



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 25.1.2007  
COM(2007) 24 final

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

**Relatório final sobre a implementação do Plano de Acção da Comissão para as  
Competências e a Mobilidade (COM(2002) 72 final)**

## 1. INTRODUÇÃO

Com o presente relatório pretende-se dar conta das lacunas e dos progressos registados na implementação do plano de ação para as competências e a mobilidade<sup>1</sup>, o qual foi aprovado pela Comissão em Fevereiro de 2002 e confirmado pelo Conselho Europeu de Barcelona, em Março de 2002. . Eram três os objectivos originais em relação aos quais os progressos foram avaliados.

Em primeiro lugar, expandir a mobilidade profissional e o desenvolvimento de competências, garantindo que os sistemas de ensino e formação respondem de forma mais adequada às necessidades do mercado de trabalho. Em segundo lugar, facilitar a mobilidade geográfica, através da eliminação das barreiras legais e administrativas, do desenvolvimento de competências linguísticas e multiculturais, da promoção do reconhecimento transfronteiriço das qualificações e de uma política de imigração à escala da UE. Por fim, promover a mobilidade profissional e geográfica, mediante a disponibilização e a divulgação de informações sobre as oportunidades existentes em matéria de mobilidade e respectivos mecanismos de apoio na UE, essencialmente através da criação de um sítio Internet único de informação sobre a mobilidade e da melhoria do sistema de ofertas de emprego EURES<sup>2</sup>.

O plano de acção da Comissão foi concebido como um contributo para atingir os objectivos fixados em Lisboa com vista a mais e melhores empregos, a uma maior coesão social e a uma sociedade dinâmica baseada no conhecimento.

As novas orientações integradas em matéria de emprego e política económica para 2005-2008 conferem um papel de relevo à mobilidade no mercado de trabalho, anunciando-a como um aspecto crucial para o êxito da estratégia de Lisboa revista. As orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, adoptadas pelo Conselho em Julho de 2005, acentuam ainda mais a importância da mobilidade. A orientação n.º 20 sublinha que a mobilidade é fundamental para que mais pessoas encontrem melhores empregos e apela à supressão dos "obstáculos à mobilidade dos trabalhadores na Europa no âmbito dos Tratados". A proposta da Comissão relativa ao Programa Comunitário de Lisboa, de Julho de 2005, exorta também a Comunidade a eliminar os obstáculos à mobilidade profissional e a criar oportunidades de emprego no âmbito de um mercado de trabalho pan-europeu<sup>3</sup>.

No que se refere ao ensino, a promoção da mobilidade através do desenvolvimento de competências essenciais e da definição de um Quadro Europeu de Qualificações foi considerada como uma das dimensões fundamentais do programa Educação&Formação 2010.

Para além dos Estados-Membros, também os parceiros sociais europeus desempenharam um papel importante na realização do plano de acção, elegendo a mobilidade entre as principais prioridades do seu programa de trabalho comum plurianual (2003-2005), adoptado em Novembro de 2002.

---

<sup>1</sup> COM(2002) 72 final

<sup>2</sup> Rede europeia de serviços de emprego, eures.europa.eu

<sup>3</sup> COM(2005) 330 final

Em Fevereiro de 2004, a Comissão aprovou o relatório intercalar sobre a implementação do plano de acção da Comissão para as competências e a mobilidade<sup>4</sup>. A partir das suas conclusões, o relatório final avalia os quatro anos da implementação do Plano de Acção, de 2002 a 2005. Contudo, uma vez que várias acções só muito recentemente foram realizadas, o impacto global de todas as actividades só pode ser plenamente avaliado nos próximos meses. Um relatório circunstanciado acompanhado de um anexo estatístico será publicado no portal europeu da mobilidade EURES (eures.europa.eu).

Também a iniciativa 2006 - Ano Europeu da Mobilidade dos Trabalhadores visava dar um impulso considerável à mobilidade. No final deste Ano Europeu, e juntamente com uma avaliação global das acções empreendidas neste âmbito, a Comissão estudará formas de continuar a promover a mobilidade no contexto da estratégia de Lisboa revista e apresentará subseqüentes propostas concretas neste domínio em 2007.

