



Bruxelas, 17.1.2014  
SWD(2014) 10 final

**DOCUMENTO DE TRABALHO DOS SERVIÇOS DA COMISSÃO**

**RESUMO DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO**

*que acompanha o documento*

**Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho**

**relativo a uma rede europeia de serviços de emprego, ao acesso dos trabalhadores a serviços de mobilidade e ao desenvolvimento da integração dos mercados de trabalho**

{COM(2014) 6 final}  
{SWD(2014) 9 final}

# DOCUMENTO DE TRABALHO DOS SERVIÇOS DA COMISSÃO

## RESUMO DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO

*que acompanha o documento*

### **Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho**

**relativo a uma rede europeia de serviços de emprego, ao acesso dos trabalhadores a serviços de mobilidade e ao desenvolvimento da integração dos mercados de trabalho**

#### **1. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA**

##### **1.1. Mobilidade para o crescimento**

A mobilidade gera benefícios sociais e económicos. O aumento da mobilidade dos trabalhadores no interior da UE aumentará as oportunidades de emprego dos trabalhadores e ajudará os empregadores a preencher os postos de trabalho vagos de modo mais rápido e eficaz, o que contribui para o desenvolvimento de um mercado europeu do trabalho, com um elevado nível de emprego (artigo 9.º do TFUE). Contar com mercados de trabalho mais integrados permitiria que as economias interdependentes da UE se adaptassem melhor aos choques assimétricos.

##### **1.2. A não concretização da mobilidade dos trabalhadores, apesar da sua crescente disponibilidade**

Houve um aumento significativo do número de trabalhadores que indicaram ter «intenções firmes» (ou seja, a proporção dos que planeiam migrar nos próximos 12 meses) de mudar de país para trabalhar no estrangeiro. Os registos no portal EURES também assinalaram um aumento.

Hoje em dia, somente cerca de 325 000 pessoas, em média, se deslocam anualmente para trabalhar noutro Estado-Membro, enquanto as extrapolações das sondagens mostram que cerca de 2,9 milhões de cidadãos da UE gostariam de se deslocar nos 12 meses seguintes (1,2 milhões da população da UE). Isto representa um importante potencial de mobilidade e um desafio para a rede EURES.

As dificuldades práticas mais comuns esperadas ou efetivamente encontradas são a falta dos conhecimentos linguísticos pertinentes para assumir um lugar e as dificuldades em encontrar um emprego. A UE pode contribuir para combater esta última dificuldade, sensibilizando os cidadãos para as oportunidades de emprego em toda a União e desenvolvendo serviços de apoio adequados para incentivar os recrutamentos no interior da UE - uma tarefa para a rede EURES.

##### **1.3. A rede EURES**

A EURES é uma rede de cooperação entre a Comissão Europeia e os serviços públicos de emprego (SPE) dos Estados-Membros do Espaço Económico Europeu (os Estados-Membros da UE acrescidos da Noruega, da Islândia e do Liechtenstein) para o intercâmbio de ofertas de emprego e para a facilitação da mobilidade laboral no interior da UE. Foram identificados cinco principais problemas no funcionamento atual da rede EURES:

- Um conjunto incompleto de ofertas de emprego e de CV acessível na UE a todos os Estados-Membros (**transparência dos mercados de trabalho**);
- Uma capacidade limitada do portal EURES para fazer corresponder a oferta à procura, adequando as ofertas de emprego e os CV ao nível da UE, devido a um grau limitado de interoperabilidade semântica dos dados provenientes dos sistemas nacionais de ofertas de emprego (**potencial de correspondência automática**);
- Uma desigualdade no acesso aos serviços EURES na UE, pois as pessoas à procura de emprego e os empregadores não recebem sistematicamente todas as informações necessárias sobre a rede EURES, nem uma proposta de mais assistência na primeira fase de recrutamento (**integração da rede noutros contextos de procura de emprego**);
- Uma disponibilidade limitada para auxiliar - na correspondência entre ofertas e pedidos, no recrutamento e na colocação - as pessoas à procura de emprego e os empregadores que manifestaram o seu interesse na mobilidade laboral no interior da UE, incluindo em termos do acesso a medidas ativas do mercado de trabalho e a informações e aconselhamento sobre segurança social (**serviços de apoio**);
- Um intercâmbio de informações deficiente entre os Estados-Membros acerca da escassez e dos excedentes de mão de obra a nível nacional, o que impede uma cooperação prática mais centrada na rede EURES (**intercâmbio de informações e cooperação**).

### *1.3.1. Acervo incompleto de ofertas de emprego e de CV acessível a nível da UE*

Estima-se que, em média, só cerca de 30 % das ofertas de emprego a nível nacional são registadas no portal EURES. Este rácio varia bastante de país para país, dos 80 % da República aos 0 % da Bulgária e da Croácia<sup>1</sup>.

Atualmente não existe qualquer intercâmbio eletrónico automatizado, a nível europeu, dos CV ou de outras informações sobre o perfil da pessoa à procura de emprego. O intercâmbio de CV entre os conselheiros EURES é manual. O número de CV abrangidos por esta prática é baixo e a capacidade de, subsequentemente, fazer corresponder a oferta à procura é, portanto, muito limitada. A falta de transparência relativa aos CV limita as oportunidades de os empregadores encontrarem candidatos potenciais, com as necessárias e desejadas aptidões e competências. Não só ficam limitadas as suas oportunidades de livre serviço, mas também a eficiência do apoio que lhes é prestado pelos conselheiros EURES, pois passam a depender de um acesso indireto aos CV através dos conselheiros EURES noutros países, em vez de beneficiar de um acesso direto.

