

Or. en

Alteração 58

Proposta de regulamento
Artigo 9 – n.º 4-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	4-A. Podem também ser convidados a participar nas reuniões do Grupo Diretor peritos de agências, órgãos e organismos da União e de organizações internacionais para apresentarem os seus pontos de vista.

Or. en

Alteração 59

Proposta de regulamento
Artigo 10 – n.º 1

Texto da Comissão	*Alteração*
1. Cada Estado-Membro ***participante*** deve designar um Ponto de Contacto Nacional da Reserva de Talentos da UE. Os Estados-Membros ***participantes*** devem assegurar que são designadas como Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE autoridades pertinentes no domínio do emprego e da imigração.	1. Cada Estado-Membro deve designar um Ponto de Contacto Nacional da Reserva de Talentos da UE. Os Estados-Membros devem assegurar que são designadas como Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE autoridades pertinentes no domínio do emprego e da imigração***, a fim de***

	melhorar as sinergias entre essas autoridades e evitar sobrecarregar as administrações nacionais.

Or. en

Alteração 60

Proposta de regulamento
Artigo 10 – n.º 2 – alínea b-A) (nova)

Texto da Comissão	*Alteração*
	b-A) Consultar as organizações de parceiros sociais, bem como as autoridades locais e regionais, sobre as tendências e a evolução do mercado de trabalho;

Or. en

Alteração 61

Proposta de regulamento
Artigo 10 – n.º 2 – alínea f)

Texto da Comissão	*Alteração*
f) Fornecer ao Secretariado da Reserva de Talentos da UE informações sobre os procedimentos de imigração e de reconhecimento a nível nacional, nomeadamente no que diz respeito à aplicação do princípio da preferência por cidadãos da União, bem como dados relevantes para o acompanhamento da Reserva de Talentos da UE nos termos estabelecidos no artigo 20.º;	f) Fornecer ao Secretariado da Reserva de Talentos da UE informações sobre os procedimentos de ***recrutamento, de*** imigração e de reconhecimento a nível nacional ***nos termos do artigo 17.º, n.º 1***, nomeadamente no que diz respeito à aplicação do princípio da preferência por cidadãos da União, bem como dados relevantes para o acompanhamento da Reserva de Talentos da UE nos termos estabelecidos no artigo 20.º;

Or. en

Alteração 62

Proposta de regulamento
Artigo 10 – n.º 2 – alínea f-A) (nova)

Texto da Comissão	*Alteração*
	f-A) Acompanhar o cumprimento pelos empregadores dos Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo da OIT e comunicar ao Secretariado da Reserva de Talentos da UE os desenvolvimentos nacionais a este respeito;

Or. en

Alteração 63

Proposta de regulamento
Artigo 10 – n.º 2 – alínea g)

Texto da Comissão	*Alteração*
g) Prestar informações e serviços de apoio aos candidatos a emprego registados de países terceiros e aos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE, em conformidade com o artigo 17.º.	g) Prestar informações e serviços de apoio aos candidatos a emprego registados de países terceiros e aos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE, em conformidade com o artigo 17.º***, n.º 2, e em cooperação com os parceiros sociais, as autoridades locais e regionais e, se for caso disso, as organizações que oferecem assistência pós-recrutamento a nacionais de países terceiros***.

Or. en

Alteração 64

Proposta de regulamento
Artigo 10 – n.º 2 – parágrafo 1-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	A suspensão a que se refere o n.º 2,

	alínea e), do presente artigo deve ser levantada sem demora logo que as autoridades nacionais competentes tenham notificado os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE de que a violação da legislação e das práticas pertinentes foi corrigida, ou logo que o empregador em causa tenha demonstrado que a violação foi corrigida. Em caso de violação da Diretiva 2009/52/CE ou da Diretiva (UE) 2024/1712, o empregador deve ser suspenso da Reserva de Talentos da UE por tempo indefinido.

Or. en

Alteração 65

Proposta de regulamento
Artigo 10 – n.º 3

Texto da Comissão	*Alteração*
3. Os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE de cada Estado-Membro ***participante*** devem ser convocados regularmente pelo Secretariado da Reserva de Talentos da UE no âmbito da Rede de Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE para trocarem informações e boas práticas sobre a execução do presente regulamento.	3. Os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE de cada Estado-Membro devem ser convocados regularmente pelo Secretariado da Reserva de Talentos da UE no âmbito da Rede de Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE para trocarem informações e boas práticas sobre a execução do presente regulamento.

