COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 2.4.2019
COM(2019) 164 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 janeiro de 2016 e junho de 2018

apresentado ao abrigo do artigo33.º do Regulamento (UE) 2016/589

ÍNDICE

RESUMO 3

1. INTRODUÇÃO 4

1.1. O que é a rede EURES? 4

1.1.1. Serviços da rede EURES para candidatos a emprego e empregadores 5

1.1.2. Dois pilares: o Portal Europeu da Mobilidade Profissional EURES e a rede humana 5

1.1.3. A organização da rede EURES 6

1.2. O Regulamento de 2016 6

1.2.1. Porquê uma reforma do regulamento? 6

1.2.2. Principais elementos e calendário da reforma 7

2. PRINCIPAIS ATIVIDADES DA REDE EURES: JANEIRO DE 2016 – JUNHO DE 2018 7

2.1. Atividades nos países membros EURES 7

2.1.1. Serviços de apoio geral para trabalhadores e empregadores 7

2.1.2. Serviços de apoio específicos 9

2.1.3. Recursos e governação 13

2.2. Atividades de apoio horizontais do Gabinete Europeu de Coordenação (GEC) 16

2.2.1. Apoio à coordenação e governação 16

2.2.2. Funcionamento e desenvolvimento do portal EURES e dos serviços de TI conexos 16

2.2.3. Desenvolvimento profissional e formação 16

2.2.4. Serviço de assistência 17

2.2.5. Trabalho em rede, intercâmbio de boas práticas e aprendizagem mútua 17

2.2.6. Atividades de comunicação e de informação 17

2.2.7. Análise da mobilidade geográfica e profissional 18

2.2.8. Desenvolvimento de uma estrutura adequada de cooperação e compensação para aprendizagem e estágios 18

2.2.9. Recursos financeiros 18

3. APLICAÇÃO DO REGULAMENTO NOS ESTADOS-MEMBROS 20

3.1. Composição da rede e questões organizacionais 20

3.1.1. Requisitos do regulamento 20
3.1.2. Aplicação 21
3.1.3. Desafios 21
3.2. Governação e interação com as organizações exteriores à rede EURES 21
3.2.1. Requisitos do regulamento 21
3.2.2. Aplicação 22
3.2.3. Desafios 22
3.3. Alargamento da rede 22
3.3.1. Requisitos do regulamento 22
3.3.2. Aplicação 23
3.3.3. Desafios 23
3.4. Intercâmbio de ofertas de emprego e CV 23
3.4.1. Requisitos do regulamento 23
3.4.2. Aplicação 23
3.4.3. Desafios 24
3.5. Serviços de apoio 24
3.5.1. Requisitos do regulamento 24
3.5.2. Aplicação 25
3.5.3. Desafios 25
3.6. Intercâmbio de informações, programação e medição do desempenho 25
3.6.1. Requisitos do regulamento 25
3.6.2. Aplicação 26
3.6.3. Desafios 26
4. APLICAÇÃO DO REGULAMENTO PELA COMISSÃO EUROPEIA 27
4.1.1. Requisitos do regulamento 27
4.1.2. Aplicação 28
4.1.3. Desafios 28
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES 28
5.1. Conclusões 28
5.2. Recomendações aos Estados-Membros para o próximo período de referência 29
5.3. Medidas a adotar pela Comissão Europeia 30
ANEXO – NÚMEROS RELEVANTES 32

RESUMO

O presente **relatório de atividades** apresenta uma perspetiva geral das atividades desenvolvidas pela **rede EURES** entre **janeiro de 2016 e junho de 2018, bem como uma descrição do ponto da situação da aplicação do Regulamento (UE) 2016/589 EURES**, **até julho de 2018,** tal como previsto no artigo 33.º desse regulamento. A rede EURES é composta por prestadores de serviços de emprego e outras organizações parceiras em toda a UE e Estados-Membros do EEE e Suíça, tendo por objetivo reforçar a mobilidade laboral no interior da UE e alcançar um mercado de trabalho europeu integrado.

As **principais características** da rede EURES comportam duas vertentes. Milhares de candidatos a emprego e empregadores em toda a Europa beneficiam diariamente dos **serviços de colocação e correspondência entre as ofertas e os pedidos de emprego através da rede EURES**. O pessoal dos membros e parceiros EURES presta **serviços de apoio e orientação** sobre as condições de trabalho noutros países europeus, a fim de facilitar as escolhas dos candidatos a emprego e dos empregadores.

As atividades da rede EURES supervisionadas pelos Gabinetes Nacionais de Coordenação (GNC) incluem regimes de mobilidade específicos, com o objetivo de dar resposta a situações de escassez e excesso de mão-de-obra específicas. A rede EURES ajuda também trabalhadores e empregadores fronteiriços, ao abrigo de parcerias transfronteiriças e outras atividades em regiões transfronteiras.

A nível regulamentar, **a aplicação do Regulamento EURES**, que entrou em vigor em 2016, foi concluída na maioria dos domínios. Foram nomeados os GNC, os serviços públicos de emprego (SPE) foram designados membros das redes EURES nacionais, e foram estabelecidos sistemas de admissão de novos membros e parceiros. No que respeita às TI, a concretização do intercâmbio transparente de ofertas de emprego e CV entre as bases de dados nacionais e a rede EURES representa um passo importante na facilitação da correspondência entre ofertas e pedidos de emprego a nível europeu. O portal EURES, gerido pelo Gabinete Europeu de Coordenação (GEC), disponibiliza diariamente 3 milhões de ofertas de emprego e mais de 400 000 CV, facilitando, assim, a correspondência entre ele. A introdução da Classificação Europeia das Competências/Aptidões, Qualificações e Profissões (ESCO) irá contribuir para uma melhor correspondência digital entre a oferta e a procura de emprego e para colocações transfronteiriças mais adequadas. Além disso, a governação da rede tem sido reforçada através de novas ferramentas de monitorização e de desempenho.

Permanecem os **principais desafios** para a rede EURES de concluir o intercâmbio de CV e ofertas de emprego com todos os Estados-Membros. A admissão de novos membros e parceiros, que permitirá alargar a rede EURES e incluir agentes privados no domínio do emprego, só teve início já no fim do período de referência. A criação de sinergias com iniciativas complementares, como o EUROPASS2 e o Portal Digital Único, e a simplificação da cooperação também continuam a ser domínios importantes onde é necessário operar melhorias. A integração mais eficaz dos regimes de mobilidade da rede EURES e das parcerias transfronteiriças no âmbito da estratégia geral da rede, nomeadamente através de intercâmbios mais sistemáticos de informações entre os membros e os parceiros, irá gerar efeitos acrescidos de rede.

O **caminho a seguir** para a rede EURES reside no seu funcionamento como uma rede dinâmica, com um número acrescido de intervenientes, atividades e serviços e

capacidades reforçadas de comunicação, designadamente através das redes sociais. A transição para um novo sistema de intercâmbio de dados para ofertas de emprego e CV está a evoluir para um sistema bem desenvolvido de correspondência entre as ofertas e os pedidos de emprego e de colocação. A rede EURES baseia-se numa forte cooperação entre os SPE e outros membros e parceiros que se reúnem regularmente em eventos de aprendizagem mútua para trocarem boas práticas. O apoio prestado pelo GEC, quer seja através da identificação de sinergias e de sobreposições das atividades EURES com outras iniciativas europeias, quer do trabalho de orientação e facilitação da rede, sobretudo através do portal EURES, é fundamental para uma maior integração da rede EURES.

A médio prazo, as atividades de coordenação da EURES serão da responsabilidade da Autoridade Europeia do Trabalho (AET), proposta pela Comissão em março de 2018 e acordada provisoriamente pelo Parlamento Europeu e o Conselho em fevereiro de 2019. Para tal, proceder-se-á a uma transferência formal do Gabinete Europeu de Coordenação da rede EURES para a AET. Sob a responsabilidade da AET, o Gabinete Europeu de Coordenação reforçará o papel da rede EURES na promoção de condições equitativas de mobilidade. Beneficiará de uma estrutura operacional abrangente dedicada à mobilidade laboral na UE e de especializações em diferentes áreas que poderão contribuir para identificar novos desafios aos quais dar resposta ou abordagens políticas e instrumentos inovadores. Por seu turno, o Gabinete Europeu de Coordenação contribuirá, com o seu *know how*, redes e ferramentas, para o funcionamento da Autoridade.

1. INTRODUÇÃO

1.1. O que é a rede EURES?

A EURES é uma **rede de cooperação** entre a Comissão Europeia e os membros e parceiros, nomeadamente os serviços públicos de emprego (SPE), em todos os países da UE e na Islândia, no Liechtenstein, na Noruega e na Suíça (a seguir: os «países membros EURES»). Desde o seu lançamento em 1994, a EURES tem ajudado as pessoas a beneficiar de um dos princípios fundamentais da União Europeia: a **livre circulação de trabalhadores.** A EURES fornece uma gama única de informações e serviços às pessoas interessadas em oportunidades de emprego e aos empregadores que procuram recrutar essas pessoas em toda a Europa[1].

Em 2016, entrou em vigor o **novo Regulamento (UE) 2016/589 EURES** com o objetivo de criar uma maior e mais forte rede europeia de serviços de emprego, tanto públicos como privados, e proporcionar um intercâmbio de informações mais eficiente sobre o

[1] Nota: Os termos «trabalhadores» e «empregados» são utilizados como sinónimos no presente relatório. Além disso, «*o Tribunal de Justiça defendeu que a livre circulação de trabalhadores consagrada no artigo 45.º do TFUE também acarreta determinados direitos para os nacionais dos Estados-Membros que circulem no interior da União com o objetivo de procurar emprego. Por conseguinte, para efeitos do presente regulamento, o conceito de «trabalhador» deverá ser entendido de modo a abranger os candidatos a emprego, independentemente de se encontrarem atualmente numa relação de trabalho*.» (Regulamento (UE) 2016/589, considerando 7).

mercado de trabalho transfronteiras a favor de colocações de emprego na UE/EEE[2].

1.1.1. Serviços da rede EURES para candidatos a emprego e empregadores

- Ajuda aos candidatos a emprego a **encontrar emprego** e aos empregadores a **encontrar candidatos** em toda a Europa;
- **Correspondência entre ofertas de emprego** e CV no Portal Europeu da Mobilidade Profissional EURES;
- **Informação** e **orientação** e outros serviços de apoio à mobilidade laboral para trabalhadores e empregadores;
- **Assistência pós-recrutamento**;
- Acesso à informação sobre as **condições de vida e de trabalho** nos países membros EURES, tais como tributação, pensões, seguro de saúde e segurança social;
- Serviços de apoio específico a trabalhadores fronteiriços e empregadores em **regiões transfronteiriças**;
- Apoio a grupos específicos no contexto de **regimes de mobilidade específicos** relacionados com a EURES;
- Promoção das **oportunidades para os jovens**, designadamente através da plataforma **Drop'pin@EURES**;
- Apoio a eventos dinâmicos de recrutamento através da plataforma (em linha)**Jornadas Europeias do Emprego**.

1.1.2. Dois pilares: o Portal Europeu da Mobilidade Profissional EURES e a rede humana

A rede EURES é uma parte essencial da estrutura de apoio ao mercado de trabalho que a UE tem desenvolvido ao longo das últimas décadas para melhorar o seu desempenho económico e social. A rede concentra-se na prestação de **informações** e **orientações para efeitos de colocação e correspondência entre as ofertas e os pedidos de emprego** aos que estão interessados em trabalhar noutros países membros EURES, e aos empregadores que pretendem recrutar trabalhadores de outros países membros EURES. A rede presta os seus serviços através de dois principais canais complementares – o portal EURES e o pessoal dos membros e parceiros EURES em toda a Europa.

1.1.2.1. O Portal Europeu da Mobilidade Profissional EURES

O portal EURES conta-se regularmente entre os cinco sítios Web mais visitados do domínio europa.eu. Só em 2017, o sítio Web EURES recebeu um total de 14 880 000 visitas e 48 350 000 visualizações. Todos os dias, cerca de 3 **milhões de empregos** e perto de **400 000 CV de candidatos a emprego**[3] estão disponíveis no Portal Europeu da Mobilidade Profissional EURES. Estes números têm aumentado regularmente durante o período de referência em todas as categorias. De junho de 2017 a junho de 2018, o número de registos no portal EURES aumentou 30 % no caso dos empregadores e 20 % no caso dos candidatos a emprego.

O portal EURES presta um ***self-service*** **gratuito** aos candidatos a emprego e empregadores que se registam para encontrar um emprego ou um candidato. Os empregadores e candidatos a emprego podem criar contas que lhes permitem utilizar as

[2] Os objetivos da rede EURES estão estabelecidos no artigo 6.º do Regulamento (UE) 2016/589.

