



DIÁRIO DA REPÚBLICA

Quarta-feira, 7 de Novembro de 2007

Número 214

ÍNDICE

Presidência do Conselho de Ministros

Resolução do Conselho de Ministros n.º 173/2007:

Aprova um conjunto de medidas de reforma da formação profissional, acordada com a generalidade dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social. 8135

Ministério da Justiça

Portaria n.º 1441/2007:

Indica as conservatórias competentes para a tramitação do regime especial de constituição imediata de associações 8151

Ministérios do Ambiente, do Ordenamento do Território e do Desenvolvimento Regional e da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas

Portaria n.º 1442/2007:

Anexa à zona de caça associativa da Figueirinha, Alcaria do Coelho e outras vários prédios rústicos situados na freguesia de São Miguel do Pinheiro, município de Mértola, e nas freguesias de Santa Bárbara de Padrões e São Marcos da Ataboeira, município de Castro Verde (processo n.º 1857-DGRF) 8152

Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas

Decreto n.º 27/2007:

Exclui do regime florestal parcial uma área de 47,2 ha situada no perímetro florestal das Dunas de Mira, a qual se destina à implementação de um empreendimento turístico, e submete ao regime florestal parcial uma área de 104,2948 ha, a qual é integrada no perímetro florestal das Dunas de Mira 8152

Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações

Decreto-Lei n.º 374/2007:

Transforma a EP — Estradas de Portugal, E. P. E., em sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, passando a designar-se por EP — Estradas de Portugal, S. A. 8154

Região Autónoma dos Açores

Decreto Legislativo Regional n.º 24/2007/A:

Estabelece o regime jurídico da actividade apícola e da produção, transformação e comercialização de mel na Região Autónoma dos Açores 8162

Decreto Regulamentar Regional n.º 24/2007/A:

Aprova os quadros regionais das ilhas Santa Maria, São Miguel, Terceira, Graciosa, São Jorge, Pico, Faial, Flores e Corvo. 8168

Região Autónoma da Madeira**Decreto Legislativo Regional n.º 15/2007/M:**

Altera o n.º 1 do artigo 3.º dos Estatutos da VIALITORAL, Concessões Rodoviárias da Madeira, S. A., que constituem o anexo I e parte integrante do Decreto Legislativo Regional n.º 21-A/99/M, de 24 de Agosto 8200

Decreto Legislativo Regional n.º 16/2007/M:

Altera o artigo 6.º da orgânica do Centro de Segurança Social da Madeira, aprovada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 26/2004/M, de 20 de Agosto 8201



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Resolução do Conselho de Ministros n.º 173/2007

Portugal realizou, nas últimas décadas, um significativo esforço de qualificação da população, continuando porém a persistir elevados níveis de abandono e de saída escolar precoce de que resultam baixos níveis de qualificação de grande parte da população activa. Esta situação dificulta substancialmente o acesso à formação e à aquisição e aplicação de novos conhecimentos, o que impede a formação de uma base sólida de competências com a consequente dificuldade de adaptação da população activa a contextos de reestruturação económica e de mobilidade profissional.

É por isso essencial aumentar o esforço de qualificação da população, generalizando o nível secundário como objectivo mínimo de habilitação de jovens e adultos. Este objectivo é prosseguido através de uma estratégia consagrada na Iniciativa Novas Oportunidades. Assim, em relação aos jovens é necessário aumentar e diversificar a oferta de cursos profissionalizantes de jovens que confirmem dupla certificação. O aumento do nível de qualificação dos adultos assenta numa estratégia diversificada que inclui a expansão da oferta dos cursos de educação e formação, bem como o desenvolvimento da formação contínua de activos e o alargamento e consolidação do sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências obtidas por vias formais, não formais e informais.

O financiamento desta estratégia assenta em grande medida no Quadro de Referência Estratégico Nacional 2007-2013, através fundamentalmente do Programa Operacional Temático Potencial Humano como instrumento nuclear de financiamento público das políticas e modalidades de formação que importa aplicar com elevados e acrescidos níveis de eficiência. A prioridade das políticas públicas de educação e formação reflecte-se no acréscimo de mais de 10 pontos percentuais do peso relativo do Fundo Social Europeu no conjunto dos fundos estruturais que o país irá receber durante este período programação.

Haverá um investimento público total de cerca de 9 mil milhões de euros, dos quais cerca de 6 mil milhões serão afectos ao desenvolvimento das políticas que integram a Iniciativa Novas Oportunidades.

Deste modo, Portugal enfrenta, em matéria de formação profissional, dois grandes desafios, intimamente relacionados. O primeiro, de natureza quantitativa, traduz-se na necessidade urgente de assegurar um significativo aumento dos indivíduos com acesso a formação, quer inicial quer contínua, nas várias fases da vida. O segundo desafio, de natureza qualitativa, traduz-se na necessidade de assegurar a relevância e a qualidade do investimento em formação, concentrando os recursos nas formações mais críticas à adaptabilidade dos trabalhadores e à competitividade e necessidades das empresas.

A concretização desta exigente estratégia impõe, por isso, um amplo conjunto de reformas no sistema de formação profissional. É hoje reconhecido que só uma actuação simultânea e articulada nos quadros institucional, da regulação e de financiamento da formação permite ultrapassar os bloqueios que caracterizam a situação actual e tornar mais efectiva a estratégia de qualificação dos portugueses.

Por essa razão o Governo entendeu ser fundamental debater e consensualizar com os parceiros sociais com

assento na Comissão Permanente de Concertação Social os caminhos a seguir relativamente às mudanças a introduzir no sistema de formação profissional que deu lugar à celebração do Acordo para a Reforma da Formação Profissional, com a generalidade dos parceiros sociais, em 14 de Março de 2007.

Nestes termos, tendo em conta os compromissos assumidos pelo Governo para com os parceiros sociais no sentido de dar concretização às medidas previstas nas propostas de reforma da formação profissional consensualizadas entre as partes, importa especificar o conteúdo fundamental dessa reforma.

Assim:

Nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

1 — Aprovar a Reforma da Formação Profissional, nos termos dos documentos anexos à presente resolução que dela fazem parte integrante.

2 — Aprovar o projecto de decreto-lei que estabelece o Sistema Nacional de Qualificações, criando nesse âmbito o Quadro Nacional de Qualificações, o Catálogo Nacional de Qualificações e a Caderneta Individual de Competências.

3 — Aprovar o projecto de decreto-lei que estabelece os princípios do Sistema de Regulação de Acesso a Profissões que, por razões de interesse colectivo ou por motivos inerentes à capacidade do trabalhador, possam exigir a introdução de restrições ao princípio constitucional da liberdade de escolha de profissão, regulando as estruturas responsáveis pela sua preparação, acompanhamento e avaliação.

Presidência do Conselho de Ministros, 17 de Outubro de 2007. — O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

ANEXO I

Reforma da formação profissional

1 — A qualificação no centro das opções de desenvolvimento. — Portugal tem feito, ao longo dos últimos 30 anos, um significativo esforço de qualificação da população, em todos os níveis, no sentido de recuperar o atraso que nos distancia dos países mais desenvolvidos. No entanto, a realidade actual está ainda distante da situação de grande parte dos países da União Europeia e da OCDE. Portugal continua a apresentar baixos níveis de qualificação, quer nas gerações mais avançadas quer entre os jovens.

Cerca de 3 500 000 dos actuais activos têm um nível de escolaridade inferior ao ensino secundário, dos quais 2 600 000 inferior ao 9.º ano. Cerca de 485 000 jovens entre os 18 e os 24 anos (i. e., 45% do total) estão hoje a trabalhar sem terem concluído 12 anos de escolaridade, 266 000 dos quais não chegaram a concluir o 9.º ano.

A superação dos défices estruturais de qualificação é uma condição essencial para o desenvolvimento económico e social de Portugal. É fundamental uma intervenção focalizada, coordenada, determinada, contínua e em ritmo acelerado, sem a qual não é possível alcançar uma sociedade plenamente desenvolvida em todas as suas dimensões.

O nível secundário constitui um patamar de qualificação com forte expressão na estrutura de habilitações da população dos países com melhores índices de desenvolvimento, e é hoje consensualmente tido como condição

indispensável de suporte às exigências de desenvolvimento das economias baseadas no conhecimento.

A importância da generalização da qualificação de nível secundário é claramente assumida pela União Europeia, que estabeleceu o objectivo para 2010 de 85 % das pessoas com 22 anos de idade terem completado este nível de ensino. Neste âmbito, a Comissão Europeia instou Portugal a implementar «medidas destinadas a assegurar uma forte melhoria dos níveis de habilitações dos jovens» («*A year of delivery*» *The European Commission's 2006 Annual Progress Report on Growth and Jobs*, tradução portuguesa em Programa de Estabilidade e Crescimento 2006-2010, Ministério das Finanças e da Administração Pública, Dezembro 2006). A OCDE, no mesmo sentido, propõe para Portugal, como prioridade política para incrementar a produtividade da força de trabalho, o «reforço da escolarização ao nível do secundário» (OECD, *Economic Policy Reforms — Going for Growth*, 2005).

Em Portugal, esta é uma perspectiva que merece consenso alargado no âmbito do diálogo social, tendo sido inscrita como prioridade de intervenção no Acordo de Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, celebrado entre o Governo e os Parceiros Sociais em Fevereiro de 2001, bem como no Acordo bipartido de 2006 sobre formação profissional onde é assumido o compromisso de «defender e diligenciar no sentido da melhoria dos níveis de qualificação inicial da população e de formação ao longo da vida».

A importância do investimento em capital humano decorre do seu reconhecido contributo para o crescimento económico, para o emprego e para a coesão social, benefícios que têm uma tradução colectiva no nível de desenvolvimento e coesão da sociedade como um todo, bem como uma tradução individual por via das oportunidades de melhoria da qualidade de vida que proporcionam.

O contributo do investimento em capital humano para o crescimento económico, medido através da evolução do PIB, da produtividade ou da competitividade, é particularmente significativo. Para o espaço da União Europeia estima-se que a elevação em um ano do nível médio de escolaridade se traduza no aumento da taxa de crescimento anual entre 0,3 a 0,5 pontos percentuais (DGEP, 2005). Para Portugal o impacto é ainda superior, estimando a OCDE (2003) que o produto poderia ter crescido mais 1,2 pontos percentuais por ano, entre as décadas de 70 a 90, se os nossos níveis de escolaridade estivessem equiparados à média (OCDE, 2003 — *Economic Surveys — Portugal — Structural reform for sustaining high growth*) — v. anexo.

A relevância do investimento em capital humano para o crescimento económico está também claramente demonstrada na avaliação do impacto macroeconómico no QCA III, onde se verifica que é este investimento o que assegura, sobretudo no médio e longo prazos, efeitos mais positivos sobre o crescimento económico — v. anexo II.

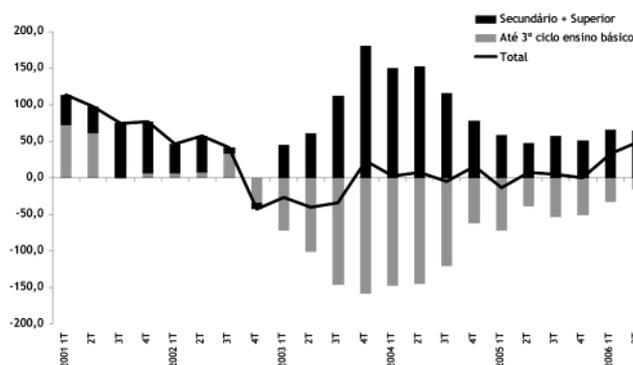
No mesmo sentido, é também consensual o reconhecimento de que a qualificação dos recursos humanos é crítica para a competitividade das empresas, no sentido de que trabalhadores mais qualificados permitem ganhos de eficiência significativos mas levam, acima de tudo, ao desenvolvimento de um maior potencial de inovação e capacidade de adaptação à mudança, com reflexos importantes nos níveis de emprego, produtividade e na capacidade competitiva face a novos concorrentes e a novos mercados.