## 2. CONJUNTURA POLÍTICA PASSADA E ACTUAL

A livre circulação de trabalhadores é um direito de todos os cidadãos da UE e do EEE<sup>5</sup>, estando, a este título, consagrada entre os princípios fundadores reconhecidos pelo Tratado. Juntamente com outras economias, os países da União Europeia são alvo de crescentes pressões no sentido de darem uma resposta adequada aos desafios da globalização. Neste contexto, é essencial aumentar a produtividade e as taxas de inovação e assegurar o bom funcionamento do mercado de trabalho europeu, a fim de reforçar a competitividade da economia europeia e melhorar as condições de vida e de trabalho dos seus cidadãos.

A União Europeia alargada continua a conhecer acentuadas desigualdades entre as regiões. Há regiões a acusar défices e estrangulamentos em termos de competências e baixos níveis de desemprego, que coexistem por vezes com áreas em que as competências são excedentárias e o desemprego é elevado. Os défices de competências no mercado de trabalho tendem a aumentar em razão das mudanças demográficas que os próximos anos anunciam. A população activa deverá gradualmente diminuir, já que a passagem à reforma de muitos *baby-boomers* só parcialmente será compensada pela entrada de novas gerações de jovens no mercado de trabalho. Este facto explica, em grande medida, por que motivo, após um aumento previsto de cerca de 20 milhões de postos de trabalho entre 2004 e 2017, o emprego deverá diminuir de quase 30 milhões até 2050, o que corresponde a uma quebra de quase 10 milhões ao longo de todo o período(2004-2050<sup>6</sup>). Em consequência, a necessidade de trabalhadores especializados e móveis deverá aumentar nos próximos anos. Esta evolução tem um impacto directo no debate actual sobre os fluxos migratórios para a UE de trabalhadores de outras partes do mundo.

Neste contexto, importa também sublinhar que, em média, a mobilidade tem permanecido modesta, quer do ponto de vista profissional, quer geográfico. No que se refere à mobilidade

---

<sup>4</sup> COM(2004) 66 final

<sup>5</sup> O Tratado de Adesão de 2003 permite, contudo, a aplicação de medidas transitórias que limitam durante um período máximo de sete anos a liberdade de circulação dos trabalhadores de e para oito dos novos Estados-Membros. . Para mais informações, ver:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/free\\_movement/docs\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/free_movement/docs_en.htm)

<sup>6</sup> *European Economy Special Report N°4*, Direcção-Geral Assuntos Económicos e Financeiros, [http://europa.eu.int/comm/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2005/eesp405en.pdf](http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/european_economy/2005/eesp405en.pdf)

profissional, números recentes indicam que 38% dos trabalhadores da UE têm o mesmo emprego há mais de dez anos<sup>7</sup>. As estimativas apontam para uma permanência média no mesmo emprego de 10,6 anos na Europa contra 6,7 anos nos EUA<sup>8</sup>.

Os dados estatísticos referentes à mobilidade geográfica são ainda mais difíceis de coligir devido à sua heterogeneidade. O Inquérito às Forças de Trabalho de 2005 estima em menos de 2% a percentagem de cidadãos da UE que vivem e trabalham noutro Estado-Membro, uma proporção que não variou significativamente nos últimos 30 anos. Estes baixos números globais de mobilidade, que sugerem a falta de uma verdadeira "cultura de mobilidade" entre os trabalhadores na UE, estiveram na origem da decisão da Comissão Europeia de designar 2006 como o Ano Europeu da Mobilidade dos Trabalhadores.

### 3. PARA UM MERCADO DE TRABALHO EUROPEU ABERTO E ACESSÍVEL A TODOS: A CONTRIBUIÇÃO DO PLANO DE ACÇÃO PARA AS COMPETÊNCIAS E A MOBILIDADE

#### 3.1. Expandir a mobilidade profissional e desenvolver as competências

No que se refere à mobilidade profissional, o conjunto de parâmetros de referência a cumprir até 2010 aprovados pelo Conselho constituiu um dos principais instrumentos para medir os progressos.

