COMISSÃO EUROPEIA

Bruxelas, 13.7.2010
COM(2010) 373 final

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

Reafirmar a liberdade de circulação de trabalhadores: direitos e principais desenvolvimentos

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

Reafirmar a liberdade de circulação de trabalhadores: direitos e principais desenvolvimentos

Introdução

Ao longo dos últimos 40 anos, o princípio da liberdade de circulação de pessoas conheceu desenvolvimentos constantes, tornando-se cada vez mais sólido. Destinando-se originalmente à população activa, esta liberdade fundamental tem vindo a estender gradualmente o seu âmbito para incluir outros grupos da população, constituindo hoje um dos direitos individuais mais importantes que a UE garante aos seus cidadãos.

O princípio da liberdade de circulação de trabalhadores está consagrado no artigo 45.º (ex artigo 39.º do Tratado CE) do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (de seguida «TFUE») e tem sido desenvolvido através do direito derivado (Regulamento (CEE) n.º 1612/68[1], Directiva 2004/38/CE[2] e Directiva 2005/36/CE[3]) e da jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (de seguida «TJ»). O acervo legislativo da UE neste domínio confere aos cidadãos o direito de circularem livremente no território da UE para efeitos de trabalho e salvaguarda os direitos sociais dos trabalhadores e dos membros das suas famílias[4]. Nesta área dinâmica em que a mudança é gerada pela política do mercado de trabalho, pela estrutura familiar e pelo processo de integração europeia, a liberdade de circulação não apenas contribui para a concretização do mercado único, mas assume também uma dimensão social significativa, na medida em que fomenta a inclusão social, económica e cultural dos trabalhadores migrantes da UE nos Estados-Membros de acolhimento.

Segundo os dados do Eurostat mais recentes[5], 2,3% dos cidadãos da UE (11,3 milhões de pessoas) residem num Estado-Membro que não aquele de onde são nacionais e muitos mais exercem este direito num qualquer momento da vida[6]. Esta proporção aumentou mais de 40%[7] desde 2001. Segundo um inquérito Eurobarómetro recente, 10% dos inquiridos na UE-27 responderam que, no passado, haviam vivido e trabalhado num outro país, ao passo que 17% declaram a pretensão de, futuramente, fazer uso da liberdade de circulação.

---

1 JO L 257 de 19.10.1968, p. 2, a seguir denominado "o regulamento".

2 JO L 158 de 30.4.2004, p. 2, a seguir denominada "a directiva".

3 JO L 255 de 30.9.2005, p. 22.

4 O direito da UE em matéria de livre circulação de trabalhadores aplica-se aos cidadãos da UE e aos membros das suas famílias, independentemente da sua nacionalidade.

5 Situação em 2008.

6 37% (11,3 milhões de pessoas) de não nacionais na UE-27 são cidadãos de outro Estado-Membro. O número de não nacionais na UE-27 aumentou 42% desde 2001 (para mais pormenores, ver a publicação do Eurostat *Statistics in Focus*, 94/2009).

7 Aqui se inclui o aumento global do número de estrangeiros, incluindo nacionais da UE de outros Estados-Membros e nacionais de países terceiros. O relatório não refere explicitamente o crescimento percentual do número de nacionais da UE que residiam noutro Estado-Membro no período entre 2001 e 2008, mas esse rondou os 4 milhões, o que se traduz num aumento de cerca de 54%.

Em princípio, todos os cidadãos da UE têm o direito de viver e trabalhar num outro Estado-Membro sem serem discriminados em razão da sua nacionalidade. Não obstante, e pese embora os progressos registados, persistem ainda obstáculos legais, administrativos e práticos ao exercício desse direito. Um relatório recente[8] sobre a aplicação da Directiva 2004/38/CE concluiu que a sua transposição global é assaz desanimadora e destacou um conjunto de problemas com que se defrontam os cidadãos da UE, trabalhadores ou não, que exercem o direito à livre circulação. O Ano Europeu da Mobilidade dos Trabalhadores em 2006 permitiu concluir que, para além dos obstáculos legais e administrativos nos quais se centraram, de um modo geral, os esforços recentemente envidados (por exemplo, reconhecimento de qualificações e transferibilidade de direitos de pensão complementares), existem outros factores que influenciam a mobilidade transnacional. Entre estes contam-se aspectos como a habitação, a língua, o emprego de cônjuges e parceiros, os mecanismos que facilitam o regresso dos trabalhadores migrantes ao país de origem, «barreiras» históricas e o reconhecimento da experiência de mobilidade, em especial nas PME. A solução destes problemas passa, pois, por uma abordagem mais vasta[9], conjugada com uma aplicação efectiva do princípio da liberdade de circulação. Nas suas orientações políticas, o Presidente José Manuel Barroso declarou que «os princípios da liberdade de circulação e da igualdade de tratamento para os cidadãos da UE devem tornar-se uma realidade concreta no seu dia-a-dia[10].» Esta declaração foi seguida da proposta da Comissão para facilitar e promover a mobilidade na UE no quadro da estratégia Europa 2020 e, em especial, da iniciativa emblemática intitulada «Agenda para novas qualificações e novos empregos»[11].

Os objectivos da presente comunicação são:

– traçar uma panorâmica global dos direitos dos trabalhadores migrantes na UE,

– actualizar a anterior comunicação da Comissão sobre este assunto[12], à luz dos desenvolvimentos em matéria de legislação e jurisprudência, e

– sensibilizar o grande público e promover os direitos dos trabalhadores migrantes que se encontrem numa situação mais vulnerável do que os trabalhadores nacionais (por exemplo, em termos de habitação, língua, emprego dos cônjuges e parceiros, etc., tal como foi já referido).

---

8 COM (2008) 840 de 10.12.2008.
9 COM (2007) 773 de 6.12.2007.
10 http://ec.europa.eu/archives/commission_2004-2009/president/pdf/press_20090903_EN.pdf.
11 COM (2010) 2020 de 3.3.2010.
12 COM (2002) 694 de 11.12.2002.

PARTE I: A quem se aplicam as regras da UE em matéria de liberdade de circulação dos trabalhadores?