O investimento em capital humano constitui pois uma condição primordial para promover a competitividade das empresas e organizações, assegurar a captação e manutenção de sectores de base tecnológica, possibilitar a inovação, aquisição e desenvolvimento de novas competências transversalmente a toda a economia, bem como, em particular, para viabilizar a modernização e evolução das componentes menos dinâmicas da nossa estrutura produtiva. Refira-se, aliás, que cerca de 80 % das empresas que realizaram acções de formação profissional consideram que desta resultou uma elevação da produtividade, 87 % registaram uma elevação na qualidade dos bens e serviços, 83 % melhoraram a sua competitividade e 83 % apontam para uma maior satisfação dos clientes [DGEEP, Inquérito ao impacto das acções de formação, 2005. O inquérito incidiu sobre 46 053 empresas representando cerca de 1 806 605 pessoas ao serviço. 14 444 (31 %) destas empresas, abrangendo cerca de 1 115 208 pessoas (61,7 % do total de trabalhadores), realizaram ou promoveram acções de formação profissional] — v. anexo II.

Ainda num plano agregado, os impactos do investimento em capital humano são também significativos sobre os níveis de actividade e emprego. Entre o conjunto de países da OCDE estima-se que a um aumento de um ano de escolaridade no nível médio de habilitações da população se encontra associado um aumento entre 1,1 a 1,7 pontos percentuais nas taxas de actividade e de emprego (OCDE, *Employment Outlook*, 2004).

Em Portugal, o impacto da subida no nível de qualificações no emprego tende a ser mais significativo. Depois da fase de crescimento económico da segunda metade da década de 90, que absorveu baixos níveis de qualificação, a capacidade de criação líquida de emprego na economia portuguesa concentrou-se, exclusivamente, nas médias e altas qualificações. Entre 2000 e 2006 (1.º t), a população empregada com o mínimo do 12.º ano aumentou em cerca de 400 000 pessoas, enquanto a população empregada com qualificações até ao 9.º ano diminuiu em 245 000.

Evolução da criação líquida de emprego por nível de escolaridade (em milhares)



Fonte: INE, inquérito ao emprego, variação homóloga no trimestre.

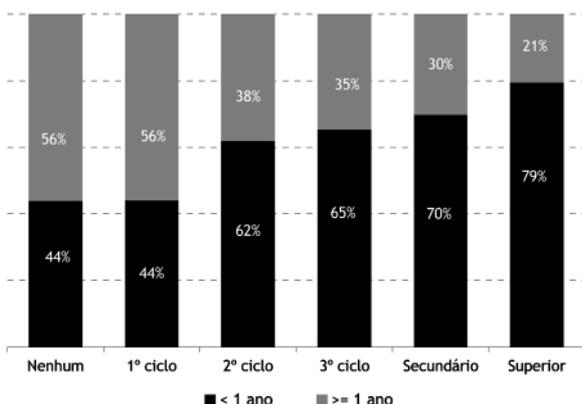
Por outro lado o investimento em educação e formação diminui significativamente o risco de desemprego — sendo particularmente significativa a diferença de taxas de desemprego por níveis de habilitação — bem como a sua severidade, medida pela duração do desemprego e faz aumentar as probabilidades de reinserção mais célere no mercado de trabalho.

Taxas de desemprego por níveis de habilitação

	Portugal		UE15		UE25	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
	Baixo (ISCED 0-2)	3,5	7,6	10,9	10,3	11,7
Médio (ISCED 3-4)	3,9	6,4	6,8	7,0	8,0	8,1
Superior (ISCED 5-6)	2,6	3,8	4,4	4,4	4,7	4,6

Fonte: EUROSTAT.

Tempo de inscrição no desemprego e habilitação escolar — 2005



Fonte: IEFP.

Os benefícios económicos resultantes do investimento em capital humano têm também uma clara expressão individual, constituindo um investimento com margens de retorno muito significativas — v. anexo II. Ao nível das remunerações Portugal é um dos países em que o prémio salarial em resultado do investimento em educação e formação é maior, em particular ao nível do ensino secundário, onde o diferencial salarial é o maior de toda a OCDE. Isto reflecte, em primeiro lugar, as diferenças de produtividade média entre trabalhadores com e sem qualificações, mas também o défice relativo de trabalhadores qualificados no nosso país (OECD, *Education at a Glance*, 2004).

Ganhos salariais por nível de escolaridade, segundo o grupo etário (base de nível 100 para o secundário)

	Inferior ao secundário		Superior	
	25-64 anos	30-44 anos	25-64 anos	30-44 anos
	Portugal (1999)	62	58	192
Espanha (2001)	78	80	141	133
Finlândia (2001)	95	92	181	171
França (2002)	84	84	167	165
Hungria (2001)	77	78	210	203

Fonte: OCDE, *Education at a Glance*, 2004.

O investimento em educação e formação produz efeitos significativos em diversos domínios de organização da vida social. A UNESCO tem alertado para que a promoção do acesso à educação contribui para proporcionar melhores níveis de participação cívica, política e cultural. Traduzida em maior igualdade de oportunidades para todos, a educação contribui para dissipar mecanismos de segregação social, promovendo uma maior igualdade na aquisição de

condições de bem estar social, uma maior tolerância às diferenças sociais e raciais e, simultaneamente, gerando sentimentos de maior segurança.

A qualificação tem pois um importante papel na construção de modelos sociais mais coesos, nomeadamente pelo impacte na redução dos riscos de exclusão e de segmentação no mercado de trabalho. Estes impactes são visíveis quer ao nível da melhoria da situação dos grupos mais vulneráveis (pessoas em situação de exclusão social, pessoas com deficiências ou imigrantes), mas também no combate à reprodução da posição das mulheres no mercado de trabalho, realidade com expressão ao nível de elementos como o diferencial salarial, a representatividade em cargos de chefia ou na conciliação da actividade profissional com a vida pessoal.

A qualificação é também uma importante condição do desenvolvimento pessoal e, por isso, um factor decisivo para o aproveitamento do investimento em formação. O nível de escolaridade e a literacia são factores decisivos para a capacidade de aprofundar trajectórias de aprendizagem e de maximizar a eficácia de investimentos formativos. Investir em educação corresponde a aprender mais hoje, mas também a criar melhores condições para dar continuidade a trajectórias de aprendizagem ao longo da vida, desenvolvendo simultaneamente, elevados níveis de empregabilidade.

2 — Linhas estratégicas para a qualificação dos recursos humanos. — A elevação rápida dos níveis de qualificação dos portugueses exige desenvolver uma estratégia em duas frentes: elevar as taxas de conclusão do nível secundário de escolaridade dos jovens e recuperar os níveis de qualificação dos adultos.

Uma opção centrada exclusivamente sobre as novas gerações não só seria socialmente inaceitável (pela redução da coesão intergeracional e pela limitação das possibilidades de melhoria ao nível do emprego, rendimentos e cidadania a uma parte fundamental das actuais gerações de portugueses — os activos) como teria uma muito reduzida eficácia no processo de convergência do nível de qualificações com os países mais avançados. De facto, esperar pela renovação geracional, por si só, e no melhor dos cenários, remete a convergência para o período de largas décadas, o que seria, sob todos os pontos de vista, uma opção política profundamente errada.

Neste sentido, a adopção de uma abrangente e ambiciosa estratégia de qualificação da população jovem e adulta portuguesa, consubstanciada na Iniciativa Novas Oportunidades, constitui a primeira linha de aposta das actuais políticas de qualificação.

Elevar a qualificação dos jovens à entrada no mercado de trabalho. — A persistência de taxas de abandono e saída escolar precoce constitui o estrangulamento mais crítico para o reforço da qualificação da população portuguesa. Nesse sentido, importa assegurar que o investimento e as estratégias de formação a realizar nos próximos anos permitam aumentar significativamente o número de jovens que concluem o nível secundário.

Taxas de abandono escolar e de saídas antecipada e precoce

(Porcentagem)

	1991	2001
Abandono escolar:		
10-15 anos — sem 3.º ciclo ensino básico.	13	3

	(Porcentagem)	
	1991	2001
Saída antecipada:		
18-24 anos — sem 3.º ciclo ensino básico	54	25
Saída precoce:		
18-24 anos — sem ensino secundário	64	45

Fonte: INE, Recenseamento Geral da População — 1991 e 2001.

Das várias iniciativas a tomar neste sentido destaca-se, como fundamental, a diversificação de ofertas de nível secundário, nomeadamente através do reforço das vias profissionalizantes e da generalização de escolhas curriculares apropriadas. Portugal apresenta a este nível uma situação única no conjunto dos países da OCDE com um valor muito baixo de jovens inseridos e a concluir o nível secundário através de vias profissionais.

Taxas bruta de conclusão no nível secundário por via de acesso

	Programas gerais	Programas pré-profissionais e profissionais
Alemanha	36	62
Espanha	45	25
Irlanda	66	34
Holanda	34	66
Portugal	40	14
República Checa	18	69
Média OCDE	47	44
Média UE19	42	50

Fonte: OCDE, *Education at a Glance*, 2006; taxa bruta de conclusão, o que possibilita valores superiores a 100 para o total das vias.

Fazer com que até 2010 as vias profissionalizantes representem 50 % da oferta de nível secundário, como assumido na Iniciativa Novas Oportunidades, exige a diversificação da oferta de carácter escolar e a concentração de recursos em percursos de dupla certificação do lado da oferta na esfera do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Na verdade, ao longo dos últimos anos financiou-se a formação e permitiu-se a entrada no mercado de trabalho de milhares de jovens sem o 9.º ou 12.º anos, dotando-os de uma qualificação profissional que, mesmo se importante, não permitirá, no médio prazo, trajectórias de inserção profissional mais sólidas e sustentadas e limitará as possibilidades de prosseguimento de estudos para níveis habilitacionais superiores. É, pois, essencial afirmar, como regra para a expansão do sistema de qualificação para jovens, as vias conferentes de dupla certificação escolar e profissional, capazes de assegurar um espectro robusto de competências transversais, bem como as mais variadas opções, nomeadamente em termos de prosseguimento de estudos.

Elevar a formação de base dos activos. — Um dos principais constrangimentos ao aumento do impacto da formação profissional sobre a produtividade do trabalho está, claramente, nos baixos níveis médios de qualificação da população activa. Encontra-se hoje amplamente demonstrado que o nível de qualificação de base condiciona de forma decisiva os níveis de acesso e participação na

formação, bem como a capacidade de absorção e posterior disseminação com efeitos multiplicadores dos seus benefícios.

Por outro lado, a existência de uma base sólida de competências transversais, capaz de alicerçar contínuos processos de adaptação e formação, é cada vez mais uma necessidade básica, num contexto, como o actual, de forte reestruturação económica e de elevada mobilidade, nomeadamente interprofissional.

Taxa de participação anual em educação e formação não formal associada ao posto de trabalho

	Nível básico	Nível secundário e pós-secundário	Nível superior	Todos os níveis de habilitação
Dinamarca	22	36	54	39
Estados Unidos	12	32	56	37
França	9	19	33	19
Irlanda	5	10	20	11
Portugal	4	15	27	7
Reino Unido	7	26	46	27
Média OCDE	7	17	31	18

Fonte: OCDE, *Education at a Glance*, 2006.

