



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 6.12.2007
COM(2007) 773 final

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

**Mobilidade, um instrumento para mais e melhores empregos: Plano de Acção Europeu
para a Mobilidade Profissional (2007-2010)**

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

Mobilidade, um instrumento para mais e melhores empregos: Plano de Acção Europeu para a Mobilidade Profissional (2007-2010)

1. CONTEXTO POLÍTICO GERAL

Numa Europa sem fronteiras internas que compete numa economia global, as exigências em contínua transformação de uma sociedade cada vez mais envelhecida e um mercado de trabalho em evolução constante requerem níveis de mobilidade muito maiores. A mobilidade dos trabalhadores é um instrumento essencial para um mercado único a funcionar eficazmente e é fundamental para permitir que um maior número de pessoas encontre melhores empregos, um objectivo-chave da Estratégia de Lisboa¹. O alargamento da UE em 2004 e 2007 aumentou as possibilidades tanto de os trabalhadores encontrarem emprego, como de os empregadores encontrarem trabalhadores. A maioria dos Estados-Membros da UE-15 aboliram ou atenuaram as restrições que aplicavam aos cidadãos provenientes dos oito Estados-Membros que aderiram à União em 2004, criando um força de trabalho com grande potencial para enfrentar os desafios colocados pelo envelhecimento da população e pela globalização.

É necessário que haja mais mobilidade dos trabalhadores, quer entre postos de trabalho, quer entre regiões dos Estados-Membros. É preciso dotá-los das competências adequadas e proporcionar-lhes oportunidades de mudar frequentemente de emprego e de progredir nas suas carreiras profissionais. É este o objectivo fundamental dos princípios comuns de flexigurança², um conceito que pode ajudar as pessoas a gerir as mudanças profissionais com maior sucesso numa época de evolução económica acelerada.

Todavia, a mobilidade dos trabalhadores permanece consideravelmente limitada por uma série de barreiras. Para além de um sentimento de insegurança quanto às vantagens da mobilidade, os indivíduos enfrentam vários entraves à sua circulação, que incluem obstáculos jurídicos e administrativos, custos e acessibilidade do alojamento, situação profissional de cônjuges e parceiros, transferibilidade das pensões, barreiras linguísticas e questões relacionadas com o reconhecimento das qualificações noutros Estados-Membros.

2. A EXPERIÊNCIA ADQUIRIDA COM O PLANO DE ACÇÃO DE 2002 E O ANO EUROPEU DA MOBILIDADE DOS TRABALHADORES DE 2006

A presente comunicação representa um importante passo em frente numa longa linha de iniciativas para promover a mobilidade. Com base num processo lançado pela Comunicação

1 Ver as «Orientações Integradas para o Crescimento e o Emprego (2005-2008)», orientação n.º 20.

2 «Para a definição de princípios comuns de flexigurança: Mais e melhores empregos mediante flexibilidade e segurança» – COM (2007) 359, de 27.6.2007.

da Comissão³ em Fevereiro de 2001, nas Conclusões do Conselho Europeu de Estocolmo de Março de 2001 e no trabalho da *Task Force* de Alto Nível sobre Competências e Mobilidade, a Comissão adoptou um Plano de Acção para as Competências e a Mobilidade⁴ em Fevereiro de 2002. O relatório final relativo a este plano de acção, adoptado em 25 de Janeiro de 2007⁵, analisou as ilações retiradas da execução do plano e apresentou três áreas principais para um acompanhamento posterior, nomeadamente:

- Tornar os sistemas de ensino e de formação mais aptos a responder às necessidades do mercado de trabalho e a preparar as pessoas para a mobilidade através da aprendizagem de línguas;
- Eliminar as barreiras jurídicas e administrativas e promover o reconhecimento transfronteiriço das qualificações;
- Criação de um portal Internet único de informação sobre a mobilidade baseado no sistema de ofertas de emprego EURES.

No Plano de Acção de 2002, propôs-se também que 2006 fosse designado o «Ano Europeu da Mobilidade dos Trabalhadores». O debate lançado durante esse ano, e apoiado por estudos económicos⁶, ilustra claramente a variedade e o impacto dos obstáculos à mobilidade remanescentes dentro da UE. Nele se advogou também veementemente a necessidade de criar um enquadramento favorável para a mobilidade, a fim de que esta possa tornar-se uma prática normal na carreira de qualquer pessoa.

Tendo em conta a experiência adquirida e a estreita relação entre a mobilidade dos trabalhadores e uma série de debates políticos em curso, nomeadamente sobre flexigurança, aprendizagem ao longo da vida, multilinguismo e evolução demográfica, a Comissão lança, através da presente comunicação, um **Plano de Acção da Mobilidade Profissional para 2007-2010**. Os objectivos deste plano de acção são os seguintes:

- Melhorar a legislação e as práticas administrativas existentes em matéria de mobilidade dos trabalhadores;
- Assegurar o apoio político à mobilidade por parte das autoridades a todos os níveis;
- Reforçar a rede EURES como o instrumento único para facilitar a mobilidade dos trabalhadores e das suas famílias;
- Promover a sensibilização de um público mais vasto para as possibilidades e as vantagens da mobilidade.

3 «Novos mercados de trabalho europeus, abertos a todos, acessíveis a todos» – COM(2001) 116, de 28.2.2001.

4 «Plano de acção da Comissão para as competências e a mobilidade» – COM (2002)72, de 13.2.2002.

5 Relatório final sobre a implementação do Plano de Acção da Comissão para as Competências e a Mobilidade COM(2002) 72 final – (COM(2007) 24, de 25.1.2007.

6 Estudo Económico da OCDE – União Europeia, capítulo 8: «*Removing obstacles to geographical labour mobility*».

3. AUMENTAR DISPONIBILIDADE DAS PESSOAS PARA A MOBILIDADE

A **mobilidade dos trabalhadores na UE continua a ser relativamente reduzida**, embora as estatísticas sobre os fluxos de mobilidade ou sobre as motivações subjacentes careçam de aperfeiçoamento. Cerca de 2% da população activa dos Estados-Membros da UE-27 vive e trabalha actualmente fora do seu Estado-Membro de origem. Por comparação, a percentagem de cidadãos de países terceiros que residem na UE é quase duas vezes mais elevada. Contudo, parece ter havido um **aumento gradual da mobilidade** ao longo dos últimos anos. O número de trabalhadores móveis na UE-15 aumentou de 470 000 pessoas, em 2000, para cerca de 610 000, em 2005 (Inquérito Europeu às Forças de Trabalho)⁷. Além disso, embora frequentemente não seja incluído nas estatísticas nacionais, o número de trabalhadores sazonais e transfronteiriços (incluindo os trabalhos de Verão para jovens) pode ser significativo e aumentar a percentagem total de trabalhadores migrantes da UE⁸.

As **atitudes dos Europeus relativamente à mobilidade**, que foram recentemente objecto de estudo, indicam também que as pessoas reconhecem a importância da mobilidade dos trabalhadores. Segundo um inquérito «Eurobarómetro» de 2006, 57% dos inquiridos afirmou que a mobilidade entre regiões ou países é positiva para a integração europeia; 46% pensava que é boa para os mercados de trabalho e para os indivíduos e 40% considerava que é benéfica para a economia. Ademais, 5,5% dos cidadãos da UE-10 afirmam que é provável que venham a mudar-se para outro Estado-Membro nos próximos cinco anos. As intenções de mobilidade futura dentro da Europa aumentaram em todos os Estados-Membros, mas em graus diferentes⁹.

As estatísticas revelam igualmente **novas tendências nos padrões de mobilidade**. Há mais trabalhadores jovens e altamente especializados a adoptar «práticas de multimobilidade» – períodos curtos de mobilidade em resposta a necessidades específicas numa carreira profissional –, uma tendência que ilustra o facto de a mobilidade estar a ficar mais integrada nas perspectivas de carreira e associada a uma aprendizagem ao longo da vida. O inquérito Eurobarómetro revela que uma clara maioria dos trabalhadores jovens – mais de 70% – está agora ciente de que a sua carreira profissional exigirá alguma forma de mobilidade.

Apesar da reduzida taxa de mobilidade dos trabalhadores, há razões suficientes para afirmar que os cidadãos estão mais disponíveis para a mobilidade do que antes. Por conseguinte, parece existir um contexto favorável que permite progredir a partir da experiência adquirida e intensificar os esforços desenvolvidos para combater os entraves à mobilidade. As experiências adquiridas mostraram claramente o impacto negativo dos **obstáculos à mobilidade geográfica** a nível europeu, nacional e local. Para além das barreiras jurídicas e administrativas, por exemplo no sector da segurança social, a mobilidade é desencorajada por obstáculos de carácter prático em domínios como a habitação, a língua, a situação profissional de cônjuges e parceiros. Há ainda outros custos da mobilidade para os indivíduos, nomeadamente o não reconhecimento da mobilidade relacionada com experiências profissionais para efeitos de progressão na carreira, em especial no âmbito das PME. Estes

⁷ O impacto da adesão dos novos Estados-Membros é também abordado no «Relatório sobre a aplicação das disposições transitórias estabelecidas no Tratado de Adesão de 2003 (período de 1 de Maio de 2004 a 30 de Abril de 2006)» da Comissão, COM(2006) 48, de 8.2.2006.

⁸ Os trabalhadores transfronteiriços dentro da UE e do Espaço Económico Europeu.

⁹ Ver «*Long-distance mobility in Europe: Getting the balance right*», Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (2006) (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/en/1/ef0636en.pdf>).

entraves estão relacionados com questões que precisam de ser abordadas a vários níveis: local, regional, nacional e a nível da UE. O presente plano de acção apresenta acções específicas que visam contribuir para remover os obstáculos a nível europeu, bem como incentivar as autoridades competentes a fazer-lhes face a nível nacional, regional ou local.

4. ENFRENTAR OS DESAFIOS: PLANO DE ACÇÃO PARA A MOBILIDADE PROFISSIONAL (2007-2010)

A Estratégia de Lisboa e a Estratégia Europeia de Emprego identificaram o aumento da mobilidade geográfica e profissional como um factor importante para a criação de emprego e para o desenvolvimento da empregabilidade e da adaptabilidade da força-de-trabalho da UE num contexto de mercados de trabalho em rápida transformação. A presente comunicação apresenta um plano de acção em quatro domínios, para assegurar que a Comissão se baseie nas experiências já adquiridas neste campo. As acções previstas são complementares em relação a outra legislação e a outras iniciativas relevantes já adoptadas a nível comunitário¹⁰.

4.1. Melhorar a legislação e as práticas administrativas existentes

A legislação relativa à coordenação dos regimes de segurança social – presentemente contida no Regulamento (CEE) n.º 1408/71¹¹ e no seu regulamento de execução, o Regulamento n.º 574/72¹² – constitui um instrumento importante para fomentar a mobilidade dos trabalhadores na UE. Estas disposições foram concebidas para assegurar que os trabalhadores migrantes da UE que exerçam o seu direito comunitário de liberdade de circulação não percam direitos de segurança social.

Os regulamentos citados têm dado provas de ser instrumentos jurídicos eficazes para a consecução desse objectivo. No entanto, as novas formas de mobilidade (períodos mais curtos, estatutos variados, práticas de multimobilidade) podem tornar problemática a sua aplicação. Por exemplo, um trabalhador que opte pela mobilidade e que trabalhe frequentemente ao abrigo de contratos de curta duração em vários Estados-Membros pode ter de confrontar-se com diferentes regimes de segurança social¹³. Por conseguinte, é oportuno analisar se é necessário desenvolver novos instrumentos, mais bem adaptados às necessidades dos trabalhadores que optem pela mobilidade e das empresas que os contratam. Estes

¹⁰ A título de exemplo, cite-se a Directiva 2005/36/CE, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais, a aplicar até 20.10.2007; a revisão do mercado interno; a aplicação da directiva relativa aos serviços no mercado interno, a aplicar antes do final de 2009; o Plano de Acção «Administração em linha», COM(2006) 173, relativo à utilização das TIC para modernizar os serviços da administração pública, mesmo na sua dimensão transnacional; a aplicação actualmente em curso da Directiva 2005/71/CE do Conselho, relativa a um procedimento específico de admissão de nacionais de países terceiros para efeitos de investigação científica.

¹¹ JO L 149 de 5.7.1971. Regulamento com a última redacção que lhe foi dada pelo Regulamento (CE) n.º 1992/2006 (JO L 392 de 30.12.2006).

¹² JO L 74 de 27.3.1972. Regulamento com a última redacção que lhe foi dada pelo Regulamento (CE) n.º 2007/311 de 19.3.2007 (JO L 82 de 23.3.2007).

¹³ Desde que não se trate de um trabalhador destacado; nesse caso, continuaria a estar sujeito às normas nacionais de segurança social do Estado-Membro em que estivesse empregado. Outra categoria merecedora de especial atenção é a dos trabalhadores dos transportes aéreos e terrestres internacionais.

instrumentos devem também ser considerados parte relevante de um programa de trabalho emergente sobre oportunidades, acesso e solidariedade¹⁴.

A Comissão examinará a eventual necessidade de **adaptar a legislação comunitária** relativa à coordenação da segurança social e as práticas administrativas que nela se alicerçam. Na sequência de um inventário dos problemas que podem surgir ao abrigo da legislação em vigor¹⁵ e de uma consulta das partes interessadas¹⁶, será realizada uma investigação sistemática sobre o âmbito e as características dos novos padrões de mobilidade no início de 2008. Com base no resultado do processo de consulta, no segundo semestre de 2009, a Comissão tomará uma decisão, acompanhada por uma avaliação de impacto completa, sobre a necessidade de adaptar, ou não, as práticas administrativas e as próprias normas.

Esse estudo será efectuado no âmbito do TRESS (formação e informação sobre segurança social na Europa), uma rede financiada pela Comissão que reúne peritos nacionais no domínio da segurança social. A Comissão tenciona **reforçar o estatuto e a capacidade analítica da rede TRESS** propondo o aditamento de uma disposição específica no Regulamento (CE) n.º 883/2004. As actividades da rede centrar-se-iam conseqüentemente em três objectivos principais:

Reforçar os conhecimentos de grupos de intervenientes específicos (funcionários públicos, juristas, juizes, sindicatos) relativamente aos regulamentos comunitários;

- Publicar regularmente relatórios sobre a aplicação dos regulamentos de segurança social nos Estados-Membros;
- Prestar aconselhamento especializado sobre a evolução dos regulamentos e das práticas em vigor, a fim de corresponder às necessidades, em transformação, dos trabalhadores migrantes da UE.

A defesa dos direitos a pensões complementares pode também exercer uma influência significativa nas decisões do trabalhador em matéria de mobilidade. Em 2005, a Comissão apresentou uma proposta de directiva com o objectivo de reduzir os entraves à mobilidade melhorando a transferibilidade dos direitos a pensões complementares¹⁷. Na sequência de debates sobre o teor da directiva proposta no Conselho e no Parlamento Europeu, a Comissão apresentou uma proposta alterada que se centrava nos requisitos mínimos para uma maior mobilidade dos trabalhadores, melhorando a aquisição e a manutenção dos direitos à pensão complementar, e na qual incluía o compromisso de efectuar regularmente uma análise dos

14 COM(2006) 211, de 10.5.2006: «Uma agenda para os cidadãos por uma Europa de resultados»; COM(2007) 726, de 20.11.2007: «Oportunidades, acesso e solidariedade: Para uma nova perspectiva social na Europa do século XXI».

15 Baseado num questionário enviado a todas as partes interessadas (instituições e parceiros sociais) em Junho de 2007.

16 Incluindo a Comissão Administrativa para a Segurança Social dos Trabalhadores Migrantes, bem como os Comitês Consultivos para a Segurança Social e para a Livre Circulação de Trabalhadores.

17 Aplicar o Programa Comunitário de Lisboa: Proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao aumento da transferibilidade dos direitos à pensão complementar – COM(2005) 507, de 30.11.2005.

progressos alcançados pelos Estados-Membros no tocante à melhoria da transferibilidade dos direitos a pensões complementares¹⁸.

Além disso, a Comissão irá intensificar a **simplificação das práticas administrativas e a cooperação administrativa** entre instituições e autoridades nacionais. Em 2009, data em que está prevista a aplicação do novo Regulamento (CE) n.º 883/2004¹⁹, o intercâmbio administrativo de informações entre instituições nacionais para coordenação de questões de segurança social deverá processar-se totalmente por via electrónica²⁰. Isto permitirá a consulta e a troca de informações em linha, bem como a introdução de uma **versão electrónica do Cartão Europeu de Seguro de Doença**²¹, reduzindo consideravelmente o tempo de tratamento dos pedidos dos trabalhadores migrantes da UE no domínio da segurança social.

Acções

A Comissão:

1. *Examinará se o Regulamento (CE) n.º 883/2004, o respectivo regulamento de execução e as práticas administrativas correlacionadas precisam de ser adaptadas para ter em conta a evolução dos padrões de mobilidade dos trabalhadores.*
2. *Proporá o aditamento de uma nova disposição ao Regulamento (CE) n.º 883/2004, formalizando o estatuto e a capacidade analítica da rede de peritos independentes TRESS, a fim de reforçar a especialização existente na área da coordenação da segurança social a nível europeu.*
3. *Intensificará a simplificação das práticas administrativas nacionais e a cooperação, em especial através da consulta electrónica e do intercâmbio de informações, e o lançamento de uma versão electrónica do Cartão Europeu de Seguro de Doença.*
4. *Dará seguimento à proposta de 2005 e à proposta alterada de 2007 de uma Directiva relativa aos requisitos mínimos para uma maior mobilidade dos trabalhadores, melhorando a aquisição e a manutenção dos direitos à pensão complementar.*

4.2. Assegurar o apoio político à mobilidade por parte das autoridades a todos os níveis

Os Estados-Membros desempenham um papel importante para demonstrar os benefícios da mobilidade geográfica e profissional para os indivíduos e para a economia a nível global. Essa mobilidade é um instrumento essencial para a execução com êxito da Estratégia de Lisboa e, especialmente, graças ao desenvolvimento de uma abordagem baseada na flexigurança, a fim de enfrentar os desafios do mercado de trabalho moderno.

A mobilidade deve ser encorajada através de estratégias nacionais de emprego e de sistemas de aprendizagem ao longo da vida que desenvolvam, entre outros factores, as competências

¹⁸ Proposta alterada de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos requisitos mínimos para uma maior mobilidade dos trabalhadores, melhorando a aquisição e a manutenção dos direitos à pensão complementar, COM(2007) 603, de 9.10.2007.

¹⁹ Este regulamento irá substituir o Regulamento (CEE) n.º 1408/71, actualmente em vigor.

²⁰ Ressalvando-se quaisquer disposições transitórias que os Estados-Membros possam vir a acordar no Conselho.

²¹ A sua aplicação será gradual e flexível. Ver COM (2003) 73, de 2.2.2003.

profissionais, assim como as competências linguísticas e interculturais. Convida-se os Estados-Membros a implementar o Quadro Europeu de Qualificações e a desenvolver o Europass²², que tornarão as qualificações mais compreensíveis para os empregadores, e, consequentemente, facilitarão a mobilidade profissional. Os obstáculos práticos à mobilidade devem ser abordados através de uma acção concertada com os parceiros sociais, as autoridades locais e regionais, os centros de aprendizagem e de formação e a sociedade civil. E essa acção deve promover o conceito de «mobilidade equitativa», combatendo especialmente o trabalho não declarado e o *dumping* social, o que equivale a garantir pleno respeito pelas normas laborais e pelos requisitos jurídicos. Para o conseguir, e com base no êxito das iniciativas lançadas no contexto do Ano Europeu da Mobilidade 2006, a Comissão elaborará um **inventário dos sistemas de mobilidade existentes** a nível nacional, regional ou local. Incentivará os Estados-Membros a incluir esses sistemas na definição da política de coesão, para estimular a cooperação transfronteiriça em matéria de oportunidades de emprego e de infra-estruturas comuns. Examinará igualmente a possibilidade de desenvolver **mecanismos** apropriados **para fomentar a mobilidade dos trabalhadores**, tendo como base as experiências positivas de iniciativas europeias em vigor, tais como os programas Leonardo da Vinci e Marie Curie.

Acções

A Comissão:

5. *Encorajará os Estados-Membros a incluir a mobilidade geográfica e profissional como prioridade nas suas estratégias nacionais de emprego e de aprendizagem ao longo da vida.*
6. *Incentivará as autoridades regionais e locais, assim como outras partes interessadas pertinentes a abolir os entraves práticos à mobilidade ainda remanescentes e a promover o conceito de «mobilidade equitativa», nomeadamente combatendo o trabalho não declarado e o dumping social.*
7. *Encorajará os Estados-Membros a aprender com as boas práticas em matéria de acções de mobilidade, através de sistemas de aprendizagem mútua financiados pela política de coesão da UE, especialmente os sistemas viabilizados pelo Fundo Social Europeu. Estabelecerá um inventário dos sistemas de apoio financeiro existentes e examinará a possibilidade de desenvolver sistemas europeus de mobilidade.*
8. *Apoiará a aplicação do Quadro Europeu de Qualificações, desenvolverá o Europass e dará o seguimento adequado a iniciativas futuras no domínio da transferência de créditos para o ensino e a formação profissionais (ECVET).*

4.3. Reforçar a EURES

Criada em 1993 para facilitar a livre circulação de trabalhadores, a rede EURES (serviços europeus de emprego) é um instrumento importante para o reforço da infra-estrutura do

²² O Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) é um quadro de referência facultativo. Será recomendado aos Estados-Membros que alinhem, até 2010, os seus sistemas de qualificações com base neste quadro e que, a partir de 2012, as qualificações nacionais contenham uma referência ao QEQ.

mercado de trabalho a nível nacional e da UE²³. Concebida como um portal único para facilitar a mobilidade dos trabalhadores e das suas famílias, a EURES é um serviço comunitário ímpar, que conjuga uma rede humana de 750 conselheiros qualificados com um portal Internet que permite o acesso a mais de um milhão de ofertas de emprego. Desde 2006, todas as ofertas de emprego dos serviços públicos nacionais da UE e do EEE têm estado disponíveis no portal EURES em 25 línguas europeias. A rede de conselheiros EURES presta assistência personalizada aos trabalhadores migrantes da UE e respectivas famílias em todas as questões relacionadas com as suas experiências de mobilidade. Trabalha em cooperação com outros serviços comunitários, incluindo os serviços gerais e específicos de informação e os serviços de resolução de problemas dirigidos aos cidadãos e às empresas, nomeadamente: EULisses, para a segurança social; PLOTEUS, o portal sobre oportunidades de aprendizagem; Eurodesk; ERYICA; *Europe Direct*; «A vossa Europa»; *Citizens' Signpost Service* («Serviço de Orientação para os cidadãos»); os pontos de contacto nacionais para o reconhecimento das qualificações; ERA-MORE, o portal europeu da mobilidade de investigadores, e SOLVIT, entre outros.

A terceira vertente do Plano de Acção para a Mobilidade Profissional 2007-2010 visa **reforçar** consideravelmente **os serviços prestados pela EURES**, tendo em vista a consecução de três novos objectivos²⁴:

- Aumentar a sua dimensão estratégica, reforçando simultaneamente o seu potencial analítico no tocante aos fluxos de mobilidade e à evolução no mercado de trabalho;
- Alargar o âmbito e melhorar a qualidade dos seus serviços, auxiliando os trabalhadores migrantes da UE e respectivas famílias em todas as questões relacionadas com as suas experiências de mobilidade;
- Ampliar o seu campo de acção reforçando as suas relações com outros prestadores de serviços similares, especialmente do sector privado, e em sintonia com o Plano de Acção sobre a Migração Legal, abrindo gradualmente as suas actividades a outras partes do mundo, especialmente aos países candidatos²⁵.

Acções

A EURES:

9. *Melhorará significativamente a oferta de informação e desenvolverá uma campanha de sensibilização relativamente aos princípios da igualdade de tratamento e do respeito pelas normas laborais, no contexto dos mercados de trabalho europeus, através do seu portal e dos serviços prestados pelos seus conselheiros.*

10. *Ampliará os seus serviços por forma a corresponder às necessidades de categorias específicas de trabalhadores (desempregados de longa duração, jovens trabalhadores²⁶,*

²³ Decisão 2005/600/CE do Conselho, de 12 de Julho de 2005, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros (JO L 205 de 6.8.2005, p. 21).

²⁴ Todos os desenvolvimentos neste domínio estarão em sintonia com as Orientações EURES para 2007-2010, que foram aprovadas em Junho de 2006.

²⁵ COM(2005) 669, de 21.12.2005; Portal de Imigração previsto para os nacionais de países terceiros: http://ec.europa.eu/justice_home/funding/tenders/2007_S158_196406/specifications_en.pdf

²⁶ Proposta incluída na COM(2007) 498, de 5.9.2007, intitulada «Promover a plena participação dos jovens na educação, no emprego e na sociedade».

trabalhadores mais idosos, mulheres, investigadores, trabalhadores independentes e trabalhadores sazonais). A rede apoiará os indivíduos na preparação de um plano de carreira completo, incluindo a sua reintegração no mercado de trabalho aquando do seu regresso.

11. *Aumentará consideravelmente a recolha de informações estratégicas, especialmente sobre os fluxos de mobilidade. Serão reforçadas as sinergias com outras redes e fornecedores de informação e estabelecidos sistemas de cooperação transfronteiriços, incluindo novas actividades e parcerias entre Estados-Membros.*

12. *Sempre que necessário, irá expandir os seus serviços em benefício dos nacionais de países terceiros, incluindo dos que ainda não tenham obtido um estatuto de residentes de longa duração. Como um primeiro passo nesse sentido, será fornecida informação sobre as normas e os procedimentos para a entrada no mercado de trabalho da UE e, a pedido, para tipos específicos de trabalhadores dentro desses mercados.*

4.4. Promover a sensibilização para as vantagens da mobilidade

O desenvolvimento de uma estratégia genuína de mobilidade para os trabalhadores na UE só pode ser eficaz se tiver como base o apoio activo de todas as partes interessadas. Alguns cidadãos precisam ainda de ser mais bem informados sobre os seus direitos relacionados com a livre circulação, bem como de ser persuadidos dos benefícios da mobilidade para a sua carreira profissional. A quarta vertente da Comunicação promoverá **actividades de sensibilização inovadoras, o intercâmbio de informações e de boas práticas.**

Acções

A Comissão:

13. *Organizará anualmente as «Jornadas Europeias do Emprego» para melhorar a sensibilização do público relativamente aos direitos dos trabalhadores e aos benefícios da mobilidade, assim como para intensificar o intercâmbio de informações e de boas práticas entre todas as partes interessadas.*

14. *Lançará a «Parceria Europeia da Mobilidade Profissional», uma iniciativa que se traduz na criação de uma rede de partes interessadas empenhadas em desenvolver a mobilidade profissional na UE.*

15. *Prever, no âmbito do programa PROGRESS, apoio para o financiamento de actividades-piloto, o intercâmbio de boas práticas, a divulgação dos resultados sobre novos desenvolvimentos e a emergência de iniciativas inovadoras.*

5. CONCLUSÃO

A mobilidade no mercado de trabalho – implicando tanto a mudança de emprego como de Estados-Membros ou de regiões – é parte essencial dos objectivos de Lisboa. É um componente importante da resposta da Europa à evolução demográfica e à globalização. A presente comunicação tem como objectivo apresentar uma abordagem mais integrada à

mobilidade profissional, como meio para a criação de emprego e de contribuir para o desenvolvimento pessoal dos indivíduos. Serve para lembrar que os cidadãos da UE têm o direito fundamental de circular livremente no EEE para efeitos profissionais, e incentiva as partes interessadas a assegurar que as pessoas estejam conscientes desse direito e que possam exercê-lo em boas condições.

É importante igualmente que a Comissão continue a melhorar o seu conhecimento factual da mobilidade, incluindo a recolha de dados neste domínio, a fim de compreender melhor o processo de decisão e as barreiras inerentes à mobilidade que os indivíduos têm de enfrentar. A Comissão estará particularmente atenta à mobilidade profissional, a fim de cumprir os compromissos e as obrigações que lhe incumbem por força dos Tratados de Adesão de 2003 e 2005.

A Comissão supervisionará e acompanhará o progresso das acções previstas na presente comunicação através de estudos e inquéritos realizados a nível europeu, nacional ou regional, incluindo os inquéritos «Eurobarómetro» sobre a evolução das atitudes e práticas dos cidadãos relacionadas com a mobilidade profissional. Um relatório intercalar sobre a aplicação da presente comunicação será publicado em 2009.