

ATIVIDADES PROPOSTAS PARA AS TEMATICAS PT3 E PT4:

Pacote de Trabalho 3: SERVIÇOS DE INFORMAÇÕES E CONSELHOS PARA EMPREGADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

3.1 - Seminários ou workshops de informação dirigidos aos empregadores, sobre oportunidades no mercado de trabalho transfronteiriço, fiscalidade e segurança social.

Utilização das novas tecnologias de informação (Webinars), dirigidos a empregadores sobre oportunidades de recrutamento transfronteiriço e sobre questões relacionadas com a mobilidade de trabalhadores transfronteiriços. Esta ação pode ser coordenada com as outras Associações Empresariais de ambos os lados do espaço transfronteiriço. A ideia seria realizar um ou vários Webinars na Cresem, ACIPS/NEAA, NERE, NERPOR.

Recursos; Contratação de especialistas sobre as questões relacionadas com a mobilidade de trabalhadores transfronteiriços, nomeadamente na área fiscal e da segurança social para a criação de conteúdos digitais, equipamento informático e internet.

Atividades: 2 WEBINARES por parceiro no decurso do projeto para os empregadores e para os trabalhadores sobre as questões relacionadas com a mobilidade de trabalhadores transfronteiriços.

TEMA webinar: OS OBSTÁCULOS À MOBILIDADE TRANSFRONTEIRIÇA

Da análise comparativa dos obstáculos à mobilidade transfronteiriça do trabalho assalariado, concluiu-se que os obstáculos que se seguem têm uma importância primordial para os trabalhadores fronteiriços na União Europeia.

a) Segurança social:

- Diferenças entre as legislações nacionais da segurança social, principalmente no que se refere aos critérios de atribuição das prestações (invalidez, reforma, etc.);
- Lacunas no âmbito de aplicação material do Regulamento 1408/71 (por exemplo, proteção dos dependentes) que impedem a exportabilidade de certas prestações (pré-reformas; reformas complementares);
- Acesso aos cuidados de saúde transfronteiriços pelos membros da família do trabalhador fronteiriço e pelos trabalhadores fronteiriços reformados.

b) Tributação direta:

- Igualdade de tratamento (discriminação dos trabalhadores fronteiriços) nomeadamente quanto à concessão de deduções ou benefícios fiscais específicos;

c) Interação entre os sistemas fiscais e sociais dos Estados-membros:

- Diferenças entre as taxas da tributação direta e das contribuições sociais no país de residência e no país de emprego;

- Fiscalização da segurança social e descontos obrigatórios;

d) Automóveis das empresas

- Dupla tributação (taxa de matrícula);

- Proibição da livre circulação do fronteiriço no seu país de residência com o automóvel da empresa;

e) Falta de informação correta dos trabalhadores fronteiriços e falta de cooperação entre as administrações nacionais competentes (papel da rede EURES e do diálogo social transfronteiriço).

Por último, os trabalhadores fronteiriços, pioneiros da integração europeia, são também afetados por outras questões ligadas à realização do mercado interno, como a fiscalidade indireta, os controlos exercidos sobre as pessoas singulares nas fronteiras internas da União e as transferências transfronteiriças.

TEMA webinar: FISCALIDADE

Quando o trabalhador fronteiriço é tributado no país de trabalho, a maioria dos Estados-membros aplica a esse trabalhador um regime distinto do aplicado aos residentes, o chamado regime dos não-residentes. Em muitos casos, tal regime comporta uma tributação superior em relação às pessoas que exercem as mesmas atividades no seu país de residência e não prevê a atribuição dos benefícios fiscais concedidos aos residentes em função da sua situação familiar, nem das diferentes deduções a que estes têm direito, no entendimento de que tais benefícios deverão ser concedidos pelo país de residência. Ao mesmo tempo, porém, esses trabalhadores fronteiriços, tendo em conta a inexistência ou a insuficiência dos seus rendimentos colectáveis no país de residência, não podem também gozar dos benefícios correspondentes nesse país.