No tocante ao objectivo de **aumentar os níveis de educação e reduzir o número de estudantes que abandonam a escola sem qualificações formais**, o Conselho aprovou, em Maio de 2003, três parâmetros de referência a nível europeu. O primeiro estabelece que, até 2010, o abandono escolar precoce na UE não deve superar os 10%. Com a média da UE-25 a passar de 16,6% em 2002 para 15,6%<sup>9</sup> em 2004, foi dado um primeiro passo nesse sentido. .

Os outros dois parâmetros incidem na melhoria da situação no que se refere ao ensino secundário superior: pelo menos 85% dos jovens dos 20 aos 24 anos na UE devem ter completado o ensino secundário superior até 2010 (a média da UE-25 só evoluiu ligeiramente de 76,5% em 2002 para 76,7% em 2004); uma redução de pelos menos 20% até ao final da década da percentagem dos jovens de 15 anos com problemas de iliteracia<sup>10</sup>.

Em relação ao objectivo de **estimular o interesse dos jovens pelas matemáticas, as ciências e a tecnologia**, o Conselho aprovou, em Maio de 2003, um parâmetro específico, no sentido de um aumento de pelo menos 15% até 2010 do número total de licenciados nestas áreas, com uma redução simultânea do desequilíbrio entre homens e mulheres. Os resultados neste domínio são positivos, como o demonstra o aumento significativo do número de licenciados. Por seu lado, a Comissão empreendeu um conjunto de acções nesta área, designadamente com o lançamento da **Iniciativa Investigadores na Europa** em 2005, com o objectivo de

---

<sup>7</sup> Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho, 2005.

<sup>8</sup> CEPS, *Centre for European Policy Studies, A New European Agenda for Labour Mobility*, Abril de 2004

<sup>9</sup> Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho, 14 de Junho de 2005.

<sup>10</sup> De acordo com o inquérito sobre literacia do PISA (*Programme international pour le suivi des acquis des élèves*) em 2004, menos de 15% dos jovens com 15 anos apresentam maus resultados na Finlândia, Países Baixos, Irlanda, Áustria, Suécia e Reino Unido, enquanto a Alemanha, a Grécia, o Luxemburgo e Portugal registavam ainda níveis superiores a 20% (2004 PISA reading literacy survey, OJE (2004/C 104/01))

sensibilizar o público para o papel dos investigadores na sociedade, atraindo mais jovens para as carreiras científicas e tornando a UE mais atractiva para os investigadores de todo o mundo<sup>11</sup>. Em 2005 e 2006, foram organizadas "noites dos investigadores europeus" que envolveram um amplo conjunto de actividades de sensibilização. O apoio à formação de investigadores na Europa foi também reforçado com um aumento significativo do orçamento das **Acções Marie Curie** no 6º programa-quadro de investigação e desenvolvimento tecnológico, isto é, uma dotação de 1,58 mil milhões de euros para o período 2000-2006, o que representa um aumento de quase 70% em relação à correspondente dotação no anterior programa-quadro. As **carreiras de investigadores** também foram promovidas com a adopção pelo Conselho da Recomendação da Comissão<sup>12</sup> relativa à **Carta Europeia do Investigador e ao Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores**, de Abril de 2005. Até à data, mais de 100 organizações europeias de investigadores comprometeram-se a aderir aos princípios da Carta e do Código.

A Declaração de Copenhaga, de Novembro de 2002, define princípios para uma cooperação melhorada no domínio do **ensino e da formação profissionais**, a fim de reforçar a confiança recíproca, a transparência e o reconhecimento de qualificações e competências, enquanto forma de apoiar a mobilidade e facilitar a aprendizagem ao longo da vida. Estas prioridades estão agora bem enraizadas no programa de Educação & Formação 2010.