### *1.3.2. Capacidade limitada do portal EURES*

Conseguir efetuar uma correspondência de qualidade, a nível da UE, entre as ofertas de emprego e as pessoas à procura de emprego exige um sistema de classificação adequado e normas comuns acordadas tanto a respeito das ofertas de emprego, como das informações constantes dos CV. Atualmente, o portal EURES, tal como muitos sistemas nacionais, utiliza a Classificação Internacional Normalizada de Profissões (ISCO — International Standard Classification of Occupations).

A ISCO não é suficientemente detalhada enquanto instrumento para apoiar a correspondência para efeitos de emprego. A Comissão Europeia está a desenvolver uma classificação europeia das qualificações, competências, habilitações e profissões (provisoriamente denominada

---

<sup>1</sup> BG, HR: Falta de interoperabilidade técnica entre os sistemas nacionais e a rede EURES. Estão em curso trabalhos para corrigir a situação.

ESCO). Os Estados-Membros não são obrigados a assegurar o alinhamento entre os seus sistemas nacionais e esta classificação europeia, a fim de permitir a correspondência automática a nível europeu.

### *1.3.3. Desigualdade de acesso aos serviços EURES em toda a UE*

A falta de uma abordagem coerente sobre a organização da informação de base fornecida aos potenciais utilizadores e sobre o acesso aos serviços EURES podem conduzir a um risco de perda de oportunidades de mobilidade e de emprego, uma vez que os utilizadores não estão plenamente conscientes dos serviços de que podem esperar nem de que os serviços cessam nas fronteiras nacionais e de que não há outra entidade homóloga a prestar um serviço semelhante no outro país.

### *1.3.4. Serviços de apoio à mobilidade*

Os atuais serviços EURES conhecem três limitações: a) o grosso dos serviços consiste em informação e orientação de natureza geral e não suporta a correspondência, a colocação ou o recrutamento; b) o acesso a medidas ativas com incidência no mercado de trabalho vocacionadas para a mobilidade para fora não está salvaguardado e c) a interação e/ou a coordenação com serviços que tratam de outros obstáculos à mobilidade, como os que se dedicam à segurança social e à assistência social, é inadequada.

### *1.3.5. Intercâmbio de informações e cooperação*

Os Estados-Membros podem adaptar as suas políticas de mobilidade à luz de acontecimentos económicos que afetam os seus mercados de trabalho nacionais, mas tal não é feito de forma sistemática e, sobretudo, não é feito em consulta com outros Estados-Membros. Deveria haver instrumentos e procedimentos para analisar em conjunto a informação disponível, de maneira a apoiar a preparação de uma resposta concertada.

A cooperação transnacional eficaz sobre a mobilidade laboral no interior da UE pressupõe um acordo sobre objetivos comuns (uma visão partilhada) e um quadro para a coordenação entre os Estados-Membros a nível operacional, o que implica uma partilha de informação sistemática e intensiva, instrumentos comuns e uma repartição clara das responsabilidades. Não há atualmente qualquer acordo sobre objetivos comuns nem um quadro de coordenação.

## **1.4. Quem é afetado e de que forma?**

Os grupos mais afetados são os trabalhadores, em especial as pessoas à procura de emprego, e os empregadores.

As intenções expressas dos trabalhadores de se tornarem móveis não se concretizam. A reduzida transparência das ofertas e o apoio insuficiente para ultrapassar dificuldades práticas, como encontrar um emprego e adaptar-se à cultura e à língua de outros Estados-Membros, dificulta o exercício voluntário do direito de livre circulação dos trabalhadores.

Os empregadores não têm acesso ao acervo de talentos disponíveis no mercado de trabalho europeu. Isto é especialmente preocupante para os empregadores com ofertas de emprego disponíveis em profissões consideradas «de estrangulamento» no seu mercado de trabalho local, mas relativamente às quais pessoas à procura de emprego com as qualificações e as competências certas estão disponíveis noutras regiões da União.

## **1.5. Necessidade de intervenção**

As principais causas das insuficiências prendem-se com o atual quadro subjacente à rede EURES:

- **Obrigações pouco claras dos Estados-Membros**, que conduzem a uma ampla margem de interpretação e permitem que os Estados-Membros não transmitam todas as ofertas de emprego e informações pertinentes sobre o mercado de trabalho e mantenham as barreiras administrativas e a burocracia no acesso tanto das pessoas à procura de emprego como dos empregadores à informação sobre o mercado de trabalho da UE;
- **Insuficiente vontade dos Estados-Membros de, a título voluntário, prestarem serviços às pessoas à procura de emprego e aos empregadores em matéria de mobilidade laboral no interior da UE**, nomeadamente em termos de comunicação das ofertas ao portal EURES, da visibilidade das ofertas de emprego europeias nos portais nacionais de emprego e do acesso aos serviços de apoio à mobilidade;
- **Confiança excessiva na colaboração voluntária dos Estados-Membros para o funcionamento da rede EURES no seu conjunto**, o que conduziu a progressos insuficientes para o desenvolvimento de sistemas de cooperação, nomeadamente no âmbito da partilha automática de CV, da escolha dos serviços privados de emprego no sistema EURES a nível nacional e da implantação de um catálogo de serviços comuns sobre a mobilidade;
- **Ausência de uma abordagem coerente sobre como e onde a rede EURES, enquanto rede descentralizada de cooperação transnacional, entra em ação, deixando os Estados-Membros a funcionar numa zona cinzenta em termos dos interesses europeus e nacionais**, na ausência de políticas de mobilidade que orientem a coordenação das ações entre os Estados-Membros, no âmbito da rede EURES;
- **Poderes de coordenação limitados por parte da Comissão**, que restringem gravemente os instrumentos políticos para colmatar as lacunas no funcionamento da rede EURES, nomeadamente no que diz respeito ao desenvolvimento das ferramentas e meios de compensação e de análise das informações sobre o mercado de trabalho.