Tal situação, do mesmo modo que a falta de coordenação das regulamentações em matéria de fiscalidade direta, terá de ser corrigida, na medida em que constitui uma infração ao princípio de não discriminação, agora afirmado pelo Tribunal de Justiça, principalmente com base nos artigos 48º e 52º do Tratado CE, também em matéria fiscal.

A nível comunitário, a noção de "incidência direta" sobre o estabelecimento do mercado interno, a que se refere o artigo 100º do Tratado CE, tem até agora limitado as possibilidades de ação na Comissão Europeia. Esta, após o insucesso da sua proposta de 1979, retirada em 1992, que visava a harmonização das disposições relativas à tributação dos rendimentos em ligação com a livre circulação dos trabalhadores na Comunidade, e na qual se consagrava o princípio da tributação de todos os trabalhadores fronteiriços no país de residência, dirigiu aos Estados-membros, em 1993, uma Recomendação relativa à tributação de certos rendimentos obtidos por não residentes num Estado-membro distinto do seu Estado de residência, visando garantir uma tributação não discriminatória aos trabalhadores fronteiriços que auferem pelo menos 75% dos seus rendimentos globais no Estado onde trabalham e que são tributados neste último país. Vários Estados-membros seguiram já esta recomendação.



TEMA webinar: DIREITOS SOCIAIS

Uma vez que o regulamento 1408/71 veio apenas criar um mecanismo de coordenação, mas não de harmonização dos sistemas de segurança social na União Europeia, continuam a existir lacunas na aproximação dos regimes legais de segurança social. Assim, tais sistemas são ainda bastante variáveis de Estado-membro para Estado-membro. As divergências existentes, nomeadamente a ausência de uma definição comum das condições de atribuição das prestações, são fonte de problemas. As dificuldades verificam-se, por exemplo, ao nível da ausência de uma definição comum da noção de incapacidade de trabalho e das diferenças na forma de apreciação da taxa de invalidez, assim como resultam também da diversidade dos sistemas de cálculo dos anos de contribuição considerados e da idade necessária para a atribuição da reforma legal.

Além disso, o Regulamento 1408/71, que só poderá ser modificado por unanimidade no Conselho (base legal: artigos 51º e 235º do Tratado CE), não tem devidamente em conta a introdução de novas formas de prestações sociais em certos Estados-membros que podem não corresponder aos ramos clássicos da segurança social previstos no regulamento (por exemplo, a proteção para dependentes na Alemanha).

Por último, dado que o sistema comunitário de coordenação instaurado pelo Regulamento 1408/71 não cobre os regimes convencionais de segurança social, existe uma total falta de coordenação dos sistemas nacionais de regimes não legais, nomeadamente na parte relativa às pré-reformas e às reformas complementares, de que resulta a não exportabilidade das prestações correspondentes.

No que se refere ao acesso aos cuidados de saúde transfronteiriços, os membros da família do trabalhador fronteiriço terão direito aos mesmos quando entre os Estados interessados ou entre as autoridades competentes dos mesmos tenha sido celebrado um acordo nesse sentido; já os trabalhadores fronteiriços reformados e os membros da sua família não gozam desse direito. Esta situação motivou já o envio de diversas queixas às instituições europeias.

TEMA webinar: INFORMAÇÃO E CRIAÇÃO DO ESTATUTO DE TRABALHADOR TRANSFRONTEIRIÇO

Ao abrigo da legislação europeia, se trabalha num país da UE mas reside noutro país, ao qual regressa todos os dias ou, pelo menos, uma vez por semana, é considerado um trabalhador transfronteiriço.

O futuro estatuto pretende-se "propiciar um censo, erradicar as discriminações que por razão de nacionalidade sabemos que existem (...), localizar as fraudes nas deslocações ou o acesso em ambos países aos serviços públicos de emprego, de saúde e educativos com carácter primário".

O estatuto será "uma norma que irá proteger uma realidade económica e social que está presente em ambos países", pelo que serão instalados pontos de informação nos municípios fronteiriços.

