

Constituição, Coesão Social e Luta contra a Pobreza na União Europeia

Noémia Pizarro, IEEI

Introdução

As desigualdades entre as regiões da União Europeia (UE) ao nível do rendimento e do emprego têm diminuído ao longo da última década. Continuam, no entanto, a existir grandes diferenças: na Grécia e em Portugal, por exemplo, o PIB *per capita* continua a ser de apenas 70%, ou menos, relativamente à média da União.

Com o alargamento, as disparidades aumentam fortemente, bastando ver que a média do PIB *per capita* nos 10 novos países é inferior a metade da média da União dos Quinze, e apenas 56% das pessoas em idade activa estão empregadas, em comparação com os 64% da UE a 15.

A política de coesão é um dos fundamentos da construção europeia, sendo a única política da União que se destina exclusivamente ao combate das desigualdades económicas e sociais entre os vários Estados membros. Neste aspecto, ela influencia directamente todos os cidadãos que vivem na UE, independentemente da sua nacionalidade. O objectivo da coesão parte do pressuposto de que só reduzindo as disparidades é possível assegurar que todas as regiões e grupos sociais contribuam para o desenvolvimento económico da União e possam dele beneficiar. A realização deste fim assenta numa ideia de solidariedade de acordo com a qual, basicamente, os mais ricos devem contribuir para ajudar os mais pobres, com base na transferência de recursos entre os Estados membros através do orçamento da União.

A política de coesão deve hoje ser vista, em todas as suas dimensões, como parte integrante da Estratégia de Lisboa, acordada há quatro anos em Portugal, como uma plataforma para o desenvolvimento da Europa.

A Estratégia de Lisboa

Em Março de 2000, o Conselho Europeu de Lisboa apresentou uma estratégia global para a UE, cujo objectivo era "transformar a União na economia mais competitiva e dinâmica do mundo, **capaz de sustentar o crescimento económico com mais e melhores empregos e coesão social reforçada**". A ideia base da Estratégia de Lisboa é a de que só promovendo uma economia forte se pode estimular a criação de empregos e favorecer as políticas sociais e ambientais, assegurando assim um desenvolvimento sustentável e a coesão social na União Europeia.

No que à coesão social diz respeito, o Conselho Europeu de Lisboa fixou por objectivo, entre outros, a redução significativa da pobreza até 2010, tendo em conta que continua a existir um risco de pobreza acrescido em vários dos Estados membros da União, devido a causas tão diversas como o desemprego ou a fragilidade dos sistemas de protecção social e de pensões.

O último relatório de avaliação dos progressos realizados na execução da Estratégia de Lisboa faz notar que, apesar de alguns avanços, há um importante número de reformas e de investimentos que são da responsabilidade dos Estados membros e que ainda não foram concretizados. Um dos grandes desafios para o futuro da Estratégia é, assim, a consciencialização pelos governos nacionais de que as medidas tomadas a nível europeu são apenas uma parte do conjunto de acções necessárias para a sua efectiva realização.

O que é a coesão social?

O conceito de coesão social é abrangente e cobre os seguintes aspectos principais, nem todos tratados ao nível europeu da mesma maneira:

- **Igualdade e justiça distributiva:** neste domínio, os Estados membros continuam a desempenhar um papel quase exclusivo, já que o orçamento da União impede que esta leve a cabo qualquer tarefa no domínio da redistribuição da riqueza.

- **Políticas estruturais:** a União tem contribuído para o desenvolvimento das regiões mais pobres por via da distribuição dos fundos estruturais. Se, em termos globais, tal contribuição financeira (complementar à dos Estados membros) tem sido quase simbólica, ela tem dado, em muitos casos, um impulso estratégico fundamental para a autonomia das forças produtivas das regiões mais pobres e vulneráveis.

- **Relações no interior do mercado de trabalho:** ao envolver os parceiros sociais na tomada de decisões chave ao nível europeu e ao dar-lhes um lugar no Comité Económico e Social - um importante órgão consultivo no sistema comunitário - a UE desempenhou um papel reconhecidamente construtivo na formação de consensos entre entidades patronais e trabalhadores.