## 2. ANÁLISE DA SUBSIDIARIEDADE

A base jurídica da rede EURES encontra-se nos artigos 45.º e 46.º do TFUE, em especial o artigo 46.º, que se refere a uma colaboração estreita entre os serviços nacionais de emprego e prevê a criação de mecanismos adequados para pôr em contacto as ofertas e pedidos de emprego.

A presente iniciativa respeita os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade. As medidas específicas constantes da presente proposta estão estreitamente interligadas, reforçando-se mutuamente e tornando a rede EURES um instrumento eficaz para qualquer pessoa à procura de emprego e para os empregadores interessados na mobilidade laboral no interior da UE. O conjunto de medidas afigura-se adequado à luz da situação dos desempregados nos mercados de trabalho, das necessidades das pessoas à procura de emprego («intenções firmes») e das evoluções (tecnológicas) nos mercados das ofertas de emprego e de recrutamento.

Dado que a compensação das ofertas de emprego, dos pedidos de emprego e dos CV além-fronteiras e a resultante colocação de trabalhadores pressupõem ambas um quadro comum de cooperação entre organizações de Estados-Membros diferentes, os objetivos da presente proposta não podem ser suficientemente alcançados apenas pelos Estados-Membros a nível individual, requerendo, portanto, uma ação a nível da UE.

Estas medidas não excedem o necessário para alcançar esses objectivos.

A livre circulação dos trabalhadores é um direito fundamental e o objetivo deste instrumento é reforçá-lo, facilitando o seu exercício.

### **3. OBJETIVOS**

O objetivo geral da presente iniciativa consiste em aprofundar a integração do mercado de trabalho europeu. Isto implica fazer da rede EURES um instrumento eficaz para qualquer trabalhador, pessoa à procura de emprego ou empregador da UE interessado na mobilidade laboral no interior da UE.

Para a consecução desse objetivo geral, definiram-se os seguintes **objetivos específicos**:

1. Alcançar, no portal EURES, um fornecimento quase total de ofertas de emprego, tendo as pessoas à procura de emprego em toda a Europa acesso imediato às mesmas ofertas, em combinação com um vasto conjunto de CV disponíveis a partir do qual os empregadores registados podem recrutar;
2. Permitir que o portal EURES concretize uma boa correspondência automática entre as ofertas de emprego, os pedidos de emprego e os CV, traduzindo para todas as línguas da UE e possibilitando a compreensão das qualificações, competências, habilitações e percursos profissionais a nível nacional;
3. Disponibilizar informação de base sobre a rede EURES em toda a União a qualquer pessoa à procura de emprego ou empregador em busca de serviços de recrutamento ao cliente e oferecer, de forma coerente, a qualquer pessoa interessada, acesso à rede EURES;
4. Auxiliar quaisquer pessoas interessadas nas atividades de correspondência, colocação e recrutamento através da rede EURES;
5. Apoiar o funcionamento da rede EURES, através do intercâmbio de informações sobre as situações de carência e excesso de mão de obra a nível nacional e da coordenação de ações entre os Estados-Membros.

### **4. OPÇÕES POLÍTICAS**

#### **4.1. Opção 1: Manutenção do *status quo***

As adaptações já iniciadas (Decisão EURES da Comissão de 2012) sobre o funcionamento da rede, a organização do trabalho entre os diferentes intervenientes, os objetivos operacionais da rede EURES e a definição dos serviços propostos continuariam dentro do âmbito do Regulamento n.º 492/2011 na sua formulação atual.

#### **4.2. Opção 2: «Lisbonização»**

Esta opção visa uma resolução rápida do pedido apresentado pelo Parlamento Europeu sem introduzir quaisquer outras alterações, em comparação com o *status quo*. Incluiria duas ações sucessivas: em primeiro lugar, substituir o artigo 38.º do Regulamento n.º 492/2011 e aprovar a subsequente alteração deste regulamento no que toca aos poderes a conferir à Comissão para aplicação do Regulamento n.º 492/2011 em consonância com as novas disposições do Tratado de Lisboa e, em segundo lugar, lançar o procedimento de uma nova decisão EURES em conformidade com o regulamento revisto.

### 4.3. Opção 3: Modernizar e reforçar a EURES

Esta opção permitirá reforçar o quadro normativo EURES, combinando a modernização das disposições sobre o mecanismo de compensação das ofertas e dos pedidos de emprego com o reforço do fornecimento dos serviços EURES e com a racionalização do funcionamento da rede EURES.

De acordo com esta opção, a base jurídica da rede EURES será integrada num único regulamento, as obrigações em vigor serão reforçadas e serão aditadas novas obrigações no que diz respeito aos seguintes aspetos:

- **Transparência dos mercados de trabalho (Transparência):** As atuais obrigações de intercâmbio de ofertas de emprego serão reforçadas e clarificadas através da introdução de obrigações para os Estados-Membros no sentido de a) disponibilizar à EURES todas as ofertas de emprego publicadas a nível nacional; b) disponibilizar à EURES os CV de todas as pessoas à procura de emprego que assim o queiram e c) ligar o portal EURES a todos os portais nacionais de procura de emprego, tornando-o claramente visível e passível de ser pesquisado, facilitando, assim o acesso de proximidade às ofertas de emprego europeias.
- **Máxima interoperabilidade (Potencial de correspondência automática):** Os Estados-Membros serão obrigados a assegurar a plena interoperabilidade de acordo com normas técnicas e modelos entre os sistemas nacionais e o portal EURES. A obrigação de garantir a interoperabilidade define o sistema uniforme do regulamento e requer que se utilizem, para a entrega das ofertas de emprego e dos CV, modelos e normas técnicas, também no que respeita ao alinhamento para e a partir de classificações.
- **Integração noutras plataformas:** Os Estados-Membros deverão garantir que todas as pessoas à procura de emprego e todos os empregadores que solicitam serviços ao cliente junto de um serviço de emprego recebem ou são informados da existência de informação de base sobre a rede EURES e que lhes deve ser explicitamente perguntado se gostariam de ter uma ajuda suplementar («proposta EURES»).
- **Acesso melhorado por parte dos trabalhadores a serviços de apoio à mobilidade (serviços de apoio):** Os Estados-Membros devem assegurar o acesso a apoio em matéria de procura de emprego e de recrutamento a todas as pessoas à procura de emprego e a todos os empregadores que tenham indicado pretender utilizar a rede EURES. Além disso, o acesso a medidas ativas com incidência no mercado de trabalho deve ser independente da nacionalidade do trabalhador da UE ou do local de trabalho. Acresce que devem ser fornecidos apoio e informações específicas (remissões para as autoridades competentes) em matéria de segurança social.
- **Intercâmbio de informações e cooperação:** Os Estados-Membros serão obrigados a a) proceder ao intercâmbio de informações confidenciais sobre o mercado de trabalho e b) coordenar as ações de acordo com as informações recolhidas.

### 4.4. Opção 4: Opção 3 + Acordos de parceria na UE

A opção 4 inclui a modernização da rede EURES tal como descrita na opção 3 e acrescenta um mandato para que a Comissão possa entrar em parcerias à escala da UE com serviços de emprego não públicos.

No âmbito da opção 3, os Estados-Membros agem como guardiões do acesso dos serviços de emprego não públicos à rede EURES. Em conformidade com a opção 4, a Comissão ficará também habilitada a celebrar acordos de parceria em pé de igualdade com os Estados-Membros. Para estes prestadores de serviços, a Comissão assumiria igualmente os deveres que incumbem aos Estados-Membros, com vista à garantia da qualidade, da interoperabilidade, etc., enumerados em 5.3.

## **5. AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS**

### **5.1. Opção 1: Manutenção do *status quo***

Em termos globais, o processo de reforma a que se deu início com a decisão EURES de 2012 será mantido. No entanto, a rapidez da sua execução será reduzida, visto que o processo pendente no Tribunal introduziu incerteza jurídica na tramitação.

Se a Comissão aguardar até o Tribunal tomar uma decisão, estará—implicitamente—a indicar às partes envolvidas que os esforços de reforma poderão vir a ser atrasados.

Quer isto dizer que esta opção desestabilizaria e atrasaria a maioria das reformas da decisão de 2012 e que, obviamente, nenhuma das lacunas assinaladas supra seria colmatada.

### **5.2. Opção 2: «Lisbonização»**

Esta opção requer que a Comissão aja rapidamente no que se refere ao lançamento do processo de adoção de uma decisão, em conformidade com a versão revista do regulamento, que confirme o empenho continuado da rede EURES na reforma de 2012.

A revisão do artigo 38.º do Regulamento n.º 492/2011 constituirá a fundação para as futuras alterações da rede EURES. Permitirá à Comissão, no futuro, adotar atos de aplicação e/ou de delegação com base no Capítulo II do Regulamento. Como tal, representa uma base para reformas futuras. Tais reformas, no entanto, ficarão limitadas a elementos não essenciais ou a medidas de execução, uma vez que não podem ir além do atual âmbito de aplicação do regulamento.

Esta opção poderia fornecer uma base adequada para prosseguir o aumento da transparência dos mercados de trabalho e, até certo ponto, a integração.

No entanto, não permitiria resolver por completo as insuficiências da correspondência automática (na ausência de uma obrigação de alinhamento entre a classificação nacional e europeia), da integração noutras plataformas (na ausência de uma obrigação de prestar informações de base e orientações aos empregadores e às pessoas à procura de emprego que solicitam serviços ao cliente em matéria de recrutamento), dos serviços de apoio (na ausência de um pacote de serviços objeto de um acordo formal), do intercâmbio de informações e da cooperação (na ausência de uma definição clara do âmbito do intercâmbio de informações relativas ao mercado de trabalho). Esta opção não virá, por conseguinte, resolver plenamente quatro das deficiências detetadas.

### **5.3. Opção 3: Modernizar e reforçar a EURES**

#### *5.3.1. Transparência*

##### *Impactos*

Aumentar o número de ofertas de emprego trocadas e difundidas a nível europeu reforçará as possibilidades de as pessoas à procura de emprego encontrarem postos em aberto. É difícil avaliar o número de ofertas de emprego suplementares que serão disponibilizadas na ausência de uma perspetiva global dos diferentes acordos com intervenientes de serviços não públicos

de emprego nos Estados-Membros e perante a falta de dados sobre a dimensão das ofertas de emprego provenientes dos serviços públicos de emprego a níveis descentralizados.

Uma abordagem mais sistemática da recolha e partilha de pedidos de emprego e de CV no portal EURES melhorará as possibilidades de os empregadores encontrarem candidatos adequados disponíveis para as suas ofertas de emprego.

O facto de as ofertas de emprego EURES ficarem visíveis nos portais nacionais de pesquisa de emprego facultará às pessoas à procura de emprego um acesso mais fácil às oportunidades de emprego a nível europeu. Dado que os portais nacionais de procura de emprego são, naturalmente, o primeiro lugar para procurar trabalho, apresentar de forma claramente visível a opção de pesquisar dentro de um conjunto de ofertas de emprego europeias dá a essas pessoas uma imagem mais completa das oportunidades existentes.

#### *Custos*

Todos os Estados-Membros já criaram (ou estão preparados para o fazer) o mecanismo de intercâmbio de ofertas de emprego com a rede EURES. O alargamento destes mecanismos, a fim de incluir informações sobre os CV, gera custos, cujo montante dependerá, contudo, de um conjunto de fatores. Se os sistemas existentes puderem ser alargados de maneira a incluir CV, o custo pode ser relativamente baixo; caso tenha de ser montado um sistema inteiramente novo, os custos serão muito mais elevados. A maior parte do *software* necessário será entregue pela Comissão gratuitamente. Numa estimativa grosseira, o custo do desenvolvimento de um novo sistema poderá ser de cerca de 100 000 euros, com custos de manutenção anuais da ordem dos 12 000 euros.

Com o sistema API, cada prestador de serviços EURES é capaz de carregar dados EURES no seu serviço em linha a baixo custo. Estima-se que a integração represente alguns dias de trabalho para 3 ou 4 pessoas.

#### *5.3.2. Correspondência automática*

##### *Impacto*

Os benefícios das normas comuns europeias são óbvios: permitem que as pessoas à procura de emprego e os empregadores percebam muito melhor os perfis uns dos outros. Contar com um tal padrão de nível europeu de descrições de funções e de perfis dos candidatos constituiria um enorme passo no sentido de um mercado de trabalho europeu mais integrado e, ao mesmo tempo, tornaria mais atraente, para os trabalhadores e os empregadores de diferentes países, a utilização do portal EURES.

Completar o alinhamento em relação à ESCO por todos os prestadores de serviços EURES facilitará a correspondência a nível da UE de pessoas com empregos, tendo em conta os diferentes perfis de competências dos candidatos e as necessidades específicas dos empregadores. Uma vez que a ESCO será multilingue, a língua das informações sobre o mercado de trabalho é menos relevante.

##### *Custos*

A adaptação dos atuais sistemas informáticos à plena interoperabilidade semântica europeia implicará custos iniciais. Para os SPE (como a França e a República Checa) que têm os seus próprios sistemas de classificação, que incluem tanto as profissões, como as aptidões e competências, o inventário descritivo necessário para e a partir da ESCO pode ser efetuado como parte das atualizações regulares que são necessárias para tais sistemas. Para os demais serviços públicos de emprego (aproximadamente 80 % da totalidade), que utilizam classificações de profissões com base na ISCO, terá de ser efetuado um exercício de inventário em separado.

Os custos exatos do alinhamento são dificilmente calculáveis e variarão muito entre os Estados-Membros, em função dos sistemas em vigor. De facto, ter um sistema de correspondências com um bom desempenho é uma característica elementar e fundamental das modernas instituições do mercado de trabalho e o custo do estabelecimento e da manutenção de um tal sistema não deverá, por conseguinte, ser diretamente atribuído à reforma da EURES por si só. Por conseguinte, a reforma da EURES deve ser encarada como uma oportunidade, mas não como a razão para a aplicação de tal sistema.

A opção de abandonar a classificação atual dos dados e adotar plenamente a ESCO permanece aberta a todos. Isto evitaria futuros custos de manutenção e atualização das nomenclaturas nacionais.

### *5.3.3. Integração noutras plataformas*

#### *Impactos*

Uma abordagem comum e mais sistemática da integração da rede EURES nos serviços oferecidos asseguraria que todas as pessoas à procura de emprego e todos os empregadores na UE têm basicamente o mesmo nível de acesso à rede EURES e recebem informações claras e completas sobre o que a rede pode fazer, quando e como.

Alargar o fornecimento de informação de base de maneira a abranger todos os serviços de emprego que oferecem serviços ao cliente multiplicará o efeito da disponibilização de informações na rede EURES às pessoas à procura de emprego e aos empregadores, aumentando assim as oportunidades de correspondência para além da atual percentagem conseguida pelos SPE. Dado que se trata de um instrumento fundamental para garantir o acesso aos principais grupos-alvo, a integração não deve ser aplicável apenas aos serviços públicos de emprego, independentemente de estes optarem ou não por participar e de serem ou não aceites como prestadores de serviços EURES (parceiros EURES) ou não.

#### *Custos*

Como as informações EURES podem ser incluídas nos procedimentos normais de gestão de clientes, tanto para os SPE como para outros possíveis prestadores de serviços EURES, os custos administrativos deverão ser reduzidos.

Os Estados-Membros com redes EURES razoavelmente bem desenvolvidas não verão os seus custos aumentar, pois os níveis de serviço já estão ao nível ou acima dos potenciais requisitos ou porque existe um número suficiente de recursos disponíveis nas redes nacionais EURES. Os SPE que integraram eficazmente a EURES já estão a prestar informações às pessoas à procura de emprego através dos seus processos normalizados.

### *5.3.4. Serviços de apoio*

#### *Impacto*

Alargar a oferta de serviços EURES através de serviços específicos de apoio à mobilidade contribuirá para ajudar os trabalhadores a superar os obstáculos à mobilidade, dado que não dispõem dos recursos económicos necessários para explorar totalmente o seu potencial no mercado de trabalho ou para aí apresentar os seus atrativos.

Suprimir as limitações geográficas colocadas aos programas nacionais do mercado de trabalho para as pessoas à procura de emprego interessadas em trabalhar noutro Estado-Membro da União Europeia faculta ao pessoal EURES os mesmos instrumentos disponíveis nos mercados de trabalho nacionais para facilitar a transição para o mundo do trabalho e contribui para o preenchimento das ofertas de trabalho existentes. Dará, por conseguinte, mais oportunidades aos trabalhadores.

As disposições previstas irão ajudar os empregadores a preencher as suas ofertas de trabalho mais rapidamente, pois a rede EURES irá complementar mais eficazmente os serviços de emprego a nível nacional. Através da rede EURES, ficará disponível um leque mais alargado de candidatos, aumentando o potencial de encontrar os candidatos com as competências adequadas. As PME poderão beneficiar, em especial, do reforço dos serviços aos empregadores, uma vez que o tempo necessário para a contratação de pessoal será reduzido, assim como, em geral, os custos das transações.

As melhorias, incluindo, em especial, o apoio subsequente ao recrutamento, serão mais importantes para as PME do que para as grandes empresas que, frequentemente, já estabeleceram os seus próprios sistemas de recrutamento e integração de trabalhadores a partir do estrangeiro. Para estas, pagar por este tipo de apoio também constitui um problema menor, ao passo que as PME podem estar menos dispostas ou habilitadas a fazê-lo.

### *Custos*

A maior parte dos custos decorre através dos serviços de apoio à mobilidade individual, ou seja, da assistência às pessoas à procura de emprego e aos empregadores. Esses custos dependem da natureza da prestação e das necessidades individuais. Como tal, são variáveis e em relação direta com o trazer as pessoas para o mercado de trabalho. O programa de formação EURES financiado pela Comissão no âmbito do EaSI pode cobrir ações de formação de pessoal para recentrar as atividades na correspondência, na colocação e no recrutamento.

No que diz respeito às medidas ativas com incidência no mercado de trabalho e, em especial, aos cursos de línguas, as estimativas internas apontam para entre 50 e 250 euros por participante. Tal abrangeria, em princípio, cursos em linha de, aproximadamente, seis meses envolvendo alguma supervisão em linha (independentemente do nível). No entanto, o custo está atualmente a baixar para todas as línguas no mercado e as economias de escala podem ter um papel a desempenhar.

Com base em algumas suposições, uma estimativa aproximada situa os custos globais adicionais, por ano, em matéria de informação e assistência à procura de emprego, em cerca de 33,3 milhões para a informação e 16 milhões para a assistência à procura de emprego.

As atividades nacionais, em especial o funcionamento da rede EURES a nível nacional (gabinete de coordenação nacional) e o desenvolvimento de sistemas à medida para os serviços de apoio à mobilidade a nível local, regional, nacional e transfronteiriço serão elegíveis para financiamento no âmbito do Fundo Social Europeu (FSE) no período 2014-2020, em conformidade com as prioridades de investimento aplicáveis.

Os Estados-Membros poderão ter de transferir o pessoal EURES existente de ações mais gerais de informação e de comunicação sobre a rede EURES para atividades de correspondência, colocação e recrutamento. Os mais de 900 conselheiros EURES da rede devem, em princípio, tornar-se todos peritos da correspondência no interior da UE e centrar-se nos resultados em matéria de recrutamento. As suas atividades gerais de informação poderão tornar-se menos relevantes, pois a integração, no futuro, irá trazer mais clientes, pelo que sempre que continuem a ser necessárias atividades de promoção em geral, estas podem ser reduzidas ou passar completamente para o pessoal do balcão de acolhimento / menos especializado e/ou para os serviços em linha.

### 5.3.5. *Governança da rede EURES e cooperação entre os serviços de emprego*

#### *Impacto*

Mediante uma apresentação de relatórios e um acompanhamento estruturados, baseados em informações apropriadas sobre os excedentes e as carências no mercado de trabalho, os SPE e os demais prestadores de serviços EURES (parceiros EURES) disporão das informações necessárias para planear em conjunto atividades coordenadas no âmbito da rede EURES como, por exemplo, garantir que as atividades estão orientadas para os setores em que as suas contribuições serão mais eficazes. O planeamento conjunto garantirá igualmente que existe um apoio homólogo noutra Estado-Membro: por exemplo, o reforço do apoio à mobilidade prestado a um grupo específico de trabalhadores da UE num país de origem é compensado pelo apoio necessário a esses trabalhadores no país de acolhimento.

#### *Custos*

Haveria um custo inicial, a suportar pelos Estados-Membros, relativo ao estabelecimento do sistema de informação, incluindo os custos dos serviços (revisão dos mecanismos de recolha de dados subjacentes nos SPE e exame dos processos corporativos). Verificar-se-iam, também, eventualmente, custos informáticos e de formação relativos à adaptação dos processos corporativos, à revisão ou introdução de protocolos de dados junto de intervenientes fora dos SPE e aos processos de consulta adequados a nível nacional.

### **5.4. Opção política n.º 4: Opção 3 mais acordos de parcerias à escala da UE com serviços de emprego privados**

#### *Impactos*

Com um tal mecanismo de autorização a nível da UE, a melhoria do acesso à prestação de serviços de mobilidade aos trabalhadores poderia ser garantida independentemente de considerações de ordem nacional. Estar-se-ia presumivelmente a aumentar o número de prestadores de serviços EURES (parceiros EURES) em comparação com a opção em que os novos prestadores de serviços só são acordados a nível dos Estados-Membros no âmbito de sistemas de acreditação nacionais. Para além do âmbito do impacto sobre a rede EURES, esta opção poderia ter duas repercussões mais vastas no mercado dos serviços de emprego.

Há uma série de preocupações relacionadas com o papel da Comissão e com a relação entre a Comissão e cada um dos Estados-Membros:

Em primeiro lugar, existe o risco de que o papel alargado da Comissão venha a interferir com o papel dos diferentes Estados-Membros. Em segundo lugar, a Comissão gostaria de assumir diretamente a responsabilidade pela garantia da qualidade das atividades realizadas pelos prestadores de serviços acreditados, mas, atualmente, não existem tais funções nos serviços da Comissão. Em terceiro lugar, os resultados dependerão em grande medida da vontade dos intervenientes em causa, nomeadamente os serviços de emprego privados, de lançarem uma nova forma de cooperação e reconhecerem os benefícios da participação na rede EURES, bem como da necessidade de a Comissão encontrar, tanto quanto possível, uma plataforma comum com todos os serviços de emprego privados eventualmente interessados.

#### *Custos*

O estabelecimento deste sistema a nível da UE deverá ser relativamente dispendioso em termos de pessoal para a Comissão. Embora a gestão das relações com os principais serviços de emprego privados ativos no mercado de trabalho europeu seja provavelmente viável sem grandes custos de pessoal adicionais, se o sistema da UE se tornar a opção preferida de um

número mais substancial destes serviços, será necessário aumentar o pessoal dedicado à rede EURES.

## 6. COMPARAÇÃO DAS OPÇÕES

<b>Objetivos</b>	<b>Opção 1: Nenhuma ação</b>	<b>Opção 2: «Lisbonização»</b>	<b>Opção 3: Novo regulamento</b>	<b>Opção 4: Novo regulamento + Acordos de parceria da UE</b>
Atingir no portal EURES um fornecimento quase total de ofertas de emprego, tendo as pessoas à procura de emprego em toda a Europa um acesso fácil às mesmas ofertas de emprego (...)	Estagnação -  Não se prevê um aumento do acervo de ofertas previsto, salvo em caso de esforços voluntários	Positivo +  Potencial para um aumento da quantidade do acervo de ofertas, se forem introduzidos atos de execução sobre a partilha de mais dados	Bastante positivo + +  Obrigação reforçada dos Estados-Membros de disponibilizar todas as ofertas de emprego  Possibilidade de ofertas de emprego suplementares devido à cooperação com serviços de emprego privados a nível nacional	Muito positivo +++  Obrigação reforçada dos Estados-Membros de disponibilizar todas as ofertas de emprego  Mais do que possibilidade, garantia de ofertas de emprego suplementares no seguimento de acordos da UE com serviços de emprego privados fundamentais em toda a UE
(...) em combinação com um vasto conjunto de CV disponíveis a partir dos quais os empregadores registados podem recrutar	Estagnação -  Não se prevê um aumento do acervo de CV, salvo em caso de esforços voluntários	Positivo +  Potencial para um aumento da quantidade do acervo de CV, se os atos de execução sobre a partilha de mais dados forem introduzidos	Bastante positivo + +  Obrigação de os Estados-Membros disponibilizarem CV  Possibilidade de esforços suplementares devido à cooperação com serviços de emprego privados a nível nacional	Muito positivo +++  Obrigação de os Estados-Membros disponibilizarem CV  Para além da possibilidade, garantia de esforços suplementares no seguimento de acordos da UE com serviços de emprego privados fundamentais a nível da UE
Permitir que o portal EURES concretize uma boa correspondência automática entre as	Positivo +	Positivo +	Bastante positivo + +	Bastante positivo + +

ofertas de emprego, os pedidos de emprego e os CV, traduzindo para todas as línguas da UE e possibilitando a compreensão das qualificações, competências, habilitações e percursos profissionais a nível nacional;	Possibilidade de uma boa correspondência, partindo do princípio de adesão voluntária da maioria, se não de todos, os Estados-Membros às normas da ESCO	Possibilidade de uma boa correspondência, partindo do princípio de adesão voluntária da maioria, se não de todos, os Estados-Membros às normas da ESCO	A nova obrigação de alinhamento com a ESCO permitirá garantir a correspondência automática, tanto a nível da UE, como para benefício de todos os Estados-Membros a nível nacional	A nova obrigação de alinhamento com a ESCO permitirá garantir a correspondência automática, tanto a nível da UE, como para benefício de todos os Estados-Membros a nível nacional
Disponibilizar informação de base sobre a rede EURES em toda a União a qualquer pessoa à procura de emprego ou empregador em busca de serviços de recrutamento ao cliente e oferecer, de forma coerente, a qualquer pessoa interessada, acesso à rede EURES;	Neutro 0  Os esforços de integração individuais deverão prosseguir de acordo com as necessidades nacionais e a estrutura organizacional	Neutro 0  Os esforços de integração individuais deverão prosseguir de acordo com as necessidades nacionais e a estrutura organizacional	Positivo +  Igualdade de tratamento dos trabalhadores e dos empregadores e abordagem comum em matéria de informações de base e de quem deve ter acesso à rede EURES em toda a UE	Positivo +  Igualdade de tratamento dos trabalhadores e dos empregadores e uma abordagem comum em matéria de informações de base e de quem deve ter acesso à rede EURES em toda a UE
Auxiliar essas pessoas interessadas nas atividades de correspondência, colocação e recrutamento através da rede EURES;	Neutro 0  Os esforços individuais para assegurar serviços de apoio à mobilidade, de acordo com a interpretação nacional, deverão continuar	Neutro 0  Os esforços individuais para assegurar serviços de apoio à mobilidade, de acordo com a interpretação nacional, deverão continuar	Positivo +  Igualdade de tratamento dos trabalhadores e empregadores interessados e definição comum do âmbito dos serviços de apoio à mobilidade de que podem beneficiar	Positivo +  Igualdade de tratamento dos trabalhadores e empregadores interessados e definição comum do âmbito dos serviços de apoio à mobilidade de que podem beneficiar
Apoiar o funcionamento da rede EURES, através do intercâmbio de informações sobre as situações de carência e excesso de mão de obra a nível nacional e da coordenação de	Neutro 0  Possibilidade de partir da abordagem comum sobre a programação ao abrigo da decisão de 2012	Neutro 0  Possibilidade de partir da abordagem comum sobre a programação ao abrigo da decisão de 2012	Positivo +  Quadro global em matéria de intercâmbio de informações e de coordenação das atividades da rede EURES	Bastante positivo ++  Quadro global em matéria de intercâmbio de informações e de coordenação das atividades da rede EURES

ações entre os Estados-Membros.				Garantia de dados suplementares no seguimento de acordos de parceria da UE com serviços de emprego privados fundamentais a nível da UE
Eficácia	0	+	++	- Preocupações relacionadas com o papel da Comissão e com a relação entre a Comissão e cada um dos Estados-Membros
Custos	Sem custos adicionais	Sem custos adicionais	Custos adicionais para os Estados-Membros e a Comissão	Custos adicionais para os Estados-Membros e a Comissão

Apenas as opções 3 e 4 produzirão efeitos positivos adicionais. Ao abrigo da opção 4, a probabilidade de tais efeitos é muito mais elevada, dada a forma como a rede EURES seria alargada. Contudo, nesta fase do desenvolvimento da rede EURES enquanto instrumento para o funcionamento dos mercados de trabalho europeus, a implementação da opção 4 implica uma série de preocupações relacionadas com o papel da Comissão e a relação entre esta e cada um dos Estados-Membros. Embora esta opção não seja de excluir no futuro, na presente forma, ou numa forma ligeiramente diferente, é considerado prudente efetuar primeiro uma reforma global da rede EURES e subsequentemente uma revisão a fim de avaliar a necessidade de uma solução mais integrada. Por conseguinte, a opção 3 é considerada a mais eficaz e, consequentemente, a melhor opção.

## 7. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

As disposições em vigor para a recolha de dados e a partilha de informações no âmbito da rede EURES em termos de contributos e resultados serão reforçadas. Para intensificar a recolha de dados sobre produtos e resultados, haverá um conjunto de indicadores comuns, que juntarão às fontes de dados existentes - como os relatórios mensais referidos anteriormente - outras novas, como, por exemplo, sondagens aos clientes realizadas a nível nacional. A evolução da situação nos SPE, incluindo as operações de modernização e eficiência, será controlada através das atividades da rede de SPE e do programa de aprendizagem mútua e de diálogo entre os SPE. Prevê-se a inclusão dos desenvolvimentos da rede EURES nos SPE, em especial no que respeita à integração dos serviços EURES noutras plataformas. Utilizando as informações recolhidas deste modo, a Comissão apresentará, de dois em dois anos, um relatório de execução. Uma avaliação *ex-post*, a discutir a eficácia do novo regulamento, será efetuada cinco anos após a sua adoção.