Definir o âmbito pessoal da legislação da UE em matéria de liberdade de circulação de trabalhadores e as condições nas quais essa legislação é aplicável implica operar uma distinção entre trabalhadores migrantes e outras categorias de cidadãos da UE (pessoas não activas, trabalhadores por conta própria e trabalhadores destacados). A livre circulação de trabalhadores confere a todos os cidadãos o direito de se deslocarem para outro Estado-Membro para aí trabalhar e, em consequência, residir e protege-os contra discriminações no emprego, na remuneração e demais condições de trabalho relativamente aos colegas que sejam nacionais desse Estado-Membro. Há que distinguir a liberdade de circulação da liberdade de prestação de serviços, a qual inclui o direito de as empresas prestarem serviços num outro Estado-Membro, para lá enviando (destacando) para esse efeito os seus próprios trabalhadores, numa base temporária, a fim de realizarem o trabalho necessário. Os trabalhadores destacados no contexto da prestação de serviços estão abrangidos pela Directiva 96/71/CE[13], a qual estabelece uma protecção mínima dos trabalhadores por via de um «núcleo duro» de termos e condições claramente definidos em matéria de trabalho e emprego, incluindo níveis remuneratórios mínimos, a cumprir pelo prestador de serviço no Estado-Membro de acolhimento.

A presente comunicação não abrange os trabalhadores destacados no contexto da prestação de serviços, aos quais se aplicam as regras específicas definidas na Directiva «Destacamento de Trabalhadores ». Tão pouco abrange os trabalhadores por conta própria que gozam da liberdade de se estabelecerem ou prestarem serviços em outros Estados-Membros.

1. TRABALHADORES MIGRANTES DA UE

1.1. Definição

Todos os nacionais de um Estado-Membro têm direito a trabalhar noutro Estado-Membro[14]. O termo «trabalhador» tem uma acepção no direito da UE e não pode ser sujeito a definições nacionais[15] ou interpretado de forma restritiva[16]. Abrange toda e qualquer pessoa que exerça uma actividade real e efectiva, sob a direcção de outra pessoa e pela qual recebe remuneração[17]. Não inclui os trabalhadores migrantes de países terceiros. Incumbe às autoridades nacionais efectuar, à luz dessa definição, uma avaliação caso a caso a fim de estabelecer se estão cumpridos esses critérios.

Remuneração

---

13 JO L 18 de 21.1.1997, p. 1.

14 Podem aplicar-se restrições temporárias até 30.4.2011 aos cidadãos nacionais da República Checa, Estónia, Letónia, Lituânia, Hungria, Polónia, Eslovénia e Eslováquia e até 31.12.2013 aos cidadãos nacionais da Bulgária e da Roménia.

15 Processo C-75/63.

16 Processo C-53/63.

17 Processo C-66/85.

Segundo o direito da UE, um trabalhador tem de receber remuneração em troca dos serviços prestados. O facto de ter um **rendimento limitado** não impede uma pessoa de ser considerada «trabalhador»[18] e os benefícios em espécie são também considerados remuneração[19]. Apenas se exclui o trabalho voluntário sem qualquer forma de remuneração.

Subordinação

A relação de subordinação permite que se opere uma distinção entre trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores por conta própria. Esta distinção é importante para a aplicação de medidas transitórias[20] e para o acesso a benefícios reservados aos trabalhadores.

O trabalho numa relação de subordinação é caracterizado pelo facto de o empregador determinar a escolha da actividade e as condições de trabalho e de remuneração[21]. Os trabalhadores que exercem uma actividade independente desempenham funções sob a sua própria responsabilidade e podem, por conseguinte, ser responsabilizados por danos causados uma vez que suportam os riscos comerciais da empresa[22], na medida em que, por exemplo, o seu lucro depende das despesas incorridas com pessoal e equipamento em relação com a respectiva actividade[23].

Actividades reais e efectivas

O principal critério para determinar se uma pessoa é um trabalhador é a natureza do próprio trabalho. O TJ tem sempre deliberado que uma pessoa deve exercer uma **actividade de valor económico** que seja **real e efectiva, com exclusão de actividades de tal maneira reduzidas que se afigurem puramente marginais e acessórias** [24]. A curta duração de um trabalho, um horário laboral limitado ou uma baixa produtividade[25] não podem excluir um cidadão da UE do reconhecimento do estatuto de trabalhador migrante da UE. Devem ser tidas em consideração todas as circunstâncias do processo respeitantes à **natureza tanto das actividades** como da **relação de trabalho em causa**[26].

Os trabalhadores a tempo parcial[27], **os estagiários**[28] e **os «au pairs»**[29] **incluem-se na definição da UE** se a respectiva actividade for real e efectiva. Em caso de formação de curta duração, o número de horas necessárias para uma pessoa se familiarizar com a função[30] e um aumento progressivo da remuneração durante o período de formação podem constituir um indício de que o trabalho efectuado tem um valor económico crescente para o empregador[31].

---

18 Processos C-53/81 e C-139/85.
19 Processos C-196/87 e C-456/02.
20 As medidas transitórias, normalmente impostas a cidadãos dos novos Estados-Membros durante um determinado período de tempo após a sua adesão, aplicam-se ao acesso ao mercado de trabalho e não às actividades por conta própria.
21 Processo C 268/99.
22 Processo C-3/87.
23 Processo C-202/90.
24 Processo C-53/81.
25 Processo C-344/87.
26 Processo C-413/01.
27 Processo C-53/81.
28 Processo C-109/04.
29 Processo C-294/06.
30 Processo C-3/90.
31 Processo C-188/00.

Não deve ser tido em consideração o facto de a actividade ser de curta duração relativamente à duração total da estadia da pessoa em questão no Estado-Membro de acolhimento[32].

O trabalho a tempo parcial não deve ser a principal actividade da pessoa. Uma pessoa que exerça outra actividade em simultâneo (por exemplo, estudos ou actividade independente) mantém o seu estatuto de trabalhador, mesmo se a segunda actividade for exercida num outro Estado-Membro[33].

A **natureza da relação de trabalho** entre o trabalhador e o empregador não é importante para determinar o estatuto anterior de trabalhador: estão abrangidos os contratos de direito público (funcionários públicos e trabalhadores do sector público com uma relação de trabalho regida pelo direito público) e os contratos de direito privado (também no sector público)[34]; uma pessoa vinculada por um contrato de trabalho ocasional, tal como um contrato temporário[35], está também coberta pela definição de trabalhador desde que a actividade exercida seja real e efectiva e satisfaça as demais condições previstas na definição da UE.