**No tocante à validação da aprendizagem não formal, informal e formal**, o Conselho Europeu adoptou, em Maio de 2004, um conjunto de princípios comuns, tendo sido concluído nesse mesmo ano um inventário europeu de métodos de validação para apoiar o intercâmbio de experiências e a aprendizagem mútua entre os Estados-Membros<sup>13</sup>.

Em matéria de **transparência e transferibilidade das qualificações**, foi lançado, em Fevereiro de 2005, o quadro único - Europass - para a transparência das qualificações e competências. Através de um portal europeu na Internet e de uma rede de centros nacionais Europass, os cidadãos dispõem de um portfólio coordenado de documentos sobre transparência. Ao disponibilizar instrumentos que são essencialmente utilizados por candidatos a emprego, o Europass está estreitamente relacionado com o portal europeu da mobilidade EURES, estando a ser desenvolvidas sinergias entre ambos os instrumentos.

Em resposta ao apelo lançado no Conselho Europeu da Primavera, em Março de 2005, realizou-se uma consulta pública sobre a proposta de quadro europeu de qualificações para apoiar o **reconhecimento das habilitações e competências nas profissões não regulamentadas**. Trata-se de um ponto de referência comum para reduzir as barreiras à cooperação e melhorar a comunicação entre as entidades de educação e formação em diferentes sistemas e entre autoridades de diferentes países. A transparência e a transferibilidade das qualificações melhorou, o que tornou possível a comparação de diferentes resultados de aprendizagem dos cidadãos, facilitando a aprendizagem ao longo da vida e a mobilidade profissional. Prevê-se a adopção de uma Recomendação nesta área por parte do Conselho e do Parlamento em 2007.

---

<sup>11</sup> <http://europa.eu.int/comm/research/researchersineurope>

<sup>12</sup> JO L75/67 de 22 de Março de 2005 (2005/251/CE) ou <http://europa.eu.int/eracareers/europeancharter>

<sup>13</sup> [www.ecotec.com/europeaninventory](http://www.ecotec.com/europeaninventory)

Para apoiar o quadro europeu de qualificações, assinala-se o prosseguimento dos trabalhos no domínio da garantia da qualidade no ensino e na formação profissionais e o lançamento, em 15 de Setembro de 2006, de uma consulta pública sobre o sistema europeu de acumulação e transferência de unidades de crédito no ensino e na formação profissionais.

Na área das TIC, a Comissão criou o **Fórum Europeu das Cibercompetências** (*European e-Skills Forum*)<sup>14</sup> em Março de 2003, com o propósito de dinamizar o diálogo entre os agentes relevantes sobre o desenvolvimento de **novas competências na área das TIC e do comércio electrónico e as qualificações relacionadas com o sector das tecnologias de informação e comunicação**. O Fórum produziu um relatório de síntese em Setembro de 2004 intitulado *e-Skills in Europe: Towards 2010 and Beyond*, o qual identifica acções concretas e exorta à promoção de parcerias entre múltiplos agentes relevantes para a sua implementação.<sup>15</sup> Importa sublinhar em especial os progressos registados em 2005 no desenvolvimento de um **Metaquadro Europeu de competências TIC** para divulgar na União Europeia a natureza e a estrutura das competências dos profissionais de TIC exigidas pelos empregadores<sup>16</sup>. Num plano mais geral, a vertente relativa à literacia digital do programa e-learning foca especificamente questões relacionadas com a fractura digital. No contexto da Agenda de Lisboa renovada, a iniciativa i2010 coloca a literacia digital entre as áreas prioritárias de intervenção política no domínio da sociedade da informação.