O objetivo é contribuir à dinamização dos territórios fronteiriços, uma das zonas mais despovoadas e deprimidas da União Europeia.

3.2 - Campanhas de informação e divulgação sobre o mercado de trabalho transfronteiriço e o direito à mobilidade transfronteiriça. Referimo-nos a todo o tipo de ações de divulgação como mailing, brochuras, artigos na imprensa geral e especializada, rádios, webcasting, Redes Sociais (Facebook, Twitter,...), etc.

Desenvolvimento de um espaço na web, (criar uma área na página web de cada parceiro, ou uma página do Facebook, ou LinkedIn) onde as ofertas de emprego possam ser visualizadas, por datas cronológicas e por prazos de validação das ofertas das entidades empregadoras e onde a informação possa ser divulgada no espaço transfronteiriço. Esta atividade requer a procura ou captação de ofertas de emprego por parte das empresas para o espaço transfronteiriço e que possam ser divulgadas através destes canais.

Recursos; Contratação de especialistas na área da informática (assistência técnica) para a criação e dinamização das redes sociais com informação em suporte digital de relevo para os empregadores, equipamento informático e internet.

Recurso humano interno das entidades para procura ou captação de ofertas de emprego por parte das empresas para posterior divulgação, viatura e estimativa de Kms.

Atividades: Criação de uma área no próprio website do parceiro e dinamização das redes sociais com informação relevante para o mercado de trabalho transfronteiriço. Criação de mailing list, anúncios na radio e artigos jornais regionais digitais, banners.

Pacote de trabalho 4: SERVIÇOS DE CORRESPONDÊNCIA DE TRABALHO E PESQUISA NO MERCADO DE TRABALHO CROSSBORDER

4.1 - Intermediação de gestão de ofertas de emprego: pretende-se dar prioridade à gestão transfronteiriça de qualquer oferta de emprego registada na Extremadura ou no Alentejo que possa ser valiosa para candidatos com mobilidade transfronteiriça.

A colaboração na intermediação de ofertas de emprego entre empregadores e candidatos a emprego no espaço transfronteiriço, é uma atividade perfeitamente alinhada com a anterior e que exige a procura de captação de ofertas de emprego para a região transfronteiriça e que pode ser divulgada através desses canais.

Recurso humanos internos das entidades parceiras para procura ou captação de ofertas de emprego por parte das empresas para posterior divulgação, viatura e estimativa de Kms.

Atividades: Efetuar contactos e visitas com os empregadores da região no sentido de se captarem ofertas de emprego.

4.2 - Atendimento pós-colocação, acompanhamento e acompanhamento dos resultados das contratações. As atividades de medição de impacto serão desenvolvidas por meio da implementação de pesquisas pós-colocação que servem para agrupar dados de impacto e oferecer serviços de qualidade.

Apoio na intermediação com as entidades empregadoras e públicas no que se relaciona com a atividade laboral transfronteiriça, quer para o trabalho e as condições em que são executados, bem como para aspetos burocráticos relacionados com a mobilidade transfronteiriça, cartões de segurança social, cartões de saúde, inscrição na Autoridade Tributária, etc.

Apoio aos trabalhadores e empregadores e seus familiares diretos no domínio das ações de mobilidade transfronteiriça.

Relatório final do período de implementação de 24 meses



Recurso humanos internos das entidades parceiras para o apoio nas ofertas de emprego por parte das empresas e acompanhamento aos trabalhadores no decurso da sua atividade laboral, viatura e estimativa de Kms.

Observação: Na área de gestão e coordenação de atividades, devem ser organizadas reuniões semestrais para acompanhar a evolução do projeto e o desenvolvimento das suas atividades, correções e ações de acompanhamento e sua evolução. Sendo quatro semestres de duração de projeto entendemos realizar 4 encontros em dois anos, dois na Extremadura (SEXPE e CRESEM) e dois no Alentejo (NERE e IEFP).