Esta realidade impõe, dado o contexto particular do nosso país, que se opere uma profunda ruptura na abordagem da formação profissional destinada aos activos. A formação profissional deve permitir e estar associada à obtenção de competências transversais, mobilizáveis em diversos contextos. No contexto português o conceito de formação para a adaptabilidade deve assumir-se, significativamente, como reforço da qualificação de base, ou seja, a criação de patamares mínimos de competências que permitam a adaptação à mudança e igualmente uma atitude de contínua aprendizagem.

3 — Agenda de reforma para a formação profissional. — Levar a cabo a Iniciativa Novas Oportunidades bem como responder aos objectivos e preocupações expressos no Acordo Bipartido de 2006 impõe alterações profundas em vários domínios, em particular na área da formação profissional. Alargar o acesso, fazer com que toda a formação assegure uma progressão escolar e profissional e aumentar a sua relevância para a modernização empresarial exige uma agenda de reforma centrada em cinco linhas fundamentais:

- Estruturar uma oferta relevante e certificada;
- Reformar as instituições e a regulação da formação;
- Definir prioridades e modelos de financiamento adequados;
- Promover a qualidade da formação;
- Facilitar o acesso e promover a procura de formação.

3.1 — Estruturar uma oferta relevante e certificada. — Uma das mais sérias limitações do actual sistema de formação profissional é o facto de se multiplicarem os processos formativos desenquadrados de efectivas necessidades de desenvolvimento dos indivíduos e das empresas. Uma parte significativa do esforço em formação não conduz a uma progressão escolar e profissional dos indivíduos e ou não se traduz numa mais-valia significativa para a competitividade das empresas e para os seus processos de modernização e inovação.

Esta situação tem penalizado a melhoria mais rápida da competitividade das empresas e da produtividade do trabalho, tem prejudicado a valorização do investimento

nacional em formação contínua e correspondente apropriação individual dessa valorização e tem limitado a expansão da procura de formação, prejudicando uma maior indução de ganhos de produtividade ao nível do tecido produtivo (ainda assim significativos) — v. anexo II.

Uma parte considerável da resposta a este problema encontra-se na estruturação da oferta, processo que deverá contribuir, em simultâneo, para:

i) Aumentar a relevância da formação para a competitividade, modernização e capacidade de inovação das empresas;

ii) Aumentar o acesso à formação, nomeadamente por parte de activos empregados;

iii) Elevar as qualificações escolares e profissionais dos indivíduos.

Nesta perspectiva, a estruturação de uma oferta relevante de formação inicial e contínua deve ter por base dispositivos de regulação que articulem as respostas formativas com as necessidades do mercado de trabalho. A identificação e actualização dos perfis de competências relevantes para o tecido produtivo e dos referenciais de formação que os desenvolvem — em resposta a necessidades actuais ou emergentes das empresas e dos sectores económicos — constitui um primeiro e fundamental passo no sentido de promover essa articulação. A determinação desses perfis de competências deve ser suportada no testemunho de empresas de referência, associações empresariais e sindicais, bem como de outros actores relevantes, como sejam operadores de formação ou peritos nacionais e estrangeiros, por forma a garantir uma reforçada adequação entre a oferta de formação e as necessidades do mercado de trabalho.

Os referenciais de competências e de formação a desenvolver darão corpo a um Catálogo Nacional de Qualificações, abreviadamente designado por Catálogo, que reunirá os percursos de qualificação relevantes para a actividade económica, organizados numa lógica modular para que possam orientar tanto a formação inicial como a formação contínua. Este Catálogo abrangerá todos os sectores de actividade e estará em permanente e contínua actualização, tendo em vista assegurar a constante pertinência e adequação às necessidades das empresas, organizações e trabalhadores [a extensão deste Catálogo a ofertas de formação não coordenadas directamente pelos Ministérios do Trabalho e da Educação (ex.: Turismo, Agricultura, Saúde ou Administração Pública) será objecto de trabalho e articulações específicas, tendo em vista, nomeadamente, o novo período de apoios estruturais.]

O objectivo de estruturar uma oferta relevante conduzirá, complementarmente, à identificação de um conjunto de linhas orientadoras para o investimento público em formação profissional, tendo por base uma sistematização sectorial e territorializada dos diagnósticos de necessidades e da dinâmica de procura de qualificações (considera-se financiamento público da formação o conjunto dos recursos compostos pelas contribuições sociais das empresas e dos trabalhadores consignadas à formação, pelos fundos comunitários e pelas verbas provenientes do Orçamento do Estado). Caberá ao Conselho Nacional da Formação Profissional promover a elaboração destas linhas orientadoras de desenvolvimento da formação profissional e acompanhar a sua aplicação.

O objectivo de estruturar uma oferta relevante deve ter também em consideração a necessidade de adoptar

modalidades de organização da formação adequadas ao envolvimento dos trabalhadores das pequenas e médias empresas em formação. Neste sentido contempla-se o aprofundamento do investimento em respostas dirigidas a pequenas e médias empresas que associem a função de diagnóstico de necessidades de formação à função formativa propriamente dita, pois é reconhecido que a dificuldade de desenvolvimento de estratégias de qualificação em pequenas e médias empresas (PME) reside, em grande medida, na dificuldade em diagnosticar e desenhar as respostas necessárias a cada caso concreto.

Os programas de formação-consultoria surgem como via preferencial de aposta neste domínio, na medida em que permitem adequar a formação à estratégia de desenvolvimento das empresas e outras organizações. Complementarmente, deve salvaguardar-se o apoio a projectos formativos de empresas que, correspondendo a estratégias de formação-consultoria, se enquadram em processos claros de modernização empresarial. Ou seja, o apoio à formação promovida por empresas quando não seja referida às competências profissionais consagradas no Catálogo deve dirigir-se a apoiar estratégias de modernização competitiva alinhadas com os objectivos de inovação e de reforço da produção de maior valor acrescentado.

3.1.1 — Criar o Catálogo Nacional de Qualificações. — O conjunto dos perfis profissionais, referenciais de formação e critérios para reconhecimento de competências pela via da experiência dá forma ao Catálogo Nacional de Qualificações, que se organiza na lógica da dupla certificação.

A elaboração do Catálogo adopta as orientações e as recomendações europeias nesta matéria [nomeadamente, o *European Qualifications Framework — EQF (2005)*] e reflecte as experiências dos países mais avançados do ponto de vista da estruturação e da integração dos seus sistemas de qualificações, tendo como objectivos melhorar:

A produção de qualificações e competências críticas para a competitividade e modernização da economia;

A coerência, a transparência e a comparabilidade das qualificações acessíveis a nível nacional e internacional;

A flexibilidade na obtenção da qualificação e na construção do percurso individual de aprendizagem ao longo da vida;

O reconhecimento das qualificações independentemente das vias de acesso;

A qualidade do sistema de educação e formação;

A informação e a orientação em matéria de formação e emprego.

O Catálogo integra os referenciais de base para a construção e operacionalização dos programas de formação, dando orientações curriculares para o efeito, mas deixa margem de flexibilidade para as entidades formadoras desenvolverem as soluções formativas que considerem mais adequadas e eficazes face, designadamente, ao perfil de destinatários (empresas e cidadãos) e também aos territórios onde intervêm.

O modelo do Catálogo é aberto e flexível, resulta da participação dos diferentes actores envolvidos no sistema de formação e deve assegurar, em permanência, a sua pertinência e relevância para o desenvolvimento das empresas, organizações e cidadãos.

Isto exige, por um lado, que o desfasamento entre a identificação da necessidade de novas qualificações ou competências por parte das empresas e do tecido económico, e a disponibilização de referenciais e de ofertas de

formação relevante e certificada, seja reduzido ao mínimo. O Catálogo está, pois, permanentemente aberto à integração de novos perfis e referenciais e à revisão dos perfis e referenciais que o compõem, garantindo um ajustamento célere às novas dinâmicas económicas e sociais.

Implica, por outro lado, que no quadro do financiamento público (comunitário e nacional), se privilegie a aprovação das ofertas formativas que estejam conforme as linhas de orientação geral em matéria de competências e de conteúdos formativos consagrados no Catálogo, sem excluir, naturalmente, realidades e processos formativos específicos (este princípio geral terá naturalmente em conta a especificidade de alguns processos formativos, nomeadamente para os que se desenvolvem na esfera da inclusão social, onde a especificidade dos públicos, das metodologias e dos objectivos podem exigir respostas próprias, ou de outras formações associadas a específicos processos de modernização organizacional).

O Catálogo desenvolve-se, numa primeira fase, a partir do conjunto de ofertas níveis II e III disponíveis no sistema de formação para os percursos Educação-Formação de Jovens e Educação-Formação de Adultos. É objectivo de muito curto prazo estender a aplicação da função reguladora do Catálogo a todas as ofertas de educação e formação com dupla certificação.

Nesta primeira fase estão disponíveis cerca de 150 qualificações para 32 áreas de formação — que se desenvolveram tendo por base o repertório de referenciais profissionais e de formação existentes, incluindo, naturalmente, todos os perfis e referenciais até agora aprovados no Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP) — que permitam orientar a oferta de educação e formação de adultos (componente profissional), organizar percursos de formação contínua e contribuir igualmente para efectivar o reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais (estima-se que um Catálogo com uma cobertura praticamente total das qualificações de níveis II e III possa situar-se entre as 250-300 qualificações. Este número será variável em função da capacidade de actualização do catálogo introduzindo ou retirando qualificações, dependerá igualmente das opções de racionalização ou de priorização estratégica que sejam tomadas e ainda das opções técnicas e metodológicas seguidas no desenho das qualificações (por exemplo, «qualificações de banda larga» ou não). Estes referenciais respondem às seguintes exigências:

Acesso a qualificação profissional reconhecida para todos os itinerários: perfis profissionais definidos, nomeadamente com base em diagnósticos de necessidades de formação;

Acesso a itinerários de qualificação modularizados em unidades de formação de curta duração (UFCD) e capitalizáveis para uma ou mais qualificações;

Acesso a reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais em todas as qualificações através da demonstração e avaliação das competências adquiridas face ao referencial.

Em simultâneo com a criação da primeira versão do Catálogo pretende-se também, nesta primeira fase e através da experimentação em 15 referenciais, lançar as bases de um novo modelo de produção de qualificações baseado em competências.

O desenho de qualificações a partir das competências é a metodologia que melhor tem vindo a responder aos desafios lançados pela aprendizagem ao longo da vida, já

amplamente testado em vários países e que está hoje no cerne das orientações e recomendações europeias neste domínio. Com esta opção de focalização nos resultados e não nos processos de aquisição, as características fundamentais do Catálogo sairão reforçadas e permitir-se-á a transparência e mobilidade plena entre as diferentes modalidades de formação e entre as diversas qualificações. Permite-se assim a concepção de referenciais únicos e a criação de um Sistema Nacional de Qualificações. Por outro lado, ao assegurar que se consideram as orientações europeias, quer no âmbito do *EQF* quer da valorização das competências adquiridas através da transferência de créditos para a educação e formação profissional (Sistema ECVET), actualmente em amplo debate e em crescente aplicação na maioria dos Estados membros, assegura-se a imprescindível transparência, comparabilidade e mobilidade internacional.

Numa segunda fase, que deverá ocorrer no curto prazo, o Catálogo deverá abranger todas as ofertas conferentes de dupla certificação (a integrar já na nova metodologia de produção de qualificações), bem como o nível IV de qualificação profissional, processo que será levado a cabo em estreita articulação com os principais actores e operadores do sistema.

Este processo exigirá uma reflexão sobre a importância crítica e actualidade das diversas qualificações e permitirá a introdução de inovações de conteúdos fundamentais num contexto de mudança estrutural e de crescente procura de qualificações e competências (corrigindo lacunas em áreas-chave para o desenvolvimento dos sectores e das empresas e actualizando e modernizando referenciais de competências e de formação). Este processo permitirá também um ganho significativo na coerência e transparência do sistema, através da eliminação de redundâncias e sobreposições (considerando cada um dos referenciais aprovados nas modalidades EFA, CEF, aprendizagem, cursos profissionais e cursos tecnológicos pode-se chegar a um total 350 qualificações (níveis 2 e 3) para 47 áreas de formação ao qual se deve acrescentar ainda os referenciais que estruturam as ofertas sectoriais tuteladas no âmbito dos outros ministérios, que não o do Trabalho e da Educação. Vários destes cursos não correspondem a saídas distintas, mas apenas a pequenas alterações de designação ou de conteúdo).

3.1.2 — Aplicar o princípio da dupla certificação. — Em primeiro lugar, importa que toda a oferta de cursos profissionalizantes de jovens garanta a obtenção de uma dupla certificação, escolar e profissional. Aceitar a participação de jovens em percursos de formação longos que não possibilitam a dupla certificação, escolar e profissional, conduz à fragilização das aprendizagens proporcionadas, a trajectórias de inserção profissional menos sólidas e sustentadas, a limitações na possibilidade de prosseguimento de estudos e à frustração das expectativas individuais no que se refere ao reconhecimento formal das competências adquiridas.

Em segundo lugar, importa garantir que a oferta de formação dirigida a adultos possibilite a sua progressão escolar e profissional, em que estas competências sejam cada vez mais vistas e valorizadas de uma forma integrada, isto é, fazer com que toda a formação «conte» para a obtenção de uma qualificação. Ao mesmo tempo deve assegurar-se que a formação está organizada de forma a possibilitar o acesso por parte dos activos, nomeadamente

empregados, em ritmos e intensidades compatíveis com as suas disponibilidades e aspirações.

Esta proposta de evolução leva a que se privilegie, no financiamento por recursos públicos, a oferta de formação contínua inserida em percursos de educação e formação de adultos, e que estes estejam, nas componentes escolar e profissional, organizados de forma modular. Permite-se assim que todos os adultos possam escolher os conteúdos e o ritmo que correspondem aos seus interesses e disponibilidade, tendo a garantia de que a formação que fizerem é sempre susceptível de ser contabilizada para objectivos de progressão escolar e profissional.

Deste modo, para os adultos, e em particular para os activos empregados, a aplicação do princípio da dupla certificação não representa a frequência de um percurso de educação e formação completo, mas sim a frequência de módulos de um percurso de dupla certificação reconhecido que creditam para efeitos de certificação escolar e ou profissional.

Nesta linha, a orientação proposta não inviabiliza a frequência por parte dos adultos de ofertas de formação exclusivamente referidas ao desenvolvimento de competências profissionais, apenas procurando salvaguardar que por via da sua articulação com o Catálogo estas contam para efeitos de certificação e progressão escolar e ou profissional.

A dinamização da procura de formação, seja ela induzida pelas empresas ou resultado da iniciativa individual dos trabalhadores, está fortemente relacionada com o reconhecimento da utilidade desse investimento e com a adopção de estratégias flexíveis de organização que facilitem a conciliação da actividade produtiva com o esforço de formação. A certificação da formação e a organização modular dos percursos de formação são, por isso, opções imprescindíveis na resposta à necessidade de intensificar a procura de formação.

O reconhecimento da formação contínua para efeitos de progressão no nível de escolaridade e ou de qualificação profissional dos activos, isto é, a sua certificação, constitui pois um recurso fundamental para promover a formação por iniciativa do trabalhador na medida em que este mais facilmente percebe as vantagens individuais do seu investimento em formação. Conforme é explicitado no Acordo Bilateral sobre Formação Profissional celebrado pelos parceiros sociais importa «promover uma formação certificada, de qualidade, que responda a necessidades da economia e de valorização profissional, reconhecendo que é a melhoria das qualificações directamente ligadas ao posto de trabalho que poderá produzir resultados melhores e mais imediatos.»

A opção pelo princípio da dupla certificação exige, em terceiro lugar, que se intensifique e valorize a mobilização do dispositivo de reconhecimento, validação e certificação de competências. O reconhecimento de competências, para além de funcionar como um princípio de justiça, pois permite valorizar as competências adquiridas por vias não formais e informais ao longo da vida, constitui também um recurso chave para viabilizar estratégias de qualificação suportadas em percursos de formação mais flexíveis.

Por esta via, modernizando e actualizando os referenciais com base nas necessidades das empresas e das pessoas, integrando a formação em percursos de dupla certificação, modularizando a oferta e mobilizando o sistema de reconhecimento de competências, conseguir-se-á

resolver o quádruplo desafio da qualificação de adultos em Portugal:

- i) Contribuir mais significativamente para a competitividade das empresas e melhoria da produtividade;
- ii) Ter em conta as diferentes realidades e percursos individuais;
- iii) Assegurar percursos curtos e flexíveis que proporcionam certificação, potenciando assim o envolvimento de activos empregados;
- iv) Assegurar que as ofertas formativas de mais curta duração conduzam a certificação.

3.1.3 — Expandir e consolidar o dispositivo de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC). — A capacidade de proceder ao reconhecimento de competências adquiridas ao longo da vida, ou seja, «posicionar» os indivíduos face a um dado referencial de competências, transversais ou específicas, através de metodologias para além da «tradicional» certificação formal é, como já vimos, fundamental.

Esta necessidade, comum a todos os países que enfrentam o desafio da aprendizagem ao longo da vida, coloca-se com particular premência em Portugal dado o peso das baixas qualificações e a fragilidade histórica dos processos de educação de adultos e de certificação profissional. Na verdade, paralelamente aos défices de qualificação, Portugal apresenta também claros défices de certificação, isto é, às competências que os indivíduos efectivamente dispõem (adquiridas por via formal ou informal, em contexto profissional ou outro) muitas vezes não corresponde uma efectiva certificação. Esta é uma realidade importante quer numa perspectiva individual quer para o desenvolvimento do mercado de emprego, pois gera uma elevada opacidade das reais qualificações disponíveis.

Portugal deu passos muito significativos neste domínio na segunda metade da década de 90, com a criação da Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA), do referencial de competências básico ao nível do 9.º ano e a entrada em funcionamento de uma primeira rede de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências — actualmente designados Centros Novas Oportunidades.

Mas estamos ainda significativamente aquém das necessidades neste domínio, nomeadamente quanto à extensão do dispositivo quer em termos de cobertura da rede de centros, quer quanto a referenciais disponíveis. O desafio de grande exigência com que o país se confronta é pois o do forte alargamento da capacidade de RVCC e da sua articulação com as entidades formadoras, num quadro que exige a manutenção de elevada credibilidade e confiança no dispositivo.

Em primeiro lugar, torna-se necessário promover o alargamento da rede de centros (o que tem vindo a ser feito de forma significativa ao longo de 2006 e que continuará a ocorrer nos próximos anos, de acordo com o calendário estabelecido), reforçar a capacidade dos existentes e solidificar as metodologias e equipas no terreno.

Em segundo lugar, é necessário alargar os referenciais de reconhecimento disponíveis, quer ao nível das habilitações escolares — alargando-o ao 12.º ano — quer a todos os níveis e especialidades profissionais (área em que se está numa situação débil). É assim necessário que a construção de referenciais de formação esteja associada à definição de metodologias para verificação pela experiência e que

os processos de reconhecimento decorram de forma ágil e expedita e com elevado controlo de qualidade.

Em terceiro lugar, é necessário que o processo de reconhecimento, validação e certificação de competências integre a componente escolar e profissional, isto é, que «alimente» a verificação de referenciais escolares e profissionais, assumindo-se como «processo único integrado» para o cidadão que procura qualificação.

Para a eficácia deste processo é essencial que seja criada, e no seguimento de sucessivas sugestões, nomeadamente da parte dos parceiros sociais, uma caderneta individual de competências, abreviadamente designada por caderneta. Esta caderneta constituirá um instrumento de registo de todo o investimento em formação realizado ao longo da vida, quer esse investimento esteja enquadrado pelo Catálogo — possibilitando, por isso, uma certificação directa das competências adquiridas — quer corresponda a formação não inserida nesse Catálogo.

A caderneta assumirá uma relevância particular para registar as competências adquiridas através de cursos de formação cujos referenciais não estejam integrados no Catálogo (e que, nessa medida, conduzem à aquisição de competências previamente reconhecidas). Destacam-se em particular as que são promovidas pelas empresas para responder a necessidades específicas, tornando possível evidenciar junto dos empregadores o esforço de formação realizado e salvaguardar, de forma mais simples e eficaz, o contributo desse esforço de formação para efeitos de um posterior processo individual de reconhecimento, validação e certificação de competências.

Por último, é necessário articular os centros RVCC com os diversos operadores de formação no terreno (escolas, centros de formação ou outras entidades), tendo em vista que cada um tenha acessível uma rede onde possa ser ministrada a formação necessária ao processo de qualificação. Os centros de RVCC não devem pois dispor de capacidade formativa própria (para além de mínimos essenciais, como actualmente), mas antes servir de «portas de entrada» no sistema de educação-formação.

3.2 — Reformar as instituições e a regulação da formação. — Estruturar a oferta de formação nos termos referidos requer uma reforma institucional ao nível:

i) Da produção de perfis profissionais (que deverão ser claros e reconhecidos pela generalidade dos intervenientes), dos referenciais de formação associados (que deverão ser modernos e em permanente actualização) e dos critérios de reconhecimento (que deverão existir e ser partilhados pelos subsistemas);

ii) Dos processos de certificação profissional;

iii) Da aplicação e gestão articulada dos dispositivos (nomeadamente os Centros Novas Oportunidades).

Trata-se, pois, de desenvolver, no plano institucional, uma plataforma de regulação e gestão articulada dos instrumentos de política associados à implementação da Iniciativa Novas Oportunidades.

3.2.1 — Reestruturar o sistema de certificação. — A produção de perfis profissionais e de referenciais de formação e certificação tem estado fortemente limitada pela dispersão institucional de competências do sistema (Instituto para a Qualidade na Formação, I. P., Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P., SNCP), pela morosidade da tramitação e do processo de decisão (tanto no plano da concepção técnica como da aprovação política dos referenciais de certificação), bem como pela sua ex-

cessiva ligação a dimensões de regulação do mercado de trabalho (em particular quanto ao seu papel na regulação de acesso às profissões e também pela ligação às dinâmicas da contratação colectiva).

Esta realidade tem-se traduzido na irrelevância prática para a organização da oferta formativa de parte substancial dos perfis e referenciais e na inexistência de um efectivo sistema de certificação da formação profissional, capaz de orientar a procura e a oferta de formação e de permitir a valorização pelo mercado dos esforços realizados. Tem-se traduzido também na indesejável tendência de segmentação do mercado de trabalho, ao procurar generalizar-se, através do sistema de certificação, o que deve constituir excepção: a limitação do acesso ao exercício profissional.

Procede-se, pois, à reforma do actual Sistema Nacional de Certificação Profissional e das atribuições das diversas entidades e organismos, no sentido da separação entre a certificação da formação e reconhecimento de adquiridos (Sistema Nacional de Qualificações), e a regulação de acesso às profissões regulamentadas (Sistema de Regulação de Acesso a Profissões), em linha com os princípios que se seguem.

3.2.2 — Sistema Nacional de Qualificações. — Em conformidade com a recomendação da Comissão Europeia na sequência do Relatório Anual de Progresso da Estratégia de Lisboa («*A year of delivery*» *The European Commission's 2006 Annual Progress Report on Growth and Jobs*, Dezembro de 2006), a implementação de um Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), em articulação com o Quadro Europeu de Qualificações, constitui uma peça chave no desenvolvimento de um sistema de formação profissional. Nesse sentido:

i) O SNQ será responsável pela manutenção do Catálogo, isto é, pela actualização dos perfis profissionais e referenciais de formação e critérios de reconhecimento pela experiência, numa lógica de dupla certificação;

ii) O SNQ terá como objectivo fundamental assegurar a relevância dos referenciais de formação e reconhecimento face às necessidades das empresas e da economia, ou seja, assegurar a rápida e permanente actualização do Catálogo e a sua difusão pelos promotores de formação;

iii) O SNQ incluirá três órgãos: o Conselho Nacional da Formação Profissional, órgão de cúpula, de composição tripartida, responsável pela aprovação dos perfis e referenciais de formação e reconhecimento; os Conselhos Sectoriais para a Qualificação, responsáveis pela identificação de necessidades de actualização do Catálogo (quer entrada de novas qualificações, quer reestruturação de referenciais) e pela emissão de contributos para a sua construção; e a Agência Nacional para a Qualificação, I. P. (ANQ, I. P.), responsável pela elaboração de referenciais de competências e de formação a integrar no Catálogo e pela sua actualização;

iv) Os Conselhos Sectoriais para a Qualificação deverão contar com a presença dos actores mais relevantes no que concerne às qualificações, sendo de central importância a contribuição dos parceiros sociais, de empresas de referência, dos operadores de formação com maior especialização sectorial e ou regional, bem como de peritos nacionais e internacionais. Os Conselhos Sectoriais para a Qualificação assegurarão, a nível sectorial e ou regional, não apenas um debate mais profundo sobre o futuro das qualificações, assente nos estudos prospectivos de que Portugal já dispõe ou irá dispor, mas também uma efectiva actualização e gestão do Catálogo — no mínimo a cada dois anos (este tipo de

arquitectura institucional, como suporte da evolução dos SNQ e garantindo o envolvimento de actores relevantes a nível sectorial e regional, está aliás a ser amplamente estimulada, nomeadamente a nível Europeu. Países como o Canadá ou o RU promoveram, nos anos mais recentes, *Sector Skills Councils* (23 em funcionamento no Canadá e 25 no RU, cobrindo grande parte dos sectores ou das áreas de actividade dos países) que configuram a resposta à necessária cooperação entre o Estado, os empregadores, as entidades de ensino e formação ou os representantes dos trabalhadores na formação de políticas públicas neste domínio, nomeadamente na definição e actualização dos *standards* de qualificação ou na definição de estratégias para colmatar necessidades de mão-de-obra, melhorar a produtividade, promover a inovação e a formação mais adequada. Em qualquer destas experiências há uma forte orientação para o futuro e para a importância da gestão estratégica garantida através de mecanismos de cooperação);

v) O SNQ contará com o apoio técnico da ANQ, I. P., que terá a responsabilidade de construção técnica dos perfis e dos referenciais, com base nos trabalhos dos Conselhos Sectoriais;

vi) Tendo em vista a eficácia do SNQ e a credibilidade do Catálogo, vigorarão em todos os passos do processo os princípios da participação, nomeadamente dos parceiros.

3.2.3 — Sistema de Regulação de Acesso a Profissões (SRAP):

i) O SRAP terá como função específica a produção de normas de acesso e exercício das profissões que, por autorização expressa da Assembleia da República e nos termos constitucionalmente previstos, sejam de acesso regulamentado por razões de interesse colectivo, obrigando à posse da necessária aptidão profissional;

ii) O SRAP será desenvolvido por uma comissão de constituição tripartida, contando para tal com o apoio técnico da Direcção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social;

iii) O SRAP deve assegurar a necessária compatibilização e articulação com o SNQ, de forma a garantir que os referenciais de formação exigíveis para acesso às profissões regulamentadas são os mesmos que se encontram consagrados no Catálogo.

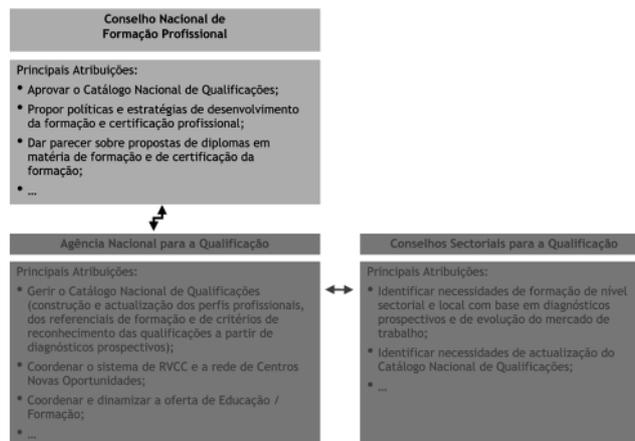
Com efeito, não se devem sujeitar a processos pesados e complexos de definição de normas de certificação da aptidão profissional as profissões cujo acesso é, e deve ser, livre. Nestes casos, e para efeitos de valorização dos indivíduos no mercado de trabalho, o que importará é a certificação das suas competências obtidas por via da formação ou por via da experiência adquirida ao longo da vida, através de um processo RVCC.

Garante-se, por outro lado, a coerência do sistema de regulação de acesso a profissões, concentrando os instrumentos de regulação nas áreas profissionais efectivamente regulamentadas e impedindo a confusão entre estas e as de acesso livre.

As figuras seguintes ilustram a organização e distribuição de competências no âmbito do SNQ e do SRAP.

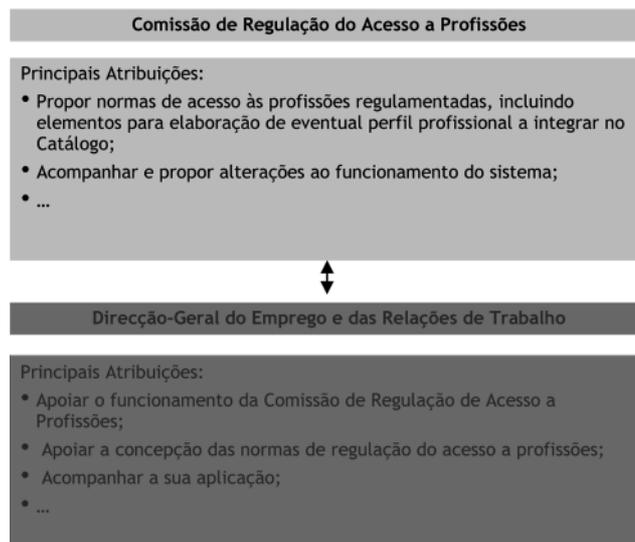
Sistema Nacional de Qualificações

Objectivo-base — assegurar a relevância das qualificações face às necessidades das empresas e dos cidadãos, orientando a oferta e a procura de formação profissional.



Sistema de Regulação do Acesso a Profissões

Objectivo-base — produzir normas de acesso ao exercício de profissões que obriguem à posse de demonstrativo de aptidão profissional



3.2.4 — A Agência Nacional para a Qualificação (ANQ, I. P.). — A realidade portuguesa justifica, como porventura poucas outras a nível internacional, uma forte articulação educação-formação. Quer pela natureza da estratégia de qualificação, quer pela evolução que os subsistemas tiveram e pela sua realidade actual na sociedade portuguesa, mas essencialmente pela dimensão dos desafios, reforçar as vias profissionalizantes para jovens e a formação de base dos activos, bem como alargar significativamente os dispositivos exige integração e partilha de instrumentos, coordenação de esforços e utilização total das capacidades instaladas.

Implementar uma estratégia de aceleração da qualificação dos portugueses não passa, no contexto actual, por uma redefinição ou segmentação do papel dos operadores e dos subsistemas. Passa sim pelo reforço, coordenação e articulação da significativa rede de instituições e capacidades de educação e formação que Portugal foi desenvolvendo, ao longo dos últimos 30 anos.

A reforma institucional proposta compreende a criação da ANQ, I. P., organismo de tutela ministerial conjunta entre os Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação.

Este é um dos pilares fundamentais para a estratégia de qualificação definida na Iniciativa Novas Oportunidades e visa a coordenação e a articulação entre as duas principais áreas com responsabilidade na educação-formação.

Esta é uma solução inovadora porque se afasta dos dois paradigmas de coordenação até agora dominantes, e ambos sem resultados:

i) O primeiro assentava na consideração de que todos os instrumentos deveriam estar sob a mesma tutela (num único Ministério da Educação e Formação), solução que se mostrou inviável em variados contextos políticos e sociais, dada a dimensão, situação, natureza e cultura de cada um dos subsistemas;

ii) O segundo consistia na apreciação de que uma mera coordenação de nível político seria suficiente, solução que também se mostrou ineficaz dada a extensão, profundidade e sistematicidade da necessidade de coordenação.

A ANQ, I. P., acolhe competências até agora dispersas por vários organismos de ambos os Ministérios que a tutelam, e que, pela sua interligação e interdependência, justifica que coexistam numa mesma entidade do sistema, e desenvolverá novas competências de articulação, contribuindo para um melhor e mais célere funcionamento e articulação do mesmo e, portanto, para uma melhor resposta. A criação da ANQ, I. P., corresponde pois a uma nova etapa na relação entre trabalho e educação que, de tão profunda e significativa, deve ser devidamente valorizada.

A ANQ, I. P., terá como principais missões:

i) Assegurar, no âmbito do SNQ, a actualização contínua e permanente do Catálogo, isto é, dos referenciais de qualificações orientadores para formação e para o reconhecimento de adquiridos para efeitos de certificação. Neste contexto, competirá à ANQ, I. P., apoiar o funcionamento dos Conselhos Sectoriais para a Qualificação;

ii) Coordenar e dinamizar a estruturação da oferta de educação e formação profissional de dupla certificação dirigida a jovens e adultos. Neste sentido a ANQ, I. P., irá desenvolver mecanismos adequados à regulação eficaz, nomeadamente a manutenção de uma base fiável e dinâmica de caracterização da oferta (Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa) e a mobilização de elementos de diagnóstico que apoiem o ajustamento entre oferta e procura de formação;

iii) Assegurar a coordenação e gestão dos dispositivos e ofertas de educação e formação de adultos, designadamente através da rede de centros novas oportunidades. Assumirá particular importância neste âmbito o aperfeiçoamento do modelo de acompanhamento, monitorização e avaliação do dispositivo de educação de adultos, o que permitirá, para além da regulação directa da actividade desenvolvida, suportar a implementação de estratégias de financiamento que passem a contemplar a ponderação dos resultados alcançados.

3.3 — Definir prioridades e modelos de financiamento adequados. — O modelo de financiamento da formação profissional em Portugal define-se por apresentar uma grande vinculação a recursos públicos e ser predominantemente orientado para o financiamento da oferta de for-

mação, ou seja, por privilegiar a afectação dos recursos ao financiamento da iniciativa dos operadores de formação. Acresce que este modelo não aprofundou critérios de afectação de recursos que atendam suficientemente a uma adequada articulação entre oferta e procura de formação, nomeadamente ao nível das necessidades específicas de indivíduos e organizações e aos resultados proporcionados pela formação. Aumentar a eficácia do ajustamento da oferta de formação aos contextos locais da sua aplicação e às necessidades das empresas e dos indivíduos a que visa dar resposta, o que significa orientar o financiamento para a procura, surge, assim, como uma necessidade.

Ao mesmo tempo o modelo de financiamento público da formação profissional tem sido fortemente influenciado pelo quadro normativo e de prioridades associado à aplicação do Fundo Social Europeu. Por isso, o novo ciclo de programação financeira da aplicação dos fundos estruturais constitui uma excelente oportunidade para introduzir mudanças de fundo nas prioridades e critérios que orientarão os investimentos públicos em formação nos próximos anos.

No quadro das propostas de reforma aqui apresentadas, as mudanças e aperfeiçoamentos em sede de financiamento devem considerar como prioritário:

Fomentar a procura e participação na formação;

Promover uma maior adequação qualitativa da oferta de formação às necessidades das organizações e dos indivíduos, de acordo com as diferentes realidades sectoriais e locais;

Contribuir para a elevação dos níveis de qualidade dos resultados alcançados pelas empresas, indivíduos e sociedade na sua globalidade.

Neste sentido, as opções de fundo relativamente à aplicação dos recursos públicos (nacionais e comunitários) para financiamento da formação profissional são:

i) Concentrar o financiamento nos dispositivos e modalidades de formação de dupla certificação inicial e contínua, tanto para jovens como para adultos, isto é, que correspondam a referenciais críticos para a modernização empresarial inscritos no Catálogo;

ii) Privilegiar, ao nível da formação contínua, os processos que fazem intervir o dispositivo de reconhecimento, validação e certificação de competências, permitindo uma maior aproximação do esforço de formação às necessidades e expectativas dos indivíduos e relevando o seu contributo para elevar os níveis de qualificação. A intervenção do dispositivo de RVCC pode anteceder a formação, funcionando como mecanismo de encaminhamento dos adultos para formação especificamente dirigida a preencher os seus défices de competências ou ocorrer após a conclusão da formação, como forma de valorizar para efeitos de certificação as competências adquiridas. Com efeito, o processo de RVCC permitirá assegurar que o investimento em formação realizado pelo adulto, seja ele ao abrigo de modalidades mais longas e estruturadas ou de módulos de curta duração destinados a completar *gaps* específicos, corresponda a necessidades de formação explícitas e a objectivos de progressão na certificação — escolar ou profissional — traçados pelo próprio, representando um importante contributo para que a afectação do financiamento seja feita em função da procura.

A estratégia proposta no domínio da formação contínua não prevê a obrigatoriedade de uma avaliação prévia in-

dividual de cada formando para o acesso à formação, mas reconhece, para efeitos de financiamento, a complexidade acrescida que envolve a organização da formação quando esta responde de forma específica a necessidades identificadas por um centro novas oportunidades;

iii) Adoptar mecanismos de financiamento directo à procura, através da utilização de instrumentos do tipo cheque-formação — enquadrado e regulado no âmbito quer das instituições intervenientes no sistema de formação, nomeadamente o sistema RVCC, quer da legislação do trabalho em vigor respeitante ao direito à formação — constitui uma linha de inovação a considerar para o financiamento da formação dirigida aos activos. Neste caso, os títulos de financiamento serão dirigidos a financiar a participação dos adultos em módulos de formação, em particular os identificados através de um processo de RVCC e que, por isso, após identificação e encaminhamento para percursos formativos que permitam suprir necessidades específicas de formação, conduzem à certificação de competências;

iv) Valorizar as modalidades de formação-consultoria, enquanto instrumentos com maior potencial de promoção da formação em micro, pequenas e médias empresas que tradicionalmente se posicionam à margem da formação. É neste universo que encontramos as empresas que maiores dificuldades têm em identificar as suas reais necessidades de formação e, simultaneamente, em criar condições para que os seus trabalhadores participem na formação profissional;

v) Dirigir o financiamento de formação específica de empresas para o segmento das PME, em particular para as que se encontram em processos de inovação e modernização empresarial;

vi) Introduzir critérios de avaliação de resultados na atribuição de parte do financiamento da formação, de modo a estimular a avaliação do investimento formativo e uma maior atenção aos seus padrões de qualidade;

vii) Introduzir práticas de maior selectividade na concessão do financiamento, concentrando os apoios nos actores que reúnem melhores condições para dar uma resposta positiva aos desafios colocados por esta Agenda de Reforma. É necessário, pois, utilizar os mecanismos de avaliação para identificar as melhores práticas na resposta aos diferentes desafios sinalizados, para que se possam aproveitar e desenvolver essas competências.

Em síntese, um sistema de financiamento coerente com as prioridades da relevância do investimento em formação para a modernização do tecido económico, para a expansão da procura e para a qualidade da oferta.

3.4 — Promover a qualidade da formação. — O objectivo de reforçar a qualidade da formação profissional exige uma actuação que contribua para promover um sistema de acreditação e qualidade, uma efectiva rede de actores e a capacidade técnica e pedagógica das entidades formadoras e dos próprios formadores, com vista a melhorar a qualidade da formação e os resultados obtidos. Para tal deve considerar-se a necessidade de melhorar em permanência as práticas e resultados da formação, desenvolvendo as competências das entidades formadoras e dos seus formadores.

3.4.1 — Reformar o sistema de acreditação e qualidade. — A reforma do Sistema de Acreditação de Entidades Formadoras cujo funcionamento está excessivamente ancorado em mecanismos de prova documental da capacidade técnica e organizativa, por um lado, não

tendo desenvolvido, por outro, um dispositivo integrado e sistemático de aferição dos resultados e impactes da formação, constitui igualmente uma prioridade.

A evolução do actual modelo de acreditação de entidades formadoras deve, pois, ter como principais objectivos:

i) Garantir um acompanhamento mais directo dos contextos e práticas de formação;

ii) Assegurar uma acrescida capacidade de avaliar e promover os seus resultados;

iii) Reduzir o peso administrativo associado aos processos de candidatura e avaliação das entidades formadoras.

Assim, a primeira opção considerada neste domínio é promover que a entidade pública certificadora de entidades formadoras seja acreditada no âmbito do Sistema Português da Qualidade, promovendo a associação do selo de qualidade ao processo de certificação das entidades formadoras. Este processo promoverá o aperfeiçoamento do referencial de avaliação da qualidade das entidades formadoras — que já integra especificações contempladas pela norma ISO 9001 — e o reforço da capacidade de acompanhamento e de aferição directa das práticas e resultados da formação.

Neste contexto, será criada uma bolsa de auditores externos que permita aumentar a regularidade nas actividades de acompanhamento directo às entidades formadoras, tendo em vista assegurar, pelo menos, uma auditoria por ano a cada entidade.

O desenvolvimento das normas de certificação da qualidade da formação contemplará, enquanto elementos centrais de avaliação da qualidade, critérios dirigidos à avaliação dos resultados da formação. Assim, o referencial de acreditação passará a prever a necessidade de acompanhamento por parte dos operadores de formação dos percursos pós-formação, tendo por base uma orientação técnica comum, isto é, as entidades formadoras deverão fazer a avaliação do percurso pós-formação dos formandos, assegurando a existência de informação comparável sobre os resultados da formação.

A consolidação de um modelo de avaliação de resultados da formação que se associe ao processo de certificação da qualidade constitui uma linha de intervenção indispensável ao objectivo de garantir maiores níveis de eficiência do investimento público e privado em formação. A sistematização da avaliação de resultados é, também, uma condição indispensável para a implementação de políticas de financiamento selectivas — enunciadas anteriormente — que tenham uma capacidade acrescida de fomentar a qualificação das práticas associadas ao processo formativo.

Avaliar os níveis de conclusão de percursos de educação e formação certificados, aferindo o sucesso na resposta às dinâmicas de abandono escolar precoce e de qualificação de base de activos, e as taxas de empregabilidade, resumindo a expressão de coincidência entre a formação ministrada e a sua valorização no mercado de trabalho, constituem exemplos de domínios de avaliação de resultados a considerar. A avaliação da empregabilidade permitirá, também, aferir a qualidade das práticas associadas ao processo formativo que procuram apoiar os processos de transição dos jovens para a vida activa.

Naturalmente, a ponderação dos resultados da análise dos níveis de impacte em matéria de certificação e empregabilidade deve considerar critérios que reflectam as variações de contexto regional onde se desenvolve a for-

mação e de públicos destinatários, permitindo interpretar e integrar de forma adequada as razões que explicam as diferenças de desempenho verificadas (no caso mais particular dos públicos desfavorecidos, alvo de estratégias de formação focadas na aquisição de competências básicas e no desenvolvimento da auto-estima, os indicadores de avaliação a utilizar devem ponderar a produção destes resultados que, naturalmente, têm menor possibilidade de ser aferidos em função de dinâmicas de inserção no mercado de trabalho).

Tendo em vista a prossecução do objectivo de simplificação do processo de acreditação será reduzida a diversidade de perfis de acreditação, passando dos actuais sete domínios de intervenção para apenas três. Nesta perspectiva, a acreditação das entidades formadoras passará a fazer-se nos domínios:

- i) Do diagnóstico de necessidades;
- ii) Do desenvolvimento de intervenções formativas;
- iii) Da avaliação, permitindo que as vertentes de concepção e organização da formação passem a estar integradas no domínio anterior. A simplificação do processo de candidatura será prosseguida através da possibilidade de formalização da candidatura *online*, bem como da consulta da sua situação. O processo de renovação da certificação é substituído pela avaliação, mediante auditoria, da capacidade dos operadores de formação e da regularidade da sua actuação.

A reforma do sistema de qualidade e da sua eficácia no terreno implica o reforço dos mecanismos de acompanhamento do mesmo, nomeadamente por parte dos parceiros sociais, para o que será criada uma comissão de acompanhamento da certificação de entidades formadoras.

3.4.2 — Capacitar e racionalizar a rede de operadores. — O reforço da capacidade de resposta do sistema de formação exige a criação de pólos de excelência que funcionem com elevada eficácia na identificação e resposta às necessidades de empresas e trabalhadores e como alavancas de melhoria dos padrões gerais de qualidade.

A criação destes pólos, constituídos a partir de operadores do sistema de formação que se distingam pela qualidade das suas intervenções formativas — nomeadamente de entre a rede de centros protocolares — constitui mais um passo no âmbito das medidas que visam incentivar e apoiar a consolidação de boas práticas de formação, quer a sua disseminação a fim de beneficiar a generalidade dos operadores de formação.

Neste sentido será desenvolvida uma política activa de dinamização de instituições de referência, nomeadamente através da racionalização ou concentração de estruturas e do reforço da sua capacidade de intervenção, tendo por base critérios de eficácia e qualidade de resposta.

3.4.3 — Qualificar os formadores. — A implementação de medidas como a modularização dos referenciais de formação, a acreditação qualitativa e exigente dos sistemas e organizações, a actualização permanente dos referenciais de formação e a maior participação dos parceiros, como operadores e gestores do sistema, só é eficaz se associada a uma estratégia consciente e clara de promoção da modernização e da actualização de todos aqueles que operam no sistema formativo.

No âmbito da melhoria da qualidade da formação, considera-se de importância crucial melhorar a qualificação dos formadores, criando mecanismos eficazes de constante adaptação e aperfeiçoamento aos novos refe-

renciais e necessidades, para o que foi criado o Centro Nacional de Qualificação de Formadores, sucedendo ao Centro Nacional de Formação de Formadores.

Este Centro terá como funções principais disponibilizar uma formação permanente e actualizada ao nível das áreas sectoriais principais, bem como das metodologias críticas para a educação-formação de adultos, potenciar as redes qualificantes entre os diversos operadores formativos e disseminar boas práticas, nomeadamente no que se refere à relação entre modularização da formação e a necessária reorganização dos processos formativos.

Paralelamente, serão revistos os modelos de formação e certificação de formadores no sentido de garantir o reforço da qualidade das respostas formativas direccionadas para a formação inicial, bem como o desenvolvimento de um mais vasto e adequado leque de respostas de formação contínua.

3.5 — Facilitar o acesso e promover a procura de formação. — O objectivo de envolver um tão grande número de jovens e adultos em processos de aprendizagem como é o corporizado na Iniciativa Novas Oportunidades requer, para além do esforço de organização da oferta, a dinamização da procura por parte dos indivíduos e das empresas. Com efeito, a capacidade de suscitar uma intensificação da procura de formação, sobretudo ao nível dos adultos, constitui um factor crítico de sucesso da estratégia apresentada.

No domínio da formação inicial, e como os diversos estudos sobre abandono e insucesso escolar apontam as políticas de promoção da procura de qualificação devem passar pela criação de condições que permitam a frequência de formação e desincentivem a entrada precoce no mercado de trabalho.

Neste sentido serão limitados os apoios à contratação de jovens que não concluíram o nível secundário (canalizando os recursos para a oferta de formação) e desenvolvida uma política de apoios sociais/bolsas de formação selectiva e eficaz. A concretização desta orientação obriga a que a concessão de apoios económicos a formandos se faça:

- i) De forma selectiva e em função da condição individual de recursos e do contexto sócio-económico envolvente;
- ii) Em níveis adequados, para que os apoios económicos tenham alguma capacidade de dissuadir os jovens de abandonar precocemente o sistema de formação;
- iii) De forma transversal ao sistema (e não, como actualmente, diferente consoante a modalidade de formação, situação que introduz elementos de distorção na opção entre vias).

A opção é pois a de adoptar um sistema de bolsas mais «inteligente» que concentre naqueles para quem o incentivo económico é relevante os recursos financeiros disponíveis para financiar este sistema, o que implicará a revisão do actual modelo.

Ainda no domínio da formação para jovens, embora com menor premência que no caso dos adultos empregados, a construção de referenciais por competências e a modularização das ofertas será a resposta para uma efectivação do mecanismo da cláusula de formação, permitindo a compatibilização da formação com o exercício de uma actividade profissional e, ao mesmo tempo, a adequação da formação ao contexto profissional (necessidades das empresas).

Ao nível da formação de adultos, a primeira área de resposta que aqui se considera é, como já vimos, a que se

refere ao desenvolvimento de modelos organizativos que facilitem a participação de activos empregados em processos de formação. Como se reconhece, esta participação é particularmente dificultada por percursos excessivamente longos e por horários pouco flexíveis. A exigência de flexibilidade aprofunda-se quando se pretende privilegiar o objectivo de certificação, escolar e ou profissional, uma vez que esta induz um natural alongamento dos percursos formativos exigíveis. A modularização e a flexibilização dos horários são, por isso, imprescindíveis.

Em segundo lugar, é importante tornar claros os benefícios privados do investimento em qualificação, bem como divulgar o quadro de respostas existente. Neste sentido, serão desenvolvidas activas campanhas de sensibilização e divulgação junto de jovens e adultos, mobilizando para o efeito diversos meios de comunicação.

Em terceiro lugar, é necessário garantir um acrescido envolvimento das empresas no esforço de qualificação da população activa. A estas cabe, partindo do reconhecimento do seu próprio interesse em ter trabalhadores com melhores níveis de qualificação, participar activamente nas estratégias de informação e organização, indispensáveis a uma mobilização tão intensa como a que se pretende

atingir e investir na criação de condições facilitadoras da participação dos seus activos em processos de formação, potenciando ganhos ao nível da empresa.

Tem sido esta a linha de cooperação seguida no período já decorrido de implementação da Iniciativa Novas Oportunidades, e que se pretende reforçar e ampliar com a iniciativa e forte envolvimento dos parceiros sociais (em poucos meses foram já celebrados mais de 470 compromissos de colaboração entre empresas e outros empregadores e os Centros Novas Oportunidades, com vista à sensibilização e informação dos trabalhadores relativamente às oportunidades de qualificação que se lhe colocam e, em simultâneo, à criação de condições de organização do trabalho que facilitem a sua participação nos processos RVCC e na formação).

É, por isso, de grande importância que a problemática da qualificação dos activos seja crescentemente objecto da negociação colectiva. Com efeito, a concretização de mínimos de formação anual para todos os trabalhadores obriga a esforços de evidenciação do interesse mútuo no seu desenvolvimento e, conseqüentemente, à definição de estratégias de empresa ou sectoriais próprias para responder a esse desafio.

ANEXO II

1 — População activa por nível de instrução segundo o grupo etário:

	< 24 anos	25-34 anos	35-44 anos	≥ 45 anos	Total	Percentagem
Sem grau de ensino	16 258	42 896	62 691	194 610	316 455	6
1.º ciclo	68 190	211 494	407 492	786 536	1 473 712	30
2.º ciclo	185 730	327 055	242 983	131 917	887 685	18
3.º ciclo	261 123	274 517	205 757	154 868	896 265	18
Ensino secundário	161 735	300 839	196 717	140 780	800 071	16
Ensino superior	37 192	239 628	165 645	173 555	616 020	12
<i>Total</i>	730 228	1 396 429	1 281 285	1 582 266	4 990 208	100

Fonte: INE, Recenseamento Geral da População, 2001.

2 — Factores explicativos das diferenças nas taxas de crescimento entre países da OCDE entre os anos 70 e 90:

	Annual average growth rate	Growth differential	Initial conditions (real GDP/pop)	Investment share	Human capital	Population growth	Variability of inflation (SDinfl)	Government consumption	Trade exposure (Trade exp ⁽¹⁾)	Residual country specific effect
Ireland	3,02	1,47	1,54	-0,18	-0,32	-0,18	0,01	0,09	0,17	0,34
Portugal	2,15	0,60	2,56	0,58	-1,20	0,07	-0,10	0,10	0,11	-1,52
United States	1,93	0,38	-1,62	-0,34	0,63	-0,09	0,07	0,09	-0,25	1,89
Finland	1,82	0,27	0,51	0,05	0,02	0,15	0,00	-0,06	-0,26	-0,14
Italy	1,73	0,18	0,22	-0,13	-0,69	0,13	0,02	0,01	0,14	0,48
Norway	1,72	0,17	-0,12	-0,05	0,35	0,07	0,03	-0,06	-0,04	-0,01
Denmark	1,69	0,14	-0,57	0,28	0,21	0,12	0,02	-0,14	-0,05	0,27
Australia	1,68	0,13	-0,37	0,20	0,52	-0,25	0,03	0,01	-0,41	0,40
Belgium	1,66	0,11	-0,53	0,02	-0,15	0,20	0,03	-0,05	0,53	0,06
United Kingdom	1,63	0,08	0,05	-0,21	0,17	0,15	-0,03	-0,02	0,31	-0,34
Austria	1,57	0,02	-0,41	0,07	0,26	0,01	0,05	0,00	0,03	0,01
France	1,35	-0,20	-0,59	-0,09	-0,10	0,07	0,07	-0,08	0,05	0,48
Canada	1,32	-0,23	-0,90	-0,21	0,62	-0,18	0,04	-0,07	0,14	0,32
Spain	1,28	-0,27	0,73	0,04	-1,12	0,00	0,03	0,07	-0,14	0,11
Netherlands	1,26	-0,29	-0,47	-0,03	0,25	0,01	0,06	-0,13	0,52	-0,50
Sweden	1,20	-0,35	-0,60	-0,10	0,21	0,11	-0,10	-0,17	0,01	0,30
Greece	1,15	-0,40	2,00	0,19	-0,56	-0,07	-0,16	0,17	-0,51	-1,48
Switzerland	0,81	-0,74	-1,75	0,08	0,59	-0,04	0,00	0,15	0,02	0,21
New Zeland	0,53	-1,02	0,34	-0,17	0,31	-0,29	-0,07	0,10	-0,36	0,87

(¹) Decomposition of cross-country differences in annualised growth rate (in%) from the average output per capita of 1974-77 to the average per capita of 1994-97. See Bassanini A. and S. Scarpetta (2001) for details of the analytic approach behind these results.

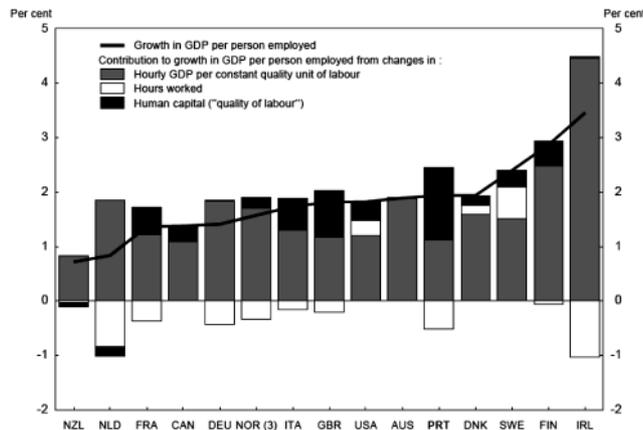
Fonte: OCDE, 2003 — Economic Surveys — Portugal — Structural reform for sustaining high growth.

3 — Crescimento do PIB *per capita*, da produtividade e do capital humano:

Figura 26

The role of skills and labour utilisation in labour productivity growth ⁽¹⁾

Average annual percentage change, 1990-2000 ⁽²⁾



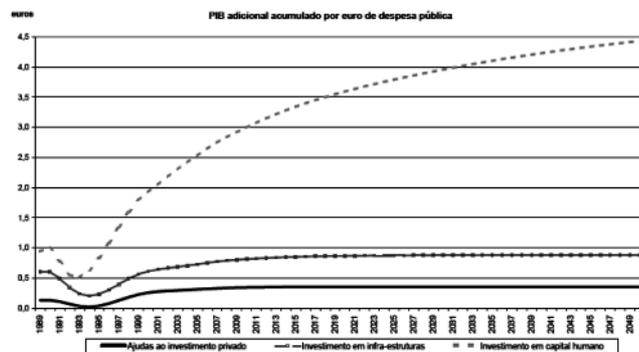
⁽¹⁾ This is based on a simple quantitative decomposition: growth in GDP per person employed = hourly GDP per constant quality unit of labour + growth in average hours worked + human capital adjustment.

⁽²⁾ 1991-2000 for Germany, 1990-1999 for Ireland.

⁽³⁾ Mainland only.

Fonte: OCDE, 2003 — Economic Surveys — Portugal — Structural reform for sustaining high growth.

4 — O impacto macroeconómico do QCA III:



Fonte: DPP, Impacte Macroeconómico do QCA III.

5 — Taxas de retorno privadas do investimento em capital humano:

Box 9 — Rates of return to education in Portugal, 1999

To obtain information on returns to education in Portugal, the direct derivations of internal rates of return made in Blondal *et al.* (2002) for 10 OECD countries were reproduced for Portugal using data for 1999. (*) The results confirm the existence of very high returns to education in Portugal, especially from upper secondary to tertiary education. Overall, the estimates indicate that there are strong incentives for the average student to continue studying beyond the compulsory schooling age.

The overall incentives to invest in human capital that are embedded in the labour market benefits, financing and tax arrangements can be summarised in estimates of private internal rate of return. The internal rate is equal to the discount rate that equalises the real costs of education during the period of study to the real gains from education thereafter. In Portugal, these net gains due to human capital investment in tertiary education are estimated to be above 20 per cent (see table), which is much higher than for the other 10 countries included in the OECD study. The high private internal rates of return that are available to those who successfully complete upper-secondary and, especially, tertiary education programmes suggest that there are strong incentives for the average Portuguese student to engage in post-compulsory education.

Private rate of return ⁽¹⁾ to education for men in selected OECD countries

	(per cent)	
	Upper secondary	Tertiary
Portugal (1999)	11,3	23,9
United Kingdom (2000)	15,1	17,6
United States (1999)	16,4	17,5
France (2000)	13,5	14,1
Netherlands (1997)	7,9	9,7
Canada (2000)	13,6	9,2
Sweden (1999)	6,4	9,1
Japan (1999)	6,8	8,6
Italy (1998)	11,2	8,3
Denmark (1999)	11,3	6,8
Germany (1998)	10,8	6,7
Unweighted average	11,3	12,0

⁽¹⁾ Rates of return based on after-tax earnings and the length of studies taking into account the unemployment risk.

