COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 28.11.2023
COM(2023) 724 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 julho de 2020 e junho de 2022

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

# Índice

SÍNTESE ..... 1
PRINCIPAIS ACRÓNIMOS ..... 3
1 INTRODUÇÃO ..... 4
2 PRINCIPAIS ATIVIDADES DA REDE EURES: JULHO DE 2020 - JUNHO DE 2022 ..... 6
2.1 Atividades nos países EURES ..... 6
2.1.1 Serviços de apoio geral para trabalhadores e empregadores ..... 6
2.1.2 Serviços de apoio específicos ..... 7
2.1.3 Recursos e governação ..... 8
2.2 Atividades de apoio horizontais do Gabinete Europeu de Coordenação EURES 11
2.2.1 Apoio à coordenação e governação ..... 11
2.2.2 Funcionamento e desenvolvimento do portal EURES e apoio informático conexo 12
2.2.3 Formação e desenvolvimento profissional ..... 12
2.2.4 Trabalho em rede, intercâmbio de boas práticas e aprendizagem mútua ... 13
2.2.5 Atividades de comunicação e de informação ..... 14
2.2.6 Análise da mobilidade geográfica e profissional ..... 14
2.2.7 Desenvolvimento de uma estrutura adequada de cooperação e compensação para programas de aprendizagem e estágios ..... 14
2.2.8 Recursos financeiros ..... 15
3 APLICAÇÃO DO REGULAMENTO NOS ESTADOS-MEMBROS ..... 15
3.1 Composição da rede e questões organizacionais ..... 16
3.1.1 Aplicação ..... 16
3.1.2 Desafios ..... 16
3.2 Governação e interação com as organizações exteriores à rede EURES ..... 16
3.2.1 Aplicação ..... 16
3.2.2 Desafios ..... 17
3.3 Alargamento da rede ..... 17
3.3.1 Aplicação ..... 17
3.3.2 Desafios ..... 17
3.4 Intercâmbio de ofertas de emprego e de CV ..... 18
3.4.1 Aplicação ..... 18
3.4.2 Desafios ..... 18
3.5 Serviços de apoio ..... 19

3.5.1 Aplicação ..... 19
3.5.2 Desafios ..... 19
3.6 Intercâmbio de informações, programação e medição do desempenho ..... 20
3.6.1 Aplicação ..... 20
3.6.2 Desafios ..... 20
3.7 Respostas às recomendações do período de referência anterior ..... 20
4 APLICAÇÃO DO REGULAMENTO PELA COMISSÃO EUROPEIA E PELO GABINETE EUROPEU DE COORDENAÇÃO ..... 21
4.1 Requisitos do regulamento ..... 21
4.2 Aplicação ..... 22
4.3 Desafios ..... 22
4.4 Respostas às recomendações do período de referência anterior ..... 23
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES ..... 24
5.1 Conclusões ..... 24
5.2 Recomendações ao Gabinete Europeu de Coordenação, gerido pela Autoridade Europeia do Trabalho ..... 26
5.3 Principais conclusões para a Comissão ..... 28

**SÍNTESE**

O presente relatório bienal apresenta uma perspetiva geral das atividades desenvolvidas pela rede EURES entre 1 de julho de 2020 e 30 de junho de 2022 e faz o ponto da situação no que respeita à aplicação do Regulamento (UE) 2016/589 EURES até junho de 2022, tal como previsto no artigo 33.º desse regulamento. Convém realçar que o período abrangido pelo relatório foi afetado pela pandemia de COVID-19, que provocou o encerramento das fronteiras, vários confinamentos e restrições de viagens.

Lançada em 1994, a EURES é uma rede de cooperação entre a Comissão Europeia (CE), a Autoridade Europeia do Trabalho (AET), os serviços públicos de emprego (SPE) nacionais e outras organizações admitidas em todos os países da UE, na Islândia, no Listenstaine, na Noruega, na Suíça e, em partes do período de referência, no Reino Unido (a seguir designados por «países EURES»). O principal objetivo da rede EURES é o apoio a uma mobilidade laboral justa no interior da UE. Os serviços EURES são prestados pelo pessoal EURES em todos os países EURES e através do portal europeu da mobilidade profissional («portal EURES»).

Conforme previsto no Regulamento EURES, em 2021, a Comissão publicou uma avaliação *ex post* das atividades EURES e dos efeitos deste regulamento. Nesta avaliação foram identificadas várias áreas de melhoria e o presente relatório tem como objetivo apresentar uma perspetiva geral dos progressos realizados desde o segundo semestre de 2020 até ao primeiro semestre de 2022.

A rede EURES esteve muito ativa entre julho de 2020 e junho de 2022. O pessoal da rede EURES recebeu e tratou 445 206 pedidos de emprego e 718 168 ofertas de emprego, tendo sido organizados 18 935 eventos em toda a rede.

A nível operacional, as principais atividades dos países EURES durante o atual período de execução centraram-se na prestação de serviços gerais de apoio a empregadores e candidatos a emprego. Além disso, foram prestados serviços de apoio específicos em matéria de aprendizagens e estágios, assistência pós-recrutamento e regimes de mobilidade em toda a rede. Durante o período de referência, a função do Gabinete Europeu de Coordenação (GEC) da rede EURES foi transferida da Comissão para a AET, na sequência da criação desta última. No entanto, a Comissão continua a ser responsável pelos aspetos legislativos e políticos da rede EURES, bem como pelos regimes de financiamento no âmbito da rede.

A nível regulamentar, os países EURES comunicaram vários progressos na execução do Regulamento EURES, nomeadamente:

- A maioria dos países EURES dispõe de um sistema de admissão de potenciais novos membros e parceiros a fim de alargar as respetivas redes, o que aconteceu várias vezes. O Regulamento EURES abre a possibilidade de os serviços de emprego privados e serviços conexos serem parceiros na rede. No entanto, os progressos na abertura da rede a outros parceiros continuam a ser limitados.
- Todos os países EURES estão ligados, a fim de transferir ofertas de emprego para o portal EURES e a maioria dos países transfere CV do nível nacional para o portal EURES. Contudo, a transferência de estágios e aprendizagens para o portal EURES está limitada a metade dos países EURES.
- Quase todos os países EURES conseguiram adotar a classificação europeia de competências/aptidões, qualificações e profissões (ESCO)[1] ou referenciar as suas classificações nacionais para a ESCO e alguns países EURES começaram a transferir ofertas e pedidos de emprego codificados com a ESCO para o portal EURES.

O presente relatório analisa se o Regulamento EURES foi executado e como. Alguns desafios e obstáculos abordados no presente relatório continuam a aguardar uma solução por parte dos Gabinetes Nacionais de Coordenação (GNC). Nomeadamente, o alargamento da rede com a

admissão de novos membros e parceiros abrandou significativamente devido à pandemia de COVID-19. Também há ainda margem para melhorias no que diz respeito ao reconhecimento da marca EURES em toda a Europa. Além disso, é necessário reforçar a transferência (automatizada) de ofertas de emprego, bem como aumentar a conformidade dos CV e dos pedidos de emprego encaminhados para o portal EURES com os requisitos regulamentares estabelecidos no Regulamento EURES.

No futuro, para alcançar os objetivos do Regulamento EURES e continuar a assegurar uma mobilidade laboral justa no interior da UE, recomenda-se aos países EURES que intensifiquem os seus esforços no sentido de admitir novos membros e parceiros. Tendo em conta o aumento da dimensão da rede EURES, os países EURES devem refletir sobre os seus mecanismos internos de governação e coordenação, a fim de apoiar a rede em expansão. Num período de elevada escassez de mão de obra e de competências, a rede EURES não está ainda a realizar o seu potencial para oferecer respostas da UE aos défices existentes em muitos setores e regiões. A fim de poderem assegurar uma correspondência transfronteiriça entre as ofertas e os pedidos de emprego que seja pertinente, eficaz e eficiente, os países EURES devem também prosseguir os seus esforços no que diz respeito à automatização da transferência das ofertas de emprego e dos CV e, ao mesmo tempo, completar a referenciação em curso dos sistemas de classificação nacionais para a ESCO, que deve continuar a ser uma prioridade para a rede.

[1] A ESCO é a classificação europeia multilingue das competências/aptidões, qualificações e profissões. Para mais informações, consultar https://esco.ec.europa.eu/pt.

**PRINCIPAIS ACRÓNIMOS**

| Acrónimo | Descrição |
|---|---|
| IPA | Interface de programação de aplicações |
| PTF | Parcerias transfronteiriças |
| CV | Currículo |
| EaSI | Programa para o Emprego e a Inovação Social |
| CE | Comissão Europeia |
| GCE | Grupo de Coordenação EURES |
| GEC | Gabinete Europeu de Coordenação |
| EEE | Espaço Económico Europeu |
| AET | Autoridade Europeia do Trabalho |
| JEE | Jornadas Europeias do Emprego em linha |
| ESCO | Classificação europeia de competências/aptidões, qualificações e profissões |
| FSE+ | Fundo Social Europeu Mais |
| Portal EURES | Portal europeu da mobilidade profissional |
| UE | União Europeia |
| ETC | Equivalente a tempo completo |
| OdE | Oferta de emprego |
| QFP | Quadro financeiro plurianual |
| GNC | Gabinete Nacional de Coordenação |
| CP | Ciclo de programação |
| SPE | Serviços públicos de emprego |
| SMD | Sistema de medição do desempenho |
| PDU | Plataforma Digital Única |
| TMS | Regimes de mobilidade específicos |
| RU | Reino Unido |
| YFEJ | O teu primeiro emprego EURES |
| 2FA | Autenticação de dois fatores |

# 1 INTRODUÇÃO

O presente relatório bienal apresenta uma perspetiva geral das atividades desenvolvidas pela rede EURES entre julho de 2020 e junho de 2022 e faz o ponto da situação no que respeita à aplicação do Regulamento (UE) 2016/589 EURES («o regulamento») com base nas notificações dos Estados-Membros até junho de 2022, tal como previsto no artigo 33.º desse regulamento.

Durante o período de referência, as operações da rede EURES foram significativamente afetadas pelo surto da pandemia de COVID-19 e as partes interessadas tiveram de lidar com o encerramento das fronteiras, os confinamentos e a restrição das viagens durante períodos prolongados, o que causou muita incerteza e pressão sobre todas elas. Em segundo lugar, em 4 de março de 2022, na sequência de uma decisão unânime dos Estados-Membros, foi ativada a Diretiva Proteção Temporária para as pessoas em fuga da invasão injustificada da Ucrânia pela Rússia. A ativação da diretiva concedeu proteção a milhões de pessoas deslocadas e proporcionou-lhes acesso ao mercado de trabalho, à educação, à formação profissional e aos cuidados de saúde. Em alguns países EURES, os serviços públicos de emprego (SPE) tiveram de dar prioridade a tarefas relacionadas com o acolhimento no seu território de pessoas que fugiam da guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia. Em terceiro lugar, do ponto de vista organizacional, em consonância com o artigo 6.º do Regulamento (UE) 2019/1149, a responsabilidade pela gestão do Gabinete Europeu de Coordenação (GEC) EURES foi transferida da Comissão Europeia (CE) para a Autoridade Europeia do Trabalho (AET), tendo a transferência sido concluída em maio de 2021. Por último, a Comissão concluiu em 2021[2], cinco anos após a entrada em vigor do Regulamento EURES, uma extensa avaliação *ex post* da rede EURES, conforme exigido pelo regulamento.

Lançada em 1994, a EURES é uma rede de cooperação entre a Comissão Europeia, a Autoridade Europeia do Trabalho (AET), os Serviços Públicos de Emprego (SPE) e outros membros e parceiros, em todos os países da UE, na Islândia, no Listenstaine, na Noruega, na Suíça e no Reino Unido[3] (a seguir designados por «países EURES»). A rede EURES facilita a livre circulação de trabalhadores, prestando informações e serviços de apoio em matéria de emprego a trabalhadores e empregadores e reforçando a cooperação e o intercâmbio de informações entre as organizações que a integram.