[3] Portal EURES, disponível em: https://ec.europa.eu/eures/public/pt/homepage

funções de procura e de correspondência no portal, definir e guardar perfis de busca e receber alertas por correio eletrónico.

1.1.2.2. A rede humana EURES

Com um **pessoal dos membros e parceiros EURES na ordem das 1 000 pessoas** [4] nos **32 países membros EURES**, a rede presta aconselhamento específico em termos de carreira e recrutamento, apoio à procura de emprego e contratação e informações sobre regras relevantes, nomeadamente em matéria de segurança social e regimes fiscais de outros países membros EURES, bem como assistência pós-recrutamento, por exemplo, sob a forma de cursos de línguas.

1.1.3. A organização da rede EURES

Cada país membro EURES designa um **Gabinete Nacional de Coordenação (GNC)**, o qual está geralmente ligado ao SPE ou ao Ministério do Trabalho. A Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão da Comissão Europeia (DG EMPL) acolhe o **Gabinete Europeu de Coordenação (GEC)**, que presta apoio horizontal aos GNC. Em conjunto, os GNC e o GEC constituem o **Grupo Europeu de Coordenação** da rede EURES.

Os membros e parceiros EURES são as organizações que desempenham as atividades operacionais na rede EURES. Na rede EURES, os membros devem exercer todas as funções seguintes, sendo os parceiros obrigados a exercer, pelo menos, uma:

- Contribuir para a reserva de ofertas de emprego através da transmissão de informações para o portal EURES e a plataforma de TI;
- Contribuir para a reserva dos perfis dos candidatos a emprego, através da transmissão de informações para o portal EURES e a plataforma de TI;
- Prestar serviços de apoio diretamente aos candidatos a emprego e aos empregadores.

1.2. O Regulamento de 2016

1.2.1. Porquê uma reforma do regulamento?

Desde a decisão inicial da Comissão que estabeleceu a rede EURES[5], esta sofreu uma reforma contínua para se adaptar às constantes mudanças no mercado de trabalho. O novo Regulamento (UE) 2016/589 EURES fornece as bases para o **reforço da rede**, com a melhoria da acessibilidade de ofertas de emprego, a preparação do terreno para o intercâmbio de CV entre organizações membros e parceiras e o portal EURES e a prestação de um melhor apoio a candidatos a emprego e empregadores que procuram oportunidades transfronteiras.

O objetivo do novo regulamento é o de **melhorar a transparência,** através de um

[4] No presente relatório, entende-se por «pessoal dos membros e parceiros EURES» as pessoas direta ou indiretamente envolvidas na prestação de serviços e outras atividades da rede EURES, em conformidade com o Regulamento (UE) 2016/589 e respetivas medidas de aplicação.

[5] Decisão 93/569/CEE da Comissão, de 22 de outubro de 1993, relativa à execução do Regulamento (CEE) n.º 1612/68 do Conselho, relativo à livre circulação dos trabalhadores no interior da Comunidade, particularmente no que respeita a uma rede designada EURES (Serviços de Emprego Europeus)

aumento do número de ofertas de emprego anunciadas no portal EURES, melhorar a **correspondência em linha entre ofertas de emprego e CV**, apresentar um **pacote de serviços mínimos acordado** a candidatos a emprego e empregadores e alargar a **gama de serviços de emprego digitais** no portal EURES.

1.2.2. Principais elementos e calendário da reforma

O novo regulamento, que entrou em vigor em 12 de maio de 2016, é apoiado por seis decisões de execução [6] que asseguram uma aplicação uniforme em todos os Estados-Membros. Os primeiros passos da aplicação foram a nomeação dos GNC e dos SPE como membros EURES, bem como o estabelecimento do Grupo Europeu de Coordenação em 2016.

O regulamento determina a data de 13 maio de 2018 como prazo para os países membros EURES estabelecerem um **sistema de intercâmbio uniforme**, a fim de poderem **partilhar todas as[7] ofertas de emprego** – incluindo oportunidades de aprendizagens e estágios – que estão disponíveis no portal EURES a partir dos SPE e de outras organizações membros EURES, assim como **CV**, desde que os candidatos a emprego tenham acordado na transmissão dos seus dados pessoais. O mesmo prazo é aplicado à criação de **sistemas de admissão** nos países membros EURES, o que permite que organizações como os serviços privados de emprego ou organizações de terceiro setor adiram à rede EURES, na qualidade de membros ou parceiros. Por último, o regulamento obriga a que **os relatórios sobre as atividades da rede** sejam elaborados em 2018 e 2020 e seja apresentada uma avaliação *ex post* em 2021.

2. PRINCIPAIS ATIVIDADES DA REDE EURES: JANEIRO DE 2016 – JUNHO DE 2018

2.1. Atividades nos países membros EURES

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

[6] 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 membros e parceiras da 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.

[7] Os Estados-Membros podem excluir as ofertas de emprego *«que, devido à sua natureza ou às regras nacionais, só estejam disponíveis para os cidadãos de um país específico»*, *«relacionadas com categorias de aprendizagens e estágios que, tendo sobretudo uma componente educativa, fazem parte dos sistemas nacionais de ensino, ou que têm financiamento público, no âmbito das políticas ativas de emprego dos Estados-Membros»* e *«outras ofertas de emprego, como parte das políticas ativas de emprego de um Estado-Membro»*, de acordo com o artigo 17.º do Regulamento (EU) 2016/589.

Todos os países membros EURES prestam informações e apoio sobre a mobilidade laboral na Europa a candidatos a emprego e empregadores, e organizam eventos de recrutamento, com uma maior cooperação entre os gabinetes EURES.

O pessoal dos membros e parceiros EURES presta assistência aos candidatos a emprego na elaboração dos seus CV e das candidaturas a emprego e ajudam os empregadores na elaboração de requisitos e de ofertas de emprego. Para prestar este serviço, os conselheiros EURES em toda a rede estiveram em contacto com 696 514 candidatos a emprego e 111 636 empregadores em 2017[8]. De acordo com informações recebidas pelo pessoal dos membros e parceiros EURES, as suas atividades resultaram em cerca de 30 000 colocações através da rede EURES em 2016[9]. Graças à disposição relativa à recolha de dados do artigo 32.º do Regulamento EURES, será possível uma prestação de contas mais precisa no futuro.

São organizados eventos de correspondência entre as ofertas e os pedidos de emprego para aproximar empregadores e candidatos a emprego e facilitar o recrutamento transfronteiras. **O pessoal dos membros e parceiros EURES dos países de destino** geralmente são solicitados a prestar informações sobre as ofertas de emprego e as condições de vida e de trabalho. Como serviço de apoio adicional aos empregadores, o pessoal dos membros e parceiros EURES pode **avaliar CV** para pré-selecionar os candidatos com as competências adequadas para entrevistas, por exemplo, em eventos de *«job dating»*.

As **Jornadas Europeias do Emprego** são um modelo específico de eventos de correspondência entre as ofertas e pedidos de emprego, que reúnem empregadores e candidatos a emprego de vários países membros EURES, **tanto em linha como *in loco***. Dezassete países participaram em 24 eventos organizados em 2017, nos quais estiveram presentes cerca de 21 500 candidatos a emprego e mais de 1 100 empresas, com ofertas de emprego bem acima das 10 000. Dezasseis desses eventos foram realizados no primeiro semestre de 2018.

É dada especial atenção à **ligação das atividades EURES às necessidades do mercado de trabalho**, a fim de dar resposta às principais necessidades setoriais e de competências. Orientados pela lógica de eliminar as barreiras à mobilidade no contexto da integração no mercado de trabalho da UE/EEE, alguns eventos de recrutamento EURES **visam** as necessidades e as possibilidades em **setores específicos**, nomeadamente, quando existe uma escassez reconhecida de profissionais num potencial país de destino e um excedente de trabalhadores noutro. Os setores onde o maior número de países sente mais necessidades de colocação e correspondência entre as ofertas e os pedidos de emprego são o turismo e a hotelaria[10] – dois domínios em que as competências em línguas estrangeiras assumem particular importância. Outros setores em que a rede EURES mais correspondências assegura entre as ofertas e os pedidos de emprego são os transportes, a saúde, a construção, a engenharia e as TIC, bem como os empregos sazonais na agricultura.

[8] Dados do Painel de Avaliação do Mercado Único, EURES, 2017: http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/_docs/2018/eures/2018-scoreboard-eures_en.pdf.

[9] Até 2017, o número de colocações foi comunicado pelos conselheiros EURES numa base voluntária (cerca de 50-60 % de todas as comunicações), sendo que os conselheiros EURES não são sistematicamente informados das colocações pelos candidatos a emprego ou os empregadores.

[10] Ciclo de programação EURES, avaliação dos relatórios nacionais de atividades de 2016 e 2017.

2.1.1.2. Informações e orientações

As informações sobre o mercado de trabalho estão acessíveis no portal EURES, com os países membros EURES a **atualizar regularmente as informações gerais** sobre os respetivos mercados de trabalho e as condições de vida e de trabalho em 26 línguas. Além disso, pelo menos catorze países também têm o seu **sítio Web EURES nacional**, onde os candidatos a emprego e empregadores podem encontrar as informações que procuram sobre mobilidade laboral, estando alguns a ser traduzidos em várias línguas.

As soluções digitais e as fichas informativas disponíveis nos sítios Web EURES nacionais sobre emprego, saúde, regimes fiscais ou administrativos no país de destino são exemplos de atividades de informação e orientação para candidatos a emprego e empregadores fornecidos pela rede EURES. Os GNC também organizam **seminários**, por exemplo, para ensinar os candidatos a emprego a apresentar um CV a empregadores em países específicos. Da mesma forma, o apoio dos conselheiros EURES aos empregadores refere-se, normalmente, à elaboração de descrições de ofertas de emprego, a fim de atrair os trabalhadores estrangeiros com competências adequadas.

2.1.2. Serviços de apoio específicos

2.1.2.1. Serviços de apoio nas regiões transfronteiriças

Nos termos do novo Regulamento EURES, os membros e parceiros EURES envolvidos em parcerias transfronteiriças ou outras estruturas de cooperação e de serviço (inclusive com organizações fora da rede EURES) prestam informações, bem como serviços de recrutamento e colocação adaptados às condições e requisitos específicos de trabalhadores e empregadores em regiões transfronteiriças[11].

Estas parcerias transfronteiriças podem candidatar-se a apoio financeiro em convites anuais ao abrigo do programa EaSI (Programa da União Europeia para o Emprego e a Inovação Social)[12]. O apoio do EaSI também está disponível para o estabelecimento de novas parcerias transfronteiriças ou para a aplicação de medidas novas e inovadoras. Em 2016, **foram apoiadas 12 parcerias transfronteiriças**, através de uma subvenção do EaSI do ano anterior. Em 2017 e 2018, **9 parcerias transfronteiriças** prestaram serviços de apoio e colocações em regiões fronteiriças, com base em subvenções concedidas do EaSI no ano anterior.

Os serviços de apoio nas regiões transfronteiriças da rede EURES compreendem serviços de informação e ofertas de emprego multilíngues. Estes serviços são prestados através de soluções do **tipo balcão único** físicas e cada vez mais virtuais. As informações prestadas referem-se a questões como a coordenação da segurança social, as disposições relativas a deslocações diárias, o reconhecimento de qualificações e a tributação. As atividades de colocação e de recrutamento resultaram em cerca de 4 400 candidatos que encontraram um emprego transfronteiriço na sequência de um contacto individual com os serviços

[11] Nos termos do artigo 3.º, n.º 7, do Regulamento (UE) 2016/589.

[12] Os dados e relatórios de acompanhamento só estão disponíveis para as parcerias transfronteiriças que recebem financiamentos ao abrigo do eixo EURES do EaSI. A título indicativo, foi esse o caso de 11 parcerias transfronteiriças no exercício orçamental de 2014 da UE (VP/2014/011), 12 no exercício orçamental de 2015 da UE (VP/2015/008), 10 no exercício orçamental de 2016 da UE (convite à apresentação de propostas VP/2016/005), e 9 no exercício orçamental de 2017 da UE (VP/2017/006).

EURES em 2016 e 2017[13].

2.1.2.2. Assistência pós-recrutamento

A assistência pós-recrutamento visa assegurar a **melhor integração possível dos trabalhadores móveis** nas suas novas funções. Enquanto a maioria dos países membros EURES se concentra na prestação de informações aos trabalhadores e empregadores antes da assinatura de um contrato de trabalho, vários deles também organizam atividades de pós-recrutamento. Em Itália, por exemplo, a EURES é responsável pelo funcionamento de uma **base de dados de acompanhamento** para garantir que as colocações cumprem plenamente as normas laborais aplicáveis. Em 2016, quase 7 000 trabalhadores solicitarem uma avaliação dos respetivos casos[14].