Or. en

Alteração 66

Proposta de regulamento
Artigo 11 – n.º 1

Texto da Comissão	*Alteração*
1. Os candidatos a emprego de países terceiros ***podem*** criar os seus perfis	1. Os candidatos a emprego de países terceiros ***devem poder*** criar os seus perfis

utilizando o criador de perfis Europass, a fim de se registarem na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.	utilizando o criador de perfis Europass, a fim de se registarem na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.

Or. en

Alteração 67

Proposta de regulamento
Artigo 11 – n.º 2-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	2-A. Assim que exista uma correspondência entre um candidato a emprego e um empregador em conformidade com o artigo 16.º, a pedido do Ponto de Contacto Nacional pertinente da Reserva de Talentos da UE, a autoridade nacional competente deve transmitir-lhe informações do Sistema de informação Schengen para efeitos de verificação da exatidão da declaração do candidato a emprego referida no n.º 2 do presente artigo.

Or. en

Alteração 68

Proposta de regulamento
Artigo 11 – n.º 2-B (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	2-B. Se se verificar que um candidato a emprego de um país terceiro é objeto de uma decisão ou proibição referida no n.º 2, o Ponto de Contacto Nacional da Reserva de Talentos da UE deve comunicar esse facto ao Secretariado da Reserva de Talentos da UE. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve, por sua vez, eliminar o perfil desse candidato a emprego da plataforma

informática da Reserva de Talentos da UE.

Or. en

Alteração 69

Proposta de regulamento
Artigo 11 – n.º 2-C (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	2-C. Quando uma decisão ou uma proibição referidas no n.º 2 deixa de se aplicar a um candidato a emprego de um país terceiro, esse candidato a emprego pode criar um novo perfil para se registar na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.

Or. en

Alteração 70

Proposta de regulamento
Artigo 11 – n.º 2-D (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	2-D. As pessoas condenadas por uma infração prevista na Diretiva (UE) 2017/541 ou por quaisquer outras infrações que constituam ou impliquem uma ameaça para a segurança nacional de um Estado-Membro não devem poder registar-se na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.

Or. en

Alteração 71

Proposta de regulamento
Artigo 11 – n.º 4

Texto da Comissão	*Alteração*
4. Os candidatos a emprego de países terceiros registados na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE podem pesquisar ofertas de emprego.	4. Os candidatos a emprego de países terceiros registados na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE podem pesquisar ofertas de emprego. ***A ferramenta de correspondência automática da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE deve assegurar uma maior visibilidade aos candidatos a emprego de países terceiros que tenham sido previamente selecionados para uma oferta de emprego na Reserva de Talentos da UE.***

Or. en

Alteração 72

Proposta de regulamento
Artigo 11 – n.º 4-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	4-A. Após o seu registo na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, deve ser oferecida aos candidatos a emprego de países terceiros a possibilidade de participar numa sessão de informação sobre os seus direitos laborais no contexto da plataforma, bem como no contexto do recrutamento por um empregador de um Estado-Membro. Essa sessão deve incluir informações sobre como apresentar uma queixa na aceção do artigo 18.º. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve organizar essas sessões de informação, com o apoio dos Pontos de Contacto Nacionais.

Or. en

Alteração 73

Proposta de regulamento
Artigo 12 – n.º 1

Texto da Comissão	*Alteração*
1. Os Estados-Membros ***participantes*** que façam parte de uma Parceria de Talentos podem decidir recorrer à Reserva de Talentos da UE para facilitar o recrutamento de candidatos a emprego desse país terceiro cujas competências tenham sido desenvolvidas ou validadas no quadro dessa Parceria de Talentos e certificadas por um «passe Parceria de Talentos da UE».	1. Os Estados-Membros que façam parte de uma Parceria de Talentos podem decidir recorrer à Reserva de Talentos da UE para facilitar o recrutamento de candidatos a emprego desse país terceiro cujas competências tenham sido desenvolvidas ou validadas no quadro dessa Parceria de Talentos e certificadas por um «passe Parceria de Talentos da UE».

Or. en

Alteração 74

Proposta de regulamento
Artigo 12 – n.º 6

Texto da Comissão	*Alteração*
6. Os Estados-Membros ***participantes*** podem decidir, no quadro da Parceria de Talentos em causa, limitar a visibilidade dos perfis dos candidatos a emprego registados de países terceiros que tenham obtido um «passe Parceria de Talentos da UE», pelo período máximo de ***um ano***, aos empregadores estabelecidos num ou mais Estados-Membros que participem nessa mesma Parceria de Talentos. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve publicar informações sobre a aplicação do presente número na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.	6. Os Estados-Membros podem decidir, no quadro da Parceria de Talentos em causa ***na qual participam***, limitar a visibilidade dos perfis dos candidatos a emprego registados de países terceiros que tenham obtido um «passe Parceria de Talentos da UE», pelo período máximo de ***seis meses***, aos empregadores estabelecidos num ou mais Estados-Membros que participem nessa mesma Parceria de Talentos. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve publicar informações sobre a aplicação do presente número na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.