O Regulamento (UE) 2016/589 EURES criou uma rede europeia maior e mais robusta de serviços de emprego, tanto públicos como privados, a fim de proporcionar um intercâmbio mais eficiente de informações sobre o mercado de trabalho transfronteiras que favorecesse colocações de emprego em todo o espaço UE/EEE. As principais alterações introduzidas pelo novo Regulamento EURES em comparação com a base jurídica anterior prendem-se com uma maior transparência mediante um aumento do número de postos de trabalho anunciados no portal EURES, incluindo aprendizagens e estágios sujeitos a uma relação de trabalho; a melhoria da correspondência em linha entre ofertas de emprego e CV; a disponibilização de um pacote mínimo acordado de serviços para candidatos a

[2] Para mais informações sobre a avaliação *ex post* da rede EURES: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pt&pubId=8370&furtherPubs=yes.
[3] O Reino Unido deixou de ser membro da rede EURES em 31 de dezembro de 2020.

emprego e empregadores; e o alargamento da rede. O regulamento é apoiado por seis decisões de execução[4] que asseguram uma aplicação uniforme em todos os países EURES.

Após quase 30 anos de atividades bem-sucedidas, a rede EURES é uma componente essencial da estrutura de apoio ao mercado de trabalho que a UE tem desenvolvido ao longo das últimas décadas com vista a apoiar uma mobilidade justa e melhorar o seu desempenho económico e social. Os serviços são prestados através de dois canais complementares - a rede humana EURES, constituída por pessoal em todos os países EURES, e o portal europeu da mobilidade profissional (portal EURES), onde se encontra uma série de ferramentas em linha.

Serviços da rede EURES para candidatos a emprego e empregadores

- Ajuda aos candidatos a emprego para **encontrarem emprego** e aos empregadores para **encontrarem candidatos** em toda a Europa;
- **Correspondência** entre ofertas de emprego e CV no portal EURES;
- **Informação, orientação** e outros serviços de apoio à mobilidade laboral para trabalhadores e empregadores;
- **Assistência pós-recrutamento**;
- Acesso a informações sobre aspetos relacionados com as **condições de vida e de trabalho** nos países membros EURES, como fiscalidade, pensões, seguro de saúde e segurança social;
- Serviços de apoio específico a trabalhadores fronteiriços e a empregadores em **regiões transfronteiriças**;
- Apoio a grupos específicos no contexto de **regimes de mobilidade específicos** relacionados com a EURES;
- Apoio a eventos dinâmicos de recrutamento através da plataforma eletrónica **Jornadas Europeias do Emprego em linha (JEE)**.

[4] Decisão de Execução (UE) 2017/1255 da Comissão, de 11 de julho de 2017, sobre um modelo para a descrição dos sistemas
e procedimentos nacionais de admissão de organizações enquanto membros e parceiros EURES.
Decisão de Execução (UE) 2017/1256 da Comissão, de 11 de julho de 2017, sobre modelos e procedimentos necessários para o intercâmbio de
informações na União sobre os programas de trabalho nacionais da rede EURES.
Decisão de Execução (UE) 2017/1257 da Comissão, de 11 de julho de 2017, sobre as normas técnicas e os formatos necessários para
um sistema uniforme que permita a correspondência das ofertas com os pedidos de emprego e CV no portal EURES.
Decisão de Execução (UE) 2018/170 da Comissão, de 2 de fevereiro de 2018, sobre as especificações pormenorizadas uniformes para a
recolha e análise de dados para acompanhar e avaliar o funcionamento da rede EURES.
Decisão de Execução (UE) 2018/1020 da Comissão, de 18 de julho de 2018, relativa à adoção e atualização da lista de qualificações/aptidões,
competências e profissões da classificação europeia para efeitos da correspondência automática através da
plataforma comum de TI da rede EURES.
Decisão de Execução (UE) 2018/1021 da Comissão, de 18 de julho de 2018, relativa à adoção das normas técnicas e dos formatos
necessários à correspondência automática através da plataforma comum de TI utilizando a classificação europeia
e a interoperabilidade entre os sistemas nacionais e a classificação europeia.

Em conformidade com o artigo 7.º do Regulamento EURES, a rede EURES é composta por:

- Gabinetes Nacionais de Coordenação (GNC) designados pelos países EURES e geralmente ligados aos respetivos serviços públicos de emprego (SPE) ou ao seu Ministério do Trabalho;
- Gabinete Europeu de Coordenação (GEC), atualmente sob a alçada da Autoridade Europeia do Trabalho,
  que presta apoio horizontal aos GNC,
- outros membros e parceiros EURES, que, nos termos do artigo 12.º do Regulamento EURES, são as organizações que desenvolvem atividades operacionais no âmbito da rede EURES,

  como serviços de emprego privados, parceiros sociais e universidades.

Em conjunto, a Comissão, a Autoridade Europeia do Trabalho e os GNC constituem o Grupo de Coordenação da rede EURES, que tem um papel de coordenação das atividades e do funcionamento da rede.

## 2 PRINCIPAIS ATIVIDADES DA REDE EURES: JULHO DE 2020 - JUNHO DE 2022

A presente secção descreve as principais atividades da rede EURES ao longo do período de referência.

### 2.1 Atividades nos países EURES

**A colaboração com os empregadores e os candidatos a emprego para lhes prestar apoio durante e após o processo de recrutamento** é uma atividade fundamental dos países EURES e divide-se em serviços de apoio geral e serviços de apoio específico.

#### 2.1.1 Serviços de apoio geral para trabalhadores e empregadores

##### *2.1.1.1 Atividades de colocação e correspondência entre ofertas e pedidos de emprego*

Entre julho de 2020 e junho de 2022, o pessoal EURES recebeu e tratou **445 206 pedidos de emprego** e **718 168 ofertas de emprego, o que é significativamente inferior ao período de referência anterior, principalmente devido ao abrandamento drástico das atividades EURES durante a pandemia e à afetação de pessoal EURES a outras atividades dos SPE**. Foram organizados **18 935** eventos em toda a rede. Destes, **73 %** foram eventos informativos, **9 %** eventos de recrutamento e os restantes **18 %** uma combinação de atividades de recrutamento e informação.

No final do segundo semestre de 2022, **93 186 candidatos a emprego** e **5 919 empregadores** estavam **registados no portal EURES fazendo uso da sua função *self service***. Com base em estimativas prudentes[5], a rede EURES facilitou **36 154 colocações** no segundo semestre de 2020, **24 463 colocações** em 2021 e **25 163 colocações** no primeiro semestre de 2022[6], tanto através do portal EURES como das redes nacionais EURES.

##### *2.1.1.2 Informações e orientações*

Entre os exemplos de atividades de informação e orientação para candidatos a emprego e empregadores asseguradas pelo pessoal EURES incluem-se o aconselhamento individual, presencial e virtual, o apoio

[5] Combinando os resultados do sistema de medição do desempenho EURES e estimativas baseadas no inquérito de satisfação dos clientes.
[6] Note-se que os trabalhadores/empresas nem sempre comunicam estes dados.

na redação de ofertas de emprego e a organização de seminários e eventos em linha. No total, foram comunicados **5 516 313** contactos individuais com trabalhadores e **372 616** com empregadores entre julho de 2020 e junho de 2022. No que se refere aos contactos com trabalhadores e empregadores, a maior parte dos contactos dos conselheiros EURES foi realizada com trabalhadores de outro país EURES (56 %) e 27 % dos contactos com os empregadores foram efetuados por conselheiros EURES com empregadores de outro país EURES. Os principais temas debatidos com os trabalhadores foram as colocações (40 % dos contactos), enquanto as informações gerais sobre a rede EURES (39 % dos contactos) foram o tema mais frequente debatido com os empregadores.

### 2.1.2 Serviços de apoio específicos

#### *2.1.2.1 Serviços de apoio nas regiões transfronteiriças*

Em 2020-2022, **oito parcerias transfronteiriças (PTF)** beneficiaram do apoio do Programa da UE para o Emprego e a Inovação Social (EaSI)[7]. As parcerias transfronteiriças EURES são agrupamentos de membros ou parceiros EURES e, se for caso disso, de outros intervenientes externos à rede EURES, que criam estruturas regionais para a cooperação a longo prazo em regiões transfronteiriças, com o objetivo de prestar serviços nos domínios da colocação, do recrutamento e da informação aos trabalhadores transfronteiriços.

Em 2021, foi lançado um novo convite à apresentação de propostas, que permitiu a **sete PTF** receberem subvenções da vertente EaSI do Fundo Social Europeu Mais (FSE+) para o período de 2022 a 2024. As PTF EURES comunicaram um total de **162 160 contactos individuais com candidatos a emprego**, dos quais 39 022 ocorreram durante o segundo semestre de 2020, 97 971 realizaram-se em 2021 e 25 167 foram efetuados durante o primeiro semestre de 2022. As PTF EURES comunicaram um total de **28 079 contactos individuais com empregadores**, dos quais 8 096 ocorreram durante o segundo semestre de 2020, 16 727 realizaram-se em 2021 e 3 256 foram efetuados durante o primeiro semestre de 2022. A diminuição do número de contactos no primeiro semestre de 2022 deve-se ao facto de dois projetos terem terminado em dezembro de 2021 e de os projetos recém-estabelecidos terem sido afetados por um arranque lento das atividades até ao outono de 2022. No período abrangido pelo presente relatório, foram efetuadas mais de **11 694 correspondências entre ofertas e pedidos de emprego** graças às PTF. As atividades das PTF centraram-se principalmente 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 as questões gerais sobre a rede EURES.

#### *2.1.2.2 Regimes de mobilidade específicos (TMS) EURES*

Em 2019, a Comissão criou uma ação integrada: o «regime de mobilidade específica (TMS) EURES» para fundir os dois regimes de mobilidade profissional no interior da UE existentes até essa data, «O teu primeiro emprego EURES» (YFEJ) e «Reativar», e assegurar a sua continuidade e desenvolvimento no âmbito do TMS. O TMS tem como objetivo geral ajudar os candidatos a emprego da UE/EEE (em especial os desempregados e os grupos vulneráveis) a encontrarem um emprego, um estágio ou uma aprendizagem noutro Estado-Membro da UE ou num país do EEE e os empregadores (especialmente as pequenas e médias empresas) a satisfazer as suas ofertas de emprego difíceis de

[7] O apoio financeiro a parcerias transfronteiriças através de convites à apresentação de propostas, como o VP/2019/006. EaSI – EURES «As parcerias transfronteiriças e o apoio à cooperação em matéria de mobilidade no interior da UE para os países do EEE e os parceiros sociais são executados pela Comissão».

preencher através do recrutamento de trabalhadores de outros países da UE/EEE. Atualmente, os países responsáveis pela ação são a Suécia, a Alemanha e a Itália[8]. Devido à pandemia de COVID-19, a execução dos diferentes projetos abrandou em 2020 e 2021[9].

*2.1.2.3 Assistência pós-recrutamento*

A assistência pós-recrutamento visa assegurar a melhor integração possível dos trabalhadores móveis nas suas novas funções no estrangeiro. Os países EURES centraram-se na prestação de informações aos trabalhadores e empregadores antes da assinatura de um contrato de trabalho. No total, **18 países EURES** comunicaram a organização de atividades pós-recrutamento em 2020 e 2021 e **24 países EURES** tinham planeado realizar estas atividades em 2022, com base nos seus programas de trabalho. A maioria das atividades consistiu em prestar informações e orientações sobre questões fiscais e em matéria de segurança social, bem como orientações sobre como encontrar alojamento, emprego para os cônjuges e educação para as suas famílias. Alguns países EURES vão ainda mais longe na tentativa de retenção dos novos trabalhadores, oferecendo-lhes cursos de línguas gratuitos, bem como possibilidades de aprendizagem eletrónica para encontrar empregos de longa duração, a fim de promover a sua integração.

*2.1.2.4 Apoio aos jovens – aprendizagens e estágios*

As atividades relacionadas com aprendizagens e estágios sujeitos a uma relação de trabalho registaram um aumento em comparação com o período de referência anterior. Dezanove países EURES comunicaram a organização de atividades relacionadas com o apoio a aprendizagens e estágios em 2020, 16 países EURES organizaram essas atividades em 2021 e 21 países EURES planearam organizar essas atividades em 2022, com base nos seus programas de trabalho. As razões pelas quais alguns países EURES não disponibilizam este tipo de atividades prendem-se com o facto de não se enquadrarem no âmbito dos serviços dos SPE nacionais e/ou por estas práticas não serem comuns no seu país.