2.1.2.3. Apoio aos jovens – aprendizagens e estágios

Várias atividades e programas desenvolvidos no âmbito da rede EURES concentram-se especificamente nos **jovens**. Nas conclusões do Conselho Europeu de junho de 2012[15], os Estados-Membros e a Comissão foram convidados a desenvolver ainda mais o portal EURES e a estudar a possibilidade de o alargar a aprendizagens e estágios. Para esse efeito, as aprendizagens e os estágios são agora abrangidos pelo Regulamento EURES, desde que os candidatos aprovados estejam sujeitos a uma relação de trabalho. As ofertas dessas aprendizagens e estágios já estão incluídas no intercâmbio de ofertas de emprego no portal EURES, com 6 567 ofertas de aprendizagens e 1 859 ofertas de estágios disponíveis no final do período de referência[16].

Além disso, as empresas e organizações podem apresentar diretamente as oportunidades que têm para oferecer aos jovens através de um *self-service* na secção **Drop'pin@EURES** do portal EURES. Atualmente, a oferta inclui um total de 2 092 oportunidades de 501 empresas em 32 domínios de atividade, que abrangem a engenharia e as competências e o desenvolvimento pessoais[17]. O GEC está em vias de facilitar ainda mais a recolha e a apresentação de ofertas de aprendizagens e estágios no portal. O desenvolvimento de especificações adaptadas facilitará a sinalização das próprias ofertas das partes interessadas e a procura de ofertas de outras partes interessadas. Esta nova funcionalidade deverá ser aplicada em 2019.

2.1.2.4. Regimes de mobilidade específicos relacionados com a rede EURES

A rede EURES também visa chegar a **grupos específicos de candidatos a emprego** e ajudar a preencher **vagas de emprego em setores específicos**. Para esse efeito, as atividades da rede EURES podem ser complementares ou integradas com os **regimes de mobilidade específicos** financiados ao abrigo do **Programa da União Europeia para o Emprego e a Inovação Social (EaSI)**, que procuram testar formas inovadoras de apoiar a mobilidade profissional transfronteiriça ou responder às necessidades de grupos-alvo

[13] Comissão Europeia, parcerias transfronteiriças EURES, primeiro relatório de acompanhamento (2016) e segundo relatório de acompanhamento (2017).

[14] Relatório nacional de atividades de Itália, 2016.

[15] Conclusões do Conselho Europeu, 28-29 de junho de 2012. Disponível em: http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-12-8_pt.htm.

[16] Conforme avaliado no portal EURES, em 23 de agosto de 2018.

[17] Ibid.

específicos.

«O teu primeiro emprego EURES» (YfEJ) presta apoio a jovens até aos 35 anos de idade na procura de emprego, aprendizagens e estágios à escala europeia, e aos empregadores que procuram jovens com as competências adequadas nos países membros EURES. Entre 2016 e meados de 2018, **quatro países** (França, Alemanha, Itália e Suécia) realizaram projetos ao abrigo da iniciativa «O teu primeiro emprego EURES». Os relatórios indicam, em primeiro lugar, que o típico candidato a emprego tem entre 23 e 26 anos de idade, e concluiu o ensino superior ou ainda o frequenta e, em segundo lugar, que mais de metade (52 %) dos candidatos a emprego se encontravam desempregados na data da colocação. Mais de 80 % dos que encontraram um emprego noutro país através do regime já tinham trabalhado no seu país de residência, enquanto apenas 28 % tinham trabalhado no estrangeiro. Os empregadores compreendem grandes empresas e PME.

Os **países de partida** mais importantes durante o período foram a Itália, a Irlanda, a França e a Espanha. Os principais **países de destino** são a Alemanha nos setores da saúde e ação social; o Reino Unido no setor da educação e a França no setor das TIC[18]. Embora **3 000 colocações fossem realizadas**, apenas 15 % a 26 % dos objetivos iniciais de colocação para os diferentes programas foram alcançados entre 2016 e o primeiro semestre de 2017[19]. No entanto, quase 1 200 colocações de emprego, aprendizagens e estágios foram asseguradas só no segundo semestre de 2017[20], o que indica uma forte adesão ao regime. A maior parte dos jovens que participou no regime esteve empregado mediante contrato de trabalho regular e apenas um pequeno número iniciou uma aprendizagem ou um estágio.

«Reactivate» é um regime de mobilidade profissional no interior da UE para trabalhadores com 35 anos de idade ou mais, que enfrentam dificuldades em encontrar um emprego ou uma oportunidade de formação no seu país de residência e que estão dispostos a mudar-se para outro país. Com o «O teu primeiro emprego EURES», os candidatos a emprego podem candidatar-se a várias formas de apoio financeiro através do serviço de emprego «Reactivate». Atualmente, os serviços de emprego de quatro países assumiram a liderança na iniciativa «Reactivate»: **Itália, França, Polónia** e **Suécia**, com parceiros em **treze países**. Apesar de uma adesão inicial lenta, o regime tem potencial a longo prazo, uma vez que as taxas de emprego de trabalhadores mais velhos da UE que trabalham atualmente noutro Estado-Membro que não o país onde nasceram são semelhantes às de trabalhadores da mesma idade que trabalham no seu país de nascimento[21].

O **Corpo Europeu de Solidariedade** também conta com uma dimensão de mobilidade laboral que dá oportunidades aos jovens de desenvolver as suas competências e aumentar as suas perspetivas no mercado de trabalho, através de um emprego ou de uma formação no estrangeiro. Atualmente, existem dois projetos em curso ao abrigo deste regime: um

[18] Comissão Europeia, «O teu primeiro emprego EURES», regimes de mobilidade específicos, Quinto Relatório de Acompanhamento, julho – dezembro de 2017, publicado em julho de 2018.

[19] Comissão Europeia, «O teu primeiro emprego EURES», regimes de mobilidade específicos, Quarto Relatório de Acompanhamento, janeiro – junho de 2017, publicado em dezembro de 2017.

[20] Comissão Europeia, «O teu primeiro emprego EURES», regimes de mobilidade específicos, Quinto Relatório de Acompanhamento, julho – dezembro de 2017, publicado em julho de 2018.

[21] Comissão Europeia, Relatório de acompanhamento sobre o progresso da iniciativa «Reactivate», fevereiro de 2018 (projeto).

consórcio dirigido por franceses que prevê 1 000 empregos e estágios, e um outro dirigido por italianos que prevê 400 colocações até setembro de 2018.

O quadro seguinte apresenta uma perspetiva geral dos regimes de mobilidade específicos, indicando as suas fontes de financiamento, as populações-alvo e os países participantes ativos nos regimes.

Perspetiva geral dos regimes de mobilidade relacionados com a rede EURES

Regime de mobilidade	**Grupo-alvo**	**Serviços de emprego responsáveis**
Parcerias transfronteiriças	Candidatos a emprego e empregadores em regiões fronteiriças	AT, BE, CH, CZ, DE, DK, ES, FR, HR, IT, IE, PT, FR, HU, LU, NL, PL, SE, SI, SK, UK
«O teu primeiro emprego EURES»	Candidatos a emprego, com idades compreendidas entre 18 e 35 anos/empresas com necessidades de competências	Serviços de emprego responsáveis: DE, FR, IT, SE Parceiros em: BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, LU, NO[22]
Corpo Europeu de Solidariedade	Jovens com idades compreendidas entre 18 e 30 anos	Serviços de emprego responsáveis: FR e IT
«Reactivate»	Candidatos a emprego com 35 anos de idade ou mais/empregadores com necessidades de mão-de-obra qualificada	Serviços de emprego responsáveis: IT, FR, SE, PL Parceiros em: DE, EL, ES, NL, IT, FI, IE, LU, PT, RO, SI, BE, CY

2.1.3. Recursos e governação

2.1.3.1. Recursos humanos

O **pessoal dos membros e parceiros EURES**[23] trabalha em SPE nacionais ou regionais ou noutras organizações membros ou parceiras EURES. Presta aconselhamento especializado, orientações e assistência a candidatos a emprego e empregadores. A distribuição por país do número total do pessoal dos membros e parceiros EURES[24] **reflete aproximadamente a dimensão dos mercados de trabalho nacionais**, que variam desde 178 conselheiros na Alemanha, 92 na Espanha e 55 na Polónia, a 20 na Bulgária, 15 nos Países Baixos, 7 em Chipre e 3 na Estónia.

[22] Informações apresentadas no portal EURES: https://ec.europa.eu/eures/public/pt/your-first-eures-job-emp (acedidas em 2 de agosto de 2018).

[23] O termo «conselheiro EURES» é frequentemente utilizado na rede EURES, embora deixasse de ser oficialmente reconhecido com a entrada em vigor do Regulamento (UE) 2016/589, que apenas se refere ao «pessoal dos membros e parceiros EURES» como os recursos humanos envolvidos na rede EURES.

[24] Para mais pormenores, ver anexo: Figura 2 – Número de conselheiros EURES e pessoal análogo a nível da UE, em 2017

2.1.3.2. Recursos financeiros

Os recursos financeiros disponíveis para a rede diferem significativamente de país para país. Os custos com o pessoal representam a maior percentagem do financiamento nacional. No entanto, é difícil identificar montantes exatos, uma vez que os serviços da rede EURES têm feito parte, principalmente, da oferta dos Serviços Públicos de Emprego. Na maioria dos casos, o **Fundo Social Europeu (FSE)** complementa o financiamento nacional, em relação aos serviços de recrutamento, aconselhamento e orientação a nível nacional e transfronteiriço. A Comissão não possui nenhuma informação sobre os montantes atribuídos às atividades da rede EURES ao abrigo do FSE no período de programação de 2014-2020. Dada a natureza de gestão partilhada do FSE, as informações disponíveis a nível da UE são limitadas relativamente ao acordado no Regulamento FSE[25] e, nomeadamente, no Regulamento de Execução (UE) n.º 215/2014 da Comissão, que estabelece as categorias de intervenção.

As atividades de apoio horizontais organizadas pelo GEC são financiadas ao abrigo do eixo EURES do EaSI[26], que também inclui uma percentagem dos custos operacionais dos prestadores de serviços da rede EURES na Noruega e na Islândia. Os serviços específicos, como a assistência personalizada ao abrigo dos regimes de mobilidade específicos também são financiados no âmbito do EaSI. A secção 2.2.9 adiante apresenta uma discriminação dos recursos financeiros disponíveis ao abrigo do EaSI para a rede EURES durante o período de referência.

2.1.3.3. Infraestrutura de TI

Todos os Estados-Membros adaptaram ou estão em vias de adaptar as suas infraestruturas de TI para permitir a transmissão alargada de ofertas de emprego e CV ao portal EURES, como parte da aplicação do regulamento de 2016.

Além disso, muitos Estados-Membros lançaram iniciativas nacionais que visavam melhorar a prestação de serviços em linha. Alguns GNC, por exemplo, adotaram uma abordagem **digital predefinida** na prestação de serviços da rede EURES (Reino Unido) e aumentaram a utilização da tecnologia para atrair, recrutar e fazer corresponder candidatos criando **cursos de *e-learning*** sobre procura de emprego na página inicial nacional da rede EURES (Dinamarca). Está a ser desenvolvida uma **aplicação EURES** que permite que empregadores encontrem mais facilmente trabalhadores transfronteiriços na Bélgica e nos Países Baixos [27](EURES Scheldemond). Outros exemplos de abordagens inovadoras na prestação de serviços são o desenvolvimento de um **sítio Web específico para os jovens** na Bélgica[28]; a **cooperação estreita com a vertente TI do programa YfEj** em Chipre; a introdução de uma **lista de verificação em linha** para os conselheiros do SPE sobre os procedimentos da rede EURES na Croácia; e o lançamento, em França, de 38 serviços em linha e seminários Web como uma forma eficiente, em

[25] Regulamento (UE) n.º 1304/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro de 2013, relativo ao Fundo Social Europeu e que revoga o Regulamento (CE) n.º 1081/2006 do Conselho, considerando 5 e artigo 3.º, alínea a), subalínea i).

[26] Regulamento (UE) n.º 1296/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de dezembro de 2013, que cria um Programa da União Europeia para o Emprego e a Inovação Social («EaSI») e que altera a Decisão n.º 283/2010/UE que estabelece um Instrumento de Microfinanciamento Europeu Progress para o Emprego e a Inclusão Social, artigo 20.º, alínea b).

[27] https://www.pzc.nl/zeeuws-vlaanderen/grensarbeiders-sneller-te-vinden-via-app~ae498da1/

[28] https://jeunes.leforem.be/

termos de custos, de prestar informações «ao vivo» sem restrições geográficas.

