COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 29.9.2025
COM(2025) 538 final

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES

sobre as atividades da rede EURES entre 2022 e 2024

Apresentado nos termos do artigo 33.º do Regulamento (UE) 2016/589

Índice

1 Resumo 2
2 Introdução 2
3 A mobilidade laboral na Europa e a EURES 3
4 Panorâmica das principais atividades 5
4.1 Serviços de apoio para trabalhadores e empregadores 5
4.2 Recursos e governação 6
4.3 Apoio transversal do Gabinete Europeu de Coordenação (GEC) 7
4.4 Atividades lideradas pela Comissão Europeia 9
5 Recomendações do relatório anterior 10
5.1 Progressos em relação às principais recomendações 10
5.2 Domínios pendentes para ações futuras 11
6 Recomendações 11
6.1 Recomendações para os países participantes na EURES 11
6.2 Recomendações para o GEC 12
6.3 Principais conclusões para a Comissão 13
7 Conclusões 14

1 RESUMO

O presente relatório bienal apresenta uma panorâmica das atividades desenvolvidas pela rede EURES entre 1 de julho de 2022 e 30 de junho de 2024, tal como previsto no artigo 33.º do Regulamento (UE) 2016/589 relativo à rede EURES. O principal objetivo da EURES é apoiar uma mobilidade laboral justa no interior da UE através do trabalho do pessoal EURES e do portal europeu da mobilidade profissional («portal EURES»).

Em 2024, a EURES celebrou o seu 30.º aniversário com uma campanha de comunicação e importantes eventos de sensibilização realizados presencialmente e em linha em toda a Europa.

Durante o período de referência, o pessoal EURES tratou 474 711 pedidos de emprego e 663 878 ofertas de emprego e organizou 20 166 eventos. Estas atividades centraram-se na prestação de serviços de apoio geral aos candidatos a emprego e aos empregadores, bem como em serviços específicos relacionados com aprendizagens, estágios, assistência pós-recrutamento e regimes de mobilidade.

Apesar dos investimentos significativos no desenvolvimento do portal, a fim de assegurar que continua a ser um instrumento adequado para estabelecer a correspondência entre as pessoas e os empregos e fornecer informações sobre a mobilidade, o número de candidatos a emprego registados na EURES diminuiu durante o período de referência e o portal EURES e as suas funcionalidades de correspondência são subutilizados. O número de organizações privadas na rede aumentou apenas moderadamente com uma promoção limitada da expansão da rede EURES a novos membros ou parceiros.

Para reforçar o impacto da EURES e dar resposta aos desafios existentes, a rede deve ter em conta as seguintes ações:

- alargar e diversificar a rede — os países participantes[1] devem envolver ativamente novos membros e parceiros, a fim de assegurar uma rede EURES mais dinâmica e inclusiva,
- maximizar a eficácia do portal EURES e a sua utilização pela rede, ligando sistematicamente o portal aos instrumentos existentes, por exemplo através do desenvolvimento de novas funcionalidades para apoiar as Jornadas Europeias do Emprego em linha (JEE), da plena aplicação da iniciativa de sinergias EURES-Europass, do regime de mobilidade específico (TMS) e das parcerias transfronteiriças (PTF), bem como garantir uma melhor qualidade dos dados para fazer corresponder os CV às ofertas de emprego,
- assegurar a adaptabilidade às mudanças no mercado de trabalho: para continuar a ser pertinente e eficaz, a EURES tem de alinhar os seus serviços com a atual escassez de mão de obra e de competências, a evolução da procura de competências, a digitalização e a transição ecológica.

2 INTRODUÇÃO

Lançada em 1994, a EURES é uma rede cooperativa que inclui a Comissão Europeia, a Autoridade Europeia do Trabalho (AET), os serviços públicos de emprego (SPE) nacionais e outros membros e parceiros nos países da UE, na Islândia, no Listenstaine, na Noruega e na Suíça. Apoia uma mobilidade laboral justa, fornecendo informações e serviços de emprego aos candidatos a emprego e aos empregadores, reforçando simultaneamente a cooperação e o intercâmbio de informações no âmbito da rede.

O Regulamento (UE) 2016/589 relativo à rede EURES reforçou a rede mediante i) o aumento da transparência da oferta e da procura no mercado de trabalho europeu, ii) o alargamento dos anúncios de emprego no portal EURES de modo a incluir aprendizagens e estágios, iii) a melhoria da correspondência entre CV e ofertas de emprego (OdE), iv) a normalização dos serviços para candidatos a emprego e empregadores, e v) o alargamento da rede e a introdução da Classificação Europeia das Competências/Aptidões, Qualificações e Profissões (ESCO) para descrever profissões, competências e aptidões nos CV e OdE. Estes esforços são apoiados por seis decisões de execução destinadas a assegurar a aplicação uniforme do regulamento em todos os países que participam na rede EURES.

Ao longo de um período de 30 anos, a EURES tornou-se uma parte vital da estrutura de apoio ao mercado de trabalho da UE, facilitando uma mobilidade justa e melhorando o desempenho social e económico. Os serviços EURES são prestados através da sua rede de mais de 1 000 conselheiros em toda a Europa e através do portal EURES, que disponibiliza ferramentas em linha aos candidatos a emprego e aos empregadores. A rede operacional é composta por Gabinetes Nacionais de Coordenação (GNC), geralmente ligados aos SPE ou aos ministérios do Trabalho, pelo Gabinete Europeu de Coordenação (GEC) gerido desde 2021 pela AET e por outros membros e parceiros, como os serviços de emprego privados e os parceiros sociais. Em conjunto com a Comissão Europeia e a AET, os GNC são membros do Grupo Europeu de Coordenação, que supervisiona o funcionamento e as atividades da rede.