Por fim, foram prosseguidos esforços para intensificar a **participação em acções de aprendizagem ao longo da vida e a formação contínua**. O relatório conjunto do Conselho e da Comissão "Educação&Formação 2010", de Março de 2004, ainda que evidencie alguns progressos, exorta os Estados-Membros a intensificar esforços para desenvolver e aplicar estratégias globais de aprendizagem ao longo da vida. A esta questão foi dada prioridade na estratégia europeia de emprego revista, a qual conta com o apoio financeiro do Fundo Social Europeu. As conclusões do Conselho Europeu da Primavera de 2004 reiteram a necessidade de implementar tais estratégias até 2006. Os progressos realizados até à data ficaram a dever-se essencialmente à adopção pelo Conselho de um parâmetro de referência segundo o qual o nível médio de participação na aprendizagem ao longo da vida na União Europeia deve atingir, até 2010, 12,5% da população activa. Em 2004, a participação média na UE-25 era de 10,3% contra 7,9% em 2002<sup>17</sup>. Os parceiros sociais adoptaram, em Março de 2002, um quadro comum de acções para o desenvolvimento das competências e das qualificações ao longo da vida e dão anualmente conta das acções empreendidas.

### 3.2. Facilitar a mobilidade geográfica

Ainda que problemas de ordem prática continuem a pesar consideravelmente nas opções individuais de mobilidade para outro país ou região (regulamentação do mercado da habitação, barreiras linguísticas e culturais, falta de mecanismos de apoio para facilitar o regresso ao país de origem), uma das realizações mais evidentes durante a vigência do plano de acção foi a criação do **Cartão Europeu de Seguro de Doença**. O Regulamento n.º 631/2004, que visa facilitar a introdução do cartão europeu mercê da harmonização dos direitos e das prestações em espécie de todas as categorias de segurados e da simplificação

---

<sup>14</sup> <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm>

<sup>15</sup> [www.eskills2004.org](http://www.eskills2004.org)

<sup>16</sup> <http://www.cenorm.be/cenorm/businessdomains/businessdomains/iss/activity/wsict-skills.asp>

<sup>17</sup> Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho, 14 de Junho de 2005.

dos procedimentos, foi aprovado em Março de 2004. O cartão europeu é hoje utilizado por mais de 50 milhões de cidadãos, tendo sido introduzido em todos os países do Espaço Económico Europeu até 1 de Janeiro de 2006.

A **coordenação dos regimes de segurança social** foi melhorada, através da simplificação e da modernização do Regulamento n.º 1408/71 com a aprovação do novo Regulamento n.º 883/2004. Este último diploma contém um conjunto de disposições fundamentais para a promoção da mobilidade e o reforço da protecção dos trabalhadores migrantes e respectivas famílias, designadamente: a possibilidade de prolongar de 3 para 6 meses o período durante o qual um candidato a emprego pode procurar trabalho noutro Estado-Membro; a possibilidade de exportar prestações de pré-reforma; a possibilidade de os trabalhadores transfronteiriços desempregados procurarem trabalho no Estado-Membro onde anteriormente trabalharam, mantendo o direito às prestações de desemprego no Estado-Membro de residência; e a melhoria significativa da protecção em matéria de cuidados de saúde para os familiares de trabalhadores transfronteiriços, garantindo-lhes não apenas o direito aos cuidados de saúde no país de residência, como também no Estado-Membro onde trabalham.

O processo tendente a melhorar o **reconhecimento das habilitações e competências nas profissões regulamentadas** também produziu resultados significativos com a adopção da Directiva 2005/36/CE em Setembro de 2005. A nova directiva integra quinze directivas num quadro único, respeitando, simultaneamente, as garantias existentes para os migrantes. Estabelece um conjunto de alterações que incluem maior facilidade na prestação transfronteiriça de serviços nas profissões regulamentadas, o que constitui um elemento essencial da estratégia da Comissão para os serviços. Proporciona ainda uma oportunidade para um reconhecimento mais automático das qualificações, com base em plataformas comuns, maior flexibilidade nos procedimentos e uma orientação mais eficaz dos cidadãos relativamente ao reconhecimento das respectivas qualificações profissionais.