- **Regras mínimas comuns nos domínios social e da mobilidade profissional:** apesar de muitas das medidas neste domínio permanecerem na esfera nacional, há uma certa tendência para a harmonização. A Constituição Europeia declara, no seu artigo I-13º, que a política social é uma competência partilhada entre a União e os Estados membros (excepto nalguns aspectos).

O Alargamento e a Globalização

O recente alargamento da União a 25 Estados membros (e, subsequentemente a 27 ou a mais), a par da globalização das sociedades contemporâneas, constitui um desafio sem precedentes para a competitividade e coesão internas da União, por vários motivos:

- haverá um aumento do desnível do desenvolvimento económico no interior da UE;

- o problema das disparidades sofrerá uma mudança geográfica em direcção ao Leste;

- a situação de emprego tenderá a tornar-se mais difícil (o desemprego de longa duração, por exemplo, é de 8% nos novos países, em comparação com os 3% da UE a 15);

- existirá uma provável aceleração na reestruturação económica resultante da globalização, da abertura dos mercados, da revolução tecnológica, do desenvolvimento da sociedade e economia do conhecimento, do envelhecimento da população e do aumento da imigração.

A Política Social na UE

A política social e de emprego é um dos pilares fundamentais de uma estratégia de coesão social e de combate à pobreza.

Apesar das particularidades de cada sistema nacional de protecção social, todos os países europeus se confrontam hoje com problemas idênticos como os da gestão das despesas de saúde, a insuficiência dos recursos do sistema público de segurança social, a exclusão social e a pobreza, a redução da população activa. Sendo o social uma parte da vida quotidiana, a sua gestão implica uma proximidade entre governantes e governados que caracteriza a vida interna dos Estados, mas que não se encontra ainda ao nível europeu. É também esse o motivo que explica a lenta evolução da política social europeia, com os países relutantes em abdicar dos seus poderes nesse domínio.

A política social europeia não é, contudo, uma mera construção teórica. A necessidade de assegurar uma liberdade efectiva de circulação dos trabalhadores europeus e o aumento do nível de vida tem inúmeras consequências práticas.

A União Europeia criou diversas regras que têm incidência directa sobre os trabalhadores e cuja integração nas legislações nacionais tem contribuído para a melhoria do seu estatuto. Eis alguns exemplos:

- Os jovens só podem trabalhar a partir dos 15 anos de idade. Não lhes é permitido fazer horas extraordinárias antes dos 18 anos;
- Os trabalhadores adultos devem usufruir de um descanso de 11 horas entre dias de trabalho (com excepções para determinados grupos profissionais);
- Todos os trabalhadores têm direito a um contrato que estipule a sua remuneração, férias e prazos de notificação;
- Devem ser adoptadas medidas especiais de saúde e segurança para mulheres grávidas, puérperas ou lactantes. As mulheres não podem ser despedidas pelo motivo de terem filhos, estarem grávidas ou em licença de maternidade.

O que é a Política Social Europeia?

Os principais objectivos da política social europeia, estão descritos no artigo 136º do Tratado CE (Tratado de Roma). Baseiam-se na Carta Social Europeia de 1961 (Conselho da Europa) e na Carta dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores de 1989 da UE:

"A Comunidade (a UE) e os Estados membros (...) terão por objectivos:

- a promoção do emprego;
- a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria;
- uma protecção social adequada;
- o diálogo entre parceiros sociais;
- o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista um nível de emprego elevado e duradouro, e
- a luta contra as exclusões".

Para prosseguir estes objectivos, a União pode actuar nos seguintes domínios (art. 137º TCE):

Saúde e segurança dos trabalhadores | Condições de trabalho | Segurança social e protecção social dos trabalhadores | Protecção dos trabalhadores após o final dos contratos | Representação e defesa colectiva dos interesses dos trabalhadores | Condições de emprego de nacionais de países terceiros | A integração de pessoas excluídas do mercado de trabalho | Informação e consulta dos trabalhadores | Igualdade entre homens e mulheres no que respeita às oportunidades do mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho | Combate à exclusão social | Modernização dos sistemas de protecção social

Como actua a UE na política social?

a) Em princípio, o Conselho pode elaborar directivas ou adoptar medidas por maioria qualificada e em co-decisão com o Parlamento Europeu, após consulta ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões. Fá-lo nos seguintes domínios: **saúde e segurança dos trabalhadores, condições de trabalho, informação e consulta dos trabalhadores, igualdade entre homens e mulheres no trabalho e integração dos excluídos do mercado de trabalho.**

b) Nas seguintes matérias, o Conselho só pode decidir por unanimidade: segurança social e protecção social; protecção dos trabalhadores após o final do contrato de trabalho; representação e defesa colectiva dos interesses dos

trabalhadores; condições de emprego de nacionais de países terceiros.

c) O Tratado de Nice introduz uma cláusula que permite a passagem da unanimidade à maioria qualificada, caso todos os Estados membros expressem o seu acordo neste sentido (excepto para a segurança e a protecção social dos trabalhadores).

d) Finalmente há sectores nos quais o Conselho não tem o direito de intervir e que permanecem da competência exclusiva dos Estados membros: fixação de remunerações, direito sindical, direito de greve e lock-out. No entanto, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias já considerou que, por exemplo, o direito à greve não deveria perturbar a livre circulação no interior da União. Tal revela que a União acaba por exercer a sua influência mesmo em domínios excluídos da sua competência.

e) Em todos os domínios de política social em que a União pode intervir, a legislação comunitária deve limitar-se a estabelecer normas mínimas. No que respeita à promoção do Emprego, objecto de um capítulo autónomo do Tratado, as decisões adoptam-se através do chamado Método Aberto de Coordenação que, neste caso, consiste na coordenação das várias políticas nacionais de emprego de acordo com um número de orientações definidas anualmente pelo Conselho e cuja concretização pelos EM é avaliada anualmente pela Comissão Europeia. O Tratado exclui, portanto, em matéria de emprego, qualquer harmonização das legislações nacionais.

Fundo Social Europeu (FSE)

O FSE é um dos quatro fundos estruturais da UE, cuja missão comum consiste em reduzir as diferenças dos níveis de vida dos cidadãos e das regiões da União. O FSE concentra-se principalmente no apoio individual de que os cidadãos necessitam para se tornarem mais “empregáveis”, mas pode igualmente ser usado para ajudar a melhorar sistema e estruturas que façam o próprio mercado laboral funcionar com maior eficácia. A gestão do FSE baseia-se nas ideias de noções de parceria, acção local e avaliação da eficácia, constituindo um instrumento financeiro essencial ao serviço da Estratégia Europeia para o Emprego.

Através do FSE, a UE tem conseguido apoiar inúmeros projectos bem sucedidos.

Em Portugal, por exemplo, várias escolas utilizaram o Fundo Social para proporcionar formação qualificante aos jovens que, após concluírem a sua escolaridade básica, pretendam ingressar no mercado de trabalho. Os cursos correspondem às necessidades de formação que são manifestadas às escolas pelo tecido empresarial da região e os jovens são rapidamente integrados pelas empresas.

Para mais informações sobre o Fundo Social Europeu, consulte

www.igfse.pt

A política social ao longo dos Tratados

Embora a dimensão social não esteja ausente do Tratado de Roma, ela só aí aparece a título meramente acessório. Só na década de 70, e com os primeiros efeitos da crise de petróleo a fazerem-se sentir, é que os países membros da CEE se decidiram a intervir em conjunto em matéria social. Será apenas no final dos anos 80 que será inscrita no tratado a intenção dos Estados membros de fazerem da política social uma matéria de reflexão e de acção comum.

O Tratado de Roma de 1957. O objectivo dos fundadores da CEE era, no

princípio, de natureza económica e a sua estratégia fundava-se numa visão liberal da economia. Deste modo, as intervenções em matéria social serão durante muito tempo um sub-produto da política económica e terão o objectivo limitado de evitar o falseamento das regras da concorrência e criar um mercado comum em que se assegure a livre circulação dos trabalhadores. A dimensão social não estava, no entanto, completamente ausente das preocupações dos países fundadores encontrando-se, no Tratado de Roma, entre os objectivos da UE, o de “melhorar as possibilidades de emprego dos trabalhadores e de contribuir para o aumento do seu nível de vida”.

O Tratado criava também um **Fundo Social Europeu** destinado a “promover no interior da Comunidade facilidades de emprego e a mobilidade geográfica e profissional dos trabalhadores”. Na mesma linha, os redactores do tratado previam a execução de “uma política de formação profissional que possa contribuir para o desenvolvimento harmonioso tanto das economias nacionais como do mercado comum”.

O **Acto Único Europeu de 1986** deu um novo impulso à política social, especialmente nos domínios da higiene e da segurança no trabalho, no diálogo com os parceiros sociais e na coesão económica e social.

O **Tratado de Maastricht de 1993** veio reforçar as bases legais da política social com a adopção do Protocolo social anexo ao Tratado, assinado pelos 12 Estados membros na altura, mas que não vinculava o Reino Unido. O Protocolo autorizava os Estados membros a “recorrer às instituições, procedimentos e mecanismos no Tratado com o objectivo de adoptar entre eles e aplicar as acções e as decisões necessárias para tornar o Protocolo efectivo.” É o início de um sistema da Europa a duas velocidades que irá complicar o funcionamento das instituições e das políticas, através da cláusula do *opting-out*.

Em 1999, os Trabalhistas ganham as eleições e o Reino Unido junta-se ao protocolo social.

O Tratado de Amsterdão (1997)

O TA, que entrou em vigor em 1999, assinala uma importante viragem para a política social e de emprego na Europa. Em Amesterdão, os Chefes de Estado e de Governo acrescentaram ao Tratado todo um capítulo dedicado ao emprego e, pela primeira vez, declararam ser a política neste domínio uma missão europeia comum. O Tratado introduz igualmente uma série de novos objectivos para a política social europeia (o protocolo social é integrado no texto do Tratado). Por exemplo, a UE passou a poder adoptar medidas de combater à discriminação e de luta contra a exclusão.

O **Conselho Europeu de Lisboa** de Março de 2000 sobre a reforma económica, o emprego e a coesão social culmina na chamada “Estratégia de Lisboa”, que traduz um compromisso para com uma nova agenda económica e social para o ano 2000 e seguintes. Os Estados membros acordam num novo objectivo estratégico para a UE para esta década: **tornar-se a economia do conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de sustentar o crescimento económico com mais e melhores empregos e coesão social reforçada.**

O **Tratado de Nice**, que entrou em vigor em 2003, alarga o âmbito do artigo 137º, juntando aos domínios em que a União pode agir para prosseguir os seus objectivos de política social os do combate à exclusão social e da modernização dos sistemas de protecção social.

Coesão e política social: o que traz de novo a Constituição Europeia?

As disposições sobre emprego e política social permanecem praticamente inalteradas na nova Constituição Europeia. As tentativas realizadas para reduzir os domínios cobertos pela unanimidade falharam, muito devido à forte oposição do Reino Unido.

Apesar disso, o texto constitucional traz algumas novidades com impacto para a política de coesão social europeia

A primeira parte da Constituição estabelece os conceitos-chave, os objectivos e os valores em que se funda a União. Muitos deles figuravam já nos anteriores tratados, embora na Constituição o princípio da não discriminação seja objecto de uma atenção especial, sendo elevado à categoria de valor que fundamenta a própria União Europeia.

Muitos destes objectivos e valores figuravam já nos anteriores tratados, mas no actual é dado um relevo significativo ao princípio da não discriminação, que é ainda mais acentuado com a constitucionalização da Carta dos Direitos Fundamentais.

Assim, o artigo I-3º, nº3 consagra como objectivos fundamentais da União o "combate à exclusão social e à discriminação", bem como a promoção da justiça e a protecção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a protecção dos direitos das crianças.

Juntamente com aqueles objectivos, o artigo I-3º do texto constitucional enuncia o pleno emprego (e o progresso social) como um dos objectivos da União, o que significa um alargamento considerável das metas que a União se coloca já que os tratados actuais se referem apenas ao objectivo de atingir um "elevado nível de emprego".

O artigo I-4º enumera as liberdades fundamentais da União e estabelece a proibição de todas as formas de discriminação em razão da nacionalidade.

O artigo I-15º, nº 2, por sua vez, refere que a União toma medidas para garantir a coordenação das políticas de emprego dos Estados membros, definindo, nomeadamente, as directrizes para essas políticas das políticas económicas e sociais, remetendo para as disposições específicas (na Parte III) que requerem que a União adopte orientações para assegurar a coordenação das políticas de emprego dos Estados membros, uma referência à Estratégia europeia para o Emprego, criada em 1997.

Outra novidade tem a ver com a consagração, no artigo I-15º, nº3, da possibilidade de a União "tomar iniciativas" para garantir que os Estados membros coordenem as suas políticas sociais. Esta possibilidade substitui o termo "cooperação" que é utilizado pelo Tratado de Nice, mas a forma vaga da sua formulação contrasta com a redacção da disposição relativa às políticas económicas (nº1 do mesmo artigo), segundo a qual "os Estados membros coordenam as suas políticas económicas no âmbito da União".

Os capítulos sobre Emprego (III-203º-208º) e política social (III-209º-219º)

A parte III da Constituição refere-se às políticas e ao funcionamento da União. Nas suas cláusulas de "aplicação geral" (Título I), afirma-se que nas suas áreas de actividade, a União se deve orientar no sentido da eliminação das desigualdades e na promoção da igualdade entre homens e mulheres. Também se afirma que a União deve combater a discriminação por motivos raciais, sexuais, de origem étnica, religiosa ou de crença, idade, deficiência ou orientação sexual.

Apesar das poucas alterações no que respeita ao método de tomada de decisões na política social, uma área onde há uma passagem clara da unanimidade para a maioria qualificada é o domínio da segurança social para trabalhadores migrantes. Estas novas disposições estão contidas no artigo III-136º. No entanto, na versão final do texto constitucional, os Estados membros decidiram introduzir um "travão de emergência", de acordo com o qual se um Estado considera que as medidas tomadas com base naquela disposição afectam os princípios do seu sistema de segurança social ou o seu equilíbrio financeiro, pode pedir que o Conselho Europeu avalie a questão, no prazo de 4 meses, findo o qual reenvia para o Conselho de Ministros ou solicita à Comissão Europeia uma nova proposta.

Os parceiros sociais

É feita uma referência específica ao papel dos parceiros sociais e do diálogo social na União Europeia. Neste sentido, o artigo I-48º afirma que a União Europeia “reconhece e promove o papel dos parceiros sociais ao nível da União, tendo em conta a diversidade dos sistemas nacionais, e facilita o diálogo entre eles, no respeito pela sua autonomia”.

Direitos Fundamentais

A Parte II da Constituição é formada pela Carta dos Direitos Fundamentais, que se torna assim juridicamente obrigatória, constituindo esta inclusão uma das principais inovações... O preâmbulo da Carta refere-se à necessidade de reforçar a protecção dos direitos fundamentais “à luz das alterações na sociedade, do progresso social e dos desenvolvimentos tecnológicos tornando esses direitos mais visíveis na Carta”. A Carta define um conjunto de direitos, liberdades e princípios, alguns específicos para os cidadãos da União, outros destinados aos cidadãos em geral. Os direitos de natureza económica e social aí contidos resultam da Carta Social Europeia e da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores.

No domínio social, os principais direitos consagrados são:

- liberdade de reunião e associação;
- liberdade de acesso a uma profissão e direito ao trabalho;
- direito de não sofrer discriminações;
- direito à igualdade entre homens e mulheres, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração;
- direito à informação e à consulta dos trabalhadores na empresa;
- direito de negociação e acção colectiva;
- o direito de acesso aos serviços de emprego;
- direito a protecção em caso de despedimento sem justa causa;
- direito a condições de trabalho justas e equitativas;
- proibição de trabalho infantil e protecção dos jovens no trabalho;
- direito de acesso às prestações de segurança social e à assistência social.

A constitucionalização destes direitos vem reforçar a protecção jurídica dos cidadãos, que podem agora invocar, perante os tribunais nacionais, a violação dos seus direitos por parte das instituições comunitárias ou por parte dos próprios Estados, quando apliquem direito comunitário.

Emprego, pobreza e exclusão social

O emprego é um factor fundamental de inclusão social, não só porque gera rendimento, mas também porque pode promover a participação social e o desenvolvimento pessoal. É importante sublinhar, no entanto, que o emprego não conduz por si só à inclusão social, devendo articular-se e integrar-se com outras políticas relacionadas de combate à pobreza.

É um facto que o desemprego de longa duração está estreitamente associado a perturbações sociais, dado que as pessoas que não têm emprego por um longo período de tempo tendem a perder as competências e a auto-estima necessárias para voltar a adquirir um lugar no mercado de trabalho, a menos que lhe seja prestado um apoio adequado e atempado.

A ilustrar o facto de que ter um emprego é uma forma muito eficaz de prevenir o risco de pobreza e de exclusão social, as estatísticas mostram que apenas 7% da população com emprego (e 6% dos trabalhadores por conta de outrem) na UE viviam, em 2002, abaixo do limiar de risco da pobreza, por oposição a 38% dos desempregados e 25% dos inactivos.

Apesar dos progressos realizados nos últimos anos, o número de pessoas em risco de pobreza em 2001 na UE era ainda muito elevado – 55 milhões – o correspondente a 15% da população total, com mais de metade em risco persistente. Este risco era mais importante nos países do Sul da Europa e na Irlanda onde, em 2001, atingia o valor mais elevado (21%). Em Portugal, 20% da

população estava nesta data exposta ao risco de pobreza. No âmbito da estratégia de Lisboa, os Estados-Membros desenvolveram e aplicaram a partir de 2001 **estratégias nacionais de inclusão social**, coordenando as respectivas políticas de combate à pobreza e à exclusão social com base num método aberto que conjuga objectivos comuns, Planos de Acção Nacionais e um programa de acção da Comunidade. Consulte o Plano Nacional de Acção para a Inclusão em www.pnai.pt

A Política social da UE e os direitos dos trabalhadores comunitários

Para atingir os seus objectivos de coesão social e de combate à pobreza, a UE foi forjando uma política social e que se traduziu na concessão de reais direitos aos trabalhadores europeus.

Actualmente, existem normas europeias mínimas em matéria de tempo de trabalho, protecção dos jovens no trabalho, despedimentos colectivos, transferência de propriedade das empresas e insolvência da entidade empregadora. A atribuição de muitos desses direitos deveu-se ao papel pró-activo do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, que sempre fez uma interpretação alargada, não só da legislação comunitária, como das suas próprias competências.

O conhecimento dos seus direitos é fundamental para o efectivo exercício da cidadania europeia. Seguidamente encontrará alguns dos direitos que lhe pertencem, enquanto trabalhador ou seu familiar, pelo facto de pertencer à União Europeia. Mais informações sobre direitos do trabalhador migrante comunitário poderão ser obtidas em http://europa.eu.int/citizensrights/index_pt

Trabalhar na União Europeia: conheça os seus direitos	
Como posso aceder a um emprego num país da UE?	Nas mesmas condições e com os mesmos direitos do que um nacional desse país. No entanto, os empregos que implicam o exercício do poder público e de funções destinadas à "salvaguarda dos interesses gerais do Estado" (forças armadas, polícia, justiça, administração fiscal, etc.) podem ficar reservados aos nacionais desse Estado membro.
Necessito de uma autorização de residência para trabalhar noutro país da UE?	Trabalhar num outro país da União confere-lhe o direito de nele residir. Para períodos de residência superiores a três meses, este direito é reconhecido através da emissão de uma autorização de residência pelo Estado membro onde trabalha. Convém que saiba que esta autorização de residência é uma formalidade meramente administrativa o que significa que o seu direito de residência existe independentemente dessa formalidade e não pode ser impedido de permanecer no país pelo simples facto de não a possuir. Pode, no entanto, ser obrigado a pagar uma multa se não obtiver o documento junto das autoridades competentes.
O reconhecimento das minhas qualificações é automático?	Existem, por vezes, diferenças importantes de um país para outro no que se refere aos diplomas e aos sistemas de formação. Por estes motivos, a União Europeia criou mecanismos de reconhecimento que lhe permitem utilizar os seus diplomas num outro Estado membro. O princípio de base é simples: se possui as qualificações para exercer uma profissão no seu país de origem, possui qualificações para a exercer nos restantes países da União. Foi instituído a nível comunitário um sistema geral de reconhecimento das qualificações no que se refere à maior parte das profissões regulamentadas. Assim, se pretender exercer uma profissão regulamentada (por exemplo, professor, advogado, engenheiro, psicólogo) no país de acolhimento, ser-lhe-á necessário, antes de mais, obter o reconhecimento do seu diploma dirigindo, para o efeito, um pedido nesse sentido às autoridades

	competentes do país onde pretende trabalhar. Estas dispõem de quatro meses para lhe dar uma resposta.
Em que regime de segurança social devo inscrever-me?	Os regulamentos comunitários não procuram harmonizar os sistemas de segurança social, mas simplesmente coordená-los. Em princípio, deve estar inscrito num regime de segurança social no país onde trabalha. Tem direito, em matéria de segurança social, às mesmas prestações que os nacionais do país onde exerce uma actividade, que também abrangem, em certas circunstâncias, a sua família. Estes direitos dizem respeito às prestações de doença e de maternidade (cuidados de saúde e subsídios), de invalidez, de velhice e de sobrevivência, de acidente de trabalho e de doença profissional, por morte e de desemprego, bem como às prestações familiares. A assistência social, as pensões complementares não oficiais e as pensões de pré-reforma não são abrangidas pela regulamentação comunitária. Paralelamente e em contrapartida, deverá pagar as mesmas quotizações. Para determinar se reúne as condições de concessão de uma prestação social são tomados em consideração os períodos de inscrição ou de trabalho para efeitos de segurança social noutro país.
De que benefícios sociais posso usufruir no país onde trabalho?	Dado que as regalias sociais são, em geral, estabelecidas por cada Estado membro, é óbvio que diferem de país para país, mas poderá em princípio beneficiar das mesmas regalias que os nacionais do Estado membro onde trabalha. Os exemplos que em seguida se referem ilustram algumas regalias sociais concedidas em certos Estados membros e reconhecidas como tal pela jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias: - passes sociais, emitidos por um organismo nacional de caminhos-de-ferro, para famílias numerosas; - subsídio concedido a deficientes adultos, por um Estado-Membro, aos seus próprios nacionais; - empréstimos sem juros por cada nascimento de um filho, concedidos por uma instituição de crédito de direito público, com base em directrizes e com o auxílio financeiro do Estado, a famílias de baixos rendimentos, com vista a promover a natalidade; - rendimento garantido para idosos; - subsídios para jovens à procura de emprego; - prestação social que garanta meios de subsistência mínimos; - possibilidade de um trabalhador, que vive em concubinato com uma pessoa não nacional do Estado membro de acolhimento, obter uma autorização de residência para essa pessoa enquanto viver com ela; - bolsas que permitam seguir uma formação noutro Estado membro que não o de acolhimento, no âmbito de um acordo bilateral, mesmo se tais acordos limitam a prestação das bolsas aos nacionais dos Estados membros signatários, - ajudas à formação, com vista à prossecução de estudos secundários ou pós secundários; - financiamento dos estudos dos filhos que continuem a cargo dos trabalhadores, mesmo se tais estudos tiverem lugar noutro Estado membro, nomeadamente no Estado membro de origem.
Os meus familiares podem vir comigo para outro país da UE?	Os membros da sua família, independentemente da nacionalidade, têm o direito de o acompanhar ou de, mais tarde, a si se juntarem no país em que trabalha. Este direito não abrange apenas o seu cônjuge, alargando-se aos seus descendentes com menos de vinte e um anos ou a seu cargo, bem como aos seus ascendentes — e aos do seu cônjuge — a seu cargo. No que se refere aos restantes membros da sua família, o país de acolhimento deverá facilitar a sua admissão no seu território.
Em que país pago os	É importante saber se, trabalhando noutro Estado membro e tendo para lá transferido o seu domicílio, passa a ter «domicílio fiscal» nesse país. A

meus impostos?	definição de «domicílio fiscal» varia entre os Estados membros, que celebraram entre si acordos fiscais destinados nomeadamente a evitar a dupla tributação dos rendimentos. Estes acordos permitem igualmente determinar onde se encontra o «domicílio fiscal» de uma pessoa quando as legislações do país de acolhimento e do país de origem permitam considerar a pessoa em questão como domiciliada nos dois países. Como «domiciliado fiscal» num país da União, deve normalmente lá declarar a totalidade dos seus rendimentos. Pode igualmente lá estar sujeito a outros impostos como os direitos de sucessão ou o imposto sobre a fortuna. Se, exercendo um trabalho assalariado noutro Estado membro, mantém o seu «domicílio fiscal» em Portugal, as remunerações e salários são geralmente sujeitas a imposto no Estado onde o emprego é efectivamente exercido.
E se ficar desempregado?	Tem o direito de permanecer num outro país da União para aí procurar um emprego durante um prazo razoável. Uma vez que não existe qualquer disposição comunitária que delimite esse prazo, os Estados membros consideram geralmente um período de seis meses, embora alguns continuem a considerar um período de três meses. Será, porém, conveniente certificar-se da situação concreta com as autoridades do Estado membro onde procura emprego. Se pretender, pode inscrever-se nos serviços de emprego que lhe devem prestar um auxílio equivalente ao prestado aos nacionais nas mesmas condições, sem que lhe possa ser imposta qualquer condição em termos de residência. Saiba ainda que pode continuar a receber, durante um período máximo de três meses, os subsídios de desemprego que eventualmente já recebe, desde que preencha um certo número de condições.

A intervenção da sociedade civil

A Plataforma social

A Plataforma das ONG's europeias do sector social foi criada em 1995 e reúne 40 organizações não governamentais, federações e redes europeias que procuram promover a dimensão social da UE. Os seus membros representam inúmeras organizações, associações e outros organismos que defendem os interesses de um grande número de grupos da sociedade civil – organizações de mulheres, de idosos, deficientes, desempregados, migrantes, pessoas em situação de pobreza, homossexuais, entre outras. Entre as organizações que pertencem à Plataforma encontram-se muitas que trabalham sobre as questões de justiça social, educação, saúde ou racismo.

A Plataforma tem por objectivo canalizar as preocupações dos cidadãos europeus nestes domínios, que se juntaram por considerarem que estes são problemas comuns a todos os países da União. A plataforma assegura também uma grande circulação das informações relativas às actividades e políticas da União, através dos membros nacionais.

Os membros da Plataforma insistem sobre o papel fundamental que as ONG's podem desempenhar na promoção de uma sociedade igualitária, fundada na protecção e na melhoria dos direitos do homem. De acordo com eles, as ONG's devem ser consideradas como parceiras plenas e ser consultadas pelos decisores políticos sobre todas as questões importantes, desenvolvendo e consolidando o diálogo civil entre as ONG's europeias e as instituições da União.

Em Portugal, existem diversas ONG's de desenvolvimento que se dedicam ao combate contra a pobreza e a exclusão social. Algumas delas, como a Rede Europeia contra a Pobreza/Portugal ou a Cáritas portuguesa, são as representantes nacionais de redes europeias que também pertencem à Plataforma Social. Através do seu funcionamento em rede.