2.1.3.4. Governação e cooperação entre as partes interessadas

Os GNC realizam uma boa parte das suas atividades em cooperação com um **grande número de partes interessadas aos níveis local, regional, nacional e transfronteiriço**. Estas partes interessadas incluem parceiros sociais, outras redes europeias, serviços de orientação profissional, câmaras de comércio e autoridades responsáveis pela segurança social e tributação. É possível observar que quanto mais estreita é a cooperação com os intervenientes no terreno, mais êxito têm as atividades organizadas em parceria, uma vez que conduzem a um grande número de correspondências entre candidatos a emprego e empregadores.

2.1.3.5. Comunicação nos países membros EURES

Uma parte do orçamento da rede EURES dedicada à comunicação é usada para **apoiar as atividades de comunicação dos países membros EURES**, que incluem financiamento para promover a identidade visual da rede EURES, prestar aconselhamento sobre questões relativas às redes sociais ou apoiar a produção de vídeos e eventos. As atividades de divulgação e de comunicação são orientadas para diferentes tipos de público em toda a rede EURES. Alguns GNC implementam campanhas informativas de natureza geral (Estónia), outros orientam-se para setores específicos (Islândia), enquanto outros se concentram nos jovens (Países Baixos). As **redes sociais e as campanhas com uma tónica específica** são cada vez mais utilizadas para promover as atividades da rede EURES, juntamente com os sítios Web dos SPE, por exemplo, na Bélgica, em Chipre, na Estónia, na Noruega, na Espanha e na Suécia. As contas das redes sociais dos membros EURES somam cerca de 120 000 seguidores[29].

O **material informativo** para empregadores e candidatos a emprego é adaptado, orientado e está disponível em diferentes línguas. Em 2017, cerca de 330 000 cópias de material relacionado com a EURES foram solicitadas pela rede, enquanto o boletim informativo externo da rede EURES tinha chegado quase a 700 000 subscritores. As atividades de comunicação inovadoras incluem um **dia informativo numa viagem de comboio** entre os Países Baixos e a Alemanha organizado pela parceria transfronteiriça regional e a promoção da mobilidade transfronteiriça num festival de música ao ar livre, bem como a transmissão de um **programa de rádio semanal** sobre a rede EURES e um programa televisivo sobre a mobilidade laboral na Itália.

2.1.3.6. Acompanhamento e avaliação das atividades

O novo Regulamento EURES estabelece, para as atividades da rede EURES, uma abordagem orientada para resultados. O **ciclo de programação** tem sido a ferramenta principal de monitorização das atividades anuais durante o período. Neste contexto, cada GNC tem comunicado as realizações e os resultados da respetiva rede nacional EURES através de um relatório anual das atividades nacionais em função dos objetivos definidos no seu programa de trabalho nacional (anteriormente designado como plano de atividades). Além disso, os **relatórios mensais dos conselheiros EURES** acompanham os serviços da rede prestados aos candidatos a emprego e empregadores e o **sistema de medição do desempenho** mede o desempenho e as atividades da rede EURES de forma

[29] Todos os anos, o GEC realiza um exercício de mapeamento dos canais das redes sociais EURES, a fim de obter uma melhor perspetiva geral desses canais e do seu alcance.

coerente. Em 2018, serão utilizados para monitorizar a programação das atividades EURES, em conformidade com um conjunto de indicadores acordado[30].

2.2. Atividades de apoio horizontais do Gabinete Europeu de Coordenação (GEC)

2.2.1. Apoio à coordenação e governação

O GEC organiza os trabalhos do Grupo Europeu de Coordenação. Preside às suas **reuniões**, que são convocadas a intervalos regulares para apresentar e debater desenvolvimentos recentes e notícias de toda a rede, partilhar boas práticas e traçar o ponto da situação sobre o processo de aplicação do regulamento e a interoperabilidade dos sistemas de TI. O GEC também supervisiona e facilita as diferentes fases do ciclo de programação e coordena as funções de planeamento, comentário e comunicação do GNC.

2.2.2. Funcionamento e desenvolvimento do portal EURES e dos serviços de TI conexos

O GEC é responsável pelo funcionamento do Portal Europeu da Mobilidade Profissional EURES. Também é responsável pela **criação de um novo sistema e procedimentos,** definidos em estreita cooperação com os Estados-Membros, para assegurar o intercâmbio de ofertas de emprego e CV. Em 2017, foi adotado um conjunto de normas sobre os formatos de ofertas de emprego e CV com base nas normas internacionais em matéria de recursos humanos (*HR Open standards*). O GEC forneceu aos Estados-Membros módulos de aplicação predefinidos específicos, facilitando significativamente os esforços para garantir a aplicação e participar no novo sistema de intercâmbio. A transição para o novo sistema no portal EURES ocorreu no primeiro semestre de 2018, tendo sido definidos mecanismos de acompanhamento e de assistência em relação à disponibilidade técnica e à qualidade dos dados.

2.2.3. Desenvolvimento profissional e formação

O GEC disponibiliza um programa comum de formação e desenvolvimento profissional ao pessoal dos membros e parceiros EURES. Trata-se da aplicação de um programa renovado de formação para a rede EURES; do lançamento da **Academia EURES** em 2016, que abrange todas as atividades de formação no âmbito do Regulamento EURES, com o objetivo de dotar o pessoal dos membros e parceiros EURES das ferramentas, competências e capacidades necessárias para o desenvolvimento das atividades de colocação e de recrutamento. As redes nacionais EURES manifestaram um grande interesse em formação a nível da UE[31].

A nível nacional, os membros e parceiros EURES formam o seu pessoal a fim de assegurar um nível de conhecimentos básicos comuns sobre a rede EURES. O novo pessoal recebe uma **pré-formação** em vários formatos (por ex., presencial, em linha, no local de trabalho ou com ferramentas de autoaprendizagem) a nível nacional, a fim de melhor compreender os objetivos, as ferramentas e as estratégias da rede de uma perspetiva nacional. Esta formação a nível nacional é preparada pelos GNC com base nas orientações indicativas, ferramentas e serviço de assistência prestados pela equipa de

[30] 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.

formação EURES.

2.2.4. Serviço de assistência

O GEC presta 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 relativos aos serviços prestados no portal EURES, incluindo a secção da extranet e os serviços prestados pela plataforma Jornadas Europeias do Emprego. Os pedidos de informação podem ser apresentados através do formulário em linha do portal, de um número de telefone gratuito, de um *on line chat* ou pelo Skype. Em 2017, o serviço de assistência EURES respondeu a cerca de 20 000 pedidos de informação dos utilizadores.

2.2.5. Trabalho em rede, intercâmbio de boas práticas e aprendizagem mútua

O GEC facilita o trabalho em rede, a aprendizagem mútua e o intercâmbio de boas práticas na rede EURES. Além das reuniões regulares do Grupo Europeu de Coordenação e outros grupos de peritos, foram organizados vários **eventos de aprendizagem mútua** específicos durante o período. O seu objetivo é o intercâmbio de opiniões e boas práticas entre os GNC e o reforço da cooperação na rede. Em 2018, por exemplo, realizou-se um evento de aprendizagem mútua sobre a conceção e a aplicação de sistemas de admissão para os membros e parceiros EURES e um outro sobre boas práticas em ferramentas automatizadas de correspondência entre ofertas e pedidos de emprego. Além disso, uma nova versão da **extranet EURES** começou a funcionar nos inícios de 2018. O seu objetivo é apoiar e incentivar a colaboração e o intercâmbio de informações em toda a rede EURES, através de espaços de trabalho e fóruns interativos.

2.2.6. Atividades de comunicação e de informação

O GEC apoia atividades de comunicação e de informação na rede EURES para ajudar à sua divulgação, em conformidade com a estratégia de comunicação EURES para 2015-2020. Prepara **documentos de orientação** específicos para os planos de comunicação nacionais plurianuais dos países membros EURES, à medida que tem sido estabelecida uma **lista de peritos de comunicação nacionais** para partilhar e promover boas práticas. Além disso, o GEC gere a plataforma (em linha) Jornadas Europeias do Emprego e apoia e organiza anualmente mais de 30 jornadas de emprego e eventos de recrutamento (em linha, *in loco*, ou ambos).

As contas das **redes sociais EURES** contam com mais de 260 000 seguidores no Facebook, mais de 36 000 no Twitter e 28 000 no LinkedIn. O canal Youtube EURES foi reorganizado para refletir os diferentes grupos-alvo e apresentar uma perspetiva geral em vídeo mais clara. Em 2017, foi realizada a primeira campanha EURES nas redes sociais.

---

[31] Painel de Avaliação do Mercado Único, 2017 http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_by_governance_tool/eures/index_en.htm (acedido em 2 de agosto de 2018). O GEC refere que, em 2017, se registaram 696 participações em formações presenciais, *480 em formações em linha e 132 na fase de consolidação, abrangendo 30 países; no primeiro semestre de 2018,* estavam previstas formações presenciais para 360 participantes dos 27 países membros EURES. A qualidade da oferta de formação é controlada através das opiniões dos participantes. Em 2017, as opiniões mostraram que a maioria dos participantes considerou que as formações eram úteis e bem organizadas e os conteúdos aplicáveis.

A campanha **#YourCareerMove** destinou-se a aumentar a divulgação da gama de serviços da rede EURES e promover a cooperação na rede. Resultaram desta campanha 10 milhões de opiniões, a criação de 440 perfis EURES durante a campanha (o que representou uma taxa de conversão 4 a 5 vezes superior à média das redes sociais) e 85 % dos GNC mostraram-se satisfeitos com as ferramentas promocionais da campanha. Esta campanha foi pré-selecionada para o *«Digital Communications Awards 2018»* na categoria «Instituições».

Desde 2016, o GEC publicou 216 novos artigos sobre o portal EURES e 114 artigos sobre o portal extranet EURES. Os artigos sobre o portal EURES expõem **histórias de êxito** de candidatos a emprego e empregadores envolvidos na rede EURES, **tendências de recrutamento** ou **sugestões sobre procura de emprego e recrutamento**. As **publicações Drop'pin@EURES** têm sido atualizadas e foi elaborado um **Guia do Profissional para a rede EURES** (**Practitioner's Guide to EURES),** com o objetivo de explicar as alterações introduzidas pelo novo Regulamento EURES. Além disso, o GEC elaborou um novo folheto e um folheto tríptico para a iniciativa «Reactivate».

O GEC também elaborou infografias e um **guia de estilo** EURES e atualizou orientações gráficas e o manual das Jornadas Europeias do Emprego em linha para organizadores de eventos. O **EURES News and Information Bureau (ENIB)** (Gabinete de Informações e Notícias EURES) adotou uma nova estratégia em matéria de conteúdo para facilitar o planeamento e o alinhamento das suas publicações com as atividades das redes sociais. Com uma periodicidade mensal, foram definidos tópicos de discussão e enviados avisos e atualizações regulares, ao mesmo tempo que foi disponibilizado material de comunicação a toda a rede EURES na secção «comunicação» da nova extranet.

2.2.7. Análise da mobilidade geográfica e profissional

Todos os anos, a Comissão publica um relatório sobre mobilidade laboral com informações importantes sobre fluxos e padrões na União e nos países da EFTA, dando especial atenção à situação do mercado de trabalho dos trabalhadores móveis e à dimensão de género[32]. Com base nestas informações, desde 2017 tem sido realizada anualmente uma análise da escassez e do excesso de mão-de-obra no mercado de trabalho e das suas causas nos países membros EURES[33].

2.2.8. Desenvolvimento de uma estrutura adequada de cooperação e compensação para aprendizagem e estágios

A correspondência entre as ofertas e pedidos de emprego e a colocação de candidatos de outros países em aprendizagens e estágios são processos complexos e mais intensivos em termos de recursos, dadas as diferenças significativas nos contextos institucionais entre os países membros EURES. O GEC contribui para o desenvolvimento de um **entendimento comum** e de **serviços de apoio** adequados, ao disponibilizar um conjunto de requisitos mínimos em matéria de qualidade dos dados e de informações sobre aprendizagens e estágios no portal EURES. Nomeadamente, o GEC está, neste momento, a desenvolver, juntamente com os Estados-Membros, recomendações para as organizações anfitriãs sobre todo o processo, desde a publicação da oferta até ao final da aprendizagem ou do estágio, incluindo a transmissão da oferta e a interação dos membros

[32] Os relatórios anuais de 2016 e 2017 sobre a mobilidade laboral no interior da UE estão disponíveis na biblioteca digital EU Bookshop.