Em alguns países, as ofertas de aprendizagem e de estágio são publicadas no portal EURES, tendo sido divulgados um total de **212 726 aprendizagens** e **17 001 estágios** durante o período de referência.

### 2.1.3 Recursos e governação

*2.1.3.1 Recursos humanos*

O pessoal EURES inclui conselheiros que trabalham na EURES em SPE nacionais ou regionais ou noutras organizações membros ou parceiras EURES**[10]**. Globalmente, o número de membros do pessoal EURES aumentou 13 %, enquanto o número de equivalentes a tempo completo (ETC) diminuiu 11 % durante o período de referência, o que indica que foram afetados mais conselheiros a tarefas EURES, mas que, em geral, foram dedicados menos recursos à EURES em termos de ETC. No final do segundo semestre de 2020, a rede EURES contava com **2 122 membros do pessoal EURES** (**1 311**). No final de 2021, o número de membros do pessoal EURES no ativo aumentou para **2 421**, mas o número de

[8] Durante o segundo semestre de 2020, os projetos foram liderados pela Suécia e pela Alemanha e, no primeiro semestre de 2021, houve um segundo projeto liderado pela Alemanha e um novo projeto liderado pela Itália.
[9] De janeiro de 2020 a junho de 2020, os projetos TMS possibilitaram 3 607 colocações, apoiando 239 pequenas e médias empresas em 30 países.
[10] Dados comunicados pelos países EURES no âmbito do SMD.

ETC diminuiu para 1 100. Durante o primeiro semestre de 2022, o número de membros do pessoal EURES no ativo diminuiu ligeiramente para **2 405** e o número de ETC aumentou para 1 163[11].

*2.1.3.2 Recursos financeiros*

A composição do orçamento de trabalho dos GNC e a sua dimensão diferem entre os países EURES. De acordo com as informações disponibilizadas nos programas de trabalho dos GNC[12], sete países EURES referiram ter recebido **financiamento europeu**, nove países EURES referiram ter recebido apenas **financiamento nacional** e quatro referiram que apenas receberam **«outros» tipos de financiamento**. Os restantes países EURES referiram que receberam uma combinação de financiamentos provenientes de diferentes fontes.

Além disso, estão também disponíveis recursos financeiros para projetos realizados nos países EURES ao abrigo do **Programa EaSI**[13] (a partir de 2021, o eixo EURES tornou-se uma vertente do **FSE+**), como, por exemplo, para o TMS e as PTF.

*2.1.3.3 Infraestrutura de TI*

A pandemia de COVID-19 obrigou a uma adoção generalizada do trabalho à distância, que teve como consequência a aceleração da **digitalização das operações da rede EURES**. Além de disponibilizarem **equipamento informático que permitiu ao pessoal EURES realizar o seu trabalho à distância**, os países EURES também asseguraram o acesso a ***software* adequado para reuniões e eventos em linha**. Os candidatos a emprego e os empregadores mostraram-se também mais predispostos a procurar emprego/trabalhadores em linha. Consequentemente, muitos países EURES investiram na atualização das suas plataformas/sítios Web nacionais e na melhoria dos seus serviços digitais. Este processo foi igualmente acelerado pelas normas de qualidade impostas pelo Regulamento Plataforma Digital Única (Regulamento PDU)[14], o que resultará numa maior interoperabilidade do portal EURES com as plataformas EURES nacionais.

No domínio da interoperabilidade, os países EURES continuaram a trabalhar na melhoria das respetivas infraestruturas informáticas com vista à transferência de ofertas de emprego e CV para o portal EURES. Os requisitos de referenciação da classificação europeia de aptidões/competências e profissões (ESCO) funcionarão como facilitadores para fazer corresponder as ofertas de emprego aos CV pertinentes. Foram necessárias novas alterações das infraestruturas informáticas em alguns países EURES, com vista a facilitar o alargamento da rede e alinhar as infraestruturas informáticas dos novos membros e parceiros EURES (por exemplo, Alemanha, Hungria, Países Baixos e Portugal).

A fim de aumentar a segurança dos dados pessoais no portal EURES, foi introduzido um sistema obrigatório de autenticação de dois fatores (2FA) em janeiro de 2022. Antes desta introdução, havia 151 731 contas registadas no portal EURES, que incluíam candidatos a emprego, gestores e contactos de empresas e membros e parceiros EURES. Dois meses após a implementação da 2FA obrigatória, o

[11] Note-se que nem todos os países apresentam dados relativos aos ETC.
[12] Todos os anos, os GNC são convidados a apresentar um programa de trabalho que descreva as atividades que tencionam realizar no ano seguinte.
[13] VP/2019/010: EaSI-EURES — Apoio aos inventários nacionais de classificação e a serviços em linha nacionais inovadores para trabalhadores móveis.
[14] Regulamento (UE) 2018/1724 relativo à criação de uma plataforma digital única para a prestação de acesso a informações, a procedimentos e a serviços de assistência e de resolução de problemas.

número de contas registadas diminuiu significativamente. Foram aplicadas várias medidas de atenuação, incluindo uma campanha do GEC para efeitos de sensibilização e informação que decorreu durante vários meses. Onze meses após a introdução da 2FA, os resultados continuam a ser insatisfatórios. Apesar de um aumento de 282 % do número de contas registadas (atingindo 19 958 no segundo semestre de 2022), continua a ser significativamente inferior ao número de contas existentes antes da introdução da 2FA. Os candidatos a emprego, os empregadores e os membros da rede EURES (principalmente dos SPE) abstêm-se de utilizar os serviços EURES que exigem o «EU Login» (início de sessão da UE) com a 2FA. Como medida corretiva adicional, está atualmente a ser debatido um regresso voluntário a um sistema de autenticação de um fator.

*2.1.3.4 Governação e cooperação entre as partes interessadas*

A expansão da rede EURES tem sido um dos principais objetivos estratégicos da rede, daí os esforços contínuos para incentivar outras partes interessadas a aderirem à rede durante o período de referência. No entanto, a pandemia de COVID-19 tornou difícil manter o contacto e recrutar mais membros e parceiros. Durante vários meses, foi impossível realizar reuniões presenciais para apresentar as operações da rede EURES a novas partes interessadas e as prioridades dos SPE e de outros intervenientes no domínio do emprego mudaram no sentido de se centrarem noutras tarefas que foram colocadas no topo da agenda para fazer face às principais transições no mercado de trabalho forçadas pela pandemia. Assim que as medidas foram levantadas em meados de 2021, tornou-se mais fácil retomar o contacto com potenciais partes interessadas.

*2.1.3.5 Comunicação nos países EURES*

No período de referência, realizaram-se **12 887** eventos, que chegaram a **537 696** pessoas. Os eventos informativos foram o tipo de evento mais frequente, seguidos dos eventos mistos (informação e recrutamento) e dos que se destinavam exclusivamente ao recrutamento. O número de pessoas abrangidas pelos diferentes tipos de eventos seguiu o mesmo padrão. O número de participantes foi aumentando, à medida que mais eventos eram organizados, com exceção do segundo semestre de 2021[15].

Alguns eventos a nível nacional foram organizados em cooperação com outras redes da UE presentes no terreno[16]. A cooperação com outras redes foi uma forma frutuosa de criar sinergias. Um exemplo desta colaboração são as sessões de informação destinadas aos estudantes organizadas em conjunto com os centros *Europe Direct* e Eurodesk.

Durante o período de 2020-2022, a comunicação foi realizada principalmente através das redes sociais (Facebook, Instagram, LinkedIn e Twitter) e o alcance da rede EURES nas redes sociais aumentou em todos os canais das redes sociais no período de referência[17]. As atividades de comunicação realizadas incluíram campanhas de **informação geral** sobre os serviços EURES e esforços de comunicação

[15] Foram organizados 2 248 eventos no 2.º semestre de 2020, com 131 500 participantes. Foram organizados 2 945 eventos no 1.º semestre de 2021, com 139 800 participantes. Foram organizados 3 503 eventos no 2.º semestre de 2021, com apenas 123 929 participantes. Foram organizados 4 191 eventos no 1.º semestre de 2022, com 142 467 participantes.

[16] https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_pt.

[17] O número de seguidores no Facebook aumentou de 497 461 no 2.º semestre de 2020 para 651 413 no 2.º semestre de 2022. O número de seguidores no Twitter aumentou de 44 659 no 2.º semestre de 2020 para 49 665 no 1.º semestre de 2022. O número de seguidores no LinkedIn aumentou de 156 375 no 2.º semestre de 2020 para 260 872 no 1.º semestre de 2022. O número de seguidores noutras redes sociais aumentou de 19 195 no 2.º semestre de 2020 para 25 638 no 1.º semestre de 2022.

**dirigidos a grupos ou setores específicos** (por exemplo, a Noruega organizou eventos de informação para jovens candidatos a emprego e a Roménia organizou eventos de informação para trabalhadores sazonais). No que diz respeito às campanhas de informação de caráter geral, a AET coordenou, em 2021, a campanha «#Rights4AllSeasons» (Direitos para todas as estações do ano), em parceria com a Comissão Europeia, a rede EURES, a Plataforma Europeia Contra o Trabalho Não Declarado, países da UE e parceiros sociais, com incidência nas atividades de informação e controlo no setor agrícola. No contexto do Ano Europeu da Juventude 2022, o GEC lançou igualmente uma campanha dedicada aos jovens para os sensibilizar para os serviços EURES à sua disposição se estiverem à procura de emprego noutro país da UE.

*2.1.3.6 Acompanhamento e avaliação das atividades*

A Decisão de Execução (UE) 2018/170 da Comissão[18] introduziu especificações para uma abordagem uniforme de recolha e análise de dados para monitorizar o desempenho da rede EURES. O **sistema de medição do desempenho (SMD)** da rede EURES, introduzido em 2018, estabeleceu um sistema unificado de programação e acompanhamento a nível nacional e facilitou a recolha de dados em todos os membros e parceiros EURES. Desde então, os GNC disponibilizaram dados sobre cinco «indicadores principais» e 11 «indicadores relativos à rede» de seis em seis meses[19]. Em consequência, desde então, é possível efetuar comparações e aferições de desempenho em toda a rede.

Para além do 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. A Decisão de Execução (UE) 2017/1256 da Comissão[20] introduziu os procedimentos e os modelos a usar no CP. 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.

## 2.2 Atividades de apoio horizontais do Gabinete Europeu de Coordenação EURES

### 2.2.1 Apoio à coordenação e governação

O mandato do GEC consiste em supervisionar e facilitar as diferentes fases do CP e coordenar o planeamento dos GNC. Em conformidade com o artigo 6.º do Regulamento (UE) 2019/1149, **o funcionamento do GEC foi transferido da Comissão para a AET** em maio de 2021.

O **Grupo de Coordenação (GCE) EURES[21]** é a estrutura de governação do principal fórum que apoia a rede EURES na realização das suas atividades. Reúne-se a intervalos regulares, bem como numa base *ad hoc* para orientar as atividades da rede, debater o ponto da situação, apresentar os desenvolvimentos recentes e partilhar informações e boas práticas. Estas reuniões juntam todos os GNC, a Comissão e o GEC. Durante o período de referência, realizaram-se sete reuniões do GCE.

[18] Decisão de Execução da Comissão sobre as especificações pormenorizadas uniformes para a recolha e análise de dados para acompanhar e avaliar o funcionamento da rede EURES.
[19] Conforme referido no artigo 32.º do Regulamento (UE) 2016/589 EURES e descrito no artigo 1.º e no anexo da Decisão de Execução (UE) 2018/170 da Comissão sobre as especificações pormenorizadas uniformes para a recolha e análise de dados para acompanhar e avaliar o funcionamento da rede EURES.
[20] Decisão de Execução da Comissão sobre modelos e procedimentos necessários para o intercâmbio de informações na União sobre os programas de trabalho nacionais da rede EURES.
[21] Desde maio de 2021, a governação do GCE está sob a alçada do GEC na AET.