A promoção da **aprendizagem transnacional em outros Estados-Membros** constitui uma componente essencial do programa de trabalho "Educação&Formação 2010". Depois do conjunto de recomendações políticas formuladas em 2003 em matéria de acesso à mobilidade, qualidade da mobilidade e abertura da Europa ao mundo, a Comissão preparou, em 2005, uma segunda Recomendação ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre mobilidade transnacional na UE para fins de ensino e formação. O documento em questão convida os Estados-Membros a adoptarem a **Carta Europeia da Qualidade da Mobilidade**, a qual estabelece um conjunto de princípios na área da mobilidade para fins de ensino e formação, a aplicar pelos Estados-Membros numa base voluntária. A Carta pretende ser um instrumento de referência para ajudar a reforçar os intercâmbios, a desenvolver o reconhecimento de períodos de estudo noutros países e a estabelecer um clima de confiança mútua entre as autoridades, as organizações e todos os interessados na mobilidade.

No que se refere à **transferibilidade das pensões complementares**, a Comissão aprovou, em 20 de Outubro, uma directiva<sup>18</sup> que visa reduzir os obstáculos à mobilidade nos e entre Estados-Membros resultantes de disposições existentes em matéria de regimes complementares de reforma. Estes entraves dizem essencialmente respeito às condições de

---

<sup>18</sup> Proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao aumento da transferibilidade dos direitos à pensão complementar, COM(2005) 507 final.

aquisição dos direitos de pensão, às condições de conservação dos direitos de pensão latentes e à transferibilidade dos direitos adquiridos. A proposta completa o acervo comunitário neste domínio, consubstanciado nomeadamente na Directiva 98/49/CE relativa à salvaguarda dos direitos de pensão complementar dos trabalhadores assalariados e independentes que se deslocam no interior da Comunidade e na Directiva 2003/41/CE relativa às actividades e à supervisão das instituições de realização de planos de pensões profissionais.

No domínio da **investigação**, em Setembro e Outubro de 2005, foram adoptadas uma directiva relativa a um procedimento específico de admissão de nacionais de países terceiros para efeitos de investigação científica e duas recomendações destinadas a facilitar a entrada na UE de investigadores de países terceiros e a emissão de vistos de curta duração para estes investigadores<sup>19</sup>.

Por fim, no que se refere à prioridade de desenvolver uma **política de imigração à escala da UE**, a Comissão adoptou, em Junho de 2003, uma Comunicação relativa à imigração, integração e emprego, em resposta ao apelo do Conselho Europeu de Tampere no sentido do desenvolvimento de uma política de integração dos nacionais de países terceiros, que abrangeria também questões ligadas ao emprego. O Regulamento (CE) n.º 859/2003, que torna extensivas as disposições do Regulamento (CEE) n.º 1408/71 aos nacionais de países terceiros legalmente residentes, entrou em vigor em 1 de Junho de 2003. A este instrumento legislativo seguiu-se, em 29 de Abril de 2004, a adopção da Directiva 2004/38 relativa ao direito de os cidadãos da UE e os membros das suas famílias poderem circular e residir livremente no território dos Estados-Membros. A directiva em questão reformula e simplifica os diversos instrumentos comunitários existentes sobre o direito de entrada e residência dos trabalhadores e dos trabalhadores por conta própria, dos estudantes, dos reformados e de outras pessoas inactivas. Nos termos desta directiva, os cidadãos da UE deixam de necessitar de um cartão de residência, bastando um simples registo junto das autoridades competentes se o Estado-Membro de acolhimento o julgar necessário. Os cidadãos da UE adquirem também um direito de residência permanente no Estado-Membro de acolhimento após cinco anos de residência contínua, que deixará de estar sujeito a quaisquer condições. A elaboração de uma política comum em matéria de migração económica para fins de trabalho registou progressos globais no final de 200 com a adopção do Programa da Haia. Neste contexto, a Comissão adoptou, em Janeiro de 2005<sup>20</sup>, um Livro Verde sobre uma abordagem da União Europeia em matéria de gestão da migração económica e organizou, em Junho de 2005, uma audição pública para consultar as partes interessadas. No seguimento deste processo e a pedido do Conselho, a Comissão adoptou, em Dezembro de 2005, um plano de política sobre a migração legal, que abrange a questão da migração económica<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Directiva 2005/71/CE do Conselho, de 12 de Outubro de 2005, relativa a um procedimento específico de admissão de nacionais de países terceiros para efeitos de investigação científica; Recomendação 2005/761/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de Setembro de 2005, destinada a facilitar a emissão pelos Estados-Membros de vistos uniformes de curta duração para os investigadores nacionais de países terceiros que se desloquem para efeitos de investigação científica na Comunidade; Recomendação 2005/762/CE do Conselho, de 12 de Outubro de 2005, destinada a facilitar a admissão de nacionais de países terceiros para efeitos de investigação científica na Comunidade Europeia, todos publicados no JO L 1289 de 3.12.2005.