Acresce ainda que o TJ deliberou que a prática de desportos está abrangida pelo direito da UE na medida em que constitua uma actividade económica[36]. Em consequência, podem ser incluídos os desportistas profissionais e/ou amadores que exercem uma actividade assalariada. As actividades laborais com carácter de reabilitação integradas em programas de reinserção no mundo do trabalho não estão necessariamente excluídas. Não obstante, a determinação do carácter real e efectivo dessas actividades dependerá do conteúdo do programa de reinserção social, bem como da natureza e dos pormenores dos serviços prestados.

1.2. Ligação transfronteiriça

Para além de corresponder à definição de trabalhador atrás referida, para estar abrangida pelo direito da UE, uma pessoa tem de ser um trabalhador *migrante*, isto é, deve ter exercido o seu direito à livre circulação: as regras da UE aplicam-se nos casos em que uma pessoa trabalha num Estado-Membro que não o seu país de origem ou no seu país de origem enquanto reside no estrangeiro[37]. Os cidadãos da UE que residem num Estado-Membro e trabalham noutro (trabalhadores fronteiriços) estão também abrangidos pela legislação da UE em matéria de livre circulação de trabalhadores no Estado-Membro onde exercem uma actividade assalariada[38]. Quando um trabalhador fronteiriço reside num Estado-Membro do qual não é nacional, pode, nos termos da directiva, fazer prevalecer o direito da UE na qualidade de pessoa auto-suficiente não activa nesse Estado-Membro.

Uma pessoa pode ser considerada trabalhador migrante da UE no seu Estado-Membro de origem se tiver exercido o direito à livre circulação e regresse depois ao seu país de origem[39]. O direito da UE abrange esses migrantes regressados porque, se não estivessem por ele protegidos contra o seu Estado-Membro de origem, tal poderia dissuadir os nacionais de um Estado-Membro de exercerem o seu direito à livre circulação nas mesmas condições que os trabalhadores migrantes de outros Estados-Membros.

---

32 Processo C-413/01.
33 Processo C-106/91.
34 Processo C-152/73.
35 Processo C-357/89.
36 Processos C-415/93 e C-519/04.
37 Processo C-212/05.
38 Processo C-357/89.
39 Processo C-370/90.

1.3. Âmbito de aplicação territorial

A legislação da UE em matéria de livre circulação de trabalhadores aplica-se aos Estados-Membros da UE (artigo 52.º do TFUE) e aos territórios enumerados no artigo n.º 355 do TFUE.

Aplica-se a actividades profissionais exercidas no território de um Estado-Membro ou fora do território da UE se a relação legal de trabalho estiver situada no território de um Estado-Membro ou conserve uma conexão suficientemente estreita com esse território[40]. Este pode ser o caso de uma pessoa que trabalhe numa embaixada de outro Estado-Membro num país terceiro, de um marítimo empregado a bordo de navios com pavilhão de outro Estado-Membro no alto mar ou ainda de pessoal da aviação. Vários aspectos podem ser considerados para determinar se o vínculo ao território da UE é suficiente[41].

2. OUTROS BENEFICIÁRIOS

Outras categorias de pessoas são também abrangidas pelo âmbito do artigo 45.º do TFUE

2.1. Membros da família

Os membros da família são o cônjuge, em certas circunstâncias o parceiro com quem um cidadão da UE contraiu uma parceria registada[42], os descendentes directos com menos de 21 anos de idade ou que estejam a cargo e os ascendentes directos que estejam a cargo, assim como os do cônjuge ou do parceiro.

2.2. Pessoas que mantêm o estatuto de trabalhador

De um modo geral, as pessoas que trabalharam no Estado-Membro de acolhimento mas que deixaram de o fazer perdem o estatuto de trabalhador[43]. No entanto, o direito da UE estabelece que os cidadãos da UE mantêm, em certas circunstâncias, o estatuto de trabalhador mesmo quando já não exercem uma actividade assalariada[44] e, por conseguinte, têm direito à igualdade de tratamento.

2.3. Candidatos a emprego

O artigo 45.º, n.º 3, do TFUE confere aos trabalhadores o direito de circularem livremente no território dos Estados-Membros para responderem a ofertas de emprego efectivamente feitas. No entanto, se a legislação da UE se aplicasse apenas àqueles que já obtiveram ofertas de emprego antes de se deslocarem para outro Estado-Membro, o princípio fundamental seria posto em causa. Em consequência, o TJ rejeitou explicitamente a ideia de que o artigo 45.º se aplique apenas aos cidadãos da UE em situação de emprego activo e alargou o seu âmbito de forma a incluir, sob certas condições, todos quantos procuram emprego (as pessoas em

---

40 Processo C-214/94.

41 Designadamente, o local onde a pessoa foi contratada, se o contrato de emprego foi celebrado ao abrigo do direito de um Estado-Membro e se a relação de trabalho é por aquele regida, ou ainda se a pessoa está afecta a um sistema de segurança social de um Estado-Membro e sujeito ao pagamento de impostos sobre o rendimento nesse país.

42 Artigo 2.º, n.º 2, da directiva.

43 Processo C-85/96.

44 Artigo 7.º, n.º 3, da directiva.

questão devem fornecer provas de que continuam a procurar emprego e que têm hipóteses genuínas de serem contratadas); esta questão é explicitada mais adiante)[45].

[45] Processo C-292/89.

PARTE II: De que direitos gozam os trabalhadores migrantes?

Nesta parte, são abordados os direitos de que gozam os trabalhadores migrantes por força do regulamento e da directiva. Não são aqui tratados os direitos de segurança social[46].

1. PROCURA DE EMPREGO E ACESSO ÀS PRESTAÇÕES

Os cidadãos da UE têm direito a procurar emprego num outro Estado-Membro e aí receber o mesmo apoio que os serviços de emprego deste Estado concedem aos seus nacionais [47]. A rede EURES disponibiliza informações, conselhos e assistência à colocação e ao recrutamento, para além de fazer a correspondência entre CV e vagas de emprego. Estes serviços são prestados pelos conselheiros EURES nos Serviços Públicos de Emprego e por outros funcionários das organizações parceiras da EURES. A rede EURES dispõe também de um sítio Web[48] onde os cidadãos podem aceder, em linha, às vagas de emprego e carregar os respectivos CV.