[33] O relatório «*Labour shortages and surpluses 2017*» está disponível na biblioteca digital EU Bookshop.

e parceiros EURES com as organizações que publicam as ofertas. Estas recomendações, uma vez acordadas, serão publicadas no portal EURES.

2.2.9. Recursos financeiros

O eixo EURES do programa EaSI financia as atividades de apoio horizontais, tais como o desenvolvimento e a manutenção do portal Europeu da Mobilidade Profissional EURES, o programa comum de formação, as atividades de comunicação, análise e ligação em rede, o «O teu primeiro emprego EURES» e as parcerias transfronteiriças.
O quadro a seguir apresenta uma discriminação dos recursos atualmente autorizados na sequência de procedimentos em matéria de contratação e de concessão de subvenções[34]:

Atividades principais	**2016**	**2017**	**Meados de 2018**
1. Portal da Mobilidade Profissional	3 600 000	4 270 000	2.280.000
2. Serviço de assistência	300 000	350 000	250.000
3. Traduções	500 000	500 000	543.500
4. Programa comum de formação	1 600 000	1 800 000	875.000
5. Reuniões da rede	100 000	140 000	125.000
6. Apoio às atividades da rede	2 800 000	2 800 000	1.225.000
7. «O teu primeiro emprego EURES»	9 900 100	3 000 000	7.054.000
8. Parcerias transfronteiriças	3 900 000	3 400 000	3.226.090,5

[34] O quadro não é exaustivo, uma vez que algumas rubricas orçamentais específicas não são incluídas, tais como o apoio aos países do EEE e aos parceiros sociais (dependendo do convite à apresentação de propostas) e as taxas de alojamento do portal.

3. APLICAÇÃO DO REGULAMENTO NOS ESTADOS-MEMBROS

Esta secção descreve o ponto da situação da aplicação do Regulamento EURES nos **Estados-Membros**, conforme exigido pelo segundo parágrafo do artigo 33.º do mesmo regulamento. A análise baseia-se nas respostas recebidas dos GNC, num inquérito, numa lista de verificação de conformidade e noutras informações de que a Comissão dispõe. O quadro indicado na parte superior de cada subsecção permite ver um resumo da lista de verificação de conformidade da aplicação do regulamento. Quando os dados relativos a (sub)ações são comunicados, o quadro apresenta os resultados agregados das ações. Quando os dados relativos a todas as ações são comunicados, é apresentado o valor inferior. Quando os dados relativos a algumas subações não são comunicados, o quadro é apresentado como parcialmente preenchido.

	Dados não disponíveis*
V	Preenchido
Δ	Parcialmente preenchido
X	Não preenchido

* Os dados são comunicados, mas não estão disponíveis pelo GNC ou não foram comunicados quaisquer dados.

3.1. Composição da rede e questões organizacionais

I. Composição da rede e questões 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	UK	CH	IS	LI	NO
Ação 1: Designação dos Gabinetes Nacionais de Coordenação (GNC) *(Artigo 9.º, n.º 1)* e notificação do Gabinete Europeu de Coordenação	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	V
Ação 2: Designação de um representante para o Grupo de Coordenação *(Artigo 14.º)* e notificação do Gabinete Europeu de Coordenação (GEC)	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	V
Ação 3: Designação do serviço público de emprego (SPE) para as atividades da rede EURES como membro EURES *(Artigo 10.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	V
Ação 4: Identificação das organizações que participam atualmente na rede EURES que continuam no período de transição *(Artigo 40.º)*	Δ	V	-	Δ	-	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	-	Δ	-	V	-	-	-	-	V	Δ	X	Δ	Δ	X	Δ	Δ	Δ	-	-	-

3.1.1. Requisitos do regulamento

Os Estados-Membros devem informar o GEC sobre o **GNC que designaram**. O **serviço público de emprego** dispõe de um **estatuto especial de membro** em cada Estado-Membro. Um conjunto de **critérios mínimos**[35] descreve as **obrigações do SPE** necessárias para cumprir as suas funções de **membro EURES**. O SPE pode, a fim de cumprir os requisitos, contratar, delegar ou celebrar contratos específicos com organizações sob a sua responsabilidade. As organizações que fizeram parte das redes nacionais EURES antes da entrada em vigor do regulamento de 2016 podem continuar a ser parceiras durante um **período transitório**, antes de terem de voltar a candidatar-se a membros ou parceiros da rede EURES. O GNC deverá informar o GEC da composição da sua rede durante o período transitório.

[35] Regulamento 2016/589, anexo I: Critérios mínimos comuns.

3.1.2. Aplicação

Todos os Estados-Membros designaram o seu GNC e representantes no Grupo Europeu de Coordenação, e desse facto informaram o GEC. As responsabilidades do SPE e as **alterações à rede** decorrentes do novo Regulamento EURES foram **comunicadas** às autoridades competentes e às organizações parceiras em todos os Estados-Membros. Como resultado, alguns dos GNC alteraram a sua **estrutura do pessoal** e, em alguns casos, a rede EURES sofreu alterações, por exemplo, quando os gabinetes regionais do SPE passaram a ser membros e, juntamente com o GNC, a formar a rede nacional EURES. Conforme exigido, os GNC informaram o GEC destas alterações às redes nacionais EURES e à estrutura do GNC através do serviço de assistência EURES. Os **serviços da rede EURES aos candidatos a emprego e empregadores**, tanto em linha como fora de linha, são prestados através do SPE. Em vários Estados-Membros, os serviços da rede EURES são totalmente integrados nos serviços do SPE nacional.

3.1.3. Desafios

Os Estados-Membros referem que, embora **se registasse um aumento das funções sob a responsabilidade do GNC** com a aplicação do regulamento, nem sempre tal foi seguido de um aumento na **afetação de pessoal ou orçamento**. Nomeadamente, o GNC compostos por uma só pessoa em Estados-Membros mais pequenos referem que o novo regulamento EURES lhes impõe **pesados encargos administrativos e obrigações de apresentação de relatórios**. Prevê-se, nomeadamente, que o **alargamento da rede EURES a fim de admitir membros e parceiros** exerça um impacto significativo nas necessidades de gestão dos GNC. À medida que a rede se expande, também as funções de gestão e de coordenação dos GNC se multiplicam, de modo a que os novos membros e parceiros possam estar ligados à plataforma de TI comum, cumpram os seus requisitos de acompanhamento e de comunicação e seja assegurada a qualidade dos dados (ofertas de emprego e CV) partilhados no portal EURES.

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

II. Governação e cooperação com as 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	UK	CH	IS	LI	NO
Ação 1: Restabelecimento da colaboração com as partes interessadas *(Artigo 9.º, n.º 7)*	-	-	X	V	-	-	V	X	Δ	Δ	V	X	Δ	V	-	Δ	-	V	V	X	V	X	X	X	Δ	Δ	V	X	X	-	-	X
Ação 2: Restabelecimento da cooperação com outros serviços e redes de informação e de aconselhamento da UE *(Artigo 16.º, n.º 2)*	-	-	X	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	V	X	V	V	-	Δ	-	V	Δ	X	V	X	Δ	X	Δ	Δ	V	X	Δ	-	-	X
Ação 3: Diálogo com os parceiros sociais a nível nacional *(Artigo 16.º, n.º 3)*	Δ	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	-	Δ	-	V	V	X	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	X	V	Δ	-	-	X
Ação 4: Estabelecimento da cooperação com as autoridades competentes relevantes *(Artigo 26.º, n.º 2)* e informação aos membros e parceiros	-	-	Δ	Δ	-	-	V	X	Δ	V	V	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	Δ	X	Δ	-	-	V

3.2.1. Requisitos do regulamento

As **organizações centrais da rede EURES** nos Estados-Membros são os SPE e os membros e parceiros EURES. No entanto, o funcionamento da rede obriga à **cooperação** com outras várias organizações. O regulamento especifica que uma das responsabilidades dos GNC é a promoção e a **colaboração com as partes interessadas relevantes** no contexto da rede EURES. As redes nacionais EURES também são obrigadas a cooperar com outros **serviços e redes de informação e de aconselhamento da UE**. Além disso, os GNC devem facilitar diálogos regulares com os **parceiros sociais**, em conformidade com a legislação e a prática nacionais. Para poderem **disponibilizar o acesso dos candidatos a empregoe e dos empregadores às informações** sobre tributação, questões

relacionadas com contratos de trabalho, pensões, seguro de saúde, segurança social e medidas ativas do mercado de trabalho, os GNC também precisam de estabelecer contactos com as **autoridades competentes** a nível nacional.

3.2.2. Aplicação

O primeiro grupo das partes interessadas é composto por autoridades a nível nacional, bem como por parceiros sociais em qualquer Estado-Membro. Normalmente, as informações sobre a rede EURES são partilhadas através de reuniões e sessões de coordenação regulares. Outras organizações das partes interessadas ativas no domínio da mobilidade laboral europeia, tais como os serviços de informação e de aconselhamento da UE, também **recebem informações** sobre a rede EURES e são **convidadas regularmente a estar presentes em eventos da rede EURES ou a coorganizá-los**. Vários Estados-Membros concluíram o **levantamento** de organizações atualmente exteriores à rede EURES, enquanto outros ainda estão a trabalhar nesse sentido. No futuro, algumas destas organizações podem ser convidadas a tornar-se membros ou parceiras. Este levantamento também mostra onde a rede pode ser reforçada pela criação de parcerias, por exemplo, com entidades que disponibilizam aprendizagens e estágios, relativamente às quais não existem, atualmente, mecanismos adequados em vários países.

3.2.3. Desafios

Não foram comunicados desafios específicos pelos Estados-Membros em relação a este conjunto de requisitos.

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	UK	CH	IS	LI	NO
Ação 1: Preparação do sistema de admissão *(Artigo 11.º)* e notificação ao Gabinete Europeu de Coordenação (GEC)	X	V	Δ	V	-	V	Δ	V	V	Δ	V	X	V	X	-	V	-	Δ	X	V	V	Δ	V	X	X	V	V	V	X	-	-	X
Ação 2: Aplicação do sistema de admissão *(Artigos 11.º e 12.º)*	X	-	-	X	-	V	Δ	-	X	X	V	X	-	X	-	-	-	Δ	-	-	Δ	Δ	-	X	X	Δ	-	X	X	-	-	-
Ação 3: Conformidade com o modelo do sistema nacional e procedimentos para partilha de informações entre os Estados-Membros (Artigo 11.º, n.º 8)	X	-	-	V	-	-	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	-	V	-	Δ	Δ	V	V	Δ	V	X	Δ	V	Δ	V	Δ	-	-	-
Ação 4: Acompanhamento da conformidade pelos membros e parceiros	X	-	-	Δ	-	-	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	-	X	-	Δ	Δ	V	V	Δ	X	Δ	Δ	Δ	Δ	V	X	-	-	Δ

3.3.1. Requisitos do regulamento

A adesão de organizações à **rede EURES como novos membros ou parceiros** pode ser feita através de **sistemas de admissão** nacionais estabelecidos por cada Estado-Membro, com base nos critérios mínimos definidos no Regulamento EURES. Os Estados-Membros podem acrescentar critérios de admissão nacionais, manter o controlo sobre a acreditação de novos membros e parceiros, em conformidade com os requisitos nacionais, bem como com o regulamento. Nos termos do Regulamento EURES e da decisão de aplicação conexa, todos os Estados-Membros devem estabelecer um sistema de admissão deste tipo, designadamente para a monitorização da conformidade dos membros e parceiros, e notificar o GEC[36]. Antes da aplicação do sistema de admissão para o alargamento da rede, em maio de 2018, o regulamento prevê um **período transitório**. Tal facto permitiu às redes EURES continuar a sua cooperação com as

[36] Ainda não foi adotado um ato de execução, que remeta para o artigo 11.º, n.º 8, com um modelo da descrição do sistema nacional e os procedimentos para a partilha de informações entre os Estados-Membros.

organizações parceiras, tais como os parceiros transfronteiriços, enquanto se preparam para cumprir os requisitos relativos aos membros e parceiros nos termos do novo Regulamento EURES.

3.3.2. Aplicação

Todos os Estados-Membros, com exceção de um, indicaram que prepararam, ou estabeleceram um sistema de admissão, mas apenas um terço destes notificou oficialmente o GEC sobre os seus sistemas respetivos até julho de 2018. Em vários dos Estados-Membros, os potenciais membros e parceiros são convidados a participar em reuniões e seminários sobre as atividades da rede EURES e como tornar-se membros ou parceiros, enquanto outros Estados-Membros lançaram estratégias de comunicação para sensibilizar potenciais membros e parceiros, informando-os sobre a rede EURES. Não foram admitidos novos membros ou parceiros até julho de 2018, mas vários GNC anunciaram que estavam a avaliar candidaturas ou tinham publicado **convites à apresentação de candidaturas**.

Os Estados-Membros deverão controlar a conformidade dos seus membros e parceiros com o regulamento e já estabeleceram **sistemas adequados**, ou estão a desenvolver um mecanismo para o fazer. A conformidade compreende a comunicação de dados e a partilha de informações com o GNC, que, por sua vez, os comunica ao GEC.

3.3.3. Desafios

Quase metade dos Estados-Membros afirma que se depara com **atrasos no procedimento legislativo nacional para o estabelecimento de um sistema de admissão.** . Além disso, uma das consequências do alargamento da rede EURES é a de que os GNC precisam de gerir uma **rede mais ampla**, para assegurar a ligação e a interoperabilidade dos membros e parceiros com a plataforma de TI comum, e salvaguardar a qualidade dos dados e das informações partilhados e comunicados na rede e no portal EURES.

3.4. Intercâmbio de ofertas de emprego e CV

IV. Mecanismos de intercâmbio de dados, visibilidade, ferramentas, in	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	UK	CH	IS	LI	NO
Ação 1: Funcionamento do intercâmbio de ofertas de emprego	V	Δ	V	V	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	Δ
Ação 2: Funcionamento do intercâmbio de CV	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	-	-	-	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	-	-	Δ	Δ	Δ	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ

3.4.1. Requisitos do regulamento

O **intercâmbio transparente de ofertas de emprego, candidaturas a emprego e CV** é uma das principais características do novo Regulamento EURES. O regulamento obriga todos os membros e parceiros EURES a **transferir as suas ofertas de emprego públicas para o portal EURES** e a preparar-se para o intercâmbio de dados sobre aprendizagens e estágios. Os Estados-Membros também deverão partilhar informações sobre práticas nacionais e questões relativas aos dados. Qualquer intercâmbio de dados deve ter lugar através de um **canal único coordenado.** Todos os intervenientes devem aplicar **normas técnicas** para possibilitar a correspondência automática entre as ofertas e os pedidos de emprego. Os Estados-Membros devem também monitorizar os pedidos dos membros e parceiros EURES e assegurar a visibilidade da rede EURES a nível nacional.

3.4.2. Aplicação

Os Estados-Membros efetuaram os ajustes necessários para o estabelecimento do canal único coordenado. Embora os Estados-Membros tenham cumprido o prazo de maio de 2018 para o **intercâmbio de ofertas de empregos**, parece ser necessário mais tempo para o intercâmbio de CV[37]. **As aprendizagens e os estágios** com uma componente profissional são transferidos para o portal EURES na maioria dos Estados-Membros, juntamente com outras ofertas de emprego. Vários Estados-Membros estão a desenvolver esforços no sentido de melhorar as ofertas de aprendizagens e estágios através da rede EURES, sensibilizando as entidades que os disponibilizam e definindo um sistema para a recolha de ofertas de emprego.

Tendo em conta o desenvolvimento de uma **ferramenta de correspondência automática entre as ofertas e os pedidos de emprego** no portal EURES, a **classificação europeia das competências/aptidões, qualificações e profissões (ESCO)** está ser aplicada de modo progressivo na rede EURES por todos os Estados-Membros. Na data da elaboração do presente relatório, a maioria dos Estados-Membros havia já concluído ou tinha em curso uma análise dos sistemas de classificação nacionais, que revelou falhas na conformidade com a ESCO.

3.4.3. Desafios

O **intercâmbio de CV** continua a ser ainda um processo em desenvolvimento na maioria dos Estados-Membros. Apenas um Estado-Membro o tinha concluído dentro do prazo de julho de 2018, com a expectativa de que outros pudessem fazê-lo até ao final de 2018. Continuam a ser necessárias alterações técnicas para adaptar sistemas de TI ao canal único coordenado. Outro desafio consiste no facto de a **infraestrutura de TI estar ultrapassada** em determinadas regiões, o que resulta na impossibilidade de processar atividades que devem fazer parte dos mecanismos de coordenação integrada. A falta de recursos humanos, financeiros ou de TI são os motivos mencionados com mais frequência para os atrasos na realização das atividades relacionadas com as TI previstas a nível nacional. Por último, alguns Estados-Membros manifestaram preocupação pela proteção e a segurança dos dados pessoais no intercâmbio de ofertas de emprego e CV no portal EURES. Este aspeto foi abordado pelo GEC.

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	UK	CH	IS	LI	NO
Ação 1: Assegurar a continuidade através do SPE	V	-	V	V	-	-	V	V	V	V	-	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	-	V
Ação 2: Assistência no registo no portal da rede EURES *(Artigo 20.º)*	-	-	Δ	V	-	-	V	Δ	V	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	Δ	V	X	Δ	X	Δ	V	Δ	Δ	X	-	-	X
Artigo 3.º: Informações de caráter geral sobre a rede EURES *(Artigo 22.º)*	-	-	V	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	X	-	-	Δ
Artigo 4.º: Acompanhamento da aplicação pelos membros e parceiros	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ	X	X	Δ	-	X	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	X	X	Δ	Δ	Δ	X	X	-	-	X
Ação 5: Serviços de apoio nas regiões transfronteiriças	-	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	Δ	Δ	-	V	-	-	V	-	V	Δ	V	V	Δ	Δ	Δ	X	V	-	-	-
Ação 6: Integrar o apoio à mobilidade nas medidas ativas de emprego *(Artigo 28.º, considerando 46)*	V	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	V	Δ	-	V	-	V	Δ	-	V	V	X	V	V	X	V	V	Δ	-	-	X

[37] Para informações sobre o estado da aplicação em cada Estado-Membro, consultar as figuras 6 e 7 do anexo.

3.5.1. Requisitos do regulamento

Os Estados-Membros são obrigados a assegurar a **continuidade** dos serviços EURES através do seu SPE nacional, a prestar **informações** e **assistência** aos candidatos a emprego e empregadores através do seu registo no portal EURES e a **monitorizar as candidaturas** de futuros membros e parceiros. Devem também ser prestados serviços de apoio nas **regiões transfronteiriças** e espera-se que os Estados-Membros **integrem o apoio à mobilidade** nas suas políticas de mercado de trabalho ativas.

3.5.2. Aplicação

Quase todos os Estados-Membros comunicaram que asseguram **a continuidade na prestação de serviços de apoio** aos candidatos a emprego e empregadores. As **informações sobre a rede EURES** estão disponíveis através de todos os sítios Web dos SPEs e portais EURES nacionais, se for esse o caso. Um dos serviços de apoio da EURES consiste na **orientação e na ajuda aos candidatos a emprego e empregadores** para efetuarem o registo no portal EURES. Na Croácia, este serviço é apoiado ainda por vídeos explicativos (tutoriais) que mostram como utilizar o portal EURES. No geral, estão disponíveis mais informações em linha, nomeadamente, sobre os **regimes de mobilidade específicos**. Vários Estados-Membros consideram que é necessário facilitar o acesso às informações no portal EURES e no sítio Web do SPE, devendo ser para tal necessários apenas alguns cliques.

Os serviços de apoio também se estendem às **regiões transfronteiriças**. Em 17 Estados-Membros, a identificação de organizações que podem prestar serviços de apoio nas regiões transfronteiriças, incluindo, a procura de emprego, está concluída ou em curso. No entanto, a fim de cumprir o regulamento, alguns Estados-Membros precisam de melhorar o apoio que prestam à procura de emprego no estrangeiro, nomeadamente mediante a abertura das políticas ativas do mercado de trabalho para incluir a assistência na procura de emprego no estrangeiro e permitir a utilização do serviço por parte de cidadãos estrangeiros.

Em cada Estado-Membro, **o pessoal responsável pelo tratamento de candidaturas EURES tem pleno acesso ao portal EURES**, incluindo às ofertas de emprego e CV, após a validação do GNC. Também recebe documentos de informação e orientação sobre o tratamento de candidaturas, com especial atenção para a questão da proteção de dados dos CV, aspeto este que um Estado-Membro declara ir incluir na formação dos conselheiros EURES.

3.5.3. Desafios

Não foram comunicados desafios específicos pelos Estados-Membros em relação a este conjunto de requisitos.

VI. Intercâmbio de informações, programação, medição do desempenh	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	UK	CH	IS	LI	NO
Ação 1: Intercâmbio de informações	V	-	X	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	Δ	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	V	X	-	-	Δ
Ação 2: Conformidade com os modelos para o intercâmbio de informações sobre os programas de trabalho nacionais *(Artigo 31.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	V
Ação 3: Conformidade com as especificações uniformes para a recolha e análise de dados para acompanhar e avaliar a rede EURES *(Artigo 32.º)*	V	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	V	V	Δ	-	V	-	V	Δ	V	V	V	Δ	X	V	Δ	V	V	X	-	-	Δ

3.6. Intercâmbio de informações, programação e medição do desempenho

3.6.1. Requisitos do regulamento

O **intercâmbio de informações** na rede EURES sobre atividades, estratégias e eventos é a base de referência para a **cooperação no interior dos países e entre países,** e com a Comissão Europeia. A coordenação em toda a rede EURES é apoiada pelo intercâmbio de informações entre o pessoal relevante e os organismos de cada Estado-Membro, bem como por acordos de cooperação interna adequados. Existem **mecanismos de coordenação** específicos a cada contexto nacional para a recolha e a comunicação ao GNC das informações exigidas pelo regulamento.

3.6.2. Aplicação

Em vários Estados-Membros, foi desenvolvido **um modelo ou uma ferramenta em linha** para que todas as partes envolvidas possam cumprir mais facilmente as suas obrigações de comunicação. Essencialmente, os esforços de coordenação conduziram a uma intensificação da cooperação entre o pessoal dos membros e parceiros EURES e os SPE em vários Estados-Membros. Em termos de coordenação no que se refere aos resultados exigidos no regulamento, têm sido organizados **eventos e reuniões conjuntas regulares** com todas as partes interessadas relevantes a nível nacional, incluindo fóruns de negócios e eventos de empregadores. Para consolidar a experiência da rede, em alguns Estados-Membros, os SPE associam vários parceiros, por exemplo, em matéria de aprendizagens e estágios.

Os domínios em que os Estados-Membros envidaram esforços para estabelecer o intercâmbio de informações estendem-se à **escassez e ao excesso de mão-de-obra nos mercados de trabalho nacionais e setoriais** - este é um aspeto que está atualmente a ser abordado por 22 Estados-Membros. Como resultado desta recolha de dados, a maioria dos Estados-Membros tem contribuído para uma análise conjunta do mercado de trabalho para a rede EURES, bem como para a melhoria da programação das atividades e da cooperação orientada em todos os países.

O desempenho global da rede EURES é medido através do **sistema de medição do desempenho**, para o qual o GEC criou uma ferramenta de comunicação que é partilhada com todos os GNC. Numa perspetiva de comunicação diligente, vários Estados-Membros definiram os seus próprios procedimentos nacionais de recolha de dados. Além disso, o regulamento obriga os GNC a comunicar discrepâncias entre o número de ofertas de emprego transferidas para o portal EURES e o número de ofertas de emprego disponibilizadas ao SPE, bem como aos membros e parceiros, juntamente com eventuais diferenças entre o número de ofertas de emprego transferidas para o portal EURES e o número total de ofertas de emprego a nível nacional. No último caso, vários países referem que não têm acesso aos dados das ofertas de emprego a nível nacional, porque não são recolhidos.

Em relação ao ciclo de **programação**, a melhoria do exercício de revisão interpares e dos modelos onde os Estados-Membros podem visualizar e comentar o programa de trabalhos de cada um para o ano seguinte, deverá reforçar significativamente a cooperação em toda a rede.

3.6.3. Desafios

Os Estados-Membros comunicam **problemas com a recolha e a comunicação de dados**

para efeitos do sistema de medição do desempenho e do ciclo de programação, e sugerem melhorias. De um modo geral, considera-se que a racionalização de todos os métodos de recolha de dados alivia os encargos de comunicação dos GNC. Embora vários Estados-Membros não encontrem atualmente quaisquer dificuldades, outros consideram as obrigações da comunicação um problema. Por exemplo, nem todos os Estados-Membros têm atualmente acesso aos dados necessários para darem conta de todos os indicadores do sistema de medição do desempenho. Considera-se que uma **ferramenta de comunicação em linha** que permita extrações automáticas de dados ligada ao sistema do SPE possa limitar os erros que ocorrem através da comunicação manual. Para melhorar a qualidade da comunicação dos dados, também são necessárias **mais orientações** sobre a utilização e a comparação das várias fontes de dados, tais como o Eurostat, os dados dos SPE, as estatísticas nacionais, os dados extraídos de sistemas de TI e os relatórios de outros países.

Um importante desafio à obtenção de uma perspetiva geral sobre o desempenho da rede EURES é a **recolha de dados sobre colocações de emprego** através da rede EURES[38]. Até 2017, o número de colocações foi comunicado pelos conselheiros EURES numa base voluntária (cerca de 50-60 % de todas as comunicações). Além disso, os conselheiros EURES não são sistematicamente informados das colocações pelos candidatos a emprego ou os empregadores.

4. APLICAÇÃO DO REGULAMENTO PELA COMISSÃO EUROPEIA

Esta secção faz o ponto da situação da aplicação **a nível da UE** do Regulamento EURES, conforme exigido pelo segundo parágrafo do artigo 33.º do mesmo regulamento e tal como resumido na lista de verificação de conformidade apresentada a seguir.

4.1.1. 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)	Δ
Disponibilização de um programa de formação para o pessoal dos membros e 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

[38] Este aspeto foi também destacado no relatório especial do Tribunal de Contas Europeu, número 6 (2018), acessível em: http://publications.europa.eu/webpub/eca/special-reports/eu-labour-mobility-6-2018/pt/.

Desenvolvimento e funcionamento do portal EURES (incluindo a função do serviço de assistência) e plataforma de interoperabilidade (incluindo aprendizagens e estágios)	Δ
Medição do desempenho e acompanhamento dos progressos	V
Gestão e diálogo a nível da UE	V

4.1.2. Aplicação

O GEC concluiu todas as atividades preparatórias e de acompanhamento relativas ao novo Regulamento EURES e fornecer **orientações de aplicação** às organizações da rede EURES a nível nacional, por ex., em termos de formação, eventos de aprendizagem mútua, etc. Realizou todas as atividades necessárias para o estabelecimento do novo **sistema de intercâmbio de dados**.

Está no bom caminho **melhorar a utilidade e as funcionalidades da extranet EURES** e atribuir recursos para a facilitação da rede através de eventos e seminários, bem como com do desenvolvimento das ferramentas de comunicação da rede EURES.

Em termos de atividades de **formação do pessoal**, o GEC lançou a sua Academia EURES, bem como programas de formação a nível central e destinados a partes interessadas externas.

Para efeitos do ciclo de monitorização da rede EURES, concluiu-se a **formalização de modelos de comunicação** e realizaram-se **análises conjuntas**. Neste contexto, o GEC continua a trabalhar numa abordagem coerente da informação do mercado de trabalho para efeitos da rede EURES. O sistema de medição do desempenho foi totalmente instalado e deverá produzir resultados operacionais no ano de referência de 2018. Por finalizar está a aplicação dos métodos de avaliação e de monitorização do sistema de medição do desempenho.

Por último, o GEC concluiu o seu projeto de assegurar um **serviço de assistência centralizado** no portal EURES.

4.1.3. Desafios

No que se refere ao quadro a longo prazo para o intercâmbio de informações e aprendizagem mútua sobre os procedimentos de admissão dos membros e parceiros EURES, o GEC reconhece que continua a ser um processo em curso.

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1. Conclusões

A reforma ambiciosa da rede EURES definida no Regulamento EURES, que entrou em vigor em 12 de maio de 2016, está a chegar à sua conclusão, tendo o prazo da aplicação expirado em maio de 2018. O processo de aplicação decorreu em circunstâncias problemáticas, decorrentes de vários fatores externos, tais como as alterações ao apoio financeiro disponível para atividades nacionais e os novos requisitos em matéria de proteção de dados. No entanto, a maioria das obrigações, tanto a nível europeu, como a nível nacional, tem sido cumprida ou em está em vias de o ser. A lista seguinte mostra

alguns exemplos de resultados concretos no período de referência:

- Todo o quadro jurídico foi aplicado com a adoção de seis decisões de execução nos termos do Regulamento EURES;
- Todos os Estados-Membros nomearam um GNC e designaram os SPE como membros da rede EURES;
- A rede EURES está já a começar a funcionar como uma rede mais dinâmica, com um número acrescido de intervenientes, atividades e serviços e melhor comunicação, incluindo através das redes sociais;
- A transição para um novo sistema de intercâmbio de dados de ofertas de emprego e CV na sequência da definição de novos formatos e normas está em curso;
- A rede EURES tem assumido a sua função de centro de competência em mobilidade no mercado de trabalho e de laboratório para projetos inovadores de mobilidade (regimes de mobilidade específicos).
- O portal EURES continua a ser uma ferramenta de colocação eficaz a nível europeu;

- As novas disposições do regulamento relativas à monitorização e à comunicação foram aplicadas e deverão permitir, no futuro, uma comunicação mais completa e coerente sobre as atividades da rede EURES, incluindo as colocações;

No entanto, persistem vários desafios a que é necessário dar resposta numa perspetiva de curto e longo prazo. Para que o alargamento da rede a novos membros e parceiros seja uma realidade, todos os Estados-Membros devem instituir sistemas de admissão eficazes e transparentes e partilhar informações sobre as admissões em toda a rede. O sistema de intercâmbio de ofertas de emprego e CV deve ser plenamente aplicado por todos os Estados-Membros, ao mesmo tempo que é necessário assegurar que todas as ofertas de emprego e CV relevantes são enviadas para o portal EURES atempadamente e de modo a cumprir as normas comuns de qualidade. Numa perspetiva de mais longo prazo, também será necessário assegurar sinergias adequadas com iniciativas semelhantes ou complementares, tais como o Europass2 e o Portal Digital Único.

Os desafios serão abordados no quadro da criação da Autoridade Europeia do Trabalho (AET), proposta pela Comissão em março de 2018 e acordada provisoriamente pelo Parlamento e o Conselho em fevereiro de 2019. A médio prazo, as atividades de coordenação da EURES serão da responsabilidade da AET, que deverá estar a funcionar em pleno até 2024. Para tal, proceder-se-á a uma transferência formal do Gabinete Europeu de Coordenação da rede EURES. Sob a responsabilidade da AET, o Gabinete Europeu de Coordenação reforçará o papel da rede EURES na promoção de condições equitativas de mobilidade. Beneficiará de uma estrutura operacional abrangente dedicada à mobilidade laboral na UE e de especializações em diferentes áreas que poderão contribuir para identificar novos desafios aos quais dar resposta ou abordagens políticas e instrumentos inovadores. Por seu turno, o Gabinete Europeu de Coordenação contribuirá, com o seu *know how*, redes e ferramentas, para o funcionamento da Autoridade.

Esta transferência não terá incidência no funcionamento prático da rede.

5.2. Recomendações aos Estados-Membros para o próximo período de referência

As principais preocupações atuais dos Estados-Membros para o próximo período de referência são **os mecanismos de financiamento, o diálogo e a cooperação, as**

atividades digitais, o intercâmbio de informações e os métodos de monitorização e de avaliação.

Para efeitos do funcionamento da rede EURES e da reforma conforme lançada em 2016, é de suma importância que os **Estados-Membros disponibilizem aos GNC todos os recursos humanos e tecnológicos necessários para o cumprimento das suas funções,** e que estes cumpram os **prazos de transposição e de aplicação, conforme estipulado pelo regulamento,** ao mesmo tempo que **respeitam as datas acordadas** para os exercícios de comunicação, monitorização e outros exercícios comuns da rede.

Uma **análise e uma melhor integração dos regimes de mobilidade relacionados com a rede EURES por parte dos Estados-Membros,** tanto em termos de mecanismos financeiros como de programação e comunicação conjuntas, seriam vantajosas para toda a rede EURES e melhorariam a perceção do pessoal dos membros e parceiros EURES que exercem funções administrativas. Além disso, a **identificação da escassez e do excesso de mão-de-obra noutros países membros da EURES** é uma via importante para apoiar o desenvolvimento de atividades conjuntas de recrutamento no âmbito da rede. São possíveis melhorias através da racionalização das atividades e do reforço da cooperação entre os países que se deparam com escassez e excesso de trabalhadores.

Alguns GNC indicaram que, no âmbito das atuais disposições, **não podem garantir completamente a qualidade dos CV e das ofertas de emprego** que são transmitidos pelos novos membros e parceiros EURES. Por conseguinte, os GNC devem acelerar o processo de adaptação dos seus sistemas de TI nacionais e acordar determinadas normas de qualidade, a fim de **melhorar a transferência de dados**, à luz de todos os requisitos em matéria de proteção de dados da UE. Os Estados-Membros também devem explorar todo o potencial dos dados relacionados com a rede EURES para melhorar e complementar os seus serviços nacionais, por ex., através de uma **utilização** mais **extensiva de interfaces de programas de aplicações (API) da rede EURES.**

Os GNC devem fomentar o **alargamento da rede EURES**, através da adoção de sistemas de admissão adequados e do estabelecimento de um código de conduta comum, a fim de aumentar o espectro atual dos membros e parceiros EURES. Além disso, os Estados-Membros devem **fortalecer a cooperação** na rede EURES (por ex., com outros GNC, parcerias transfronteiriças, regimes de mobilidade específicos) e continuar a sensibilizar um amplo espectro de partes interessadas da rede EURES, tais como parceiros sociais, prestadores de serviços de formação e educação e outras redes de serviços e de informações da UE.

Os Estados-Membros são incentivados a **utilizar todas as ferramentas e orientações sobre relações públicas e sensibilização** disponibilizadas a nível europeu e integrar as suas atividades internas e externas na rede EURES.

5.3. Medidas a adotar pela Comissão Europeia

O **estabelecimento integral e a análise subsequente do sistema de medição do desempenho** e o desenvolvimento de mais **funcionalidades avançadas no portal EURES** serão os principais domínios de ação para o GEC durante o próximo período de referência. O GEC deve continuar a prestar **orientações e aconselhamento** aos Estados-Membros para a aplicação dos requisitos do regulamento, e debater como podem ser encontradas soluções para situações ou mecanismos administrativos específicos dos Estados-Membros. Tal poderá implicar a disponibilização de versões eletrónicas mais

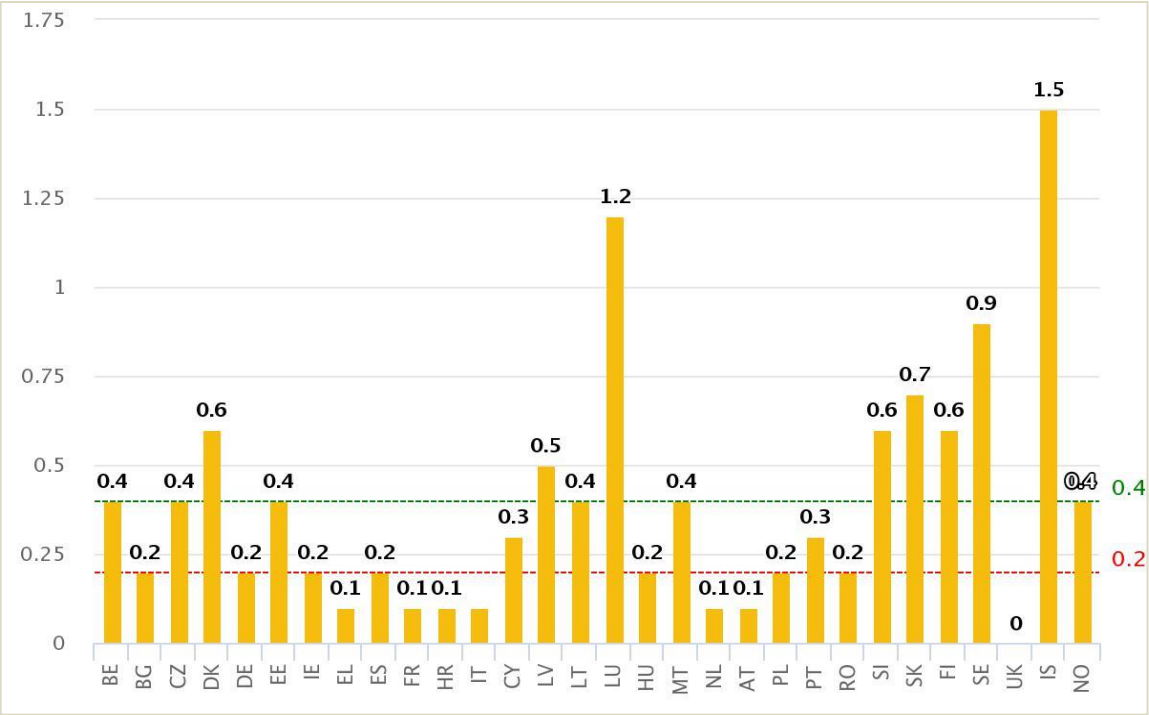
fáceis de utilizar da extranet da rede EURES e de modelos de comunicação. Os últimos poderão, por exemplo, incluir campos predefinidos e menus pendentes com base nos indicadores do sistema de medição do desempenho. Tal poderá assegurar a coerência e reduzir os encargos administrativos dos GNC e, ao mesmo tempo, facilitar a extração e análise de dados.

O **alinhamento dos sistemas de admissão e a divulgação de material de orientação** devem continuar a ser prioridades para o GEC durante o próximo período de referência. Os GNC salientam a sua **satisfação relativamente à cooperação com o GEC, em especial, na elaboração de documentos comuns e** na organização de eventos de aprendizagem mútua, e apelam à continuação destas boas práticas. No entanto, o GEC deverá prestar mais apoio aos GNC, reforçando a visibilidade da marca EURES junto dos candidatos a emprego e dos empregadores a nível nacional. Este apoio poderá ser alcançado através do restabelecimento do **grupo de trabalho de informação e de comunicação** para o intercâmbio de boas práticas pelos GNC. Entre outros aspetos a melhorar, contam-se a criação de **sinergias** e a redução de sobreposições com outras iniciativas da Comissão e redes da UE em domínios conexos, nomeadamente, o EUROPASS2 e o Portal Digital Único.

A **integração de atividades transfronteiriças** e de transmissão sistemática de **informações sobre as atividades** no quadro das parcerias transfronteiriças serão úteis para o intercâmbio de boas práticas e para as análises do mercado de trabalho em regiões fronteiriças. De um modo geral, **falta ainda um intercâmbio de informações sistemático** sobre vários aspetos das operações das parcerias transfronteiriças, que está a ser solucionado através do desenvolvimento de fichas das parcerias transfronteiriças. A qualidade da monitorização e do intercâmbio de dados seria significativamente melhorada com a disponibilização de orientações sobre formas de mais eficazmente incluir as parcerias transfronteiriças na rede EURES e nos sistemas de medição do desempenho.

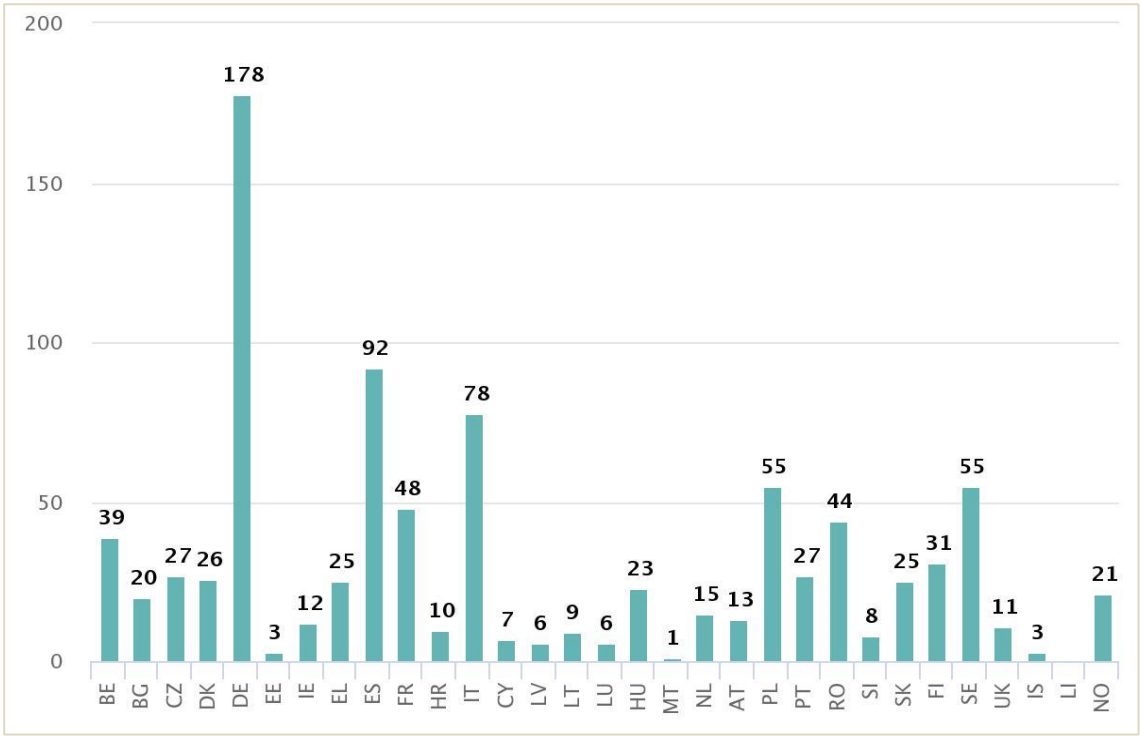
ANEXO – Números relevantes

Figura 1 – Número de conselheiros EURES por 100 000 residentes em idade ativa (20-64 anos) em 2017



Fonte: Portal EURES – Painel de Avaliação do Mercado Único, 2017

Figura 2 – Número de conselheiros EURES e pessoal análogo a nível da UE em 2017



Fonte: GEC – Painel de Avaliação do Mercado Único, 2017

Quadro 1 – Candidatos a emprego registados no portal EURES

País de residência EURES	*Candidatos a emprego que se registaram no portal EURES (primeiro semestre de 2018)*
AT	2 937*
BE	6 628
BG	8 028
CY	1 372*
CZ	3 958*
DE	12 453
DK	1 491*
EE	1 549*
EL	1 342
ES	60 846
FI	5 257
FR	17 510
HR	14 858
HU	6 776
IE	2 043*
IS	401*
IT	71 476
LI	4*
LT	2 688*
LU	703*
LV	1 649*
MT	685*
NL	4 750
NO	2 113*
PL	14 663
PT	17 250
RO	17 159
SE	3 959*
SI	4 156*
SK	1 279*
UK	8 532

Fonte:
Relatório do sistema de medição do desempenho da rede EURES, primeiro semestre de 2018 e portal EURES (se seguido de «»)*

Figura 3 – Principais países de envio (com fluxos de nacionais superiores a 50 000) e variação relativamente a 2014

País de residência	*Fluxos de nacionais (principais países de envio)*
RO	157 (+11 %)
PL	123 (-16 %)
UK	105 (-9 %)
DE	79 (-6 %)
IT	75 (+14 %)
ES	69 (+19 %)

Fonte: Relatório anual de 2017 sobre a mobilidade laboral no interior da UE

Figura 4 – Composição da mobilidade no interior da UE por tipos diferentes, cidadãos da UE-28 na UE-28, em 2016

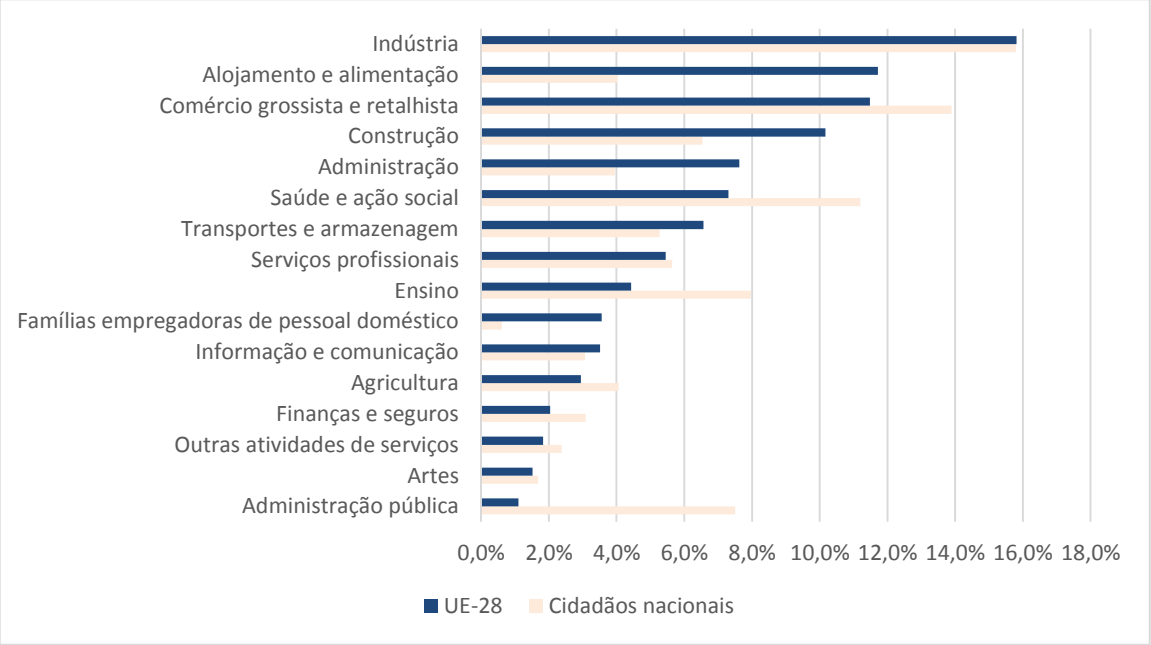
Tipo de mobilidade	***Dimensão***
Cidadãos móveis «de longa duração» da UE-28, em idade ativa (20-64 anos) que vivem na UE-28 (Números da demografia, Eurostat)	11,8 milhões
(em percentagem da população total em idade ativa na UE-28[39])	*3,9 %*
Cidadãos móveis da UE-28 em idade ativa que vivem na UE-28** (números EU-LFS)	11 milhões
… dos quais **cidadãos móveis da UE-28 ativos (com emprego ou à procura de emprego)**	9,1 milhões
(em percentagem da força de trabalho na UE-28)	*4 %*
Trabalhadores transfronteiriços (20-64 anos)	1,4 milhões
(em percentagem da população total empregada na UE-28)	*0,6 %*

[39] A população total em idade ativa na UE-28, em 2016 era de 305 883 690.

Tipo de mobilidade	***Dimensão***
Número de destacamentos[40] (de trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria), (n.º de DP [documentos portáteis] A1)	2,3 milhões
Mobilidade de ida e volta anual (20-64 anos) (2015)	614 453
(em percentagem dos cidadãos nacionais da UE-28 que deixam os seus países de origem em 2014	*55 %*

Fonte: Relatório anual de 2017 sobre a mobilidade laboral no interior da UE

Figura 5 – Emprego dos trabalhadores móveis recentes e cidadãos nacionais da UE-28 por setor, nível agregado da UE-28, em 2016



Fonte: Relatório anual de 2017 sobre a mobilidade laboral no interior da UE; EU-LFS 2016, Milieu calculation

[40] O número indica o número total de DP A1 emitidos pelos Estados-Membros da UE-28, que remete para o Regulamento n.º 883/2004. Os DP A1 são emitidos para pessoas seguradas num Estado-Membro que não o Estado-Membro do emprego (temporário). O número de DP A1 não é, necessariamente, igual ao número de trabalhadores destacados. O número total de DP A1 em 2016 era de cerca de dois milhões, incluindo 1,6 milhões nos termos do artigo 12.º (destacamento de trabalhadores por conta de outrem e por conta própria), bem como pessoas ativas em dois ou mais Estados-Membros nos termos do artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 (620 185 DP A1), e noutras categorias (44 538 DP A1). Convém notar que há diferenças na definição de «destacamento» entre o Regulamento (CE) n.º 883/2004 e o Regulamento 96/71/CE (Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores).

Figura 6 – Situação respeitante à aplicação nos Estados-Membros do intercâmbio de ofertas de emprego (junho de 2018)

Funcionamento do intercâmbio de ofertas de emprego	Funcionamento do intercâmbio de ofertas de emprego	Aplicação prevista	Informações não disponíveis
• Bélgica Actiris • Bélgica VDAB • Bulgária • Chipre • República Checa • Dinamarca • Estónia • França • Alemanha • Grécia • Luxemburgo • Polónia • Eslovénia • Reino Unido • Hungria • Itália	• Irlanda • Croácia • Países Baixos • Irlanda do Norte e Reino Unido • Eslováquia • Áustria • Suíça • Finlândia • Malta • Espanha Suécia • Portugal • Islândia	• Noruega • Lituânia	• Bélgica Forem • Letónia

Figura 7 – Situação respeitante à aplicação nos Estados-Membros do intercâmbio de CV (junho de 2018)

Funcionamento do intercâmbio de CV	Aplicação prevista	Informações não disponíveis
• República Checa • Dinamarca	• Roménia • Grécia • Chipre • Irlanda • Malta • Lituânia • Luxemburgo • Suíça • Bulgária • Alemanha • Estónia • Lituânia • Noruega • Eslovénia • Bélgica Actiris • Bélgica VDAB • Espanha • Hungria • Eslováquia	• Polónia • Áustria • Bélgica Forem • Croácia • Finlândia • França • Islândia • Itália • Letónia • Suécia • Países Baixos • Reino Unido • Reino Unido (Irlanda do Norte)