<sup>20</sup> Livro verde sobre uma abordagem da União Europeia em matéria de gestão da migração económica, Comissão Europeia, 11.1.2005, COM(2004) 811 final.

<sup>21</sup> COM (2005) 669 final de 12 de Dezembro de 2005.



### 3.3. Oportunidades de emprego: mais informação e transparência

A fim de garantir uma informação melhorada e mais transparência relativamente às ofertas de emprego na Europa, a Comissão lançou, em Setembro de 2003, o **portal de informação sobre mobilidade profissional, EURES**, com o objectivo de facilitar o acesso às ofertas de emprego disponíveis à escala europeia. A rede EURES reúne os serviços públicos de emprego dos Estados-Membros com outros parceiros, designadamente empregadores e organizações sindicais. O lançamento do portal melhorou substancialmente e simplificou o acesso dos trabalhadores e dos empregadores a informações práticas sobre questões relacionadas com a mobilidade profissional. Com mais de 500 000 visitantes por mês, a EURES tornou-se um dos sítios Internet da Comissão mais visitados. No início de 2006, novas extensões do portal vieram proporcionar a todos os cidadãos da UE acesso directo, mediante uma plataforma TI comum, a todas as ofertas de emprego publicadas pelos serviços públicos de emprego, isto é, cerca de 1 milhão de ofertas a qualquer momento. O portal EURES está ligado ao portal PLOTEUS de oportunidades de aprendizagem para facilitar a mobilidade para fins de aprendizagem<sup>22</sup>.

A partir do portal EURES foram desenvolvidas ligações a outros prestadores de informação relevantes, designadamente ao ERACAREERS, o **portal europeu da mobilidade dos investigadores**<sup>23</sup>, o qual visa criar uma envolvente mais propícia a novas oportunidades de evolução de carreira para os investigadores no Espaço Europeu da Investigação. O portal oferece publicidade gratuita e directa de ofertas de emprego no domínio da investigação e possibilita a publicação de currículos. Para além dos serviços prestados pelo portal, os investigadores e respectivas famílias têm, desde 2004, acesso a serviços de assistência personalizada que operam através da **ERA-MORE**, uma rede de 200 centros de mobilidade em 32 países.

Outro desenvolvimento significativo do lado da informação foi o lançamento, em Fevereiro de 2005, do **portal Your Europe**. O portal oferece informações práticas e oportunidades para os cidadãos europeus que pretendem trabalhar ou estudar noutro país da UE ou para empresas europeias interessadas em deslocar-se para outros Estados-Membros da UE ou aí abrir novas sucursais. Em Março de 2006, o portal registava 1 286 301 visitantes e 189 963 visitantes únicos.

## 4. DESAFIOS

A avaliação global do plano de acção para as competências e a mobilidade revela que, em termos gerais, há evoluções importantes a registar no que se refere à realização das 25 acções prioritárias. Esta constatação deve, porém, ser ponderada pelo facto de **muitos europeus não estarem cientes ou convencidos** acerca dos direitos, das condições e das possibilidades de mudanças profissionais e geográficas.

À luz das evoluções mencionadas supra e das que são de esperar no contexto do Ano Europeu da Mobilidade dos Trabalhadores em 2006, a Comissão vai lançar novas iniciativas em 2007. As conclusões do presente relatório evidenciam um conjunto de áreas para potenciais acções de acompanhamento.