Or. en

Alteração 75

Proposta de regulamento
Artigo 12 – n.º 7

Texto da Comissão	*Alteração*
7. A lista dos países terceiros e dos Estados-Membros ***participantes*** que fazem parte de uma Parceria de Talentos e as profissões pertinentes por ela abrangidas devem ser publicadas na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.	7. A lista dos países terceiros e dos Estados-Membros que fazem parte de uma Parceria de Talentos e as profissões pertinentes por ela abrangidas devem ser publicadas na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.

Or. en

Alteração 76

Proposta de regulamento
Artigo 13 – título

Texto da Comissão	*Alteração*
Participação dos empregadores na Reserva de Talentos da UE	***Registo e*** participação dos empregadores na Reserva de Talentos da UE

Or. en

Alteração 77

Proposta de regulamento
Artigo 13 – n.º 1

Texto da Comissão	*Alteração*
1. Os empregadores interessados em participar na Reserva de Talentos da UE podem solicitar ao Ponto de Contacto Nacional da Reserva de Talentos da UE no Estado-Membro em que estão estabelecidos que transfira as suas ofertas de emprego para a plataforma informática da Reserva de Talentos da	***Suprimido***

UE.

Or. en

Alteração 78

Proposta de regulamento
Artigo 13 – n.º 1-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	1-A. Os empregadores que pretendam ser visíveis e publicar as suas ofertas de emprego na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE devem pode criar um perfil que contenha as informações mencionadas no artigo 6.º, n.º 3, segundo parágrafo, um extrato do registo comercial nacional que lhes diga respeito e uma cópia da verificação do registo criminal das pessoas singulares responsáveis pela empresa. Os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE devem exigir aos empregadores participantes na Reserva de Talentos da UE que participem numa sessão de informação sobre o recrutamento justo e as normas laborais internacionais. Após a sua participação na sessão de informação, os empregadores devem assinar um compromisso de adesão aos Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo da OIT.

Or. en

Alteração 79

Proposta de regulamento
Artigo 13 – n.º 1-B (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	1-B. Para além da participação na

sessão de informação a que se refere o n.º 1-A, os empregadores devem ter a possibilidade de participar em ações de formação adicionais sobre recrutamento justo. Após a conclusão dessas ações de formação adicionais, as ofertas de emprego desse empregador devem ganhar mais visibilidade na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE através do sistema de correspondência automática. Os empregadores devem também ganhar maior visibilidade na plataforma se oferecerem aos candidatos a emprego formação linguística ou outro desenvolvimento de competências relevantes durante o horário de trabalho.

Or. en

Alteração 80

Proposta de regulamento
Artigo 13 – n.º 1-C (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	1-C. Os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE devem analisar os empregadores estabelecidos no Estado-Membro que os designou e as informações por estes apresentadas antes de publicarem o seu perfil na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.

Or. en

Alteração 81

Proposta de regulamento
Artigo 13 – n.º 1-D (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	1-D. Os empregadores participantes na

	Reserva de Talentos da UE podem solicitar ao Ponto de Contacto Nacional da Reserva de Talentos da UE no Estado-Membro em que estão estabelecidos que transfira as suas ofertas de emprego para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE. As ofertas de emprego devem incluir, pelo menos, informações sobre o local e o tipo de trabalho, a duração da relação de trabalho, o tempo de trabalho, as condições de trabalho relevantes e informações sobre a remuneração, incluindo as práticas salariais aplicáveis. Devem também indicar claramente que não serão cobradas comissões de recrutamento ou custos conexos aos candidatos a emprego de países terceiros.

Or. en

Alteração 82

Proposta de regulamento
Artigo 13 – n.º 2 – parte introdutória

Texto da Comissão	*Alteração*
2. Os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE devem transferir para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE ofertas de emprego que:	2. Os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE devem transferir***, o mais rapidamente possível e, o mais tardar, no prazo de cinco dias úteis após um pedido de um empregador nos termos do n.º 1-D,*** para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE ofertas de emprego que:

Or. en

Alteração 83

Proposta de regulamento
Artigo 13 – n.º 3 – parágrafo 1

Texto da Comissão	*Alteração*
Os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE devem cumprir a legislação e as práticas nacionais e da União aplicáveis, a fim de garantir a proteção dos nacionais de países terceiros contra o recrutamento injusto e condições de trabalho insatisfatórias, bem como a não discriminação**.** Os Estados-Membros ***participantes*** podem estabelecer condições adicionais para a participação dos empregadores na Reserva de Talentos da UE, com vista a assegurar o cumprimento de outras práticas nacionais pertinentes**,** de convenções coletivas ***e dos princípios e linhas orientadoras estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho***, em conformidade com o direito da União.	Os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE devem cumprir a legislação e as práticas nacionais e da União aplicáveis ***e os Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo da OIT***, a fim de garantir ***o direito à liberdade de associação e à negociação coletiva e*** a proteção dos nacionais de países terceiros contra o recrutamento injusto e condições de trabalho insatisfatórias, ***incluindo a prevenção e a eliminação do trabalho forçado e do trabalho infantil,*** bem como a não discriminação***, em matéria de emprego e de profissão.*** Os Estados-Membros podem estabelecer condições adicionais para a participação dos empregadores na Reserva de Talentos da UE, com vista a assegurar o cumprimento de outras práticas nacionais pertinentes ***e*** de convenções coletivas, em conformidade com o direito da União.

Or. en

Alteração 84

Proposta de regulamento
Artigo 13 – n.º 3 – parágrafo 2

Texto da Comissão	*Alteração*
Os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE não podem cobrar comissões aos candidatos a emprego registados de países terceiros para efeitos do recrutamento.	Os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE não podem cobrar ***quaisquer*** comissões ***ou custos conexos*** aos candidatos a emprego registados de países terceiros para efeitos do recrutamento***, nem antes nem depois da conclusão do processo de recrutamento***.

Or. en

Alteração 85

Proposta de regulamento
Artigo 13 – n.º 5

Texto da Comissão	*Alteração*
5. Os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE devem indicar, sem demora injustificada, ***na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE*** que concluíram o processo de recrutamento de candidatos a emprego registados de países terceiros para a oferta de emprego em causa. ***Os perfis desses candidatos a emprego registados e*** as ofertas de emprego preenchidas deixam automaticamente de ser visíveis na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.	5. Os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE devem indicar ***ao Ponto de Contacto Nacional da Reserva de Talentos da UE***, sem demora injustificada, que concluíram o processo de recrutamento de candidatos a emprego registados de países terceiros para a oferta de emprego em causa. ***Antes do início do contrato de trabalho, o empregador deve fornecer ao candidato a emprego todas as informações necessárias, de forma clara e exaustiva, em conformidade com a Diretiva (UE) 2019/1152.*** As ofertas de emprego preenchidas deixam automaticamente de ser visíveis na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE. ***No perfil do candidato a emprego registado, deve indicar-se que este tenciona começar a trabalhar.***

Or. en

Alteração 86

Proposta de regulamento
Artigo 13 – n.º 6

Texto da Comissão	*Alteração*
6. As autoridades nacionais responsáveis pela legislação e pelas práticas relevantes nos Estados-Membros ***participantes*** devem informar imediatamente os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE sobre quaisquer violações da legislação ou das práticas relevantes estabelecidas no n.º 3 para efeitos do artigo 10.º, n.º 2, alínea e).	6. As autoridades nacionais responsáveis pela legislação e pelas práticas relevantes nos Estados-Membros devem informar imediatamente os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE sobre quaisquer violações da legislação ou das práticas relevantes estabelecidas no n.º 3 para efeitos do artigo 10.º, n.º 2, alínea e).

Or. en

Alteração 87

Proposta de regulamento
Artigo 16 – n.º 4-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	4-A. A ferramenta de correspondência automática deve conter salvaguardas incorporadas contra a discriminação com base nos motivos enumerados no artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

Or. en

Alteração 88

Proposta de regulamento
Artigo 17 – n.º 1 – parágrafo 1

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

Or. en

Alteração 89

Proposta de regulamento
Artigo 17 – n.º 1 – parágrafo 2 – parte introdutória

Texto da Comissão	*Alteração*
O Secretariado da Reserva de Talentos da UE, com o apoio dos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE, deve disponibilizar***, na plataforma informática da Reserva de Talentos da***	O Secretariado da Reserva de Talentos da UE, com o apoio dos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE, deve disponibilizar ***pública e gratuitamente*** as seguintes informações

UE, as seguintes informações:	***relativas a cada Estado-Membro, de forma clara, exaustiva, convivial e de fácil acesso, incluindo para as pessoas com deficiência, em conformidade com as normas de acessibilidade pertinentes previstas na Diretiva (UE) 2016/2102 e com os requisitos de acessibilidade em matéria de serviços estabelecidos no anexo I da Diretiva (UE) 2019/882***:

Or. en

Alteração 90

Proposta de regulamento
Artigo 17 – n.º 1 – parágrafo 2 – alínea a)

Texto da Comissão	*Alteração*
(a) Informações sobre os procedimentos de recrutamento e ***imigração***, o reconhecimento de qualificações e a validação de competências***, bem como sobre os direitos dos nacionais de países terceiros, nomeadamente no que diz respeito aos mecanismos de recurso disponíveis, e ainda informações sobre as condições de vida e de trabalho nos Estados-Membros participantes***;	(a) Informações sobre os procedimentos de recrutamento e ***de emprego***, ***inclusive sobre*** o reconhecimento de qualificações e a validação de competências;

Or. en

Alteração 91

Proposta de regulamento
Artigo 17 – n.º 1 – parágrafo 2 – alínea a-A) (nova)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(a-A) Informações sobre os procedimentos de imigração, incluindo procedimentos para a obtenção de vistos e autorizações de residência para fins de trabalho;

Or. en

Alteração 92

Proposta de regulamento
Artigo 17 – n.º 1 – parágrafo 2 – alínea a-B) (nova)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(a-B) Os direitos dos nacionais de países terceiros, nomeadamente no que diz respeito aos mecanismos de acesso à justiça e de recurso disponíveis e aos dados de contacto das organizações que oferecem assistência pós-recrutamento, se for caso disso;

Or. en

Alteração 93

Proposta de regulamento
Artigo 17 – n.º 1 – parágrafo 2 – alínea a-C) (nova)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(a-C) Informações sobre as condições de vida e de trabalho nos Estados-Membros;

Or. en

Alteração 94

Proposta de regulamento
Artigo 17 – n.º 1 – parágrafo 2 – alínea b)

Texto da Comissão	*Alteração*
(b) Informações que expliquem claramente aos candidatos a emprego de países terceiros que, se forem objeto de uma decisão judicial ou administrativa de recusa de entrada ou de recusa de permanência num Estado-Membro ou de	(b) Informações ***sobre as condições e os procedimentos de participação na Reserva de Talentos da UE, nomeadamente*** que expliquem claramente aos candidatos a emprego de países terceiros que, se forem objeto de uma

uma proibição de entrada em conformidade com a Diretiva 2008/115/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, estão proibidos de entrar e de permanecer no território de todos os Estados-Membros.	decisão judicial ou administrativa de recusa de entrada ou de recusa de permanência num Estado-Membro ou de uma proibição de entrada em conformidade com a Diretiva 2008/115/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, estão proibidos de entrar e de permanecer no território de todos os Estados-Membros.

Or. en

Alteração 95

Proposta de regulamento
Artigo 17 – n.º 1 – parágrafo 2-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	Os Pontos de Contacto Nacionais devem ser responsáveis pela atualização, sempre que necessário, das informações referidas no primeiro parágrafo.

Or. en

Alteração 96

Proposta de regulamento
Artigo 17 – n.º 1 – parágrafo 2-B (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	As informações referidas no n.º 1, alínea a) devem basear-se nos Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo da OIT.

Or. en

Alteração 97

Proposta de regulamento
Artigo 17 – n.º 2 – parte introdutória

Texto da Comissão	*Alteração*
2. ***A pedido dos*** candidatos a emprego ***registados*** de países terceiros ***e dos empregadores que participam*** na Reserva de Talentos da UE***, os Pontos*** de Contacto ***Nacionais*** da Reserva de Talentos da UE ***devem prestar-lhes apoio adicional e assistência após a seleção, em especial no que diz respeito a***:	2. ***Os*** candidatos a emprego de países terceiros ***que tenham sido selecionados para uma oferta de emprego*** na Reserva de Talentos da UE ***devem receber as seguintes informações adicionais do Ponto*** de Contacto ***Nacional pertinente*** da Reserva de Talentos da UE:

Or. en

Alteração 98

Proposta de regulamento
Artigo 17 – n.º 2 – alínea a)

Texto da Comissão	*Alteração*
(a) Informações ***específicas sobre os*** procedimentos ***nacionais*** de ***imigração destinados à*** obtenção de vistos e autorizações de residência para fins de trabalho ***após o processo de seleção***;	(a) ***As*** informações ***referidas no n.º 1, alínea a), no que diz respeito aos*** procedimentos de obtenção de vistos e autorizações de residência para fins de trabalho ***no Estado-Membro em causa***;

Or. en

Alteração 99

Proposta de regulamento
Artigo 17 – n.º 2 – alínea e)

Texto da Comissão	*Alteração*
e) Se disponíveis, os dados de contacto das organizações que prestam assistência pós-recrutamento aos nacionais de países terceiros.	e) Se disponíveis, os dados de contacto das organizações que prestam assistência pós-recrutamento aos nacionais de países terceiros***, tais como programas de transição***.

Or. en

Alteração 100

Proposta de regulamento
Artigo 17 – n.º 2 – parágrafo 1-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	Para efeitos das alíneas c) e d) do primeiro parágrafo, as informações podem ser prestadas em cooperação com os parceiros sociais e, se for caso disso, com as organizações que prestam assistência pós-recrutamento a nacionais de países terceiros.

Or. en

Alteração 101

Proposta de regulamento
Artigo 17 – n.º 3 – parágrafo 1-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	O Secretariado da Reserva de Talentos da UE, em cooperação com o Grupo Diretor, deve realizar campanhas de sensibilização dirigidos aos empregadores, em especial às PME, a fim de melhorar a compreensão do público e, através disso, a utilização da Reserva de Talentos da UE. Estas campanhas de sensibilização devem incluir informações sobre normas de recrutamento justo, em conformidade com os Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo da OIT.

Or. en

Alteração 102

Proposta de regulamento
Artigo 18 – n.º 1

Texto da Comissão	*Alteração*
1. Os Estados-Membros ***participantes*** devem assegurar a existência de mecanismos eficazes através dos quais os candidatos a emprego registados de países terceiros possam apresentar queixa em caso de incumprimento, por parte dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE, das obrigações e condições estabelecidas no artigo 13.º, n.º 3.	1. Os Estados-Membros devem assegurar a existência de mecanismos ***de reclamação*** eficazes ***e acessíveis ou de outros procedimentos de queixa, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais,*** através dos quais os candidatos a emprego registados de países terceiros possam apresentar queixa em caso de incumprimento, por parte dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE, das obrigações e condições estabelecidas no artigo 13.º, n.º 3***, ou de outras disposições pertinentes no que diz respeito à aplicação do presente regulamento***. ***O mecanismo de reclamação e os outros procedimentos de apresentação de queixas devem ser sensíveis às questões de género e assegurar que os candidatos a emprego de países terceiros que apresentem uma queixa estejam protegidos contra qualquer ato de retaliação.***
	Or. en

Alteração 103

Proposta de regulamento
Artigo 18 – n.º 2

Texto da Comissão	*Alteração*
2. ***Os Estados-Membros participantes devem*** assegurar o acesso fácil a informações relativas aos mecanismos de ***recurso*** disponíveis.	2. ***Os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE devem*** assegurar o acesso fácil a informações relativas aos mecanismos de ***reclamação ou outros procedimentos de apresentação de queixas*** disponíveis ***através da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, nomeadamente para pessoas com deficiência, em conformidade com a Diretiva (UE) 2016/2102***. ***Essas informações devem incluir os contactos das autoridades***

responsáveis, informações sobre as organizações nacionais de trabalhadores pertinentes e os contactos das organizações que representam nacionais de países terceiros.

Or. en

Alteração 104

Proposta de regulamento
Artigo 19 – n.º 1

Texto da Comissão	*Alteração*
1. ***Os Estados-Membros participantes podem decidir instituir procedimentos de imigração acelerados*** para permitir um recrutamento mais rápido de candidatos a emprego registados de países terceiros ***que tenham sido selecionados para uma oferta de emprego na Reserva*** de Talentos da UE.	1. Para permitir um recrutamento mais rápido de candidatos a emprego registados de países terceiros***, os Estados-Membros devem instituir procedimentos de imigração acelerados para os candidatos a emprego registados de países terceiros recrutados para profissões com escassez de mão de obra e para os candidatos a emprego registados de países terceiros que tenham obtido um «passe Parceria*** de Talentos da UE***» numa parceria em que o Estado-Membro tenha participado***. ***As informações sobre estes procedimentos acelerados devem ser disponibilizadas tanto aos empregadores como aos candidatos a emprego de países terceiros numa fase precoce do processo de recrutamento.***

Or. en

Alteração 105

Proposta de regulamento
Artigo 19 – n.º 2 – parte introdutória

Texto da Comissão	*Alteração*
2. Os procedimentos a que se refere o n.º 1 ***podem*** abranger:	2. Os procedimentos ***de imigração acelerados*** a que se refere o n.º 1 ***devem*** abranger:

Or. en

Alteração 106

Proposta de regulamento
Artigo 19 – n.º 2-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	2-A. Os Estados-Membros podem decidir aplicar os procedimentos de imigração acelerados referidos no n.º 1 a candidatos a emprego individuais de países terceiros que tenham sido previamente recrutados para um emprego através da Reserva de Talentos da UE.

Or. en

Alteração 107

Proposta de regulamento
Artigo 19-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	Artigo 19.º-A
	Os nacionais de países terceiros que tenham sido selecionados para uma oferta de emprego na Reserva de Talentos da UE devem beneficiar igualmente dos direitos previstos nos artigos 17.º, 18.º e 19.º.

Or. en

Alteração 108

Proposta de regulamento
Artigo 20 – n.º 1 – parte introdutória

Texto da Comissão	*Alteração*
1. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve acompanhar	1. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve acompanhar

regularmente o desempenho da Reserva de Talentos da UE, em conformidade com o artigo 8.º, n.º 2, alínea e). Em especial, devem ser recolhidos dados sobre:	regularmente o desempenho da Reserva de Talentos da UE, em conformidade com o artigo 8.º, n.º 2, alínea e). Em especial, devem ser recolhidos dados ***desagregados por género*** sobre:
	Or. en

Alteração 109

Proposta de regulamento
Artigo 20 – n.º 1 – alínea f-A) (nova)

Texto da Comissão	*Alteração*
	f-A) O número de perfis eliminados da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE nos termos do artigo 11.º, n.º 2-B;
	Or. en

Alteração 110

Proposta de regulamento
Artigo 20 – n.º 3

Texto da Comissão	*Alteração*
3. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve recolher os dados a que se refere no n.º 1 com o apoio dos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE e do Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE.	3. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve recolher os dados a que se refere no n.º 1 com o apoio dos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE e do Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE ***e em cooperação com os parceiros sociais e as organizações da sociedade civil, em especial as que trabalham com nacionais de países terceiros e pessoas com deficiência***.
	Or. en

Alteração 111

Proposta de regulamento
Artigo 24 – n.º 2

Texto da Comissão	*Alteração*
2. O presente regulamento é obrigatório em todos os seus elementos e diretamente aplicável nos Estados-Membros ***participantes***, em conformidade com os Tratados.	2. O presente regulamento é obrigatório em todos os seus elementos e diretamente aplicável nos Estados-Membros, em conformidade com os Tratados.

Or. en

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

A União Europeia e os seus Estados-Membros enfrentam uma escassez de mão de obra numa vasta gama de setores, desde o setor da construção e dos cuidados de saúde até ao setor da engenharia e das tecnologias da informação e da comunicação. É provável que a escassez de mão de obra se agrave nos próximos anos devido às tendências demográficas, enquanto a Europa está a competir globalmente por talentos com outros continentes e países individuais. A inadequação das competências no mercado de trabalho europeu está também a causar perdas económicas que podem atingir 2 % da produtividade anual. Simultaneamente, são necessárias mais vias legais para prevenir a migração irregular. Uma vez que a migração é um fenómeno natural que continuará a existir, nomeadamente devido às alterações climáticas e à evolução internacional, é crucial uma abordagem europeia comum da migração laboral legal.

É assim evidente que a Europa, para manter a sua competitividade e fomentar o crescimento económico, deve permanecer aberta ao mundo. A Europa precisa de atrair todos os tipos de níveis de competências direta e indiretamente necessários para a transição ecológica e digital, para a qualidade contínua dos nossos sistemas de proteção social e para a prosperidade do nosso continente. Ao mesmo tempo, como a Europa não existe num vazio, é também evidente que são essenciais parcerias fortes e sustentáveis com países terceiros. As Parcerias de Talentos podem contribuir para o desenvolvimento de competências e boas condições de trabalho em países terceiros, promovendo simultaneamente a migração circular como meio de evitar a fuga de cérebros.

No entanto, para que a correspondência efetiva entre empregadores e nacionais de países terceiros ocorra de forma mais eficiente, é criada a Reserva de Talentos da UE. Trata-se de uma proposta bem-vinda e solicitada pelo Parlamento Europeu em vários relatórios legislativos. A Reserva de Talentos da UE será a primeira plataforma à escala da UE para facilitar a correspondência entre nacionais de países terceiros e empregadores estabelecidos na União. Inspirar-se-á na EURES, a plataforma existente onde os cidadãos e os empregadores da UE podem fazer a correspondência, mas também irá mais além. Complementará as medidas e iniciativas existentes, não interferindo assim com a competência de cada Estado-Membro, por exemplo no que diz respeito ao direito de determinar os volumes de admissão de nacionais de países terceiros para trabalhar.