### 2.2.2 Funcionamento e desenvolvimento do portal EURES e apoio informático conexo

Com a transferência de competências da Comissão para a AET, esta última passou a ser a **proprietária do sistema do portal EURES**. O desenvolvimento técnico e a manutenção do portal continuam a ser efetuados pela Comissão, em consonância com o Regulamento EURES.

A introdução de uma função de **correspondência automática** no portal EURES (conforme exigido pelo Regulamento EURES[22]) tem como condição prévia a adoção da ESCO pelos países EURES ou, em alternativa, a **referenciação** entre os sistemas de classificação nacionais e a ESCO. Embora a grande maioria dos países tenha concluído a referenciação, alguns ainda estão em processo de conclusão ou de adoção, pelo que a Comissão está a prestar apoio para assegurar a qualidade da referenciação.

Além disso, o GEC continuou a lançar **inquéritos sobre a satisfação dos clientes[23]** como parte do seu acompanhamento contínuo da experiência dos utilizadores no portal. Verificou-se uma ligeira diminuição da satisfação dos utilizadores, uma vez que **80 %** dos utilizadores que responderam ao inquérito se mostraram satisfeitos ou muito satisfeitos com os serviços em linha do portal EURES, em comparação com 95 % no período de referência anterior.

A melhoria da facilidade de utilização do portal EURES foi uma das principais recomendações formuladas na avaliação *ex post*. Durante o período de referência, o GEC **continuou a introduzir alterações no portal EURES** nesse sentido (por exemplo, melhorias nos filtros e no menu), mas as partes interessadas reconhecem que é necessário continuar a trabalhar para este objetivo.

Desde 2011, o GEC gere a plataforma das **Jornadas Europeias do Emprego (em linha)** (JEE[24]) e apoiou a organização de jornadas do emprego e eventos de recrutamento. Durante o período de referência, estes eventos foram realizados principalmente em linha devido à pandemia de COVID-19, embora alguns tenham sido realizados num formato híbrido. A AET assumiu a organização das JEE a partir de abril de 2021 e afetou 700 mil EUR à organização de eventos entre abril e dezembro de 2021. Entre janeiro de 2022 e junho de 2022, a AET orçamentou 400 mil EUR para financiar as JEE. No total, foram organizados 75 eventos, em comparação com 65 no período de referência anterior.

### 2.2.3 Formação e desenvolvimento profissional

Em janeiro de 2022, foi lançada uma **nova plataforma de aprendizagem eletrónica EURES** para o pessoal EURES e foram introduzidos novos cursos de formação para satisfazer novas necessidades de formação.

A formação de base continuou a ser ministrada a nível nacional, permitindo abordar a perspetiva nacional e, em especial, a forma como a EURES está estruturada em cada organização/país e fornece

[22] Ver o artigo 19.º do Regulamento (UE) 2016/589 EURES.

[23] Este inquérito foi realizado ao longo do período de referência e continua disponível no servidor Europa, em https://ec.europa.eu/eusurvey/trunner/EURESHelpdeskSurvey2022. A ligação para o inquérito faz parte da assinatura do serviço de assistência EURES, incluída em todas as respostas do serviço de assistência enviadas por correio eletrónico e conversa em linha. Durante o período de referência de 24 meses, responderam ao inquérito 1 188 utilizadores, dos 19 808 utilizadores que receberam o inquérito.

[24] As Jornadas Europeias do Emprego (em linha) são uma plataforma que ajuda organizações intermediárias, como serviços públicos de emprego, a organizar eventos de recrutamento, tanto presenciais como em linha – eventos conhecidos como «Jornadas Europeias do Emprego». Esta plataforma foi criada em 2011.

conhecimentos básicos sobre a rede EURES e as respetivas ferramentas disponíveis. Segue-se uma fase de consolidação, que introduz a perspetiva europeia nas ações de formação e que consiste em três componentes de aprendizagem sequencial: ferramenta de autoavaliação e motivação; aprendizagem em linha/presencial e sessões de trabalho em rede; módulos virtuais. Por último, a Academia EURES expande os conhecimentos específicos do pessoal EURES através de formação virtual e em sala, bem como de atividades de trabalho em rede, incluindo eventos e seminários. As ações de formação abrangem uma vasta gama de temas, como a formação sobre a referenciação ESCO, os serviços aos candidatos a emprego e aos empregadores, as ferramentas de comunicação e o portal EURES. No total, foram organizadas **83 sessões de formação** em que participaram **2 674 membros do pessoal EURES** entre julho de 2020 e junho de 2022.

Continuou a ser prestado um **serviço de assistência** a todos os utilizadores do portal EURES e dos respetivos serviços (ou seja, candidatos a emprego, empregadores, pessoal dos membros e parceiros EURES, GNC e visitantes convidados). Este serviço responde a todos os pedidos de informação sobre os serviços prestados no portal EURES, incluindo a secção da extranet[25] e sobre a mobilidade profissional em geral. O serviço de assistência EURES tratou **23 678 pedidos de informação de utilizadores** durante o período de referência, o que é significativamente inferior ao período de referência anterior, em que foram tratados 61 779 pedidos de informações de utilizadores.

### 2.2.4 Trabalho em rede, intercâmbio de boas práticas e aprendizagem mútua

O trabalho em rede, a aprendizagem mútua e o intercâmbio de boas práticas continuaram a ser facilitados na rede EURES. Durante o período de referência, foi desenvolvida uma nova versão da **extranet EURES[26]**. Esta secção está disponível para todos os membros do pessoal que participam na rede EURES. A nova versão da extranet contém uma base de conhecimentos, um repositório de documentos e várias outras ferramentas e funcionalidades práticas, mas tornou-se **mais segura e fácil de utilizar**.

Para além das reuniões regulares do GCE, foram organizados **eventos de aprendizagem mútua** e **grupos de trabalho[27]** com representantes de todos os países EURES. Durante o período de referência, foram organizados cinco eventos de aprendizagem mútua: um sobre as JEE[28], dois sobre o CP[29] e dois sobre o SMD[30].

[25] A extranet é a secção do portal EURES disponível apenas para os utilizadores internos, tais como os conselheiros EURES, os coordenadores nacionais e o pessoal do GEC. Facilita a coordenação, o intercâmbio de informações e as funções administrativas.
[26] Extranet EURES é o nome utilizado para a intranet de toda a rede EURES.
[27] De acordo com o regulamento de base da AET, a Autoridade tem a possibilidade de criar grupos de trabalho para desempenhar uma tarefa específica ou para um domínio de intervenção específico. Até à data, a AET possui quatro grupos de trabalho específicos, nos quais representantes dos Estados-Membros, da Comissão e dos parceiros sociais partilham os seus conhecimentos especializados sobre o tema específico: Grupo de Trabalho sobre Informação, Grupo de Trabalho sobre Inspeções, Grupo de Trabalho sobre Mediação e a Plataforma Europeia Contra o Trabalho Não Declarado.
[28] Este evento de aprendizagem mútua realizou-se em 30 de setembro de 2021.
[29] Estes dois eventos de aprendizagem mútua realizaram-se, respetivamente, em outubro de 2020 e 2021.
[30] Estes dois eventos de aprendizagem mútua realizaram-se, respetivamente, em 17 de setembro de 2020 e 24 de fevereiro de 2022.

### 2.2.5 Atividades de comunicação e de informação

A rede EURES definiu **uma nova estratégia de comunicação** durante o período de referência, cuja execução pelos GNC ainda está em curso. Com esta nova estratégia, pretende-se apoiar os serviços EURES através de dois objetivos principais de comunicação: 1) melhorar e aumentar o reconhecimento e a perceção da marca EURES, incluindo o desenvolvimento de uma nova brochura que dê à marca EURES um aspeto holístico e 2) incentivar e facilitar uma colaboração mais ativa entre os membros e parceiros EURES, o GEC, os GNC, a Comissão e as partes interessadas fora da rede. Foi elaborado um documento de orientação para os GNC, a fim de apoiar a execução de toda a estratégia a nível nacional e foi também prestado apoio direto da equipa de comunicação do GEC aos GNC.

O GEC realiza amplas **atividades de comunicação**, incluindo a gestão das contas **EURES nas redes sociais**, com **316 926** seguidores no Facebook, **42 636** no Twitter, **6 390** no Instagram (desde o seu lançamento em 2021), **73 008** no LinkedIn, assim como **9 000 assinantes** e **25 vídeos** publicados no YouTube. Além disso, durante o período de referência, foram partilhados **mais de 90 artigos noticiosos** no portal EURES e estão a ser distribuídos mensalmente **boletins informativos** internos e externos.

Os GNC EURES e os membros e parceiros admitidos foram acrescentados ao mapa «A União Europeia perto de mim»[31], organizado pela Comissão. Este mapa é uma ferramenta para localizar os centros da UE ativos em cada região e descobrir os serviços que prestam. A etapa seguinte consiste em adicionar os pontos de serviço locais, os conselheiros EURES.

### 2.2.6 Análise da mobilidade geográfica e profissional

Em conformidade com o artigo 29.º do Regulamento EURES, a Comissão, no âmbito da sua responsabilidade de análise das tendências da mobilidade geográfica e profissional, publicou **dois relatórios sobre a mobilidade laboral no interior da UE** (ou seja, em 2020[32] e em 2021[33]), os quais contêm informações fundamentais sobre os fluxos e padrões na UE e nos países da EFTA, com especial destaque para a situação dos trabalhadores móveis no mercado de trabalho e a dimensão do género. Além disso, com base nas informações fornecidas pelos GNC e numa análise do Inquérito Europeu às Forças de Trabalho, **foram publicados dois relatórios de estudo sobre as profissões excedentárias e deficitárias em 2020 e 2021**[34].

### 2.2.7 Desenvolvimento de uma estrutura adequada de cooperação e compensação para programas de aprendizagem e estágios

Durante o período de referência, o GEC não mobilizou esforços adicionais para continuar a desenvolver a estrutura de cooperação e compensação para programas de aprendizagem e estágios, apesar de esta ter sido uma recomendação formulada no relatório anterior. Esta situação deve-se principalmente ao facto de se ter dado prioridade à continuidade das atividades durante a transferência

[31] Ligação: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_pt.
[32] Relatório anual sobre a mobilidade dos trabalhadores no interior da UE, 2020.
[33] Relatório anual sobre a mobilidade dos trabalhadores no interior da UE, 2021.
[34] Comissão Europeia, *Report on Labour Shortages and Surpluses* de 2020 e de 2021.

do GEC para a AET. Além disso, em muitos países, existem limitações jurídicas ao apoio a um maior desenvolvimento da estrutura de compensação para programas de aprendizagem e estágios.

### 2.2.8 Recursos financeiros

Desde a transferência das funções do GEC da Comissão para a AET, o financiamento das operações da rede EURES provém de diferentes fluxos de financiamento e todo o apoio horizontal faz agora parte do orçamento da AET. Uma vez que a transferência de competências para a AET ocorreu gradualmente, as atividades não foram todas financiadas ao abrigo do orçamento da AET nos primeiros meses de 2021, o que permitiu à AET afetar um orçamento relativamente menor às atividades EURES em comparação com 2022. Em 2021, esta rubrica orçamental disponibilizou 7,5 milhões de EUR, que aumentaram para 9,9 milhões de EUR em 2022[35].

## 3 APLICAÇÃO DO REGULAMENTO NOS ESTADOS-MEMBROS

Este capítulo descreve a forma como foram aplicadas as principais alterações introduzidas pelo novo Regulamento EURES em comparação com a base jurídica anterior. As alterações dizem respeito, nomeadamente, à transferência de todas as OdE disponibilizadas ao público e de todos os CV para os quais os candidatos a emprego tenham dado o seu consentimento, à codificação das OdE e dos CV de acordo com a classificação europeia, ao alargamento da rede EURES a novos membros e parceiros e à transferência de aprendizagens e estágios sujeitos a uma relação de trabalho.