Ainda que os candidatos a emprego tivessem já de ser tratados em pé de igualdade com os nacionais para aceder ao trabalho em si[49], o TJ concluiu que a introdução da cidadania da UE implica que devem também beneficiar de igualdade de tratamento no acesso a uma prestação de natureza financeira destinada a facilitar o acesso ao mercado do emprego do Estado-Membro de acolhimento[50].

Não obstante, por forma a restringir os encargos para os sistemas de assistência social, o TJ acrescentou que um Estado-Membro pode exigir a existência de uma ligação real entre quem procura emprego e o mercado de trabalho em causa, como o facto de essa pessoa ter, durante um período razoável, procurado efectiva e realmente um emprego no Estado-Membro em questão. O TJ considerou igualmente que um requisito de residência proporcionado poderia ser adequado para comprovar a existência de uma ligação com o mercado de trabalho.

Ainda que os legisladores nacionais continuem a ser competentes para determinar a natureza da ligação com o respectivo mercado de trabalho, devem respeitar o princípio da proporcionalidade. Os critérios não devem exceder o necessário para concluir que a pessoa em causa está efectivamente a procurar emprego no Estado-Membro de acolhimento. A protecção dos direitos dos cidadãos da UE implica igualmente que esses critérios lhes sejam comunicados antecipadamente e que deles possam recorrer judicialmente.

O artigo 24.º, n.º 2, da directiva autoriza os Estados-Membros a não conceder aos candidatos de emprego o direito a prestações de assistência social durante os primeiros três meses de residência ou por um período mais prolongado. Não obstante, o TJ esclareceu num acórdão

---

46 O Regulamento (CE) n.º 883/2004 (JO L 166 de 30.4.2004, p. 1) incide sobre os direitos de segurança social a partir de 1.5.2010; um primeiro passo na área das pensões complementares é a Directiva do Conselho 98/49/CE, de 29 de Junho de 1998 (JO L 209 de 25.7.1998, p. 46).

47 Artigo 5.º do regulamento.

48 http://ec.europa.eu/eures/.

49 Processo C-149/79.

50 Processos C-138/02, C-258/04 e C-22/08.

posterior[51] que as prestações de natureza financeira destinadas a facilitar o acesso ao mercado de trabalho não podem considerar-se «prestações de assistência social» na acepção desse mesmo artigo. O TJ concluiu, pois, que os candidatos a emprego devem beneficiar de igualdade de tratamento para aceder a prestações destinadas a facilitar o acesso ao mercado de trabalho. Para determinar se uma prestação específica no âmbito do direito nacional visa facilitar o acesso ao mercado de trabalho, o seu objectivo deve ser analisado segundo os seus resultados e não segundo a sua estrutura formal [52].

A inclusão dos candidatos a emprego no âmbito do princípio de igualdade de tratamento no que respeita a certas prestações constitui uma garantia de melhor protecção para todos quantos se encontram em situação mais vulnerável por um determinado período de tempo e representa um passo concreto na realização de uma Europa social.

3. ACESSO AO EMPREGO NAS MESMAS CONDIÇÕES APLICÁVEIS AOS TRABALHADORES NACIONAIS

Os cidadãos da UE têm o direito de exercer uma actividade num outro Estado-Membro nas mesmas condições aplicáveis aos nacionais desse país. Existe, porém, uma restrição a este princípio e há que atender a vários aspectos específicos.

3.1. Reconhecimento de qualificações profissionais

Um cidadão da UE que seja plenamente qualificado para exercer uma profissão num Estado-Membro e deseje fazê-lo num outro Estado-Membro onde essa profissão esteja regulamentada deve, em primeiro lugar, solicitar o reconhecimento das suas qualificações. Uma profissão diz-se regulamentada quando o acesso ao seu exercício está sujeito, por disposições jurídicas ou administrativas, à posse de uma qualificação profissional. O acesso ao mercado de trabalho depende da concessão desse reconhecimento.

A Directiva 2005/36/CE aplica-se ao reconhecimento das qualificações profissionais obtidas num Estado-Membro com vista ao exercício de uma profissão regulamentada num outro Estado-Membro[53].

As regras definidas nesta directiva variam consoante a profissão for exercida no Estado-Membro de acolhimento numa base temporária (por exemplo, por trabalhadores sazonais) ou permanente (por exemplo, estabelecimento no quadro de um contrato de longa duração ou sem termo determinado). Quando a profissão for exercida numa base temporária, não podem ser rejeitadas as qualificações do trabalhador, excepto se a profissão em causa tiver implicações para a saúde ou a segurança. No entanto, o Estado-Membro de acolhimento pode exigir uma declaração anual. No caso de estabelecimento, o regime de reconhecimento varia em função da profissão.

A Directiva 2005/36/CE não se aplica, porém, quando o diploma em causa não sancione uma formação profissional especializada, isto é, uma formação especificamente ministrada para o exercício de uma determinada profissão. Os cargos da função pública num Estado-Membro exigem, muitas vezes, um tipo diferente de diploma que ateste um determinado nível de

---

51 Processo C-22/08.

52 Ibid.

53 http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm e http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/guide/users_guide_en.pdf.

ensino (licenciatura, diploma de estudos secundários mais três anos de ensino superior, etc.) ou um diploma que ateste um nível de ensino que corresponda a determinados critérios relacionados com os conteúdos sem que estes constituam formação profissional na acepção da Directiva 2005/38/CE (exigência de um diploma em economia, ciências políticas, ciências ou ciências sociais, etc.)

Estes casos inscrevem-se no âmbito do artigo 45.º do TFUE e não da Directiva 2005/36/CE. Quando o único factor significativo é o nível de estudos sancionado por um diploma, as autoridades do Estado-Membro de acolhimento podem avaliar o nível do diploma, mas não os seus conteúdos de formação.

Nos casos em que, para além de corresponder a um determinado nível, o diploma tenha de satisfazer certos critérios relacionados com os conteúdos, a sua equivalência deve ser reconhecida onde o diploma foi concedido no momento da conclusão do nível de ensino ou formação na área exigida. Não é autorizada qualquer avaliação posterior dos conteúdos da formação.