Ao contrário da proposta da Comissão Europeia, o projeto de relatório prevê que todos os Estados-Membros implementem a Reserva de Talentos da UE. Uma vez que a escassez de mão de obra é um problema à escala da União e que a Reserva de Talentos da UE pretende ser uma plataforma comum para unir os nacionais de países terceiros e os empregadores europeus, deve existir em todos os Estados-Membros para melhorar a previsibilidade, a transparência e a segurança jurídica para todos os que a utilizam. Continuará a ser voluntário para os empregadores e os nacionais de países terceiros utilizarem a Reserva de Talentos da UE quando procuram oportunidades, mas uma aplicação europeia comum facilitará o acesso à plataforma. Contribuirá igualmente para resolver um dos principais desafios das políticas de migração laboral na Europa de hoje: a fragmentação.

O projeto de relatório baseia-se ainda na proposta da Comissão Europeia, reforçando os dois principais blocos de construção da Reserva de Talentos da UE. Em primeiro lugar, reforça a proteção contra a discriminação e o recrutamento injusto de nacionais de países terceiros,

alinhando mais estreitamente a Reserva de Talentos da UE com os princípios gerais e diretrizes para o recrutamento justo elaborados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ao fazê-lo, visa também colmatar uma lacuna no quadro legislativo europeu em que, até à data, não existem regras comuns em matéria de procedimentos de recrutamento. Em segundo lugar, reforça a ligação da Reserva de Talentos da UE com o desenvolvimento do mercado de trabalho e, por conseguinte, com as necessidades reais dos empregadores europeus, envolvendo mais claramente os parceiros sociais e outras partes interessadas na governação da Reserva de Talentos da UE.

Para ambos os blocos de construção, a informação é fundamental. Por conseguinte, a prestação de informações e serviços de apoio foi clarificada e reforçada. O projeto de relatório estabelece uma distinção entre as informações que devem ser disponibilizadas publicamente a todos os (potenciais) nacionais de países terceiros e empregadores e as informações que devem ser concedidas a um nacional de país terceiro depois de estabelecer correspondência com um empregador. Para além da informação, a acessibilidade é crucial para garantir a igualdade de acesso à plataforma para todos os utilizadores. O projeto de relatório introduz requisitos de acessibilidade para toda a Reserva de Talentos da UE, incluindo as informações sobre a proteção de dados, bem como as informações fornecidas na plataforma real.

O projeto de relatório introduz igualmente condições proporcionais para a participação na Reserva de Talentos da UE. Os empregadores devem fornecer informações que possam ser verificadas pelos Pontos de Contacto Nacionais antes de serem autorizados a publicar ofertas de emprego na plataforma. Estas informações incluem, por exemplo, uma verificação do registo criminal da(s) pessoa(s) singular(es) responsável(eis) pela empresa, a fim de evitar que empregadores abusivos voltem a aparecer na plataforma. O projeto de relatório introduz disposições segundo as quais um empregador pode ser temporariamente suspenso em caso de falta puramente administrativa, mas também suspenso indefinidamente em caso de violação da legislação aplicável em matéria de luta contra o tráfico de seres humanos e sanções contra os empregadores de nacionais de países terceiros em situação irregular.

Simultaneamente, o projeto de relatório mantém determinadas disposições em matéria de proporcionalidade para os nacionais de países terceiros, segundo as quais uma pessoa 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 não será autorizada a registar-se, uma vez que, à data, não será autorizada a entrar e permanecer na União. Esta disposição é, no entanto, equilibrada ao permitir que os nacionais de países terceiros apresentem um novo pedido de registo após o termo da sua proibição de entrada, salvaguardando simultaneamente que as pessoas condenadas por infrações que constituam ou impliquem uma ameaça para a segurança nacional de um Estado-Membro nunca devem poder registar-se na Reserva de Talentos da UE.

Por último, uma vez que a Reserva de Talentos da UE assentará em sistemas de correspondência automática que a IA permite encontrar as competências mais adequadas para uma determinada oferta de emprego, é importante assegurar salvaguardas contra preconceitos por motivos discriminatórios.

ANEXO: ENTIDADES OU PESSOAS SINGULARES DE QUEM A RELATORA RECEBEU CONTRIBUTOS

Em conformidade com o artigo 8.º do anexo I do Regimento, a relatora declara ter recebido contributos das seguintes entidades ou pessoas singulares aquando da preparação do projeto de relatório, até à sua aprovação em comissão:

Entidade e/ou pessoa singular
Adecco Group
BusinessEurope
Confederation of Swedish Enterprises
European Commission
European Network of Migrant Women
European Trade Union Confederation
HOTREC
International Labour Organisation
International Organisation of Migration
Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM)
Swedish Trade Union Confederation

A lista acima é elaborada sob a responsabilidade exclusiva da relatora.