A análise apresentada nesta secção baseia-se nos dados recebidos diretamente dos GNC a partir de um inquérito e de uma lista de controlo divulgados para efeitos do presente relatório bienal e é complementada por outras fontes de informação disponibilizadas pelo GEC. Cada subsecção que se segue aborda diferentes aspetos da aplicação do Regulamento EURES e começa com um quadro-resumo[36] que mostra os resultados da lista de controlo da aplicação divulgada (ver a legenda *infra*). A Comissão continuará a analisar a conformidade dos Estados-Membros com todos os requisitos do regulamento e tomará as medidas adequadas, se tal for considerado necessário.

| Legenda | |
|---|---|
| | Dados não disponíveis* |
| | Não aplicável** |
| V | Concluída |
| Δ | Parcialmente concluída |
| X | Não concluída |

**Legenda dos quadros-resumo:**

**O GNC assinalou que os dados não estão disponíveis ou não foram comunicados quaisquer dados.*

[35] O orçamento é mais elevado em 2022, uma vez que, em 2021, o GEC ainda esteve sob a alçada da Comissão até 26 de maio de 2021.

[36] Quando não é citada outra fonte, os resultados apresentados nas secções seguintes baseiam-se nos dados das listas de controlo e dos inquéritos aos GNC divulgados para efeitos do presente relatório.
Note-se que uma ação é composta por várias subações que não estão especificadas no quadro. Considera-se que uma ação está concluída (verde) se todas as suas subações estiverem concluídas. Considera-se que uma ação não está concluída (vermelho) quando nenhum das suas subações está concluída. Quando algumas subações estão concluídas e outras estão por concluir, a ação é considerada parcialmente concluída (cor de laranja).

## 3.1 Composição da rede e questões organizacionais

| I. Composição da rede e aspetos organizacionais | AT | BE | BG | CY | CZ | DE | DK | EE | EL | ES | FI | FR | HR | HU | IE | IT | LT | LV | LU | MT | NL | PL | PT | RO | SI | SK | SE | CH | IS | LI | NO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ação 1: Designação do Gabinete Nacional de Coordenação (artigo 9.º, n.º 1) | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V |
| Ação 2: Designação de um representante para o Grupo de Coordenação (artigo 14.º) | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V |
| Ação 3: Designação dos serviços públicos de emprego pertinentes para as atividades da rede EURES como membros EURES (artigo 10.º) | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | Δ | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | Δ | V | V | V |

### 3.1.1 Aplicação

Todos os países EURES **designaram GNC e representantes para o Grupo de Coordenação e indicaram SPE como membros EURES**. Apenas algumas subações não são consideradas totalmente concluídas no caso da Croácia e da Suíça no que se refere ao artigo 10.º[37].

### 3.1.2 Desafios

Não foram comunicados desafios específicos pelos países EURES em relação a este conjunto de requisitos.

## 3.2 Governação e interação com as organizações exteriores à rede EURES

| II. Governação e cooperação com outras organizações exteriores à rede EURES | AT | BE | BG | CY | CZ | DE | DK | EE | EL | ES | FI | FR | HR | HU | IE | IT | LT | LV | LU | MT | NL | PL | PT | RO | SI | SK | SE | CH | IS | LI | NO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ação 1: Restabelecer a colaboração com as partes interessadas (artigo 9.º, n.º 7) | V | V | V | Δ | Δ | Δ | V | V | Δ | V | Δ | Δ | Δ | V | Δ | V | V | V | V | V | V | Δ | V | Δ | V | Δ | V | Δ | Δ | | Δ |
| Ação 2: Restabelecer a cooperação com outros serviços e redes de informação e aconselhamento da União (artigo 16 °, n.º 2) | V | V | V | Δ | | Δ | V | V | Δ | V | Δ | Δ | V | V | Δ | V | V | V | V | V | V | V | V | Δ | V | V | V | Δ | Δ | | V |
| Ação 3: Diálogo com os parceiros sociais a nível nacional (artigo 16.º, n.º 3) | V | V | V | Δ | | V | V | V | Δ | V | Δ | Δ | V | V | V | V | V | V | V | V | V | Δ | Δ | V | V | Δ | V | Δ | Δ | | |
| Ação 4: Estabelecer uma cooperação com as autoridades competentes (artigo 26.º, n.º 2) | V | V | V | Δ | | V | V | V | Δ | V | Δ | Δ | V | V | Δ | V | Δ | V | V | V | V | V | V | V | V | Δ | V | V | Δ | | V |

### 3.2.1 Aplicação

Entre 2020 e 2022, quase todos os países EURES tomaram várias medidas para **reforçar a colaboração e o diálogo com numerosas organizações de partes interessadas**, autoridades competentes e serviços de informação e aconselhamento da UE. No entanto, a **pandemia de COVID-19** dificultou a manutenção dos contactos regulares com as partes interessadas.

A pandemia demonstrou a importância do bom funcionamento das estruturas e redes de governação. Durante a crise, os conselheiros EURES demonstraram resiliência e agilidade, adaptando-se rapidamente ao modo de trabalho em linha e à mudança de prioridades nas suas tarefas, incluindo a prestação atempada de informações específicas sobre as medidas relativas à COVID-19 aos empregadores e aos candidatos a emprego, com base em informações em constante evolução.

[37] Note-se que a ação 3 «Designação dos serviços públicos de emprego pertinentes para as atividades da rede EURES como membros EURES (artigo 10.º)» é considerada parcialmente concluída no caso da Croácia e da Suíça. Com efeito, estes países nomearam os seus SPE como membros EURES, mas algumas subações ainda não foram concluídas.
No que diz respeito à Suíça, foram parcialmente concluídas as subações «Notificou o GEC sobre o SPE identificado e forneceu explicações em caso de alterações em comparação com a situação antes da entrada em vigor do regulamento» e «Em caso de alterações em relação à situação anterior à entrada em vigor do regulamento, comunicou as alterações aos SPE que deixaram de estar envolvidos e chamou a sua atenção para as consequências».
No que diz respeito à Croácia, as subações «Em caso de alterações em relação à situação anterior à entrada em vigor do regulamento, comunicou as alterações aos SPE que deixaram de estar envolvidos e chamou a sua atenção para as consequências» e «Em caso de alterações em relação à situação anterior à entrada em vigor do regulamento, comunicou ao serviço de assistência os dados relativos às contas dos membros do pessoal no portal EURES a encerrar e a partir de que data?» são comunicadas como indisponíveis.

A EURES também se revelou particularmente útil nas regiões transfronteiriças onde os empregadores e os candidatos a emprego sentiram necessidades urgentes de se manterem informados sobre as medidas relativas à COVID-19. Por exemplo, alguns conselheiros EURES integraram grupos de trabalho regionais sobre a rápida evolução das condições de trabalho. Os GNC referiram que, embora este período tenha sido difícil, as ligações com outras partes (por exemplo, administração, câmaras de comércio, trabalhadores e empresas) foram reforçadas.

### 3.2.2 Desafios

Tal como anteriormente, os principais desafios que os países EURES continuam a enfrentar são obstáculos relacionados com a comunicação com as partes interessadas externas, que foram amplificados pela pandemia durante o período de referência (ver secção *supra*).

## 3.3 Alargamento da rede

| III. Alargamento da rede | AT | BE | BG | CY | CZ | DE | DK | EE | EL | ES | FI | FR | HR | HU | IE | IT | LT | LV | LU | MT | NL | PL | PT | RO | SI | SK | SE | CH | IS | LI | NO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ação 1: Preparação do sistema de admissão (artigo 11.º) | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | Δ | X | | √ |
| Ação 2: Aplicação do sistema de admissão (artigos 11.º e 12.º) | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | Δ | X | | √ |
| Ação 3: Conformidade com o ato de execução previsto no artigo 11.º, n.º 8 *[se for proposto (o ato de execução é facultativo)* | √ | √ | √ | √ | | √ | √ | √ | √ | √ | | Δ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | | X | | √ |
| Ação 4: Controlo da conformidade dos membros e parceiros | √ | √ | √ | √ | | √ | √ | √ | | √ | | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | | √ | √ | √ | √ | X | X | | √ |

### 3.3.1 Aplicação

No final do período de referência, 27 países EURES tinham notificado a Comissão da criação de um **sistema de admissão** para membros e parceiros e sete estão em vias de o aplicar. Embora a maioria dos países EURES tenha continuado a trabalhar no alargamento da rede EURES, alguns deles não puderam fazer disso uma prioridade durante a pandemia de COVID-19. No final do período de referência, a rede EURES tinha admitido 26 membros privados e 62 parceiros de um total de 238 organizações públicas e privadas[38]. Embora a maioria dos países já tivesse criado **sistemas para controlar a conformidade dos membros e parceiros EURES**, ainda havia trabalho a fazer em alguns países[39].

### 3.3.2 Desafios

O **aumento do número de novos membros e parceiros foi mais lento que o previsto**. Esta tendência já tinha sido registada no anterior relatório bienal e foi ainda mais importante no atual período de referência devido à pandemia de COVID-19, que obrigou os GNC a dar prioridade a outras tarefas. Alguns países acrescentaram requisitos adicionais para a aceitação como membro ou parceiro EURES, mas estes requisitos podem impedir o crescimento da rede EURES.

[38] É possível consultar a panorâmica completa dos membros e parceiros EURES em: https://eures.ec.europa.eu/eures-services/eures-your-country_pt.

[39] Um GNC referiu que a pandemia causou alguns atrasos neste processo e que não dispõe dos recursos necessários para controlar a conformidade. Alguns também referiram que ainda não têm membros nem parceiros.

## 3.4 Intercâmbio de ofertas de emprego e de CV

| IV. Mecanismos de intercâmbio de dados, visibilidade e acesso a ferramentas e interoperabilidade | AT | BE | BG | CY | CZ | DE | DK | EE | EL | ES | FI | FR | HR | HU | IE | IT | LT | LV | LU | MT | NL | PL | PT | RO | SI | SK | SE | CH | IS | LI | NO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ação 1: Preparação da nova abordagem em matéria de transparência das OdE e dos CV (artigo 17.º) | V | V | Δ | V | Δ | V | V | V | V | V | | V | Δ | Δ | V | V | V | V | V | V | V | V | V | Δ | V | V | V | Δ | Δ | | V |
| Ação 2: Capacidade de partilhar informações sobre práticas nacionais e aspetos relacionados com os dados | V | Δ | V | V | | V | V | V | V | V | | V | Δ | Δ | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | Δ | Δ | Δ | Δ | | Δ |
| Ação 3: Preparação para o intercâmbio em matéria de aprendizagens e estágios | V | X | V | X | | V | | Δ | | Δ | | Δ | Δ | X | X | V | V | X | | | V | V | Δ | Δ | | Δ | | | | V |
| Ação 4: Conformidade com o ato de execução previsto no artigo 17.º, n.º 8 | V | V | V | V | | V | V | V | V | V | | V | Δ | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | Δ | V | X | Δ | | V |
| Ação 5: Controlo da conformidade dos membros e, se for caso disso, dos parceiros | V | V | V | V | | V | V | V | V | V | | V | Δ | Δ | V | V | V | V | V | V | V | V | | V | V | V | V | X | X | | V |
| Ação 6: Visibilidade da rede EURES a nível nacional (artigo 18.º, n.os 1 e 2) | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | | V | Δ | V | V | V | V | V | | V | V | Δ | Δ | V | V | V | V | Δ | Δ | | V |
| EURES para gestores de cliente (artigo 18.º, n.º 3, e considerando 32) | V | V | V | V | Δ | Δ | V | V | V | V | | V | Δ | V | V | Δ | V | V | V | V | V | Δ | Δ | Δ | V | V | V | Δ | Δ | | V |
| Ação 8: Canal único coordenado [artigo 9.º, n.º 2, alínea a), e artigo 18.º, n.º 4] | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | | V | Δ | Δ | V | V | V | Δ | V | V | V | Δ | Δ | V | V | V | V | Δ | Δ | | V |
| Ação 9: Correspondência automática (artigo 19.º) | V | V | V | | Δ | Δ | V | Δ | V | V | | Δ | Δ | Δ | Δ | V | Δ | V | V | V | V | Δ | V | Δ | V | Δ | V | Δ | Δ | | Δ |
| Ação 10: Conformidade com o ato de execução previsto no artigo 19.º, n.º 6 | V | V | Δ | V | | V | V | V | V | V | | V | Δ | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | | V | V | V | Δ | Δ | | V |

### 3.4.1 Aplicação

As disposições do artigo 17.º, n.º 1, do Regulamento EURES estabelecem que os países devem transferir para o portal EURES todas as ofertas de emprego disponibilizadas ao público e todos os pedidos de emprego/CV, desde que o trabalhador tenha dado o seu consentimento quanto à disponibilização da informação também à rede EURES. No final do período de referência, **todos os países EURES tinham criado sistemas a nível nacional** para transferir as **ofertas de emprego (OdE)** para o portal EURES. No que se refere aos **CV**, **28 países EURES estavam a criar/tinham criado sistemas** a nível nacional para permitir a sua transferência para o portal EURES[40] através de um canal único coordenado.