3.2. Exigência de conhecimentos linguísticos[54]

O TJ deliberou que qualquer exigência de conhecimentos linguísticos deve ser razoável e necessária para o emprego em questão, não podendo constituir motivo para excluir trabalhadores de outros Estados-Membros[55]. As entidades patronais não podem exigir a comprovação de uma determinada qualificação exclusivamente através de um único diploma e a realização sistemática de testes uniformizados é considerada contrária ao princípio da proporcionalidade[56].

Ainda que possa justificar-se a exigência de um nível elevado de conhecimentos linguísticos em determinadas situações e para certos empregos, a Comissão considera que não é aceitável exigir-se que uma pessoa seja falante nativo de uma língua.

3.3. Acesso a cargos na administração pública[57]

Nos termos do artigo 45.º, n.º 4, do TFUE, as autoridades dos Estados-Membros podem restringir o acesso a certos cargos da administração pública aos seus próprios nacionais. Esta é uma excepção que deve ser interpretada de forma restritiva. O TJ várias vezes deliberou que esta excepção abrange cargos que envolvem a participação, directa ou indirecta, no exercício da autoridade pública e nas funções que têm por objecto a salvaguarda dos interesses gerais do Estado ou das outras pessoas colectivas públicas[58]. Estes critérios devem ser avaliados caso a caso em relação à luz das funções e responsabilidades inerentes ao cargo em questão. Em 2003, o TJ deliberou que um Estado-Membro pode reservar os empregos de comandante e de imediato dos navios mercantes com a sua bandeira aos seus nacionais na condição de as prerrogativas de autoridade pública atribuídas aos comandantes e aos imediatos destes navios serem efectivamente exercidas de maneira habitual e não representarem uma parte muito reduzida das suas actividades[59]. A Comissão considera que as autoridades de um Estado-

---

54 Artigo 3.º, n.º 1, do regulamento e artigo 53.º da Directiva 2005/36/CE.

55 Processo C-379/87.

56 Processo C-281/98.

57 Proximamente, será elaborado um documento de trabalho da Comissão para debater estas questões em maior profundidade.

58 Recentemente, no processo C-290/94.

59 Processos C-405/01 e C-47/02; o Tribunal confirmou esta deliberação em quatro acórdãos.

Membro devem ter em conta esta jurisprudência para determinar quais os cargos da administração pública que podem reservar aos seus nacionais.

Uma vez que o artigo 45.º, n.º 4, do TFUE autoriza, mas não obriga, os Estados-Membros a reservar alguns cargos para os seus nacionais, a Comissão insta-os a abrir, tanto quanto possível, as respectivas administrações públicas (a todos os níveis, incluindo a administração local, regional e central) a cidadãos de outros Estados-Membros, assim contribuindo para os esforços de modernização e reforma.

Quando um cargo da administração pública for aberto a trabalhadores migrantes, os Estados-Membros devem garantir a igualdade de tratamento no que respeita a outros aspectos do recrutamento. O TJ deliberou que, para efeitos de acesso a empregos nas respectivas administrações públicas, as autoridades dos Estados-Membros devem ter em conta experiências profissionais comparáveis anteriormente obtidas por trabalhadores migrantes em outros Estados-Membros do mesmo modo que têm em conta as experiências profissionais adquiridas no seu próprio sistema[60]. Os Estados-Membros devem também, no quadro do processo de recrutamento, considerar diplomas comparáveis (por exemplo, quando são concedidos pontos adicionais por um diploma).

No que respeita a concursos para formações específicas com vista ao preenchimento de cargos numa determinada actividade da função pública, o TJ estabeleceu que os trabalhadores migrantes que sejam plenamente qualificados na área em questão devem estar dispensados de seguirem a formação específica, em virtude da formação e da experiência profissional que adquiriram já no seu país de origem[61]. O TJ decidiu que um Estado-Membro não pode obrigar esses trabalhadores migrantes a passarem um concurso, devendo, ao invés, estabelecer métodos diferentes de recrutamento.

2.4 O desporto e a livre circulação dos trabalhadores

O impacto no desporto, e em particular no futebol, das regras da UE em matéria de livre circulação de trabalhadores tem merecido muitas atenções, especialmente à medida que cada vez mais o desporto assume uma dimensão europeia. O Livro Branco sobre o Desporto, lançado pela Comissão em 2007, esclarece que, embora tenha em conta as características especiais das actividades desportivas, a acção da Comissão visa a concretização dos grandes objectivos do Tratado e respeita os seus princípios fundamentais nesta área.

Com a entrada em vigor do Tratado de Lisboa, o desporto passou a ser uma área em que a UE pode contribuir para a promoção dos aspectos europeus do desporto e incentivar a cooperação entre os Estados-Membros (artigo 165.º do TFUE). Esta nova competência não exclui, no entanto, a aplicação ao desporto dos princípios fundamentais do direito da UE, designadamente a livre circulação e as regras de concorrência.

O TJ confirmou repetidamente que os desportistas profissionais ou semiprofissionais são trabalhadores uma vez que exercem uma actividade pela qual recebem remuneração[62].

O facto de os desportistas profissionais serem abrangidos pelo âmbito do artigo 45.º do TFUE significa que o princípio da igualdade de tratamento se aplica ao desporto, o que proíbe

---

60 Processo C-419/92.

61 Processo C-285/01.

62 Processos C-36/74, 13/76, C-415/93, C-519/04 , C-176/96 e C-325/08.

qualquer discriminação directa em razão da nacionalidade, determina que eventuais medidas de discriminação indirecta sejam necessárias e proporcionadas à consecução do seu objectivo legítimo e apela à supressão de obstáculos desnecessários e desproporcionados que impeçam o exercício do direito à livre circulação[63].

4. IGUALDADE DE TRATAMENTO

O artigo 45.º, n.º 2, do TFUE estabelece a abolição de toda e qualquer discriminação em razão da nacionalidade entre os trabalhadores dos Estados-Membros, no que diz respeito ao emprego, à remuneração e demais condições de trabalho.