PROPOSED ACTIVITIES FOR THE THEMES PT3 AND PT4:

Work Package 3: INFORMATION AND ADVICE SERVICES FOR CROSS-BORDER EMPLOYERS

- **Seminars or information workshops for employers on opportunities in the cross-border labor market, taxation and social security.**

Use of new information technologies (Webinars), aimed at employers on cross-border recruitment opportunities and on issues related to cross-border worker mobility. This action can be coordinated with other Business Associations on both sides of the cross-border space. The idea would be to hold one or several Webinars at Cresem, ACIPS/NEAA, NERE, NERPOR.

Resources; Hiring specialists on issues related to the mobility of cross-border workers, namely in the tax and social security areas for the creation of digital content, computer equipment and the internet.

Activities: 2 WEBINARES during the project life cycle for employers and workers on issues related to cross-border worker mobility.

Webinar THEME: OBSTACLES TO CROSS-BORDER MOBILITY

From the comparative analysis of obstacles to the cross-border mobility of salaried work, it was concluded that the following obstacles are of paramount importance for cross-border workers in the European Union.

a) Social security:

- Differences between national social security legislation, especially with regard to the criteria for granting benefits (invalidity, retirement, etc.);
- Gaps in the material scope of Regulation 1408/71 (eg protection of dependents) that prevent certain benefits from being exported (pre-retirement; supplementary pensions);
- Access to cross-border healthcare for border worker family members and retired border workers.

b) Direct taxation:

- Equal treatment (discrimination against frontier workers) namely regarding the granting of deductions or specific tax benefits;

c) Interaction between Member States' tax and social systems:

- Differences between the rates of direct taxation and social contributions in the country of residence and in the country of employment;
- Inspection of social security and mandatory discounts;

d) Company cars

- Double taxation (registration fee);
- Prohibition of the free movement of the border in their country of residence with the company

car;

e) Lack of correct information for frontier workers and lack of cooperation between the competent national administrations (role of the EURES network and of the cross-border social dialogue).

Finally, frontier workers, pioneers of European integration, are also affected by other issues linked to the completion of the internal market, such as indirect taxation, controls exercised over natural persons at the Union's internal borders and cross-border transfers.

Webinar THEME: TAX

When a frontier worker is taxed in the country of work, most Member States apply a different regime to that worker from that applied to residents, the so-called non-residents regime. In many cases, this regime entails higher taxation in relation to people who carry out the same activities in their country of residence and does not provide for the attribution of tax benefits granted to residents according to their family situation, nor the different deductions they have right, with the understanding that such benefits must be granted by the country of residence. At the same time, however, these frontier workers, taking into account the inexistence or insufficiency of their taxable income in the country of residence, cannot enjoy the corresponding benefits in that country either.

This situation, as well as the lack of coordination of regulations in the field of direct taxation, will have to be corrected, as it constitutes an infringement of the principle of non-discrimination, now affirmed by the Court of Justice, mainly on the basis of Articles 48. and 52 of the EC Treaty, also in tax matters.

At Community level, the notion of "direct impact" on the establishment of the internal market, referred to in Article 100 of the EC Treaty, has hitherto limited the scope for action in the European Commission. The latter, after the failure of its 1979 proposal, withdrawn in 1992, which aimed at harmonizing the provisions on income taxation in connection with the free movement of workers within the Community, and in which the principle of taxation of all workers was enshrined. in the country of residence, addressed to the Member States, in 1993, a Recommendation on the taxation of certain income obtained by non-residents in a Member State other than their State of residence, with a view to guaranteeing a tax in the latter country. Several Member States have already followed this recommendation.

Webinar THEME: SOCIAL RIGHTS

Since regulation 1408/71 only created a mechanism for coordination, but not for the harmonization of social security systems in the European Union, gaps remain in the approximation of legal social security systems. Thus, such systems are still quite variable from Member State to Member State. The existing divergences, namely the absence of a common definition of the conditions for granting benefits, are a source of problems. The difficulties arise, for example, at the level of the absence of a common definition of the notion of incapacity for work and the differences in the way of assessing the disability rate, as well as

resulting from the diversity of systems for calculating the years of contribution considered. and the age required to be awarded the statutory pension.