A adoção ou a referenciação da **ESCO** nos sistemas de classificação nacionais estabelecidos e a transferência de CV e OdE no formato acordado estavam em curso[41]. Desde o último relatório, a maioria dos países EURES envidou esforços para referenciar ou adotar a ESCO. Em junho de 2022, **18 países EURES** já tinham referenciado a ESCO nos respetivos sistemas de classificação nacionais. Outros quatro países EURES já a tinham adotado. **Três países EURES** tinham referenciado a ESCO nos respetivos quadros nacionais de competências. Outros **quatro países EURES** já a tinham adotado.

### 3.4.2 Desafios

No que diz respeito aos exercícios de **adoção/referenciação da ESCO**, nem todos os países EURES conseguiram ainda cumprir a sua obrigação legal. Subsistem dificuldades no que diz respeito à conformidade com as normas técnicas previstas na Decisão de Execução (UE) 2018/1021 da Comissão para a formatação dos quadros de correspondência, que são essenciais para permitir a interoperabilidade na plataforma informática comum da EURES. A qualidade das referenciações estabelecidas (entre os sistemas de classificação nacionais e a ESCO) varia consoante os países e será objeto de revisão. A utilização correta das relações de referenciação prescritas é uma preocupação em termos de homogeneidade e coerência, uma vez que a garantia de referenciações de elevada qualidade é fundamental para o êxito da implementação da correspondência automática no portal.

[40] Foram ativados 30 pontos de ligação para transferir CV para o portal. Note-se que existem três pontos de ligação para a Bélgica (BE Actiris, BE Forem e BE VDAB).

[41] Note-se que a adoção ou a referenciação da ESCO pelos países EURES é uma obrigação legal que permite a partilha de CV e OdE entre a rede. A Comissão supervisiona a conformidade dos países EURES e contactou os países ainda não conformes para solicitar alguns esclarecimentos.

No que se refere à transferência de CV para o portal EURES, os GNC que ainda não a efetuaram salientaram que tal se deve frequentemente a questões informáticas **a nível nacional**[42]. Tendo em conta o número de CV e OdE transferidos para o portal EURES, afigura-se que o volume continua a ser reduzido, especialmente de CV transferidos por alguns dos GNC.

## 3.5 Serviços de apoio

| V. Serviços de apoio | AT | BE | BG | CY | CZ | DE | DK | EE | EL | ES | FI | FR | HR | HU | IE | IT | LT | LV | LU | MT | NL | PL | PT | RO | SI | SK | SE | CH | IS | LI | NO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ação 1: Assegurar a continuidade através dos SPE | V | V | V | V | | V | V | V | V | V | | V | Δ | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | | | V |
| Ação 2: Assistência no registo no portal EURES (artigo 20.º) | V | V | V | V | | V | V | V | V | V | | V | Δ | V | Δ | V | V | V | V | V | V | Δ | Δ | V | V | Δ | V | Δ | | | Δ |
| Ação 3: Informações de base sobre a rede EURES (artigo 22.º) | V | V | V | V | | V | V | V | V | V | | V | V | V | Δ | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | Δ | | | V |
| Ação 4: Monitorização das candidaturas de membros e parceiros | V | V | V | V | | V | V | V | V | V | | V | Δ | V | Δ | V | Δ | V | Δ | V | V | Δ | V | V | Δ | V | V | Δ | Δ | | Δ |
| Ação 5: Serviços de apoio nas regiões transfronteiriças | V | V | V | | | V | V | V | | V | | V | Δ | V | Δ | V | Δ | V | V | V | V | V | V | V | V | Δ | V | V | | | |
| Ação 6: Integração do apoio à mobilidade nas medidas ativas de emprego (artigo 28.º, considerando 46) | V | V | V | | Δ | V | V | V | V | V | | V | | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | Δ | V | | |

### 3.5.1 Aplicação

Todos os países EURES comunicaram as atividades e as medidas tomadas para assegurar a **continuidade** da prestação de serviços de apoio a candidatos a emprego e empregadores através dos SPE nacionais. No domínio da **assistência e informação a trabalhadores e empregadores** sobre como se registar e utilizar o portal EURES, todos os países EURES asseguraram que as organizações recém-admitidas na rede cumpriam os requisitos quando aderiram à mesma. O mesmo acontecia com a **prestação de informações gerais sobre o portal EURES**, incluindo a base de dados de CV, e a rede EURES, incluindo os contactos dos membros e parceiros EURES pertinentes a nível nacional.

Os **serviços de apoio em regiões transfronteiriças** são também prestados por membros e parceiros EURES. Durante o atual período de referência, o número de países EURES que prestaram informações aos trabalhadores transfronteiriços aumentou de 14 para 20, o que está em consonância com uma das recomendações formuladas na avaliação *ex post* da rede EURES[43].

Em conformidade com o Regulamento EURES[44], 24 países EURES identificaram **medidas ativas de emprego para aumentar as oportunidades de emprego dos candidatos, melhorar a correspondência entre as ofertas de emprego e os candidatos** e prestar assistência aos candidatos na sua procura de emprego com base nessas medidas. Alguns asseguraram igualmente que essas medidas já não se limitam à assistência na procura de emprego a nível nacional, podendo também ser utilizadas para encontrar emprego no território de outro Estado-Membro. Dois outros países EURES estavam ainda em vias de possibilitar esta assistência.

### 3.5.2 Desafios

Muitos utilizadores sentiram dificuldades em iniciar sessão no portal (por exemplo, porque eram necessários métodos de início de sessão com código QR que não são suportados em todos os países) e

[42] Um GNC mencionou alterações nos seus sistemas informáticos que reduziram o número de CV transferidos devido às dificuldades que se fizeram sentir. Outro GNC referiu que ainda está a trabalhar na interface técnica para permitir a transferência de CV, enquanto outro GNC referiu que ainda precisa de testar a sua interface.

[43] Avaliação *ex post* da rede EURES: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pt&pubId=8370&furtherPubs=yes, p. 12.

[44] Regulamento EURES, artigo 28.º e considerando 46.

verificaram-se alguns períodos de indisponibilidade ocasionais do portal que foram também assinalados como oportunidades de melhoria do acesso ao portal[45].

### 3.6 Intercâmbio de informações, programação e medição do desempenho

| VI. Intercâmbio de informações, programação e medição do desempenho | AT | BE | BG | CY | CZ | DE | DK | EE | EL | ES | FI | FR | HR | HU | IE | IT | LT | LV | LU | MT | NL | PL | PT | RO | SI | SK | SE | CH | IS | LI | NO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ação 1: Intercâmbio de informações | V | V | V | Δ | Δ | Δ | V | V | Δ | V | | Δ | V | Δ | V | V | V | V | V | V | V | Δ | V | V | V | Δ | Δ | Δ | Δ | | V |
| Ação 2: Conformidade com o ato de execução previsto no artigo 31.º, n.º 5 | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | Δ | V | | V |
| Ação 3: Conformidade com o ato de execução previsto no artigo 32.º, n.º 4 | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | V | | V |

#### 3.6.1 Aplicação

No inquérito, todos os países EURES, com uma exceção, referiram que estão a **recolher informações sobre a situação do seu mercado de trabalho** (incluindo défices e excedentes). O grau de detalhe da análise varia de país para país. Os principais organismos que realizam esta análise do mercado de trabalho são, por exemplo, os **gabinetes nacionais de estatística ou os departamentos de estatística dos SPE**. A recolha dos dados necessários é frequentemente efetuada utilizando os modelos e formatos fornecidos pelo GEC. As informações recolhidas e analisadas são depois partilhadas de diferentes formas, nomeadamente através do seu carregamento no portal EURES juntamente com os relatórios de atividades.

Em relação às informações sobre as atividades nacionais, os GNC recolhem e partilham estas informações utilizando o **SMD**, bem como os **programas de trabalho e os relatórios de atividades do CP**. Estas informações incluem, por exemplo, a estrutura do seu modelo de governação, as qualificações e o número de membros do pessoal EURES, bem como os seus domínios de atividade. As informações sobre os novos membros e parceiros também são partilhadas. Além disso, vários países EURES referiram que realizam **inquéritos de satisfação dos clientes**, a fim de continuar a melhorar os seus serviços e eventos.

#### 3.6.2 Desafios

Alguns países EURES comunicam problemas com a recolha e a comunicação de dados para efeitos do SMD e do CP, destacando a carga de trabalho associada a estes relatórios. No caso de alguns dos mecanismos de comunicação, os GNC forneceram dados aproximados (por exemplo, número de contactos, número de colocações efetivas, tempo de resposta) devido à disponibilidade limitada de dados. No entanto, foram tomadas medidas para melhorar os sistemas informáticos internos.

### 3.7 Respostas às recomendações do período de referência anterior

O relatório bienal para o período 2018-2020 identificou algumas ações[46] como prioridades para o atual período de referência. A presente secção especifica em que medida estas foram abordadas durante o período de 2020-2022 e descreve sucintamente os progressos realizados.

**N.º 1 – Relançamento da EURES**
A fim de relançar as atividades EURES após o levantamento das restrições de confinamento, os GNC ajudaram a dar a conhecer a rede EURES e as suas atividades através da campanha

[45] Estes períodos de indisponibilidade ocasionais variaram entre duas horas e dez horas e foram sempre anunciados a todas as partes interessadas com uma semana de antecedência.
[46] É possível consultar as recomendações completas no relatório bienal de 2018-2020 (ver https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0046).

«#EURESmovingforward» desenvolvida pelo GEC. Esta campanha foi lançada em dezembro de 2020 e visava sensibilizar as pessoas para a existência da rede EURES e das suas atividades.

**N.º 2 – Alargamento da rede**
Conforme referido na secção 3.3.1, todos os países EURES, com duas exceção, realizaram o trabalho necessário para criar um sistema de admissão de novos membros e parceiros. A maioria dos países EURES está a procurar ativamente alargar a sua rede EURES nacional.

A nova estratégia de comunicação contribuiu para os esforços de aceleração da expansão da rede EURES. Além disso, o GEC complementou o guia para expansão da rede, a fim de ajudar os GNC nos seus esforços.

**N.º 3 – Interoperabilidade e desenvolvimentos informáticos**
No final do período de referência, em junho de 2022, 22 países EURES estavam ligados ao canal único coordenado e outros sete países EURES estavam em vias de estabelecer a ligação necessária (11 em 2020). Por outras palavras, 29 países EURES tinham concluído o processo ou estavam a trabalhar nele[47], em comparação com 23 no período de referência anterior[48].

A maioria dos países EURES envidou esforços para referenciar e adotar a ESCO. O último relatório bienal mencionava que 16 países EURES (excluindo o Reino Unido) estavam em conformidade com o ato de execução previsto no artigo 17.º, n.º 8, do Regulamento EURES e que outros cinco países EURES estavam parcialmente conformes. Atualmente, o número de países EURES conformes aumentou para 24. No que diz respeito ao intercâmbio de CV e OdE através do canal único coordenado, em alguns países EURES o número de CV objeto de intercâmbio continua a ser baixo.