4.1. Proibição de discriminações e obstáculos à livre circulação de trabalhadores

O artigo 45.º do TFUE proíbe toda e qualquer discriminação em razão da nacionalidade no que diz respeito ao emprego, à remuneração e demais condições de trabalho. Aqui se inclui não apenas a discriminação directa em razão da nacionalidade, mas também a discriminação indirecta que, pela aplicação de outros critérios de diferenciação, conduz, de facto, ao mesmo resultado[64]. O TJ concluiu que, mesmo que determinados critérios sejam aplicáveis independentemente da nacionalidade, devem ser considerados indirectamente discriminatórios se acarretarem o risco de desfavorecer mais particularmente os trabalhadores migrantes[65]. Exemplos comuns de discriminação indirecta são situações em que a concessão de um determinado subsídio[66] está subordinada a uma condição de residência ou a uma exigência de conhecimentos linguísticos para determinados cargos que podem, por definição, ser mais facilmente satisfeitas por nacionais do que por não nacionais[67].

O direito da UE em matéria de livre circulação de trabalhadores visa facilitar a procura de emprego remunerado na UE pelos seus nacionais. Por conseguinte, exclui a existência de obstáculos à livre circulação de trabalhadores, designadamente medidas que possam colocar em desvantagem nacionais da UE que tentem exercer uma actividade económica no âmbito de uma relação de trabalho no território de outro Estado-Membro, mesmo quando essas medidas se apliquem independentemente da nacionalidade do trabalhador (por exemplo, pagamentos elevados de transferências no caso dos futebolistas profissionais[68] e deduções fiscais[69]).

4.2. Condições de trabalho

No exercício da sua profissão, um trabalhador migrante está sujeito à legislação e aos acordos colectivos do Estado-Membro de acolhimento. O artigo 7.º, n.º 1, do regulamento estabelece que um trabalhador migrante deve beneficiar de tratamento igual em matéria de remuneração, estabilidade no emprego, perspectivas de promoção[70] e despedimento[71]. O TJ estabeleceu que, para efeitos da determinação das condições laborais (por exemplo, salário e grau) as

---

63 A Comissão pretende apresentar, em Outubro de 2010, uma Comunicação sobre a aplicação do Tratado de Lisboa na área do desporto; a problemática do impacto das regras de livre circulação no desporto será tratada no âmbito de uma abordagem exaustiva e integrada.

64 Processo C-152/73.

65 Processo C-237/94.

66 Processo C-138/02.

67 Processos C-379/87 e C-424/97.

68 Processo C-415/93.

69 Processo C-136/00.

70 Processo C-225/85.

71 Processo C-44/72.

administrações dos Estados-Membros devem tratar períodos de emprego comparáveis cumpridos anteriormente por trabalhadores migrantes num outro Estado-Membro da mesma forma que tratam a experiência profissional adquirida no seu próprio sistema[72].

A Comissão considera que, para efeitos da determinação das condições laborais e perspectivas de carreira, as autoridades dos Estados-Membros devem considerar diplomas comparáveis da mesma forma que consideram os diplomas obtidos no seu próprio sistema.

O artigo 8.º do regulamento estende a igualdade de tratamento à filiação em organizações sindicais: um trabalhador migrante tem o direito de se filiar num sindicato, votar e ser elegível para cargos de administração ou gestão de um órgão de representação dos trabalhadores.

Além disso, a legislação da UE em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores facilita o emprego transfronteiriço, na medida em que os trabalhadores beneficiam, em todos Estados-Membros, de um nível mínimo de protecção da sua saúde e segurança.

4.3. Vantagens sociais

O artigo 7.º, n.º 2, do regulamento concede aos trabalhadores migrantes as mesmas vantagens sociais de que beneficiam os trabalhadores nacionais a partir do primeiro dia do seu emprego no Estado-Membro de acolhimento, o que significa que a fruição dessas vantagens pode não estar condicionada ao cumprimento de um determinado período de actividade profissional[73].

O TJ decidiu que estas vantagens sociais cobrem todas as regalias, relacionadas ou não com um contrato de trabalho, que são geralmente reconhecidas aos trabalhadores nacionais em razão, principalmente, da sua qualidade objectiva de trabalhadores ou pelo simples facto da sua residência normal no território nacional e cuja extensão aos trabalhadores nacionais de outros Estados-Membros se mostra, portanto, susceptível de facilitar a sua mobilidade no interior da UE[74].

O conceito de vantagem social é muito lato e abrange prestações financeiras[75] e benefícios de natureza não financeira, que não são tradicionalmente consideradas vantagens sociais. O TJ deliberou, por exemplo, que o direito de exigir que processos penais se desenrolem numa língua específica[76] e a possibilidade de um trabalhador migrante obter autorização de residência conjunta a favor do respectivo companheiro não casado[77] devem ser considerados como constituindo vantagens sociais na acepção do artigo 7.º, n.º 2, do regulamento.

Os Estados-Membros defendem muitas vezes que, uma vez que os trabalhadores fronteiriços não residem no Estado onde trabalham, eles e/ou os membros das suas famílias não devem gozar das mesmas vantagens sociais de que beneficiam outros trabalhadores migrantes. Este argumento foi refutado pelo TJ, que estipulou, por exemplo, que nenhuma condição de residência poderá ser aplicada ao filho de um trabalhador fronteiriço, que tem, pois, o direito à

---

72 Processo C-15/96.
73 Processo C-197/86.
74 Processo C-85/96.
75 Tal como o rendimento mínimo de subsistência ou o subsídio para criação de filhos, bolsas de estudo e subsídios por nascimento, empréstimos.
76 Processo C-137/84.
77 Processo C-59/85.

educação nas mesmas condições aplicáveis aos filhos dos cidadãos do Estado-Membro de emprego[78].

4.4. Vantagens fiscais

Na ausência de medidas harmonizadoras a nível da UE, a fiscalidade directa continua a ser, no essencial, da competência nacional. Não obstante, os Estados-Membros não podem introduzir leis que consubstanciem discriminações directas ou indirectas em razão da nacionalidade. O TJ tem produzido abundante jurisprudência sobre a aplicação das liberdades do Tratado aos impostos directos, incluindo o artigo 45.º do TFUE.