O objetivo do presente relatório é apresentar uma panorâmica das atividades desenvolvidas pela rede EURES entre julho de 2022 e junho de 2024 e partilhar recomendações fundamentais destinadas a reforçar a eficácia da rede EURES no apoio a uma mobilidade laboral justa e eficiente em toda a Europa.

Os dados referidos no presente relatório foram recolhidos junto dos GNC e agregados pelo Gabinete Europeu de Coordenação. Uma parte dos dados provém dos relatórios dos sistemas de gestão do desempenho EURES, tendo o GEC comunicado informações sobre as atividades ao seu nível. Algumas informações inspiram-se também nas conclusões do Relatório de Avaliação da Autoridade Europeia do Trabalho, publicado em maio de 2025[2].

3 A MOBILIDADE LABORAL NA EUROPA E A EURES

A mobilidade laboral entre os Estados-Membros da UE continua a aumentar. Em 1 de janeiro de 2023, 10,1 milhões de cidadãos da UE (20-64 anos) viviam num Estado-Membro diferente da sua nacionalidade, ou seja, mais 2 % do que no ano anterior. O número de trabalhadores

[1] Por «países participantes» ou «países EURES», quando utilizados no relatório, entende-se os 27 Estados-Membros da UE, bem como a Islândia, o Listenstaine, a Noruega e a Suíça.
[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=COM%3A2025%3A256%3AFIN&qid=1748264043103.

transfronteiriços aumentou cerca de 3 %, passando para 1,83 milhões, e o número de destacamentos (estimado pelo número dos formulários DP A1[3] apresentados) aumentou para 5,5 milhões em 2023. Tendo em conta estes números, é possível calcular que mais de 8 % dos postos de trabalho remunerados na UE envolvem uma dimensão transfronteiriça. Os números relativos às deslocações transfronteiriças estão a aumentar ainda mais rapidamente: em 2023, 738 000 cidadãos da UE e da EFTA regressaram ao seu país de nacionalidade depois de residirem no estrangeiro (mais 6 % do que no ano anterior) e 976 000 mudaram-se para outro país da UE/EFTA (ou seja, um país de que não são cidadãos), mais 14 % do que no ano anterior[4].

Entretanto, os resultados da rede EURES diminuíram nos últimos anos. Embora a EURES tenha facilitado pelo menos 84 580 colocações em 2018 e 83 360 colocações em 2019, os relatórios anuais sobre a mobilidade laboral no interior da UE estimaram que 880 000 pessoas mudaram de país na UE para trabalhar em 2018 e 825 000 em 2019. Por conseguinte, as colocações EURES corresponderam a 9,6 % dos trabalhadores móveis ativos no mercado de trabalho em 2018 e a 10,1 % em 2019. Em 2021, 2022 e 2023 (durante e após a pandemia de COVID-19), registaram-se 53 200, 48 731 e 48 129 colocações EURES, respetivamente, em comparação com o número de trabalhadores móveis ativos na UE nesses anos: 650 000, 713 000 e 976 000, respetivamente. Tal significa que, nesses anos, a percentagem de colocações no interior da UE[5] diminuiu para 8,2 % (2021), 6,8 % (2022) e 4,9 % (2023).

A digitalização dos serviços EURES, especialmente no portal EURES, também enfrenta desafios significativos. Em particular, as estatísticas relativas a 2024 mostram que apenas cerca de 3 % dos CV no portal foram revistos por pessoal EURES, apesar dos investimentos em melhorias no portal, no desenvolvimento de conteúdos e nos esforços promocionais. O portal possui mais de 1,1 milhões de CV de candidatos a emprego que manifestaram a sua vontade de encontrar emprego noutro país, mas os seus perfis não estão a ser ativamente utilizados e os candidatos a emprego e os empregadores estão a perder oportunidades.

Em contrapartida, um exemplo de uma iniciativa com importância e valor acrescentado crescentes são as Jornadas Europeias do Emprego em linha (JEE)[6], que ilustram o êxito da colaboração transfronteiriça, uma vez que os países se reúnem para organizar e facilitar estes eventos. A plataforma JEE revelou-se um recurso muito valioso para a rede, contribuindo para a reputação da EURES na prestação de serviços de elevada qualidade, juntamente com o apoio direto individualizado dos conselheiros aos candidatos a emprego e aos empregadores. No entanto, o portal EURES ainda não está ligado às JEE, pelo que não estão a ser exploradas sinergias baseadas numa melhor combinação destes dois instrumentos EURES.

Os inquéritos, as entrevistas e o estudo de caso EURES mostram que vários grupos de partes interessadas estão preocupados com a eficácia operacional da rede[7]. É necessária uma análise

[3] Documento portátil que certifica que um trabalhador móvel na União Europeia ou nos países da EFTA e na Suíça está registado no sistema de segurança social do país que o emitiu.
[4] COM (2025), Relatório anual de 2024 sobre a mobilidade dos trabalhadores no interior da UE.
[5] Documento de trabalho dos serviços da Comissão — Avaliação da Autoridade Europeia do Trabalho (COM 2025), p. 31.
[6] Eventos de recrutamento que reúnem candidatos a emprego e empregadores, apoiados por conselheiros EURES e outros profissionais do emprego (ver: https://europeanjobdays.eu/pt-pt).
[7] Documento de trabalho dos serviços da Comissão — Avaliação da Autoridade Europeia do Trabalho (COM 2025), anexo V, p. 120/121.

aprofundada para compreender a forma como o pessoal EURES está a fazer a correspondência entre a oferta e a procura de emprego, se não através do portal. A identificação dos métodos alternativos em que se baseiam ajudará a avaliar se estas práticas são mais eficazes e se os recursos devem ser reafetados para melhor apoiar os objetivos fundamentais da EURES. O GEC deve reintroduzir um sistema de acompanhamento das atividades no portal e dos seus resultados.

4 PANORÂMICA DAS PRINCIPAIS ATIVIDADES

4.1 Serviços de apoio para trabalhadores e empregadores

Atividades de correspondência entre ofertas e pedidos de emprego e de colocação

Entre julho de 2022 e junho de 2024, o pessoal EURES tratou 474 711 pedidos de emprego, o que reflete um aumento em relação aos 445 206 no período de referência anterior. Durante o mesmo período, foram tratadas 663 878 ofertas de emprego, o que representa uma diminuição em relação às 718 168 no período anterior. A EURES organizou um total de 20 116 eventos, dos quais 70 % se centraram na prestação de informações aos candidatos a emprego e aos empregadores, 8 % centraram-se no recrutamento e 22 % em atividades combinadas de recrutamento e informação. O número total de colocações realizadas durante o período de referência foi de 93 785, o que representa um aumento em relação às 85 780 colocações no período anterior. Em termos de gestão de contas, foram criadas 3 643 novas contas durante o período de referência. Além disso, foram removidas 5 320 contas devido a inatividade, no âmbito de um processo de limpeza de contas realizado em janeiro de 2024.

Informação e orientação

O pessoal EURES prestou uma série de serviços durante o período de referência, incluindo aconselhamento presencial e em linha, apoio na redação de ofertas de emprego e organização de seminários. Durante este período, registaram-se 3 666 663 contactos individuais com trabalhadores e 383 325 contactos com empregadores. A maioria das interações com os trabalhadores centrou-se em colocações, representando 43 % dos contactos, enquanto 47 % das interações com os empregadores se centraram na prestação de informações gerais sobre a EURES. Uma tendência notável durante o período de referência foi a mudança na origem dos contactos. As interações com os trabalhadores no país aumentaram para 53 % do total dos contactos, contra 44 % no período de referência anterior. Do mesmo modo, os contactos com empregadores no mesmo país aumentaram para 79 %, refletindo uma ênfase no recrutamento interno.

Serviços de apoio específicos

A assistência pós-recrutamento continuou a ser uma prioridade para os países EURES, centrando-se na orientação em matéria fiscal, de segurança social, de habitação e de educação para as famílias. Alguns países alargaram os seus esforços oferecendo, a título gratuito, cursos de línguas e ferramentas de aprendizagem eletrónica para promover a retenção e a integração a longo prazo dos trabalhadores móveis. As atividades de apoio aos jovens, em especial em aprendizagens e estágios, registaram progressos durante o período de referência. O portal EURES ofereceu 468 108 aprendizagens e 27 364 estágios, o que representa um aumento em

relação às 212 726 aprendizagens e aos 17 001 estágios no período anterior. Uma iniciativa notável foi a campanha do Ano Europeu da Juventude[8].

4.2 Recursos e governação

Recursos humanos

O pessoal EURES inclui conselheiros que trabalham em SPE nacionais e regionais e noutras organizações membros ou parceiras EURES. Entre 2022 e 2024, o número total de efetivos EURES diminuiu ligeiramente de 2 371 para 2 345, tendo o número de efetivos a tempo inteiro também diminuído de 1 179 para 1 153. Estes números incluem os conselheiros que trabalham na EURES em SPE nacionais ou regionais e os que trabalham noutras organizações membros ou parceiras EURES.

Recursos financeiros

A composição dos orçamentos dos GNC varia consoante os países EURES. Sete países comunicaram que receberam financiamento europeu (Chéquia, Itália, Chipre, Letónia, Islândia, Eslovénia e Eslováquia), dezasseis receberam apenas financiamento nacional (Bélgica, Dinamarca, Estónia, Irlanda, Espanha, França, Croácia[9], Listenstaine, Lituânia, Malta, Países Baixos, Noruega, Áustria, Portugal, Roménia, Finlândia e Suíça) e os restantes países comunicaram modelos de financiamento mistos (Bulgária, Alemanha, Grécia, Luxemburgo, Hungria, Polónia e Suécia).

Infraestrutura informática

Os países EURES continuaram a melhorar os seus serviços digitais e a interoperabilidade das suas plataformas, a fim de facilitar a transferência de ofertas de emprego e CV para o portal EURES. A introdução da autenticação obrigatória de dois fatores em 2022 conduziu inicialmente a uma queda das contas registadas. Contudo, as entradas médias mensais aumentaram após a reintrodução, em outubro de 2023, da autenticação voluntária de um fator. No final de junho de 2024, o portal EURES tinha 114 408 contas registadas, incluindo 109 521 candidatos a emprego e 3 246 gestores de empresas.

Governação e cooperação entre as partes interessadas

A cooperação entre as partes interessadas no âmbito da EURES envolve os GNC, os serviços de emprego públicos e privados, os parceiros sociais e outras organizações governamentais e não governamentais. As principais interações têm lugar nas reuniões do Grupo Europeu de Coordenação, em sessões bilaterais com os GNC e em grupos de trabalho formais sobre comunicação, formação e interoperabilidade. O GEC também apoiou financeira e administrativamente reuniões de intercâmbio entre superiores hierárquicos e coordenadores e organizou seminários sobre temas como o ciclo de programação e o sistema de medição do desempenho. Além disso, o GEC apoiou intercâmbios entre os membros do Grupo Europeu de Coordenação através da sua organização e formação sobre a utilização do CIRCABC[10] como plataforma colaborativa baseada em TI. Um inquérito de avaliação da cooperação entre os GNC

[8] Para mais informações, ver a secção «Comunicação nos países EURES» na página 6.
[9] No período de referência, de julho de 2022 a junho de 2023, o GNC croata foi financiado pelo FSE+, mas, a partir de julho de 2023, passou a ser financiado pelo orçamento nacional.
[10] https://circabc.europa.eu/ui/welcome.

e os parceiros sociais nacionais e as reuniões bilaterais em linha com os parceiros sociais a nível da UE salientaram a disponibilidade dos GNC para uma melhor colaboração, tendo sido incentivada a participação ativa dos parceiros sociais nas reuniões do Grupo Europeu de Coordenação.

Comunicação nos países EURES

Durante o período de referência, realizou-se um total de 20 451 eventos, que contaram com 648 019 participantes. Tal representa um aumento em comparação com o período de referência anterior (12 887 eventos e 537 696 participantes). Um dos eventos mais notáveis foi a Campanha da Juventude EURES em 2022 e 2023. Com um orçamento de 146 000 EUR, a campanha obteve 20,5 milhões de impressões nas redes sociais. No âmbito da campanha do 30.º aniversário da EURES, o GEC também colaborou com a campanha da Comissão para o Ano Europeu das Competências. A campanha incluiu ações e materiais de campanha a nível europeu e nacional. Os resultados do primeiro semestre de 2024 registaram 566 eventos com 47 190 participantes, tendo os 31 países participado nas atividades da campanha. Em setembro de 2024, as redes sociais da campanha tinham chegado a 41 milhões de pessoas, realizado 120 milhões de impressões e obtido 23 milhões de visualizações de vídeo, e registou-se um aumento de 20 % no tráfego para o portal EURES. O orçamento total da campanha no primeiro semestre de 2024 foi de 1,2 milhões de EUR.

4.3 Apoio transversal do Gabinete Europeu de Coordenação (GEC)

Coordenação, governação e recursos financeiros

O GEC continua a supervisionar e a facilitar o ciclo de programação e coordena as atividades dos GNC em toda a rede. Enquanto principal fórum de governação da rede, o Grupo Europeu de Coordenação reuniu-se sete vezes para orientar as atividades e dar resposta a prioridades estratégicas. Além disso, realizaram-se reuniões *ad hoc* para debater temas cruciais, incluindo a estratégia EURES 2025-2030 prevista, as iniciativas para a juventude, a escassez de mão de obra e os desenvolvimentos relacionados com o portal EURES. Estas reuniões desempenharam um papel fundamental na promoção do alinhamento estratégico e na garantia de uma colaboração eficaz em toda a rede. As operações EURES receberam 19,49 milhões de EUR do orçamento da AET durante o período de referência.

Funcionamento e desenvolvimento do portal EURES

A Autoridade Europeia do Trabalho, enquanto GEC, desempenha o papel de proprietária do sistema do portal EURES, enquanto a Comissão Europeia continua a gerir o seu desenvolvimento técnico e a sua manutenção. Foram realizados trabalhos para alinhar o portal com o quadro geral de conceção e funcionalidade da Comissão Europeia, prevendo-se novas atualizações. Os esforços para melhorar as capacidades do portal incluíram o aumento da qualidade dos dados das ofertas de emprego e dos CV, a fim de melhorar as funções de correspondência automática, que dependem da adoção da Classificação Europeia das Competências/Aptidões, Qualificações e Profissões (ESCO). Foram alcançados alguns progressos neste domínio em vários países participantes na EURES, com o apoio contínuo prestado pelo GEC, pela Comissão e por alguns GNC no sentido de melhorar a qualidade da referenciação em toda a rede. As Jornadas Europeias do Emprego (em linha) (plataforma JEE) apoiaram 70 eventos durante o período de referência, envolvendo candidatos a emprego e empregadores. Estes eventos foram organizados com um orçamento de 1,39 milhões de EUR

e proporcionaram oportunidades valiosas para estabelecer uma correspondência e recrutar 105 198 participantes de JEE em toda a rede.

Formação e desenvolvimento profissional

A Academia de Formação EURES realizou um total de 154 sessões de formação durante o período de referência, contando com 3 369 participantes entre conselheiros EURES e outro pessoal dos membros e parceiros EURES. Estas sessões abrangeram uma série de temas, incluindo a referenciação ESCO, a utilização de ferramentas de comunicação e a navegação no portal EURES. Em 2023, foram introduzidas medidas de controlo da qualidade para melhorar a experiência de formação. O GEC inspecionou semestralmente 10 % das sessões de formação, a fim de assegurar a manutenção dos mais elevados padrões. Foram também introduzidos formatos de formação inovadores, com eventos como a EURES em Ação, que celebraram o 30.º aniversário da EURES. Estes eventos incluíram a participação híbrida e atividades interativas de desenvolvimento profissional, promovendo ainda mais a colaboração e o envolvimento no âmbito da rede.

Serviço de assistência

Durante o período de referência, o serviço de assistência EURES tratou um total de 22 359 pedidos de informação dos utilizadores, o que representa uma ligeira diminuição em comparação com o período anterior. Em 2023, foi introduzido um novo contrato-quadro, que reforça a capacidade do serviço de assistência para ajudar mais eficazmente os candidatos a emprego, os empregadores e o pessoal EURES.

Trabalho em rede, intercâmbio de boas práticas e aprendizagem mútua

Durante o período de referência, a EURES organizou vários eventos que destacaram o seu empenho na colaboração e na partilha de conhecimentos. Os eventos dignos de nota incluíram seminários de aprendizagem mútua, mesas-redondas sobre o ciclo de programação e o lançamento de relatórios sobre a escassez e os excedentes de mão de obra. Estes esforços foram complementados por parcerias com a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) e o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), que se centraram na melhoria dos conhecimentos sobre a mobilidade e no reforço das funcionalidades do painel EURES. A EURES continuou a demonstrar o seu empenho em promover a cooperação transfronteiriça através de projetos de geminação, seminários de prospetiva estratégica e eventos nacionais, que desempenharam um papel significativo no reforço da colaboração e na facilitação do intercâmbio de conhecimentos em toda a rede.

Atividades de comunicação

A EURES alargou significativamente o seu alcance durante o período de referência através de campanhas específicas nas redes sociais, geridas pelo GEC. Estes esforços aumentaram a visibilidade em todas as plataformas, com o número de seguidores no Facebook a aumentar para mais de 1 milhão, no LinkedIn para 437 027, no Twitter/X para 71 053 e noutras redes sociais (Instagram e YouTube) para 81 591[11]. As campanhas de colaboração destacaram ainda mais o empenho da EURES na promoção dos seus serviços. A rede EURES apoiou iniciativas

[11] Incluindo as contas nacionais EURES, com base em AET (2025), *EURES in the first semester of 2024* (não traduzido para português).

como o Ano Europeu das Competências, alavancando parcerias, influenciadores e materiais específicos de cada país para reforçar a eficácia e o alcance destas campanhas. A campanha do 30.º aniversário teve um impacto especial, tal como acima referido.

Análise da mobilidade e das tendências do mercado de trabalho

Os relatórios EURES de 2022 e 2023 sobre a escassez e os excedentes de mão de obra foram publicados durante o período de referência. Estes relatórios forneceram análises dos desequilíbrios do mercado de trabalho e exploraram as possibilidades de correspondência transnacional entre o potencial e as tendências de mobilidade. A colaboração com o Cedefop e a Eurofound prosseguiu o desenvolvimento de painéis interativos, melhorando a acessibilidade e a facilidade de utilização dos dados sobre o mercado de trabalho.

4.4 Atividades lideradas pela Comissão Europeia

Durante o período de referência, a Comissão acompanhou a aplicação do Regulamento EURES pelos Estados-Membros, enviando ofícios aos 27 Estados-Membros. Estes ofícios inquiriam sobre a falta de aplicação correta de aspetos específicos do regulamento, com o objetivo de assegurar a plena conformidade com o Regulamento EURES, especialmente os processos de admissão, a transmissão de ofertas de emprego e CV e a aplicação de referenciações ESCO nas transferências de dados. Esta iniciativa procurou assegurar a aplicação coerente do quadro EURES em toda a UE. A Comissão continua empenhada em monitorizar estes domínios e realizará ações de acompanhamento sempre que necessário para colmatar eventuais lacunas ou problemas de conformidade, a fim de melhorar a integridade e a eficácia da rede.

Além disso, a Comissão deu conta semestralmente, nas reuniões do Grupo Europeu de Coordenação, da aplicação e conformidade com o Regulamento EURES.

A Comissão prestou apoio bilateral aos países EURES na referenciação das respetivas classificações nacionais de acordo com a ESCO. Durante o período de referência, a Lituânia e a Áustria concluíram a referenciação da sua classificação nacional das profissões de acordo com a ESCO, estando em curso trabalhos nesse sentido no Listenstaine. Além disso, a Chéquia, a Estónia e a Áustria referenciaram ou começaram a referenciar a sua classificação de competências de acordo com a ESCO.

Para ajudar os países EURES a cumprirem as suas obrigações relacionadas com a aplicação da ESCO na rede EURES, a Comissão e a AET organizaram uma sessão de formação de dois dias para o pessoal técnico EURES e dos SPE, em 30 de novembro e 1 de dezembro de 2023. Além disso, a lista ESCO de competências verdes foi apresentada numa sessão de formação EURES organizada pela AET em 19 de junho de 2024.

Uma iniciativa fundamental no outono de 2024 foi o projeto de sinergias EURES-Europass, que está a criar uma abordagem mais integrada nestes dois portais europeus. O projeto propõe aumentar os serviços oferecidos aos candidatos a emprego, permitindo a navegação sem descontinuidades entre os portais e eliminando qualquer duplicação de serviços. O Europass tornar-se-á o ponto de entrada central para os candidatos a emprego, permitindo-lhes criar um perfil, avaliar as suas competências, obter recomendações para empregos e formação e partilhar o seu perfil na EURES.

As PTF EURES beneficiam de apoio ao abrigo da vertente Emprego e Inovação Social (EaSI) do FSE+. Conforme referido no artigo 3.º do Regulamento EURES, as parcerias

transfronteiriças EURES são agrupamentos de membros ou parceiros EURES e, se for caso disso, outros intervenientes externos à rede EURES, que criaram estruturas regionais de cooperação a longo prazo em regiões transfronteiriças para oferecer serviços nos domínios da colocação, do recrutamento e da informação para os trabalhadores transfronteiriços. As PTF EURES comunicaram um total de 72 761 contactos individuais com candidatos a emprego, 7 724 contactos individuais com empregadores e mais de 3 145 recrutamentos no período abrangido pelo presente relatório. As atividades das PTF também se centraram na prestação de informações aos candidatos a emprego e aos empregadores, e os temas mais debatidos com ambos os grupos foram a segurança social, as colocações e questões gerais sobre a rede EURES.

As PTF apoiam ativamente o equilíbrio entre a escassez de competências e a escassez de mão de obra nas suas zonas geográficas fronteiriças, muitas vezes com medidas muito inovadoras, como a iniciativa «Do estádio ao emprego», implementada pela EURES-T Oberrhein/Rhin supérieur na Alemanha, França e Suíça. Esta iniciativa reúne empregadores e candidatos a emprego para competirem num evento desportivo num estádio ou noutra instalação desportiva. No início, os participantes não sabem quem é um empregador e quem está à procura de emprego. Os empregadores identificam-se no final do dia e entrevistam os candidatos a emprego que pretendem contratar. Os candidatos a emprego não precisam de apresentar um CV ou uma carta de motivação. O primeiro evento teve lugar em junho de 2024, com 124 candidatos a emprego e 18 empresas dispostas a recrutar, desde PME até grandes empresas. Os resultados foram muito satisfatórios, uma vez que todas as empresas, exceto uma, contrataram candidatos a emprego.

O regime de mobilidade específico (TMS) EURES beneficia igualmente de apoio ao abrigo da vertente EaSI do FSE+. O objetivo geral do TMS é ajudar os candidatos a emprego (em especial os jovens, os desempregados e as pessoas de grupos vulneráveis) a encontrar um emprego, um estágio ou um programa de aprendizagem noutro Estado-Membro da UE, na Islândia ou na Noruega, bem como ajudar os empregadores (em especial as PME) a preencher as suas vagas difíceis de preencher através do recrutamento de trabalhadores de outro país da UE, da Islândia ou da Noruega. Durante o período de referência, a ação foi levada a cabo pela Alemanha, Itália e Suécia como líderes de consórcio, tendo permitido 4 955 colocações e apoiado 402 PME.

5 RECOMENDAÇÕES DO RELATÓRIO ANTERIOR[12]

A rede EURES funciona no âmbito de um quadro regulamentar bem definido que descreve as funções previstas, os cargos que os seus membros deverão desempenhar e os serviços que deverão prestar. O último relatório continha várias recomendações para assegurar a conformidade com o Regulamento EURES e promover um melhor funcionamento da rede.

5.1 Progressos em relação às principais recomendações

Os esforços para **aumentar o número de CV transferidos para o portal EURES** foram bem-sucedidos, estando todos os países EURES plenamente ligados à transferência automatizada de CV, o que garante um fluxo mais fácil e coerente de dados sobre os candidatos

[12] Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre as atividades da rede EURES entre julho de 2020 e junho de 2022 Apresentado nos termos do artigo 33.º do Regulamento (UE) 2016/589 - Serviço das Publicações da UE.

a emprego, reforçando as capacidades de correspondência entre oferta e procura de emprego em toda a rede.

Registaram-se progressos significativos na **melhoria dos instrumentos de acompanhamento e comunicação de informações**, em especial através do desenvolvimento e da aplicação de uma ferramenta de programação em linha que funciona bem. Tal simplificou a recolha e a comunicação de dados, reduzindo os encargos administrativos que recaem sobre os GNC e melhorando a eficiência global.

Além disso, o GEC parece ter afetado **recursos humanos suficientes** à EURES, o que reforçou a sua capacidade para apoiar a rede, facilitar a coordenação e supervisionar a execução de iniciativas fundamentais.

5.2 Domínios pendentes para ações futuras

Embora se tenham registado progressos nos domínios abrangidos pelas recomendações do relatório anterior, subsistem alguns desafios para garantir a plena eficácia da rede EURES.

O processo de **referenciação ESCO** não está a ser plenamente utilizado, apesar de se encontrar tecnicamente em vigor em quase todos os Estados-Membros. As ofertas de emprego e os CV não estão a ser referenciados como previsto antes do seu envio para o portal EURES, o que compromete significativamente o objetivo da classificação ESCO, limitando o seu potencial para melhorar a exatidão da correspondência entre oferta e procura de emprego e a interoperabilidade transfronteiras. É essencial resolver esta questão para tirar pleno partido dos benefícios da integração ESCO.

Do mesmo modo, embora todos os países tenham criado um **sistema de admissão** de novos membros e parceiros, nem todos os GNC estão a trabalhar ativamente para expandir a rede. Entre 1 de julho de 2022 e 30 de junho de 2024, a rede registou um aumento líquido de 24 organizações (18 parceiros, 3 membros e 3 membros dos SPE), o que resultou num total de 271 organizações admitidas até 30 de junho de 2024, refletindo um crescimento de 10 % em relação às 247 organizações existentes em 30 de junho de 2022. É necessária uma abordagem mais direcionada para assegurar que o sistema de admissão se traduz num maior crescimento da rede e para reduzir as diferenças de orientação, operações e desenvolvimento entre os países que trabalham com os membros e parceiros e os que não trabalham.

Por último, são necessários mais esforços para melhorar as sinergias entre a **EURES e outras iniciativas da UE em matéria de mobilidade**. Tal inclui o projeto de sinergias EURES-Europass, que registou atrasos e necessita de maior atenção para garantir que esta iniciativa fundamental seja executada com êxito.

6 RECOMENDAÇÕES

6.1 Recomendações para os países participantes na EURES

Melhorar a qualidade dos dados e a utilização do portal EURES

É importante que os Estados-Membros continuem a trabalhar no sentido de melhorar a qualidade dos dados, a fim de aumentar a eficácia do portal EURES. As observações claras que

o pessoal EURES transmitiu ao GEC sobre os serviços necessários desempenham um papel essencial para garantir que o pessoal beneficia plenamente dos serviços disponíveis no portal.

Melhorar a sensibilização e a participação no âmbito da rede EURES

Os GNC devem promover estratégias de sensibilização específicas para atrair novos membros e parceiros, destacando os principais benefícios, como o acesso aos CV e às OdE no portal EURES, as oportunidades de formação, a criação de redes e o logótipo EURES como selo de qualidade respeitado. Além disso, os membros e parceiros EURES podem servir de embaixadores através da partilha de testemunhos e histórias de sucesso para promover a rede. A fim de reforçar ainda mais a participação, os conselheiros EURES devem utilizar ativamente o portal para maximizar o seu impacto no apoio aos candidatos a emprego e aos empregadores, e os membros da rede devem considerar a possibilidade de tirar partido da interoperabilidade disponível através da interface de programação de aplicações (IPA) para CV e OdE. A rede EURES deve também explorar sinergias com outras redes locais pertinentes.

Reforçar os programas de trabalho, o alinhamento com o mercado de trabalho e a promoção de eventos

Os GNC devem aplicar as recomendações do programa de trabalho e as avaliações dos relatórios de atividades[13]. A programação, incluindo as JEE (em linha), deve também ser orientada pelas perspetivas do mercado de trabalho e pelas necessidades nacionais, utilizando relatórios sobre situações de escassez e excedentes no sentido de desenvolver projetos específicos de cooperação transnacional para grupos de utilizadores específicos, como setores, profissões, jovens ou PME específicos, etc. Para maximizar o alcance, os eventos nacionais devem ser ativamente promovidos na secção de eventos do portal EURES, ao passo que a EURES deve também continuar a desenvolver atividades de sensibilização através de campanhas específicas nas redes sociais geridas pelo GEC.

6.2 Recomendações para o GEC

Plena conformidade com o Regulamento EURES

O GEC deve prosseguir os seus esforços no sentido de assegurar a plena conformidade com o Regulamento EURES e as suas decisões de execução para todas as tarefas e responsabilidades do GEC, tal como definidas no quadro jurídico da rede EURES.

Recursos e esforços suficientes para apoiar o projeto de sinergias EURES-Europass

É importante que o GEC continue a apoiar a cooperação no âmbito da rede e afete recursos e tempo suficientes à execução bem-sucedida do projeto de sinergias EURES-Europass. Tal inclui o alinhamento da estratégia do portal EURES e de outros quadros estratégicos com os objetivos desta importante iniciativa, que visa melhorar e alargar os serviços aos candidatos a emprego em toda a Europa. O reforço desta sinergia é essencial para melhorar a acessibilidade,

[13] Para além do sistema de medição do desempenho (SMD), o ciclo de programação («CP», ou seja, os programas de trabalho de todos os países EURES) é o principal instrumento de acompanhamento das atividades anuais dos países EURES. Cada GNC apresenta um relatório anual de atividades sobre as realizações e os resultados da sua rede EURES nacional, tendo em conta os objetivos estabelecidos no seu programa de trabalho nacional. A Decisão de Execução (UE) 2017/1256 da Comissão introduziu os procedimentos e os modelos a usar no CP.

a eficiência e a eficácia das ferramentas digitais que apoiam a mobilidade laboral em toda a Europa.

Facilitar uma correspondência eficiente, IPA e um portal valioso para a rede

A Comissão incentiva o GEC a prosseguir o trabalho técnico necessário para assegurar o bom funcionamento do motor de correspondência EURES e a utilização eficaz da Classificação Europeia das Competências/Aptidões, Qualificações e Profissões (ESCO) para este efeito. Convida-se o GEC a tomar novas medidas proativas para melhorar os serviços prestados aos membros e parceiros EURES, com especial destaque para a melhoria da utilização das ferramentas digitais. Há que desenvolver uma IPA convivial e plenamente conforme para permitir que o pessoal EURES, nos respetivos ambientes informáticos, utilize melhor as OdE e os CV no portal, bem como oferecer a IPA a novos membros e parceiros. O reforço da participação digital é essencial para assegurar a eficiência e a eficácia da rede.

A promoção de uma colaboração mais forte com as principais partes interessadas, como o Grupo Europeu de Coordenação, e a adoção de uma abordagem mais forte centrada no utilizador — não só na conceção dos serviços do portal, mas também no desenvolvimento de serviços de apoio transversais à rede — contribuiriam para melhorar a eficácia e a eficiência globais da rede EURES.

Além disso, o GEC é incentivado a identificar um conjunto de objetivos fundamentais para os serviços no portal e, de um modo mais geral, para as atividades da rede. Estes devem ser utilizados para estabelecer metas e medir o impacto e os progressos na consecução das mesmas. Deste modo, será mais fácil medir o impacto e os progressos na consecução destas metas e se é possível qualificar uma atividade como «bem-sucedida», e debater com os membros da rede as razões pelas quais algumas metas não foram alcançadas.

6.3 Principais conclusões para a Comissão

Clarificação das funções e responsabilidades

Tendo em conta os casos em que as funções e as responsabilidades da EURES parecem ter sido pouco claras, a Comissão é incentivada a manter uma comunicação aberta com o GEC e os membros da EURES para prestar os esclarecimentos necessários. Além disso, a Comissão deve reforçar o seu papel na garantia da conformidade com o quadro jurídico EURES, tal como identificado na secção 4.4, facilitando assim a aplicação e a compreensão coerentes deste quadro por todas as partes envolvidas.

Assegurar o cumprimento e a coerência

A Comissão acompanhou e apoiou ativamente a aplicação do Regulamento EURES nos Estados-Membros. A fim de reforçar o cumprimento e assegurar a coerência, deve continuar a realizar ações de acompanhamento proativas, incluindo relatórios estruturados, apoio bilateral específico e iniciativas de formação. O reforço da colaboração em matéria de implementação da ESCO e a resolução das lacunas em matéria de conformidade reforçarão ainda mais a eficácia e a integridade da rede EURES.

Reforçar as sinergias e maximizar o impacto

Uma vez que a Comissão supervisiona os regimes financeiros do TMS e das PTF, uma maior ênfase numa colaboração mais estreita entre os projetos e outras atividades EURES, incluindo o portal, asseguraria uma maior sinergia, eficiência e valor para a rede.

O projeto de sinergias EURES-Europass deve continuar a ser uma prioridade para assegurar uma integração sem descontinuidades entre as plataformas e melhorar a acessibilidade, a transparência e a facilidade de utilização das ferramentas de mobilidade laboral.

7 CONCLUSÕES

Durante o período de referência, a EURES continuou a desempenhar um papel fundamental no apoio a uma mobilidade laboral justa e eficiente na Europa. A rede facilitou as colocações em empregos, reforçou os serviços de aconselhamento para os cidadãos e ajudou as pessoas a encontrar emprego além-fronteiras através das suas várias atividades, incluindo campanhas de comunicação à escala da UE, e importantes esforços de sensibilização e participação que reforçaram o seu papel.

No entanto, subsistem desafios para continuar a explorar o potencial do portal EURES, otimizar as suas ferramentas digitais e melhorar as sinergias entre as diferentes ferramentas EURES e as redes locais pertinentes. A subutilização de recursos digitais essenciais, em especial na correspondência entre oferta e procura de emprego, aponta para a necessidade de uma abordagem mais estratégica, a fim de garantir que os investimentos produzam um valor máximo para os candidatos a emprego, os empregadores e os membros e parceiros EURES. Além disso, o ritmo lento da integração de novos membros e parceiros na rede indica a necessidade de novos esforços específicos para expandir e diversificar o alcance da EURES. Deve ser desenvolvida uma estratégia específica de sensibilização e comunicação com objetivos claramente definidos.

Numa perspetiva de futuro, a prossecução dos esforços para melhorar a colaboração, assegurar o pleno cumprimento e tirar partido da inovação digital será fundamental para garantir que a rede EURES se adapte à evolução das necessidades do mercado de trabalho europeu. As mudanças estruturais, como a digitalização, a transição ecológica e as alterações demográficas, estão a reformular a procura de mão de obra e os requisitos de competências em diferentes setores. A escassez de mão de obra em muitas indústrias, associada a inadequações de competências e lacunas de aptidões, salienta a necessidade de um quadro de mobilidade ainda mais reativo e adaptável. O reforço do alinhamento entre o portal EURES, o Europass e a ESCO, bem como a promoção de sinergias entre o portal e as ferramentas EURES, como as JEE, os TMS e as PTF, reforçarão a capacidade da rede para apoiar os trabalhadores e os empregadores na gestão destas transições.

Para cumprir estes objetivos, a Comissão, o Gabinete Europeu de Coordenação e os países participantes na rede EURES devem trabalhar em estreita parceria com vista a enfrentar os desafios operacionais, melhorar a utilização estratégica dos recursos e assegurar que a EURES continue a ser um pilar fundamental no apoio à mobilidade laboral em toda a Europa.