**N.º 4 – Desenvolvimento dos serviços EURES**
Conforme referido na secção 3.6.1, cada um dos países EURES recolhe informações sobre a situação do seu mercado de trabalho. Embora o nível de pormenor e os dados específicos partilhados variem consoante o país, cada vez mais países partilham esses dados com uma maior profundidade, o que contribuiu para alavancar as atividades e os objetivos da rede EURES.

# 4 APLICAÇÃO DO REGULAMENTO PELA COMISSÃO EUROPEIA E PELO GABINETE EUROPEU DE COORDENAÇÃO

A presente secção faz o ponto da situação da aplicação a nível da UE do Regulamento EURES, conforme exigido pelo segundo parágrafo do seu artigo 33.º, aplicando o mesmo código de cores usado na secção 3.

## 4.1 Requisitos do regulamento

| Domínios de atividade do GEC | Situação |
|---|---|
| Disponibilização de atividades de apoio horizontais à rede EURES | V |
| Preparação da aplicação do Regulamento EURES | V |
| Facilitação da ligação em rede, da aprendizagem mútua e do intercâmbio de boas práticas (artigo 8.º) | V |
| Atividades de comunicação e de informação sobre a rede EURES (artigos 1.º a 8.º) | V |
| Disponibilização de um programa de formação para o pessoal dos membros/parceiros EURES e dos GNC (artigo 8.º) | V |
| Apoio ao alargamento da rede e dos sistemas de admissão (artigos 3.º, 7.º e 11.º) | V |
| Ciclo de programação e intercâmbio de informações sobre o mercado de trabalho, incluindo a elaboração de análises conjuntas | V |
| Desenvolvimento e gestão do portal EURES (incluindo a função do serviço de assistência) e plataforma de interoperabilidade | V |
| Medição do desempenho e acompanhamento dos progressos | V |

[47] Importa referir que dois países não comunicaram qualquer informação sobre a sua ligação ao canal único coordenado.
[48] Onze países EURES estavam em vias de estabelecer a ligação ao canal único coordenado e 12 estavam ligados no final de junho de 2020.

| Gestão e diálogo a nível da UE | V |
|---|---|

### 4.2 Aplicação

Apesar da transferência do GEC da Comissão para a AET durante o período de referência, o GEC continuou a prestar **apoio horizontal** à rede EURES, em especial:

- Fornecimento das necessárias **orientações de execução** às organizações EURES a nível nacional, por exemplo, formação, eventos de aprendizagem mútua, reuniões de coordenação e grupos de trabalho.
- Apoio ao **trabalho em rede e à aprendizagem**, incluindo a organização de eventos de aprendizagem mútua sobre diferentes temas e o apoio ao trabalho em rede e aos debates bilaterais durante os seminários anuais sobre o CP. Além disso, a extranet EURES foi totalmente renovada, a fim de melhorar a disponibilidade dos recursos específicos e facilitar uma maior ligação em rede entre os GNC.
- Realização de **atividades de formação** para os membros e parceiros EURES. Os contributos dos GNC foram aproveitados para criar ações de formação adaptadas a temas relativamente aos quais pretendiam aumentar os seus conhecimentos.
- Sensibilização para a rede EURES através de **atividades de informação e comunicação** e da prestação de apoio à comunicação dos países EURES. O GEC liderou os esforços de comunicação e estabeleceu uma nova estratégia de comunicação em 2021 para melhorar a imagem de marca e a visibilidade da EURES, tanto a nível interno como externo (conforme recomendado pela avaliação *ex post*).
- Apoio ao **alargamento da rede** através de eventos de aprendizagem mútua, sessões de formação e debates nas reuniões do Grupo de Coordenação, bem como na criação de um grupo de trabalho sobre o tema com o mandato de formular um conjunto de orientações e definir ferramentas para o sistema de admissão, o processo de admissão, a adesão de novos membros e parceiros e formas de trabalhar numa rede EURES alargada.
- Melhoria do **portal EURES** através de atualizações destinadas a aumentar a sua facilidade de utilização, segurança e adaptabilidade (dando resposta a uma recomendação formulada na avaliação *ex post*). No entanto, a concretização da correspondência automática e a criação da infraestrutura técnica necessária estão atrasadas. É necessário criar esta infraestrutura para que os membros e parceiros EURES acedam diretamente às OdE e CV EURES através das suas próprias plataformas[49].
- Fornecimento de orientações aos países EURES que transferiram ofertas **de aprendizagem e de estágios** para o portal EURES.

### 4.3 Desafios

O processo gradual de **transferência das competências** do GEC da Comissão para a AET teve início em paralelo com o primeiro período de confinamento, em março de 2020. O confinamento impediu as equipas de efetuarem a transferência como previsto. Dado que nenhum dos membros do pessoal da Comissão integrado no GEC estava a ser transferido para a AET, foi fundamental organizar uma transferência de conhecimentos exaustiva. As duas equipas tinham planeado que os membros do pessoal da AET acompanhariam a equipa que trabalhava no GEC na Comissão presencialmente durante vários meses, a fim de assegurar a continuidade das atividades e familiarizar-se com as tarefas, mas tal não foi possível devido às restrições impostas pela COVID-19. As equipas tiveram de organizar a integração da AET em linha e a complexidade adicional causada pela situação pandémica e a

[49] Ver o Regulamento EURES e, em especial, o capítulo III.

impossibilidade de se reunirem fisicamente exigiu muito tempo e recursos tanto para a Comissão como para a AET[50]. No final do período de referência, a AET declarou estar à vontade nas suas funções como GEC e que a transferência podia ser considerada concluída com êxito.

### 4.4 Respostas às recomendações do período de referência anterior

O segundo relatório bienal EURES de 2018-2020 destacou algumas ações como prioridades para o GEC. O relatório estabelece uma distinção entre as ações a empreender pela Comissão e pela AET, em função do local onde o GEC se encontrava na organização. No âmbito do período de referência anterior, foram atribuídas ao **GEC na Comissão** (antes da transição) as seguintes recomendações:

**N.º 1 – Transferir o GEC para a AET**
Conforme referido na secção relativa à aplicação, a transferência do GEC para a AET foi concluída com êxito durante o período de referência, apesar das dificuldades causadas pela pandemia.

**N.º 2 – Apoiar o relançamento das atividades EURES**
A fim de relançar as atividades EURES após o levantamento das restrições de confinamento, o GEC desenvolveu a campanha «Moving Forward». Esta campanha decorreu entre dezembro de 2020 e fevereiro de 2021 e visava sensibilizar as pessoas para a existência da rede EURES e das suas atividades. A campanha de comunicação foi um sucesso. O #EURESmovingforward chegou a 12 milhões de pessoas e mais de 16 000 utilizadores participaram no questionário EURES «Qual é o país europeu certo para si?». Além disso, foram produzidos cinco novos vídeos sobre a rede EURES e foi lançado o novo canal Instagram da EURES[51].

**N.º 3 – Reforçar o apoio aos trabalhadores mais afetados pela pandemia**
Para além da campanha geral «Moving Forward», foram realizados esforços de comunicação mais específicos para determinados grupos de trabalhadores. Por exemplo, para ajudar a proteger os trabalhadores sazonais e atenuar os obstáculos que enfrentavam, a rede EURES participou na campanha «Rights4AllSeasons», lançada em parceria com a Comissão, a Plataforma Europeia Contra o Trabalho Não Declarado, os países da UE e os parceiros sociais. Com esta campanha, a rede EURES ajudou a promover a sensibilização para os direitos, as obrigações e os serviços de aconselhamento existentes, a fim de garantir condições justas para o recrutamento sazonal.

**N.º 4 – Promover e apoiar a utilização do FSE+ para o financiamento de atividades EURES**
Para o período de programação 2021-2027 do FSE+, a Comissão e o GEC promoveram exaustivamente a utilização do FSE+ para financiar atividades EURES.

**N.º 5 – Continuar a desenvolver os instrumentos de comunicação de informações**
Tanto a Comissão como o GEC reconhecem que os requisitos de comunicação de informações aplicáveis aos GNC e aos membros e parceiros representam um encargo para os mesmos. No entanto, a comunicação de informações sobre as atividades EURES é uma componente fundamental do Regulamento EURES e foi considerada necessária pelo legislador. Para reduzir alguns destes encargos, foi lançada uma nova ferramenta informática que permite aos GNC preencher os seus dados de uma forma mais fácil. Estão também em curso outras reflexões sobre o tema (por exemplo, sobre uma maior harmonização/simplificação do SMD e do CP).

**N.º 6 – Desenvolver o intercâmbio generalizado de aprendizagens e estágios**
Durante o período de referência, não foram tomadas medidas específicas sobre esta matéria, uma vez que foi dada prioridade à transferência do GEC e foram necessários todos os seus meios para assegurar

[50] Uma vez que o desenvolvimento e a manutenção do portal EURES permanecem sob a alçada da Comissão após a transferência do GEC para a AET, a continuidade neste domínio foi assegurada.
[51] Disponível em: https://www.instagram.com/euresjobs/.

a continuidade das atividades. Por conseguinte, não foi possível efetuar qualquer investimento adicional neste tema durante o período.

**N.º 7 – Melhorar o portal EURES**
A Comissão e a AET (após a transferência do GEC) continuaram a introduzir alterações no portal EURES para melhorar a sua facilidade de utilização. Foi igualmente criado um comité de gestão informático com o objetivo de facilitar a coordenação, o planeamento e o processo de tomada de decisões sobre questões relacionadas com o portal, a fim de chegar a acordo sobre a evolução futura do portal EURES.

Foram atribuídas ao **Gabinete Europeu de Coordenação gerido pela Autoridade Europeia do Trabalho** as seguintes recomendações:

**N.º 1 – Concluir a transferência do GEC**
Conforme referido na secção relativa à aplicação, a transferência do GEC para a AET foi concluída com êxito durante o período de referência.

**N.º 2 – Apoiar a mobilidade justa**
O principal objetivo das atividades EURES consiste em aumentar a mobilidade justa entre os países EURES. A transferência da função de apoio operacional do GEC da Comissão para a AET foi um passo no sentido de reforçar o apoio prestado aos países EURES, pois tal permite ao GEC colaborar mais estreitamente com outros serviços de apoio importantes dos países e cidadãos pelos quais a AET é responsável. Durante o período de referência, os diferentes projetos e eventos organizados pelos GNC para apoiar a mobilidade justa receberam apoio do GEC sempre que necessário. O GEC também contribuiu e liderou os principais esforços de comunicação, como a campanha «Moving Forward» e campanhas mais específicas (por exemplo, a campanha «Rights4AllSeasons»).

**N.º 3 – Reforçar a comunicação EURES**
Durante este período de referência, o reforço da comunicação EURES foi um dos principais pontos de desenvolvimento. Foi desenvolvida uma nova estratégia de comunicação e a AET disponibilizou financiamento adicional para aumentar a sensibilização interna e externa para a marca e as atividades EURES.

**N.º 4 – Atribuir recursos suficientes para as operações da rede EURES**
Uma vez que a transferência de competências para a AET ocorreu gradualmente, as atividades não foram todas financiadas ao abrigo do orçamento da AET nos primeiros meses de 2021, o que fez com que a AET afetasse um orçamento relativamente menor às atividades EURES em 2021, em comparação com 2022. Em 2021, a AET investiu 7,5 milhões de EUR nas suas atividades EURES, um montante que aumentou para 9,9 milhões de EUR em 2022.

# 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

## 5.1 Conclusões

A fim de concretizar a reforma da rede EURES e assegurar uma mobilidade laboral justa no interior da UE, o Regulamento EURES de 2016 estabelece vários requisitos para a rede. Para além destes requisitos, o artigo 6.º do Regulamento (UE) 2019/1149 definiu que o GEC teria de ser transferido da Comissão para a AET até agosto de 2021. Todos estes objetivos foram abordados durante a pandemia de COVID-19, um período de grande incerteza devido às restrições de confinamento que afetaram, nomeadamente, a colaboração e as viagens transfronteiras.

A transferência do GEC da Comissão para a AET foi concluída em maio de 2021, após uma intensa colaboração entre ambas as instâncias. Desde a conclusão, o GEC na AET tornou-se o proprietário do sistema do portal EURES, enquanto a Comissão continua a ser responsável (do ponto de vista operacional) pelo funcionamento técnico e pelo desenvolvimento do portal EURES e dos serviços informáticos conexos.

Continuam por resolver alguns desafios, nomeadamente os relacionados com a expansão da rede e o acolhimento de mais membros e parceiros.

### 5.2 Recomendações aos países EURES

Com base nas principais conclusões sobre o estado de implementação e os desafios remanescentes identificados no presente relatório, as principais preocupações para o próximo período de referência resumem-se do seguinte modo:

**N.º 1 – Continuar a investir no alargamento da rede**
O alargamento da rede foi uma prioridade para a rede EURES desde a entrada em vigor do último regulamento. Uma vez que o crescimento foi mais lento do que o previsto (os potenciais membros e parceiros não estão a ser suficientemente cativados), os GNC devem definir estratégias claras sobre o que a nova composição da rede EURES significa para o seu modelo de serviço e para as suas operações, quem deve abordar e como assegurar que o alargamento da rede EURES resulte em melhores serviços para os seus destinatários.

**N.º 2 – Definir claramente os canais de comunicação**
A comunicação é fundamental para reforçar o reconhecimento da marca EURES. Para maximizar o impacto da comunicação EURES, é importante saber quais os canais a privilegiar na divulgação da informação. A nova estratégia de comunicação já aborda esta questão. Para se obter informações mais pormenorizadas sobre a eficácia dos diferentes canais de comunicação, os inquéritos nacionais enviados aos candidatos a emprego e aos empregadores poderiam incluir uma pergunta sobre a forma como tiveram conhecimento do trabalho e dos serviços EURES, o que ajudaria não só a aperfeiçoar os futuros canais de comunicação, mas também a orientar a comunicação com base no público-alvo.

**N.º 3 – Finalizar a implementação da referenciação ESCO em toda a rede**
A adoção/referenciação da ESCO registou progressos durante o período de referência. No entanto, em alguns países EURES a referenciação necessária ainda não foi concluída. Dada a importância desta referenciação para a correspondência automática, a sua implementação deve ser uma prioridade nos próximos meses.

**N.º 4 – Consolidar a utilização do sistema «EU Login»**
O sistema «EU Login» reforça a segurança no portal EURES. Em janeiro de 2022, o GEC divulgou vários lembretes, acompanhados de um tutorial em vídeo, para incentivar todos os utilizadores a atualizarem as suas contas na sequência da implementação técnica do «EU Login» no portal EURES. Por conseguinte, todos os GNC devem continuar a incentivar os seus membros e parceiros a utilizá-lo e devem disponibilizar o tutorial nos sítios Web nacionais.

**N.º 5 – Assegurar a transferência dos CV para o portal EURES**
O Regulamento EURES exige que todos os membros e parceiros EURES transfiram para o portal EURES, através do canal único coordenado, as suas ofertas de emprego disponibilizadas ao público e os CV dos trabalhadores que deram o seu consentimento para esse efeito. Embora as ofertas de emprego estejam a ser carregadas pelos GNC no portal, parece haver menos progressos na transferência de CV. O aumento da transferência de CV dos países para o portal EURES deve ser uma prioridade.

**N.º 6 – Desenvolver o intercâmbio generalizado de aprendizagens e estágios**

As atividades relacionadas com programas de aprendizagem e estágios sujeitos a uma relação de trabalho devem ser reforçadas, quer através das atividades dos conselheiros EURES, quer através do registo das ofertas no portal EURES.

### 5.2 Recomendações ao Gabinete Europeu de Coordenação, gerido pela Autoridade Europeia do Trabalho

Face aos desafios acima referidos, a AET deve disponibilizar recursos financeiros e humanos adequados ao Gabinete Europeu de Coordenação da rede EURES (GEC) na AET, apoiar as atividades do GEC e procurar sinergias com as outras funções da AET, respeitando plenamente a governação independente da EURES, conforme estabelecido no Regulamento EURES de 2016. O GEC na AET deve dar prioridade aos seguintes aspetos:

**N.º 1 – Assegurar a conformidade com o Regulamento EURES**

A plena conformidade com a base jurídica da rede EURES deve continuar a ser a primeira prioridade para o GEC, o que deve refletir-se em todas as suas atividades e tarefas. Os futuros desenvolvimentos do portal devem continuar a estar em conformidade com o Regulamento EURES e devem ser desenvolvidas IPA para permitir aos membros e parceiros um melhor acesso aos CV e às ofertas de emprego. O apoio aos GNC no seu exercício de referenciação da ESCO e o desenvolvimento de uma ferramenta de correspondência baseada nas competências são exemplos de ações a que o GEC deve dar prioridade a este respeito.

**N.º 2 – Trabalhar nas sinergias EURES-Europass**

Com o objetivo de promover sinergias entre a rede EURES e o Europass a fim de melhorar os serviços prestados aos destinatários da EURES, devem ser estabelecidas ligações e conexões mais estreitas entre

ambos. Os utilizadores do portal EURES poderiam beneficiar do acesso à ferramenta Europass como parte do seu percurso de utilizadores EURES; os utilizadores do Europass devem beneficiar das oportunidades de emprego no portal. Sempre que possível, poder-se-ão desenvolver sinergias adicionais com o portal «Your Europe».

**N.º 3 – Continuar a apoiar os GNC nos seus esforços de alargamento da rede**

O alargamento da rede foi uma das principais prioridades da rede EURES desde a sua criação. Os desafios identificados no anterior relatório bienal e na avaliação *ex post* subsistem, uma vez que os GNC continuam a ter dificuldades em apresentar claramente o valor acrescentado e os principais argumentos para a adesão à EURES com vista a uma possível admissão na rede EURES. Por conseguinte, o GEC deve continuar a apoiar os GNC na definição de uma estratégia para abordar possíveis novos membros e parceiros e continuar a desenvolver material de apoio ou eventos de aprendizagem mútua sobre o tema da admissão.

**N.º 4 – Reorientar o relatório sobre a escassez e os excedentes de mão de obra e assegurar que a EURES contribui sistematicamente para combater essa escassez**

A escassez de mão de obra está cada vez mais no topo da agenda das políticas de emprego nacionais e europeias e várias organizações apresentam regularmente relatórios sobre as tendências mais recentes. O GEC deve procurar sinergias com relatórios e iniciativas elaborados ou promovidos pela Comissão e por outras agências da UE, a fim de evitar sobreposições e contribuir com os seus conhecimentos especializados. A programação de atividades, por exemplo no domínio das JEE, poderia ser sistematicamente direcionada para combater a escassez de mão de obra.

**N.º 5 – Assegurar a granularidade da referenciação ESCO**

Nos últimos quatro anos, foram tomadas medidas significativas para assegurar a aplicação da classificação ESCO transnacional. No entanto, os países EURES continuam a ter dificuldades em efetuar a referenciação com o nível de pormenor adequado. Uma vez que esta referenciação é utilizada para automatizar a correspondência entre CV e ofertas de emprego no portal EURES, é imperativo que a referenciação contenha uma diferenciação suficiente em termos de competências e profissões. Por conseguinte, o GEC deve, juntamente com a Comissão, assegurar que as referenciações respeitam os critérios de qualidade identificados e que o nível de pormenor exigido é captado nos dados fornecidos à EURES.

**N.º 6 – Investir na formação do pessoal EURES**

O GEC deve aumentar a sua oferta de formação para o pessoal EURES, a fim de garantir a sua competência e aprendizagem contínuas. O programa de formação deve ser continuamente monitorizado para fins de qualidade, avaliado e desenvolvido, uma vez que as necessidades da rede e o mercado de trabalho também mudam continuamente.

**N.º 7 – Continuar a apoiar a organização das Jornadas Europeias do Emprego (em linha)**

Mesmo antes da pandemia de COVID-19, as JEE já eram realizadas em linha ou em modo híbrido. Tendo em conta o sucesso que estas Jornadas do Emprego continuaram a ter para os candidatos a emprego e os empregadores, o GEC é convidado a continuar a apoiar estes eventos e a incentivar o seu sucesso. O GEC deve direcionar as JEE para setores com escassez de mão de obra.

**N.º 8 – Otimizar os procedimentos de comunicação de informações**

Apesar das limitações jurídicas, um dos desenvolvimentos mais solicitados pelos GNC é a integração do CP e do SMD devido aos encargos administrativos que representam para os GNC. Através do desenvolvimento de novas ferramentas informáticas, o GEC deve continuar a apoiar os GNC sempre que possível, bem como desenvolver novas formas de facilitar a comunicação de informações.

**N.º 9 – Aumentar a visibilidade do portal e da marca EURES, continuar a explorar novos canais de comunicação, desenvolver indicadores-chave de desempenho específicos e reforçar a cooperação com a Comissão**

A estratégia de comunicação desenvolvida pelo GEC é útil para aumentar a visibilidade da rede e das suas atividades. No entanto, poderá ser necessário adotar uma estratégia de comunicação a mais longo prazo, através de uma campanha de comunicação plurianual, a fim de melhorar a coerência e a eficiência dos esforços de promoção, mas também para reforçar a imagem da rede ao longo do tempo e aumentar a visibilidade do portal EURES. A campanha poderá também explorar mais aprofundadamente os benefícios da utilização de novas redes sociais, especialmente para chegar aos jovens. O GEC deve incentivar a identificação de bons ICD e medir o alcance das comunicações/campanhas, bem como a interação com as mesmas, em consonância com os indicadores oficiais da Comissão relativos à rede. Uma vez que a Comissão está a planear uma campanha de comunicação plurianual de maior envergadura, a rede EURES e as mensagens-chave sobre os seus serviços poderiam ser incluídas, a fim de aumentar a visibilidade da rede EURES a nível europeu. Por exemplo, esta campanha prevê incluir informações sobre as sinergias entre a EURES e o Europass. Em especial, o GEC deverá finalizar o seu contributo para o mapa da Comissão de redes de proximidade da UE em toda a Europa e no EEE[52].

**N.º 10 – Consolidar a utilização do sistema «EU Login»**
A diminuição do número de candidatos a emprego e empregadores registados exige medidas adicionais para facilitar o acesso ao portal EURES.

### 5.3 Principais conclusões para a Comissão

Para dar resposta a alguns dos desafios de aplicação descritos *supra*, a Comissão poderá seguir as seguintes recomendações:

**N.º 1 – Sinergias EURES-Europass**
A Comissão deve continuar a trabalhar em estreita colaboração com o GEC, a fim de simplificar o percurso dos utilizadores do portal EURES e, potencialmente, beneficiar ainda mais das sinergias identificadas com o Europass (ver a recomendação n.º 2 ao GEC).

**N.º 2 – Campanha de comunicação plurianual**
Conforme referido *supra* na recomendação n.º 10 ao GEC, poderá ser necessário adotar uma estratégia de comunicação a longo prazo, através de uma campanha de comunicação plurianual, a fim de melhorar a coerência e a eficiência dos esforços de promoção da EURES, mas também para reforçar a sensibilização para a rede. Em especial, a EURES deve ser incluída na campanha de comunicação plurianual abrangente organizada pela Comissão, a fim de aumentar a visibilidade da rede EURES e do portal EURES e promover os seus serviços a nível europeu, conforme proposto pela Comissão no seu relatório de acompanhamento da Conferência sobre o Futuro da Europa[53].

**N.º 3 – Aumentar o financiamento e a visibilidade dos TMS e das PTF**
Os TMS e as PTF revelaram-se particularmente importantes, na medida em que promovem a inclusão e a livre circulação de trabalhadores nos países EURES, para além de responderem a necessidades específicas do mercado de trabalho. Por conseguinte, assegurar o financiamento futuro destes regimes de mobilidade permitiria continuar a colher esses benefícios e, potencialmente, concretizar projetos mais inovadores, ambiciosos e de grande alcance que possam ajudar ainda mais os trabalhadores e os empregadores, em especial colmatando a escassez de mão de obra e os obstáculos ao trabalho transfronteiriço.

[52] Mapa «A União Europeia perto de mim». Ver: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_pt.
[53] COM(2022) 404 final, «Traduzir a visão estratégica em ações concretas».