



**CONSELHO DA  
UNIÃO EUROPEIA**

**Bruxelas, 8 de Junho de 2005 (10.06)  
(OR. en)**

**9927/05**

---

**Dossier interinstitucional:  
2005/0057 (CNS)**

---

**SOC 259  
ECOFIN 200  
UEM 147  
COMPET 125  
MI 90  
RECH 132  
EDUC 98  
ENV 272  
JEUN 35**

**NOTA**

---

de: Conselho (Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores)  
para: Conselho Europeu

---

n.º doc. ant.: 9244/1/05 SOC 228 ECOFIN 162 UEM 123 COMPET 110 MI 83 RECH 119  
EDUC 89 ENV 242 JEUN 30 REV 1 + COR 1 (en) + COR 2 (fr) + COR 3 (nl) +  
COR 4 (et) + COR 5 (de)

n.º prop. Com.: 8008/05 ECOFIN 122 UEM 103 SOC 159 COMPET 62 MI 56 RECH 77  
EDUC 59 ENV 157

---

Assunto: **Orientações Integradas para o Crescimento e o Emprego (2005-2008)**  
– **Proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas  
de emprego dos Estados-Membros**  
= **Abordagem geral**

---

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o texto das orientações para o emprego (2005), sobre o qual o Conselho (EPSCO) definiu uma abordagem geral em 2 de Junho de 2005<sup>(\*)</sup>, a enviar ao Conselho Europeu com vista à sua sessão de 16 e 17 de Junho de 2005.

---

\* As delegações francesa e do Reino Unido mantiveram reservas de análise parlamentar nesta fase.

O Conselho será convidado a manifestar formalmente o seu acordo político sobre o projecto de decisão, uma vez analisados os pareceres do Comité Económico e Social e do Comité das Regiões.

---

Projecto de  
**DECISÃO DO CONSELHO**  
**relativa às Orientações para as Políticas de Emprego dos Estados-Membros**

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia, nomeadamente o n.º 2 do artigo 128.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão<sup>1</sup>,

Tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu<sup>2</sup>,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu<sup>3</sup>,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões<sup>4</sup>,

Tendo em conta o parecer do Comité do Emprego,

Considerando o seguinte:

- (1) O artigo 2.º do Tratado da União Europeia define, para a União, o objectivo de promover o progresso económico e social e um elevado nível de emprego. O artigo 125.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia prevê que os Estados-Membros e a Comunidade se

---

<sup>1</sup> JO C, ..., p....

<sup>2</sup> JO C, ..., p....

<sup>3</sup> JO C, ..., p....

<sup>4</sup> JO C, ..., p....

empenhem em desenvolver uma estratégia coordenada em matéria de emprego e, em especial, em promover uma mão-de-obra qualificada, formada e adaptável, bem como mercados de trabalho que reajam rapidamente às mudanças económicas;

- (2) Em 2000, o Conselho Europeu de Lisboa lançou uma estratégia tendo em vista um crescimento económico sustentável com mais e melhores empregos e o reforço da coesão social, fixando objectivos a longo prazo em termos de emprego; contudo, volvidos cinco anos, os objectivos da estratégia estão longe de ter sido alcançados;
- (3) A apresentação de um conjunto integrado de Orientações para o Emprego e de Orientações Gerais para as Políticas Económicas contribui para reorientar a Estratégia de Lisboa para o crescimento e o emprego. A Estratégia Europeia para o Emprego desempenha um papel preponderante na concretização dos objectivos da Estratégia de Lisboa em matéria de emprego. O reforço da coesão social constitui também um elemento essencial para o êxito da Estratégia de Lisboa. Inversamente, como declarado na Agenda Social, o êxito da Estratégia Europeia para o Emprego contribuirá para a realização duma maior coesão social;
- (3-A) Em conformidade com as conclusões do Conselho Europeu da Primavera, de 22 e 23 de Março de 2005, a União deve mobilizar todos os recursos nacionais e comunitários apropriados – incluindo a política de coesão – das três dimensões (económica, social e ambiental) da Estratégia de Lisboa, de modo a tirar partido das suas sinergias num contexto geral de desenvolvimento sustentável;
- (4) Os objectivos de pleno emprego, qualidade do emprego, produtividade do trabalho e reforço da coesão social devem traduzir-se em prioridades concretas: atrair e reter um maior número de pessoas na situação de emprego, aumentar a oferta de mão-de-obra e modernizar os sistemas de protecção social; melhorar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas e investir mais em capital humano através de uma melhoria da educação e das competências;