Transferência de residência

Resulta de jurisprudência constante que as disposições fiscais nacionais que impeçam um nacional de um Estado-Membro de exercer o seu direito à liberdade de circulação podem constituir um entrave a essa liberdade[79]. Entre essas restrições ilegais contam-se a recusa de conceder aos cidadãos da UE um reembolso do excesso de imposto cobrado se mudarem a sua residência durante o ano fiscal[80] ou a tributação à saída imediata de mais-valias não realizadas de cidadãos da UE que transferem a sua residência para o estrangeiro[81]. A legislação da UE protege igualmente contra tratamentos fiscais discriminatórios de outros tipos de rendimento, como as pensões, tanto públicas como privadas, e outros benefícios sociais[82]. O TJ confirmou em vários casos que os trabalhadores devem poder deduzir contribuições para regimes de pensões profissionais estrangeiros como se tratassem de contribuições para regimes de pensões nacionais.

Trabalhadores Fronteiriços

A regra de não discriminação aplica-se a vantagens sociais relacionadas com a situação pessoal e familiar de trabalhadores não residentes quando a sua situação for comparável à de trabalhadores residentes, porque auferem (quase) todo o seu rendimento no Estado onde trabalham[83]. Além disso, não são permitidas regras nacionais que privem os não residentes do direito de deduzir encargos e despesas directamente ligados à actividade económica que gera o rendimento tributável[84].

Problemas de tributação dos cidadãos transfronteiriços da UE

Em situações em que dois ou mais Estados-Membros têm poderes de tributação sobre o rendimento, o TJ confirmou que esses Estados-Membros são livres de repartir entre si esses poderes de tributação[85]. Os Estados-Membros assim fazem normalmente no quadro de convenções bilaterais destinadas a evitar a dupla tributação. Contudo, estas convenções bilaterais não resolvem todos os problemas de dupla tributação causados pela interacção dos sistemas de fiscalidade directa dos Estados-Membros. A Comissão considera que a dupla tributação internacional constitui um importante entrave à actividade transfronteiriça e que

---

78 Processo C-337/97.
79 Processo C-385/00.
80 Processos C-175/88 e C-151/94.
81 COM (2006) 825 de 19.12.2006.
82 COM (2001) 214 de 19.4.2001.
83 Processo C-391/97.
84 Processos C-234/01 e C-290/04.
85 Processo C-336/96.

tais problemas podem ser resolvidos através de uma melhor coordenação dos sistemas de fiscalidade directa dos Estados-Membros[86]. Em 27 de Abril de 2010, a Comissão lançou uma consulta pública destinada a obter informações de indivíduos, empresas e conselheiros fiscais sobre casos reais de dupla tributação e, com base nas respostas recebidas e em estudos que está a levar a cabo sobre problemas nesta área, poderá considerar o lançamento, em 2011, de uma comunicação ou outra iniciativa.

De um modo mais geral, a Comissão está a trabalhar para eliminar os problemas em matéria de fiscalidade directa e indirecta com que se confrontam os cidadãos da UE quando cruzam fronteiras para trabalhar, exercer uma actividade independente ou residir. Entre os problemas susceptíveis de impedir os cidadãos de exercerem plenamente os direitos que o Tratado lhes consagra contam-se não apenas a dupla tributação, mas também o tratamento discriminatório contra não residentes e não nacionais, a falta de informações claras sobre as regras de fiscalidade transfronteiras, os problemas específicos dos trabalhadores transfronteiriços, as dificuldades em comunicar com administrações fiscais estrangeiras e obter as deduções fiscais devidas no âmbito de convenções em matéria de dupla tributação devido, por exemplo, à complexidade dos formulários, a prazos curtos para reclamar essas deduções e a atrasos das administrações fiscais no pagamento dos reembolsos. Está programada uma comunicação para finais de 2010 que analisará circunstanciadamente estes problemas de tributação transfronteiriça e descreverá as medidas em curso e a realizar para os eliminar.

4.5. Direitos após o termo da relação de trabalho

Os cidadãos da UE mantêm o estatuto de trabalhador após o termo da relação de trabalho se tiverem uma incapacidade temporária de trabalho resultante de doença, estiverem em situação de desemprego involuntário devidamente registado ou satisfaçam uma das outras condições enumeradas no artigo 7.º, n.º 3, da directiva, e beneficiam de igualdade de tratamento em relação aos nacionais do Estado-Membro de acolhimento[87].

5. DIREITO DE RESIDÊNCIA

Historicamente, quando comparados com os cidadãos não activos da UE, os trabalhadores migrantes beneficiam de melhores condições no que respeita a certos direitos de residência[88]. A directiva, que reúne disposições anteriores em matéria de direitos de residência dos cidadãos da UE, continua a fazer a distinção entre cidadãos economicamente activos e não activos.

Para ter o direito de residir num outro Estado-Membro, os trabalhadores migrantes precisam apenas de exercer uma actividade assalariada, mas os Estados-Membros podem exigir que se registem se o período de emprego for superior a três meses. Independentemente da sua nacionalidade, os membros da família dos trabalhadores migrantes têm direito a com eles residir no Estado-Membro de acolhimento. Os trabalhadores migrantes podem adquirir o direito de residência permanente após terem residido cinco anos consecutivos no território do Estado-Membro de acolhimento, ou antes de decorridos esses cinco anos se preencherem as condições estipuladas no artigo 17.º da directiva.

---

86 COM(2006) 823 de 19.12.2006.

87 Processo C-22/08.

88 Directivas 68/360/CEE para os trabalhadores migrantes e Directiva 90/364/CEE para as pessoas não activas.

Para além dos trabalhadores migrantes, também os candidatos a emprego beneficiam do tratamento mais favorável anteriormente referido. Assim, enquanto que os cidadãos não activos têm de solicitar a emissão de um certificado de registo para um período de residência superior a três meses, os candidatos a emprego têm o direito, nos termos da jurisprudência do TJ[89] e do considerando 9 da directiva, de residir no Estado-Membro de acolhimento por um período mínimo de seis meses sem estarem sujeitos a quaisquer condições ou formalidades além das de possuir um bilhete de identidade ou passaporte válido. No termo desse período, se os candidatos a emprego fornecerem provas de que continuam a procurar emprego e têm hipóteses reais de o conseguirem, a directiva concede-lhes o direito de residir no Estado-Membro de acolhimento[90] desde que não se tornem uma sobrecarga não razoável para o regime de segurança social desse mesmo Estado-Membro[91].

Os cidadãos da UE que conservem o estatuto de trabalhador podem também continuar a residir no Estado-Membro de acolhimento nas mesmas condições que os trabalhadores[92].