Furthermore, Regulation 1408/71, which can only be amended unanimously in the Council (legal



basis: Articles 51 and 235 of the EC Treaty), does not take due account of the introduction of new forms of social benefits in certain Member States which they may not correspond to the classic branches of social security provided for in the regulation (eg protection for dependents in Germany).

Finally, given that the Community coordination system established by Regulation 1408/71 does not cover conventional social security schemes, there is a complete lack of coordination of the national systems of non-legal schemes, namely in the part relating to pre-retirement and pensions. which results in the non-exportability of the corresponding benefits.

With regard to access to cross-border healthcare, members of the border worker's family will be entitled to it when an agreement to this effect has been concluded between the States concerned or between their competent authorities; retired frontier workers and their family members do not enjoy this right. This situation has already led to several complaints being sent to the European institutions.

Webinar THEME: INFORMATION AND CREATION OF THE CROSS-BORDER WORKER STATUS

Under European law, if you work in an EU country but reside in another country, to which you return every day or at least once a week, you are considered to be a cross-border worker.

The future statute is intended to "provide a census, eradicate the discrimination that we know to exist by reason of nationality (...), locate fraud in travel or access in both countries to public employment, health and education services of a primary nature".

The statute will be "a norm that will protect an economic and social reality that is present in both countries", for which information points will be installed in the border municipalities.

The objective is to contribute to the dynamization of the border territories, one of the most depopulated and depressed areas in the European Union.

- Information and dissemination campaigns on the cross-border labor market and the right to cross-border mobility. We refer to all kinds of dissemination actions such as mailings, brochures, articles in the general and specialized press, radios, webcasting, social networks (Facebook, Twitter, ...), etc.

Development of a web space, (create an area on each partner's web page, or a Facebook page, or LinkedIn) where job offers can be viewed, by chronological dates and by deadlines for validating offers from employers and where information can be disseminated across borders. This activity requires the search or capture of job offers by companies for the cross-border space and that can be disseminated through these channels.

Resources; Hiring IT specialists (technical assistance) for the creation and dynamization of social networks with information in digital support for employers, IT equipment and the internet.

Internal human resources of the entities to search for or capture job offers by companies for subsequent disclosure, vehicle and km estimation.

Activities: Creation of an area on the partner's own website and promotion of social networks with relevant information for the cross-border labor market. Creation of mailing list, radio

advertisements and regional newspaper articles.

Work Package 4: JOB CORRESPONDENCE SERVICES AND RESEARCH IN THE CROSSBORDER LABOR MARKET

- Intermediation of job offer management: the aim is to give priority to the cross-border management of any job offer registered in Extremadura or Alentejo that may be valuable for candidates with cross-border mobility.

Collaboration in the intermediation of job offers between employers and job seekers in the cross-border space is an activity perfectly aligned with the former and which requires the search to attract job offers for the cross-border region and which can be disseminated through these channels.

Internal human resources of partner entities to search for or capture job offers by companies for further dissemination, vehicle and km estimation.

Activities: Make contacts and visits with employers in the region in order to capture job offers.

- Post-placement service, monitoring and monitoring of hiring results. Impact measurement activities will be developed through the implementation of post-placement surveys that serve to pool impact data and provide quality services.

Support in intermediation with employers and public entities in relation to cross-border labor activity, both for work and the conditions in which they are performed, as well as for bureaucratic aspects related to cross-border mobility, social security cards, health cards, registration with the Tax Authority, etc.

Support for workers and employers and their immediate family members in the field of cross-border mobility actions.

Final report of the 24-month implementation period

Internal human resources of partner entities to support job offers by companies and monitor workers in the course of their work, vehicle and estimated kms.

Note: In the area of management and coordination of activities, biannual meetings must be organized to monitor the evolution of the project and the development of its activities, corrections and follow-up actions and its evolution. With four semesters of project duration, we intend to hold 4 meetings in two years, two in Extremadura (SEXPE and CRESEM) and two in Alentejo (NERE and IEFP).



Co-funded by
the European Union