- (5) As Orientações para o Emprego só devem ser integralmente revistas de três em três anos, enquanto nos anos intermédios, até 2008, a sua actualização deve ser rigorosamente limitada;
- (5-A) O Comité do Emprego e o Comité da Protecção Social elaboraram um parecer conjunto sobre as Orientações Integradas para o Crescimento e o Emprego (2005-2008);
- (6) As recomendações em matéria de emprego adoptadas pelo Conselho em 14 de Outubro de 2004<sup>1</sup> permanecem um quadro de referência válido,

ADOPTOU A PRESENTE DECISÃO:

*Artigo 1.º*

São aprovadas as Orientações para as Políticas de Emprego dos Estados-Membros apresentadas em anexo.

*Artigo 2.º*

Os Estados-Membros terão em conta as orientações nas suas políticas de emprego darão a conhecer os progressos nessa matéria nos programas nacionais.

*Artigo 3.º*

Os Estados-Membros são os destinatários da presente decisão.

Feito em .....,

Pelo Conselho  
O Presidente

---

<sup>1</sup> JO L 326 de 19.10.2004.

## **Orientações para o emprego (2005-2008)**

### **(Orientações integradas n.ºs 17-24)**

- Orientação n.º 17: Executar políticas de emprego para atingir o pleno emprego, melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho e reforçar a coesão social e territorial
- Orientação n.º 18: Promover uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida
- Orientação n.º 19: Assegurar a existência de mercados de trabalho inclusivos, melhorar a atractividade do trabalho, e torná-lo mais remunerador para os que procuram emprego, incluindo as pessoas desfavorecidas e os inactivos
- Orientação 20: Melhorar a resposta às necessidades do mercado de trabalho
- Orientação 21: Promover a flexibilidade em conjugação com a segurança do emprego e reduzir a segmentação do mercado de trabalho, tendo devidamente em conta o papel dos parceiros sociais
- Orientação 22: Garantir a evolução dos custos do factor trabalho e mecanismos de fixação dos salários favoráveis ao emprego
- Orientação 23: Alargar e aumentar o investimento em capital humano
- Orientação 24: Adaptar os sistemas de educação e formação por forma a poderem responder às novas exigências em matéria de competências

## Orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros

Os Estados-Membros, em cooperação com os parceiros sociais, conduzirão as suas políticas tendo em vista implementar os objectivos e as acções prioritárias a seguir especificados. Para tornar concreta a Estratégia de Lisboa, as políticas dos Estados-Membros promoverão, de maneira equilibrada:

- *Pleno emprego*: Para sustentar o crescimento económico e reforçar a coesão social, é fundamental atingir o pleno emprego e reduzir o desemprego e a inactividade, aumentando a procura e a oferta de mão-de-obra.
- *Melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho*: Os esforços para aumentar as taxas de emprego são indissociáveis do reforço da atractividade do emprego, da qualidade no trabalho e do crescimento da produtividade, bem como da redução do número de trabalhadores pobres devem ser plenamente exploradas. As sinergias entre a qualidade no trabalho, a produtividade e o emprego.
- *Reforçar a coesão social e territorial*: É necessário aplicar com determinação as medidas destinadas a reforçar a inclusão social, a evitar a exclusão do mercado de trabalho e a promover a integração profissional das pessoas desfavorecidas, bem como a reduzir as disparidades regionais em termos de emprego, desemprego e produtividade do trabalho, especialmente nas regiões menos desenvolvidas.

A igualdade de oportunidades e a luta contra a discriminação são igualmente factores essenciais para o progresso. A tomada em consideração das questões de género e a promoção da igualdade entre sexos devem ser asseguradas em todas as acções empreendidas. Enquanto elemento duma nova abordagem intergeracional, deve prestar-se especial atenção à situação dos jovens, implementando o Pacto Europeu para a Juventude, e à promoção do acesso ao emprego ao longo da vida activa. Deve também prestar-se especial atenção à redução significativa das disparidades existentes em matéria de emprego entre os mais desfavorecidos, incluindo os deficientes, e as outras pessoas, bem como entre os nacionais da UE e os de países terceiros, em conformidade com todos os objectivos nacionais.

Na adopção das medidas, os Estados-Membros deverão velar em especial pela boa governação no âmbito das políticas de emprego, devendo criar uma ampla parceria para a mudança através da participação dos órgãos parlamentares e das partes interessadas, nomeadamente a nível regional e local. Os parceiros europeus e nacionais devem desempenhar um papel fundamental. O texto inclui uma série de metas e de referências que foram fixadas a nível da UE no quadro da Estratégia Europeia para o Emprego no contexto das orientações para 2003 e que deverão continuar a ser seguidas com indicadores e quadros de avaliação. Incentivam-se também os Estados-Membros a definirem os seus próprios compromissos e metas em relação aos quais deverão ter em consideração essas orientações para 2003, bem como as recomendações para 2004 aprovadas a nível da UE.

A boa governação exige também uma maior eficácia na afectação dos recursos administrativos e financeiros. De acordo com a Comissão, os Estados-Membros devem utilizar os recursos dos fundos estruturais, em especial do Fundo Social Europeu, para a execução da Estratégia Europeia para o Emprego e apresentar informações sobre as medidas adoptadas. Deve ser concedida especial atenção ao reforço da capacidade institucional e administrativa dos Estados-Membros.

***Orientação 17: Executar políticas de emprego para atingir o pleno emprego, melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho e reforçar a coesão social e territorial. As políticas devem contribuir para atingir uma taxa média de emprego de 70% para a União Europeia no seu conjunto, uma taxa média de emprego de, pelo menos, 60% para as mulheres e de 50% para os trabalhadores mais velhos (55 a 64 anos) até 2010 e para reduzir o desemprego e a inactividade. Os Estados-Membros deverão reflectir na definição dos objectivos nacionais em matéria de taxas de emprego.***

Para realizar estes objectivos, a acção deve concentrar-se nas seguintes prioridades:

- Atrair e reter um maior número de pessoas na situação de emprego, aumentar a oferta de mão-de-obra e modernizar os sistemas de protecção social;
- Melhorar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas;
- Investir mais em capital humano melhorando a educação e as competências.

## 1. ATRAIR E RETER UM MAIOR NÚMERO DE PESSOAS NA SITUAÇÃO DE EMPREGO, AUMENTAR A OFERTA DE MÃO-DE-OBRA E MODERNIZAR OS SISTEMAS DE PROTECÇÃO SOCIAL

O aumento dos níveis de emprego é o meio mais seguro de gerar crescimento económico e de promover economias socialmente inclusivas, assegurando simultaneamente redes de segurança para os que não podem trabalhar. A promoção duma maior oferta de mão-de-obra em todos os grupos, de uma nova abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida, bem como a modernização dos sistemas de protecção social para assegurar a sua adequabilidade, sustentabilidade financeira e capacidade de resposta à alteração das necessidades da sociedade são tanto mais necessárias quanto se prevê uma diminuição da população activa. No âmbito da nova abordagem intergeracional, deve ser concedida especial atenção à resolução das questões das disparidades que ainda subsistem, a nível do emprego, entre homens e mulheres e das baixas taxas de emprego dos trabalhadores mais velhos e dos jovens. São igualmente necessárias medidas para combater o desemprego dos jovens que, em média, atinge o dobro da taxa de desemprego total. Há que criar as condições adequadas para favorecer a realização de progressos em matéria de emprego, quer se trate do primeiro emprego, quer do regresso ao trabalho após um intervalo ou da vontade de prolongar a vida activa. A qualidade do emprego, incluindo o ordenado e as prestações sociais, as condições de trabalho, a segurança do emprego, o acesso à formação ao longo da vida e as perspectivas de carreira, bem como o apoio e os incentivos decorrentes dos sistemas de protecção social, são aspectos fundamentais.

**Orientação 18: Promover uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida** através de:

- *um empenhamento renovado na criação de fileiras profissionais para os jovens e redução do desemprego dos jovens, como se apela no Pacto para a Juventude;*
- *acções decisivas para aumentar a participação das mulheres e reduzir as disparidades existentes entre homens e mulheres a nível do emprego, do desemprego e dos ordenados;*
- *uma melhor conciliação do trabalho com a vida privada e da disponibilização de estruturas acessíveis e económicas de acolhimento para crianças e outras pessoas a cargo;*
- *apoio ao envelhecimento activo, incluindo condições de trabalho apropriadas, uma melhor situação sanitária (em termos ocupacionais) e incentivos adequados ao trabalho e desincentivos à reforma antecipada;*
- *sistemas modernos de protecção social, incluindo pensões e cuidados de saúde, garantindo a sua adequabilidade social, viabilidade financeira e capacidade de resposta à alteração das necessidades, de forma a promover a participação e uma melhor retenção no sistema de emprego, bem como uma vida activa mais longa*

Ver igualmente orientação integrada "Preservar a sustentabilidade económica" (nº 2).

Facilitar o acesso a um posto de trabalho para os candidatos a um emprego, evitar o desemprego e assegurar que os desempregados permanecem fortemente ligados ao mercado de trabalho e aumentam a sua empregabilidade são medidas essenciais para reforçar a participação e lutar contra a exclusão social. Para tal, é necessário eliminar os obstáculos ao mercado de trabalho, prestando assistência na procura efectiva de emprego, facilitando o acesso à formação e outras medidas activas no mercado de trabalho e tornando o trabalho mais remunerador, acabando igualmente com as armadilhas do desemprego, da pobreza e da inactividade. É necessário, em especial, promover a inclusão das pessoas desfavorecidas, nomeadamente dos trabalhadores menos qualificados, no mercado de trabalho, nomeadamente através da expansão dos serviços sociais e da economia social, bem como o desenvolvimento de novas fontes de emprego em resposta às necessidades colectivas. A luta contra a discriminação, a promoção do acesso ao emprego para os deficientes e a integração dos imigrantes e das minorias são aspectos particularmente importantes.

***Orientação 19: Assegurar a existência de mercados de trabalho inclusivos, melhorar a atractividade do trabalho, e torná-lo mais remunerador para os que procuram emprego, incluindo as pessoas desfavorecidas e os inactivos, através:***

- de medidas activas e preventivas no mercado de trabalho, incluindo a identificação antecipada das necessidades, a assistência na procura de emprego, a orientação e a formação no âmbito de planos de acção personalizados, a prestação dos serviços sociais necessários para apoiar a inclusão das pessoas mais afastadas do mercado de trabalho e contribuir para a erradicação da pobreza;
- da revisão constante dos incentivos e dos desincentivos resultantes dos sistemas fiscais e de prestações sociais, nomeadamente no que respeita à gestão e à condicionalidade das prestações e à redução significativa das taxas de imposto efectivas marginais elevadas, nomeadamente para as de baixos rendimentos, garantindo ao mesmo tempo níveis adequados de protecção social;
- de criação de novas fontes de emprego nos serviços para as pessoas e as empresas, nomeadamente a nível local.

A fim de permitir que mais pessoas obtenham melhores empregos, é igualmente necessário reforçar as infra-estruturas do mercado de trabalho a nível nacional e da UE, nomeadamente através da rede EURES, de modo a antecipar melhor e a resolver os eventuais desajustamentos. Neste contexto, é fundamental a mobilidade dos trabalhadores na UE, devendo ser plenamente garantida no contexto dos Tratados da UE. Nos mercados do trabalho nacionais, há igualmente que tomar em consideração a oferta de mão-de-obra suplementar resultante da imigração de nacionais de países terceiros.

**Orientação 20: Melhorar a resposta às necessidades do mercado de trabalho** através da:

- *modernização e reforço das instituições do mercado de trabalho, nomeadamente dos serviços de emprego, tendo também em vista assegurar uma maior transparência das oportunidades de emprego e de formação a nível nacional e europeu*
- *suprimir os obstáculos à mobilidade dos trabalhadores na Europa no âmbito dos Tratados da UE;*
- *antecipação das necessidades em matéria de competências, bem como das lacunas e dos bloqueios do mercado de trabalho;*
- *gestão adequada da migração económica.*

## **2 MELHORAR A ADAPTABILIDADE DOS TRABALHADORES E DAS EMPRESAS**

A Europa tem de reforçar a sua capacidade para antecipar, desencadear e absorver as mudanças económicas e sociais. Para tal, são necessários custos do factor trabalho favoráveis ao emprego, formas modernas de organização do trabalho e mercados do trabalho que funcionem bem, proporcionando maior flexibilidade a par de segurança do emprego, de modo a satisfazer as necessidades das empresas e dos trabalhadores. Tal deveria contribuir igualmente para evitar a segmentação dos mercados de trabalho e para reduzir o trabalho não declarado.

Na economia actual cada vez mais globalizada, com a abertura dos mercados e a contínua criação de novas tecnologias, tanto as empresas como os trabalhadores são confrontados com a necessidade, ou melhor, com a oportunidade, de se adaptarem. Embora, no seu conjunto, este processo de modificações estruturais seja benéfico para o crescimento e o emprego, produz igualmente transformações perturbadoras para alguns trabalhadores e empresas.

As empresas devem tornar-se mais flexíveis a fim de responder a mudanças inesperadas na procura dos seus bens e serviços, adaptar-se às novas tecnologias e ser capazes de inovar constantemente a fim de permanecerem competitivas. Devem igualmente poder responder à crescente procura de um trabalho de qualidade que esteja ligado às preferências pessoais dos trabalhadores e às mudanças familiares, e lidar com o envelhecimento da mão-de-obra e com a contratação de menos jovens. Para os trabalhadores, a vida activa está a tornar-se mais complexa à medida que os padrões laborais se tornam mais diferentes e mais heterogéneos e que um número crescente de transições tem de ser gerido com êxito ao longo de todo o ciclo de vida. Com economias em rápida mutação e as reestruturações daí decorrentes, devem fazer face a novos métodos de trabalho, incluindo uma melhor exploração das tecnologias da informação e da comunicação (TIC), e a alterações do seu estatuto profissional e preparar-se para uma aprendizagem ao longo da vida. A mobilidade geográfica é também necessária a fim de permitir um acesso mais alargado às oportunidades profissionais e à escala da UE.

**Orientação 21: Promover a flexibilidade em conjugação com a segurança do emprego e reduzir a segmentação do mercado de trabalho, tendo devidamente em conta o papel dos parceiros sociais, através:**

- da adaptação da legislação laboral, revendo, sempre que necessário, as diferentes cláusulas contratuais e as relativas ao horário de trabalho;
- do tratamento da questão do trabalho não declarado;
- duma melhor antecipação e gestão positiva da mudança, nomeadamente da reestruturação económica, em especial as alterações ligadas à abertura do comércio, de forma a minimizar os seus custos sociais e a facilitar a adaptação;
- da promoção e divulgação de formas inovadoras e adaptáveis de organização do trabalho, tendo em vista melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho, incluindo a saúde e a segurança;
- do apoio às transições do estatuto profissional, incluindo a formação, a actividade por conta própria, a criação de empresas e a mobilidade geográfica.

Ver também a orientação integrada "Promover uma maior coerência entre as políticas macroeconómicas e estruturais" (nº 4).

A fim de otimizar a criação de postos de trabalho, preservar a competitividade e contribuir para o enquadramento económico geral, a evolução salarial global deve acompanhar o crescimento da produtividade durante o ciclo económico e reflectir a situação do mercado de trabalho. Poderão também ser necessárias iniciativas destinadas a reduzir os custos não salariais do factor trabalho e a rever a carga fiscal, a fim de facilitar a criação de postos de trabalho, em especial no que respeita ao emprego de baixa remuneração.

***Orientação 22: Garantir a evolução dos custos do factor trabalho e mecanismos de fixação dos salários favoráveis ao emprego através:***

- *do incentivo aos parceiros sociais para, no âmbito das suas responsabilidades, fixarem o quadro adequado para os mecanismos de negociação salarial, de modo a reflectir os desafios da produtividade e do mercado de trabalho a todos os níveis importantes e evitar diferenças de salários entre homens e mulheres;*
- *da revisão do impacto sobre o emprego do nível dos custos não salariais do factor trabalho e, sempre que possível, ajustar a sua estrutura e o seu nível, tendo especialmente em vista reduzir a carga fiscal das pessoas que auferem remunerações baixas.*

Ver também a orientação integrada "Garantir que a evolução salarial contribui para a estabilidade macroeconómica e para o crescimento" (nº 5).

### **3 INVESTIR MAIS EM CAPITAL HUMANO MELHORANDO A EDUCAÇÃO E AS COMPETÊNCIAS**

A Europa tem de investir mais em capital humano. Com efeito, demasiadas pessoas não conseguem entrar ou manter-se no mercado de trabalho por não possuírem competências ou por possuírem competências inadequadas. A fim de promover o acesso ao emprego de pessoas de todas as idades, elevar os níveis de produtividade e a qualidade no trabalho, a UE precisa de investir mais e mais eficazmente em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida em benefício dos particulares, das empresas, da economia e da sociedade.

As economias baseadas no conhecimento e nos serviços exigem competências diferentes das indústrias tradicionais, que exigem igualmente uma constante actualização face à transformação e inovação tecnológicas. Os trabalhadores que pretendam manter os seus postos de trabalho e progredir em termos profissionais devem adquirir novos conhecimentos e renovar periodicamente as suas competências. A produtividade das empresas depende da criação e da manutenção de uma

mão-de-obra capaz de se adaptar à mudança. Os governos devem garantir a melhoria dos níveis de sucesso escolar e que os jovens possuam as competências fundamentais necessárias em conformidade com o Pacto Europeu para a Juventude. Todas as partes interessadas devem ser mobilizadas para desenvolver e promover uma verdadeira cultura de aprendizagem ao longo da vida desde a mais tenra idade. A fim de conseguir aumentar substancialmente o investimento *per capita* dos sectores público e privado nos recursos humanos e garantir a qualidade e a eficácia desses investimentos, é importante garantir uma repartição justa e transparente dos custos e das responsabilidades entre todos os intervenientes. Os Estados-Membros devem recorrer mais eficazmente aos fundos estruturais e ao Banco Europeu de Investimento para investimentos na educação e na formação. Para atingir estes objectivos, os Estados-Membros comprometem-se a elaborar estratégias globais de aprendizagem ao longo da vida até 2006 e a implementar o Programa de Trabalho "Educação e Formação 2010".

**Orientação 23: Alargar e aumentar o investimento em capital humano através:**

- de políticas inclusivas e de acções em matéria de educação e formação que facilitem significativamente o acesso ao ensino profissional básico, ao ensino secundário e ao ensino superior, nomeadamente através de estágios e da formação em espírito empresarial;
- de uma redução significativa do número dos casos de abandono precoce da escolaridade;
- da elaboração de estratégias eficientes de aprendizagem ao longo da vida abertas a todos nas escolas, empresas, autoridades públicas e lares, em conformidade com os acordos europeus, incluindo incentivos adequados e mecanismos de partilha de custos, tendo em vista melhorar a participação na formação contínua e no local de trabalho ao longo da vida, em especial no que respeita aos trabalhadores menos qualificados e aos trabalhadores mais velhos.

Ver também a orientação integrada "Reforçar e melhorar o investimento em I&D com vista à criação do Espaço Europeu do Conhecimento" (nº 7).

Porém, não basta definir objectivos ambiciosos e aumentar os níveis de investimento de todos os intervenientes. Para assegurar que, na prática, a oferta satisfaz a procura, os sistemas de aprendizagem ao longo da vida devem ser económicos, acessíveis e adaptáveis à alteração das necessidades. A adaptação e a criação de capacidades dos sistemas de educação e formação são necessárias para melhorar a sua adequabilidade ao mercado de trabalho e a sua capacidade de resposta às necessidades de uma economia e sociedade baseadas no conhecimento e a sua eficiência. As TIC podem ser utilizadas para melhorar o acesso à aprendizagem e adaptá-la mais adequadamente às necessidades das entidades patronais e dos trabalhadores.

É igualmente necessária maior mobilidade, tanto para fins profissionais como educativos, para um acesso mais alargado às oportunidades profissionais à escala da UE. Devem ser suprimidos os obstáculos remanescentes à mobilidade no mercado de trabalho europeu, em especial no que respeita ao reconhecimento e à transparência das qualificações e competências. Seria importante utilizar os instrumentos e referências europeus aprovados para apoiar as reformas dos sistemas de educação e formação nacionais, tal como previsto no Programa de Trabalho "Educação e Formação 2010".

***Orientação 24: Adaptar os sistemas de educação e formação por forma a poderem responder às novas exigências em matéria de competências através:***

- *do aumento e da garantia da capacidade de atracção, da abertura e das normas de qualidade da educação e da formação, do alargamento da oferta de oportunidades de educação e de formação e da garantia de vias curriculares flexíveis e do aumento da mobilidade para estudantes e formandos;*
- *da facilitação e diversificação do acesso de todos à educação e à formação e ao conhecimento através da organização do tempo de trabalho, dos serviços de apoio à família, da orientação profissional e, se adequado, de novas formas de partilha dos custos;*
- *da resposta a novas necessidades ocupacionais, competências essenciais e futuros requisitos em matéria de competências, melhorando a definição e a transparência das qualificações, o seu reconhecimento efectivo e a validação da aprendizagem não oficial e informal.*

## **Metas e referências fixadas na Estratégia Europeia para o Emprego**

Em 2003, foram decididas as seguintes metas e referências na Estratégia Europeia para o Emprego:

- *Cada desempregado deve beneficiar de uma nova oportunidade antes de completados seis meses de desemprego, no caso dos jovens, e 12 meses de desemprego, no caso dos adultos, sob a forma de formação, reconversão, prática profissional, um emprego ou outra medida de empregabilidade, combinada, se necessário, com assistência na procura de emprego*
- *Até 2010, 25% dos desempregados de longa duração devem participar numa medida activa sob a forma de formação, reconversão, prática profissional, ou outra medida de empregabilidade, com o objectivo de atingir a média dos três Estados-Membros mais avançados*
- *Os candidatos a emprego na UE devem poder consultar todas as ofertas de trabalho publicitadas através dos serviços de emprego dos Estados-Membros*
- *Um aumento, até 2010, de 5 anos na idade média efectiva de saída do mercado de trabalho na UE (em relação aos 59,9 em 2010)*
- *Até 2010, facultar, em todos os Estados-Membros, o acolhimento de pelo menos 90% das crianças entre os 3 anos e a idade de entrada obrigatória na escola e de pelo menos 33% das crianças com menos de 33 anos*
- *Uma taxa média de abandono escolar não superior a 10% em toda a UE*
- *Até 2010, pelo menos 85% das pessoas com 22 anos terem completado o ensino secundário na União Europeia*
- *O nível médio de participação na aprendizagem ao longo da vida na União Europeia ser de, pelo menos, 112,5% da população adulta em idade de trabalhar (grupo etário dos 25-64 anos)*