6. MEMBROS DA FAMÍLIA

Os membros da família dos trabalhadores migrantes, independentemente da sua nacionalidade ou de serem ou não dependentes de um cidadão da UE, têm o direito de exercer uma actividade como trabalhadores assalariados ou não assalariados no Estado-Membro de acolhimento[93]. Os seus filhos, independentemente da sua nacionalidade, têm direito à educação no Estado-Membro de acolhimento, nas mesmas condições que os nacionais deste país[94].

Os membros da família de trabalhadores migrantes têm direito a vantagens sociais, incluindo o financiamento de estudos[95], sem estarem sujeitos a quaisquer condições de residência ou ao cumprimento de anteriores períodos de residência no Estado-Membro de acolhimento[96], enquanto que os cidadãos não activos da UE e membros das respectivas famílias devem ter residido no Estado-Membro por um período mínimo de cinco anos a fim de obter ajudas de subsistência, sob a forma de bolsas ou empréstimos para estudos.

O TJ deliberou também que o financiamento de estudos constitui uma vantagem social para um trabalhador migrante que continue a custear as despesas de um filho e que, dependendo da legislação nacional, um filho a cargo pode também invocar o disposto no artigo 7.º, n.º 2, do regulamento enquanto beneficiário indirecto da igualdade de tratamento concedida ao trabalhador migrante[97].

---

89 Processo C-292/89.

90 Artigo 14.º da directiva.

91 Ver «Direito dos cidadãos da União Europeia e respectivos membros de família de circularem e residirem livremente na União. Guia "Como tirar o melhor partido possível da Directiva 2004/38/CE», disponível em http://ec.europa.eu/commission_barroso/frattini/archive/guide_2004_38_ec_en.pdf

92 Artigo 7.º, n.º 3, da directiva.

93 Artigo 23.º da directiva.

94 Artigo 12.º do regulamento.

95 Processos apensos C-389/87 e C-390/87.

96 Processos C-310/08 e C-480/08. Nos seus acórdãos de 23.2.2010 sobre estes casos, o TJ estabeleceu que o artigo 12.º do Regulamento n.º 1612/68 permite reconhecer aos filhos de um trabalhador migrante um direito de residência independente em ligação com o direito de acesso à educação no Estado-Membro de acolhimento. O TJ nota também que o direito de residência dos filhos e dos pais não pode estar sujeito à condição de que disponham de recursos suficientes.

97 Processo C-3/90.

Tal aplica-se igualmente se a prestação em questão se destina a financiar estudos fora do Estado-Membro de acolhimento[98].

7. MELHOR APLICAÇÃO E COOPERAÇÃO ADMINISTRATIVA

Tal como decorre do anteriormente exposto, o quadro legal em matéria de livre circulação de trabalhadores é substantivo, detalhado e bem desenvolvido.

A Comissão considera que a aplicação destes direitos assume uma importância crescente na medida em que promovem a integração europeia.

Para tal, os cidadãos da UE podem invocar directamente o artigo 45.º do TFUE e o Regulamento (CEE) n.º 1612/68 para recorrerem perante os tribunais nacionais e as autoridades administrativas contra qualquer legislação ou prática por parte de empregadores públicos ou privados que considerem contrária ao direito da UE. A Comissão pode intentar, no Tribunal de Justiça da UE, uma acção contra um Estado-Membro pela não conformidade de uma legislação nacional ou prática administrativa com o direito da UE.

Além disso, existem também vários serviços de informação e de natureza não judicial que ajudam a aplicar as disposições em matéria de livre circulação de trabalhadores. O novo portal «A Vossa Europa» presta informações claras sobre os direitos dos cidadãos quando trabalham, vivem ou estudam num outro país da UE. Proporciona também acesso directo aos serviços de assistência mais importantes, como o SOLVIT[99], o IMI[100] ou a rede EURES e outros sítios Web especializados[101]. Um aspecto essencial ao aplicar a legislação da UE prende-se com a consciencialização de trabalhadores, membros das suas famílias e outras partes para os direitos, as oportunidades e os instrumentos que existem para promover e garantir a liberdade de circulação[102]. Os cidadãos da UE precisam de informações facilmente acessíveis e compreensíveis sobre os seus direitos, bem como uma assistência adequada quando se deslocam na União Europeia[103]. A Comissão está ainda a realizar um exercício mais vasto que visa suprimir, de forma determinante, todos os obstáculos com que se confrontam os cidadãos europeus quando exercem os seus direitos em todos os aspectos das suas vidas quotidianas. Para tal, a Comissão anunciou, no seu Programa de Trabalho para 2010, a intenção de apresentar um Relatório sobre Cidadania.

No que respeita aos trabalhadores em particular, a Comissão analisará de que forma os parceiros sociais e as ONG podem ajudar a reforçar os seus direitos e a torná-los reais, com o apoio da rede existente de peritos académicos[104].

Pese embora as melhorias resultantes dos desenvolvimentos recentes, há ainda que prestar atenção à questão da aplicação do Regulamento (CEE) n.º 1612/68. A Comissão irá explorar

---

98 Ibid.

99 http://ec.europa.eu/solvit/.

100 São também úteis ferramentas das TI, como o Sistema de Informação do Mercado Interno (IMI), que visam facilitar a cooperação administrativa entre as administrações dos Estados-Membros.

101 http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=en&furtherPubs=yes.

102 Ver, por exemplo, as orientações para uma melhor aplicação da Directiva 2004/38/CE, COM (2009) 313 de 2.7.2009.

103 Ver guia actualizado «Pretende trabalhar num outro Estado-Membro? Conheça os seus direitos!» em http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=en&pubId=215&type=2&furtherPubs=yes.

104 Rede Europeia sobre Livre Circulação de Trabalhadores na União Europeia, disponível em: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=475&langId=en.

formas de dar resposta aos novos desafios e necessidades (em especial à luz de novos padrões de mobilidade) que se colocam aos trabalhadores migrantes da UE e membros das suas famílias, e, no contexto da nova estratégia para o mercado único (na sequência da apresentação do relatório Monti), irá considerar formas de promover e reforçar mecanismos para aplicar eficazmente o princípio de igualdade de tratamento aos trabalhadores migrantes da UE e aos membros das suas famílias que exerçam o direito à livre circulação.