---

<sup>22</sup> <http://europa.eu.int/ploteus>

<sup>23</sup> <http://europa.eu.int/eracareers>

- No domínio da **aprendizagem ao longo da vida**, importa intensificar esforços para definir estratégias coerentes e globais abertas a todos nas escolas, empresas, autoridades públicas e famílias. Em conformidade com a orientação de emprego n.º 23 e o programa comunitário de Lisboa, aprovado em Julho de 2005, a aplicação deve ser promovida por meio de incentivos adequados e de mecanismos de partilha de custos. Estas medidas visam reforçar a adaptabilidade e a flexibilidade da mão-de-obra europeia, para que possa dar respostas mais eficazes às mudanças no mercado laboral europeu e contribuir, assim, para a criação de mais e melhores empregos<sup>24</sup>.
- Em relação às **competências no domínio das tecnologias de informação e comunicação**, importa investir mais nas vantagens comparativas e competitivas fundamentais da UE e ter em conta a informação factual quando se debatem as questões em jogo. Na sequência das recomendações do fórum europeu das cibercompetências, a Comissão lançou, no final 2005, um conjunto de acções concretas para obter uma imagem mais exacta da oferta e da procura de competências digitais<sup>25</sup>, elaborar cenários prospectivos (2005-2015) para melhor antecipar a evolução da procura, avaliar comparativamente as políticas e as iniciativas de apoio à aprendizagem em linha para as empresas e estudar o possível desenvolvimento de um portal europeu de competências em tecnologias de informação e comunicação, em cooperação com a indústria e os parceiros sociais.
- A **eliminação dos obstáculos legislativos, administrativos e culturais** à mobilidade é um trabalho mais vasto que exige esforços acrescidos para concretizar o objectivo global da criação de um mercado europeu do emprego. As iniciativas em curso nas áreas da segurança social, da transferibilidade dos direitos de pensão e das qualificações nas profissões não regulamentadas devem ser plenamente realizadas e, se necessário, completadas para criar uma envolvente em que a mobilidade geográfica e profissional seja considerada elemento normal de uma carreira. Devem também ser explorados novos domínios de investigação. Assim, entre os obstáculos mais importantes à mobilidade profissional e geográfica na Europa contam-se as competências linguísticas, a necessidade de formação adequada antes da mobilidade e as dificuldades que os cônjuges e parceiros de trabalhadores móveis têm em encontrar emprego. Todos estes objectivos inscrevem-se no âmbito da nova abordagem global proposta no relatório anual da Comissão (2006), no qual se preconiza uma nova parceria entre a Comissão e os Estados-Membros para responder aos desafios globais da melhoria quantitativa e qualitativa do emprego<sup>26</sup>.
- Por fim, a **migração económica**, desde que correctamente gerida, deve ser considerada um factor essencial para o desenvolvimento da Europa e da competitividade das empresas da UE. Tendo em conta o esperado declínio demográfico e a prevista baixa dos níveis de emprego, uma migração controlada representa mais um instrumento fundamental para ir ao encontro das exigências do mercado de trabalho e sustentar o desenvolvimento económico.

---

<sup>24</sup> Acerca dos desafios futuros para as competências e a mobilidade no contexto da estratégia de Lisboa, remete-se para o relatório anual da Comissão (COM(2006) 30 final de 25 de Janeiro de 2006) e, concretamente, para o ponto 3.1. “Investir mais no conhecimento e na inovação”.

<sup>25</sup> *The Supply and Demand of e-Skills in Europe*, RAND Europe, Setembro de 2005.

<sup>26</sup> Comunicação da Comissão ao Conselho Europeu da Primavera - Passar a uma velocidade superior, COM(2006)30 final.

Em conformidade com o programa comunitário de Lisboa e as novas orientações para as políticas de emprego (2005-2008), parece agora necessária uma **abordagem mais integrada da mobilidade** para garantir o seu pleno desenvolvimento, não só enquanto instrumento gerador de emprego, mas também como forma de incentivar a realização pessoal de cada indivíduo numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida.