COMISSÃO EUROPEIA

Bruxelas, 9.4.2010
COM(2010)134 final

RELATÓRIO DA COMISSÃO

sobre a formação e intercâmbio de funcionários encarregados da concretização da assistência mútua nos termos da Directiva Serviços (2006/123/CE)

SEC(2010)395

RELATÓRIO DA COMISSÃO

sobre a formação e intercâmbio de funcionários encarregados da concretização da assistência mútua nos termos da Directiva Serviços (2006/123/CE)

(Texto relevante para efeitos do EEE)

1. INTRODUÇÃO

Uma vertente importante e inovadora da Directiva Serviços[1] diz respeito à cooperação administrativa. As autoridades competentes a nível nacional, regional e local em todos os Estados-Membros[2] devem prestar-se assistência mútua directamente e além fronteiras, a fim de evitar a multiplicação de controlos e garantir uma fiscalização eficaz dos prestadores de serviços (artigos 28.º a 36.º).

O Sistema de Informação do Mercado Interno (IMI) apoia as autoridades no desempenho desta missão. O IMI é uma rede de informação baseada em TI desenvolvido pela Comissão em estreita colaboração com os Estados-Membros. Permite às autoridades identificarem os seus homólogos nos outros países e trocar informações com eles na sua própria língua utilizando perguntas e respostas pré-traduzidas. No caso de problemas, os coordenadores IMI podem intervir. Actualmente, o IMI está a ser utilizado no contexto da Directiva relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais[3] e da Directiva Serviços.

O artigo 34.º, n.º 2, da Directiva Serviços convida os Estados-Membros, coadjuvados pela Comissão, a facilitarem a formação e intercâmbio de funcionários encarregados da cooperação administrativa.

O artigo 34.º, n.º 3, prevê que a Comissão «*avalia a necessidade de criar um programa plurianual para organizar o intercâmbio útil de funcionários e de formação*».

O presente relatório sintetiza os resultados da avaliação, efectuada com base em dados compilados junto de várias fontes, incluindo inquéritos a todos os utilizadores e coordenadores do IMI, bem como informações provenientes de formadores IMI.[4]

---

1 Directiva 2006/123/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de Dezembro de 2006, relativa aos serviços no mercado interno (JO L 376 de 27.12.2006, p. 36).

2 O termo "Estados-Membros", no presente documento, refere-se aos 27 Estados-Membros da UE e aos três países AECL que participam no Espaço Económico Europeu (EEE), ou seja, a Noruega, a Islândia e o Liechtenstein.

3 Directiva 2005/36/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de Setembro de 2005, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais (JO L 255 de 30.9.2005, p. 22).

4 Para uma descrição pormenorizada da avaliação e dos seus resultados, consultar o Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão que acompanha o presente relatório.

2. AVALIAÇÃO DAS NECESSIDADES

As informações recebidas por parte dos utilizadores, coordenadores e formadores IMI permitem extrair oito conclusões principais:

(1) O IMI é convivial, mas a formação continua a ser necessária.

(2) A formação que incide sobre as implicações jurídicas e práticas da Directiva Serviços é mais estimulante do que a formação sobre como utilizar o IMI de um ponto de vista técnico.

(3) A formação linguística e informática geral é oferecida como parte da formação no local de trabalho mas não é essencial para a cooperação administrativa.

(4) Os utilizadores preferem ser formados localmente.

(5) A disponibilidade de formadores com as competências adequadas suscita maior preocupação do que os custos de formação.

(6) O material de apoio produzido pela Comissão é muito apreciado, mas não é suficientemente conhecido.

(7) A responsabilidade principal pela formação incumbe actualmente aos Estados-Membros, mas a Comissão deveria também desempenhar um papel nesta área.

(8) O intercâmbio de funcionários poderia representar um valor acrescido.

3. OBJECTIVOS DAS MEDIDAS A ADOPTAR

O objectivo global de quaisquer medidas a adoptar com base na avaliação das necessidades consiste em garantir que os utilizadores do IMI dispõem dos conhecimentos e das competências necessárias para poderem utilizar o sistema eficazmente. Para o efeito, a formação deveria ser fornecida na proximidade do utilizador e ser tão coerente quanto possível em toda a UE. Os coordenadores IMI desempenham um papel fundamental na formação, devendo ser apoiados nesta sua missão. É demasiado cedo para definir objectivos em termos de conteúdo da formação, uma vez que, com o passar do tempo, as necessidades serão sujeitas a evolução[5].

O material de apoio deveria ser melhor divulgado e a sua utilização incrementada. Este aspecto assume especial relevância no que respeita ao material autodidáctico.

Uma vez que os utilizadores do IMI consideram que encontrar funcionários de outros países, a fim de trocar as experiências constituiria um valor acrescentado

[5] Os inquéritos foram efectuados numa altura em que, em muitos Estados—Membros, a legislação nacional para implementar a Directiva Serviços ainda não tinha sido adoptada e/ou a formação sobre questões jurídicas ainda não tinha sido ministrada.

significativo, um outro objectivo deveria ser promover e apoiar o intercâmbio de funcionários.

4. COMPARAÇÃO ENTRE AS OPÇÕES DISPONÍVEIS

A Comissão poderia **manter o *status quo*** e continuar a fornecer assistência aos Estados-Membros tal como o tem feito até à data. Estas actividades têm obtido elevados níveis de satisfação. Contudo, não dão resposta a todas as dificuldades com que se deparam os formadores, tais como recursos humanos insuficientes, falta de conhecimentos na dispensa de formação e falta de apoio por parte da hierarquia.

A Comissão poderia **adaptar e desenvolver a sua actual abordagem** em consonância com as necessidades emergentes nos Estados-Membros. Por exemplo, poderia prestar auxílio na organização de conferências em que participariam intervenientes de vários Estados-Membros. Poderia estabelecer contactos entre os Estados-Membros interessados no intercâmbio de funcionários e prestar-lhes aconselhamento neste sentido. A Comissão poderia também atribuir uma elevada prioridade aos desejos manifestados por alguns coordenadores respeitantes, por exemplo, à tradução de material de apoio e preferências no desenvolvimento do sistema.

A Comissão poderia tentar obter recursos adicionais e criar um **programa plurianual**, que permitiria um claro aumento das actividades de formação e de sensibilização. Uma formação sistemática em todos os Estados-Membros assegurada por especialistas externos, uma assistência profissional à organização de conferências transfronteiras e a criação de um sistema centralizado para o intercâmbio de funcionários são exemplos de medidas que um tal programa poderia integrar. O impacto em matéria de recursos financeiros e humanos dependeria do número e do alcance dessas medidas. Todavia, ainda não é claro, nesta fase, se as vantagens de um tal programa plurianual iriam contrabalançar os seus custos elevados enquanto as necessidades dos Estados-Membros a médio e longo prazos não tiverem sido analisadas.

A segunda abordagem garantiria a flexibilidade necessária em relação às necessidades emergentes e poderia ser posta em prática imediatamente. Corre o risco de não ser tão eficaz quanto um programa plurianual para abranger um elevado número de utilizadores IMI de uma forma coerente e deixaria sem resposta algumas preocupações dos coordenadores. No entanto, poderia fornecer uma assistência flexível sem descartar a possibilidade de uma solução mais intensiva em recursos numa fase posterior.

5. CONCLUSÃO

Segundo os resultados globais da avaliação das necessidades, a adopção de um programa plurianual para a formação e o intercâmbio de funcionários não se justifica actualmente. Um tal programa seria prematuro, numa altura em que a cooperação nos termos da Directiva Serviços só agora se tornou operacional. A Comissão e os coordenadores IMI necessitam de adquirir uma maior experiência para poderem

determinar as necessidades de formação e, eventualmente, de intercâmbio de funcionários a médio e a longo prazo.

Até lá, a Comissão prosseguirá os seus esforços, que até à data têm tido grande êxito, a fim de apoiar os Estados-Membros na sensibilização para a cooperação administrativa e formação dos utilizadores do IMI. Propõe, no entanto, adaptá-los e alargá-los de forma flexível, em função dos pedidos que receberá dos Estados-Membros. Tal requererá, da parte dos Estados-Membros e em especial dos coordenadores IMI, que desempenhem seriamente o seu papel fundamental em matéria de sensibilização e de formação dos funcionários, recorrendo ao apoio da Comissão e afectando recursos financeiros e humanos suficientes para o cumprimento destas tarefas.

A Comissão continuará a seguir de perto a evolução nos Estados-Membros e reavaliará oportunamente a necessidade de adoptar um programa plurianual com base na experiência que venha a ser adquirida durante o primeiro ano de utilização obrigatória do módulo IMI para os serviços. A Comissão fará o ponto da situação no Relatório Anual de 2010 do IMI, cuja publicação está prevista para Fevereiro de 2011. Transmitirá também periodicamente aos Estados-Membros as necessárias informações estatísticas a fim de lhes permitir enviar as suas contribuições para o relatório anual[6].

[6] Para mais informações sobre as modalidades de acompanhamento e avaliação, consultar o Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão apenso ao presente relatório.