(*) See annex II for a discussion of methodological issues.

Fonte: OCDE, 2003 — Economic Surveys — Portugal — Structural reform for sustaining high growth.

6 — Síntese do inquérito ao impacte das acções de formação profissional nas empresas no triénio 2002-2004:

Introdução ao estudo — o inquérito foi realizado em 2005 pela DGEEP junto das empresas, com o objectivo principal de obter informação sobre a opinião dos empregadores relativamente à potencial ligação entre existência (ou não) de acções de formação profissional realizadas ou promovidas pelas empresas no período em análise e consequentes alterações observadas (ou não) em várias vertentes do funcionamento das empresas.

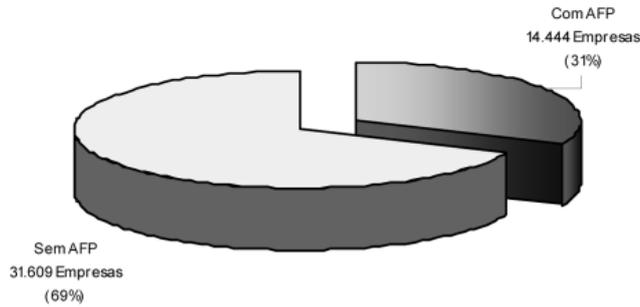
Este inquérito abrange todas as empresas de Portugal continental com 10 ou mais pessoas ao serviço e cobre o conjunto dos CAE, com excepção da Agricultura, Pesca, Administração Pública e outros organismos.

Universo do estudo:

Foram analisadas 46 053 empresas, que representam cerca de 1 806 605 pessoas ao serviço;

14 444 (31 %) realizaram ou promoveram acções de formação profissional. Estas empresas ocupavam cerca de 1 115 208 pessoas (61,7 % do total de trabalhadores).

Empresas com Acções Formação



Numa análise por actividade económica, verifica-se uma participação de:

- 89,7 % — produção e distribuição de electricidade, gás e água;
- 81,5 % — actividades financeiras;
- 60,3 % — saúde e acção social;
- 53,9 % — actividades imobiliárias;
- 23,1 % — alojamento e restauração;
- 16,1 % — construção.

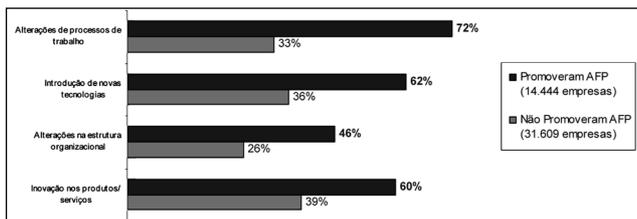
Numa análise ao número de pessoas ao serviço que beneficiaram de formação profissional identificou-se:

- Passagem de 32,5 % do total (2002) para 43,7 % em 2004;
- Mais 46,4 % (2002) -> 57 % (2004) — quadros técnicos superiores;
- Menos 25,6 % (2002) -> 35,4 % (2004) — dirigentes.

Alterações no funcionamento das empresas:

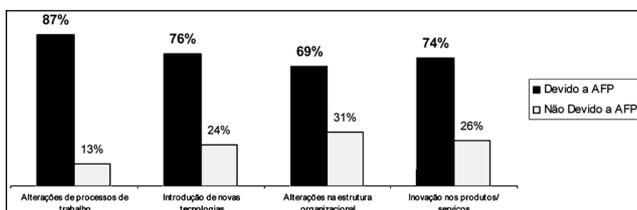
1 — Tecnologia e organização — importa verificar qual o impacto que a promoção de acções de formação profissional (AFP) teve na alteração de factores relacionados com tecnologia e organização.

Impacte da AFP na tecnologia e organização

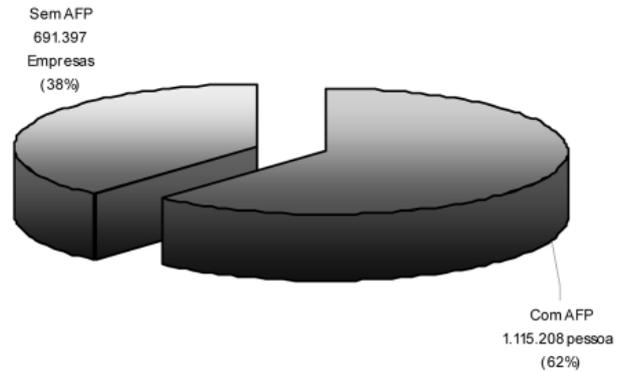


Adicionalmente, do universo das empresas que realizaram AFP, importa avaliar qual o entendimento que os gestores têm sobre o facto de as melhorias identificadas se deverem (ou não) a essas AFP realizadas.

Tecnologia e organização — 14 444 empresas que promoveram AFP

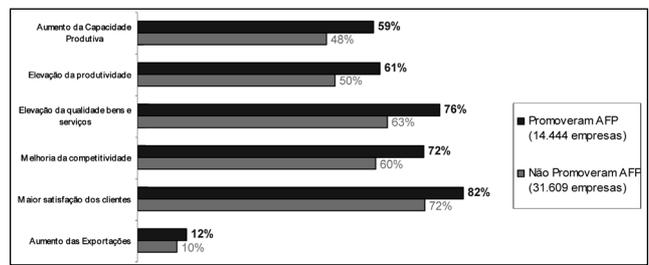


Trabalhadores em Empresas com Acções Formação



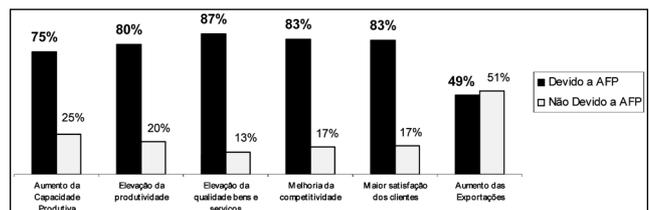
2 — Produtividade, qualidade e competitividade — importa verificar qual o impacto que a promoção de AFP teve na alteração de factores relacionados com produtividade, qualidade e competitividade.

Impacte da AFP na produtividade, qualidade e emprego



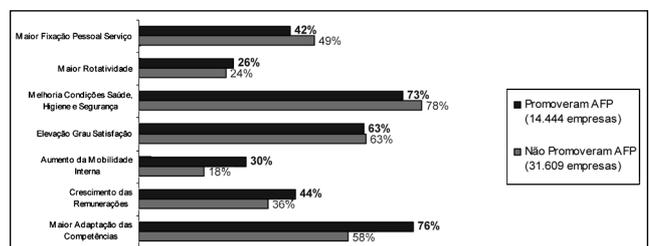
Adicionalmente, do universo das empresas que realizaram AFP, importa avaliar qual o entendimento que os gestores têm sobre o facto de as melhorias identificadas se deverem (ou não) a essas AFP realizadas.

Produtividade, qualidade e emprego — 14 444 empresas que promoveram AFP



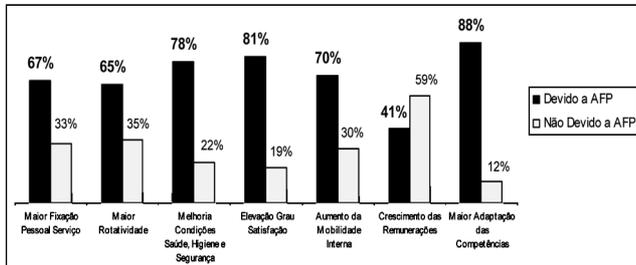
3 — Empregabilidade e condições de trabalho — importa verificar qual o impacto que a promoção de AFP teve na alteração de factores relacionados com empregabilidade e condições de trabalho.

Impacte da AFP na empregabilidade e condições de trabalho



Adicionalmente, do universo das empresas que realizaram AFP, importa avaliar qual o entendimento que os gestores têm sobre o facto de as melhorias identificadas se deverem (ou não) a essas AFP realizadas.

Empregabilidade e condições de trabalho 14 444 empresas que promoveram AFP



Avaliação do contributo da participação no processo de RVCC para um conjunto de aspectos pessoais de carácter subjectivo, de acordo com a opinião dos adultos certificados (percentagens horizontais):

Contributo do processo de RVCC para:	Contributo muito importante (1)	Contributo importante (2)	Contributo pouco importante	Sem contributo	NS/NR	Total	(1) + (2)
Auto-conhecimento do adulto	46,6	43,0	2,9	0,7	6,8	100,0	89,6
Reforço da auto-estima e da autovalorização do adulto	52,9	38,5	2,9	0,4	5,3	100,0	91,4
Definição/reconstrução do projecto pessoal do adulto	39,8	43,6	5,7	1,3	9,6	100,0	83,4
Definição/reconstrução do projecto profissional do adulto	40,6	36,4	9,1	3,3	10,6	100,0	77,0
Reforço do património pessoal do adulto	43,3	44,3	4,0	1,1	7,3	100,0	87,6
Aumento da capacidade de adaptação e mudança do adulto	29,1	47,3	12,1	2,7	8,8	100,0	76,4
Aumento da empregabilidade do adulto	30,5	30,7	12,9	14,6	11,3	100,0	61,2
Inserção ou progressão profissional do adulto	39,9	31,4	11,1	8,6	9,0	100,0	71,3
Inserção do adulto na sociedade	25,7	38,9	15,5	9,6	10,3	100,0	64,6

Fonte: Inquérito aos adultos certificados até ao final de 2002 promovido pelo CIDEAC

Os resultados obtidos através de estimação económica de um modelo de duração do desemprego apontam para que a probabilidade de um adulto desempregado que desenvolva processo RVCC encontrar uma ocupação remunerada aumenta de forma significativa (do ponto de vista estatístico) — mais de um terço dos adultos, analisados no Estudo, que estavam desempregados quando iniciaram o processo RVCC obtiveram emprego em data posterior (mais significativo nas mulheres):

Probabilidades de transição média (%) entre estados face ao mercado de trabalho (situação seis meses após a certificação face ao momento da inscrição)

		Seis meses após a certificação			
		Desempregado	Empresário	TCO	Inactivo
No momento da inscrição	Desempregado	63,7	1,4	27,8	4,7
	Empresário	1,7	80,3	18,3	-
	TCO	3,0	1,0	93,0	0,7
	Inactivo	15,4	2,6	15,4	64,1

Fonte: Inquérito aos adultos certificados até ao final de 2002 promovido pelo CIDEAC

Probabilidades de transição média (%) entre estados face ao mercado de trabalho [situação actual (> 9 meses) face ao momento da inscrição]

		Actualmente (>9 meses)			
		Desempregado	Empresário	TCO	Inactivo
No momento da inscrição	Desempregado	52,4	2,8	34,4	7,5
	Empresário	3,3	83,3	23,3	-
	TCO	3,4	1,2	90,9	1,2
	Inactivo	10,3	2,6	23,1	61,5

Fonte: Inquérito aos adultos certificados até ao final de 2002 promovido pelo CIDEAC

No que respeita à questão da influência da posse de um certificado em termos de transições do desemprego para o emprego os resultados são algo limitados. No entanto, sugerem uma menor propensão para esse tipo de transição nos desempregados que obtiveram nível básico 2, em

7 — Estudos sobre impacte do processo de reconhecimento, validação e certificação de competências e das práticas internacionais:

Estudo do Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos sobre processo de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC). — A pedido da Direcção-Geral de Formação Vocacional (DGFV), o Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos (CIDEAC) realizou, entre Agosto de 2003 e Janeiro de 2004, um estudo sobre os centros de RVCC que se centrou na análise do percurso sócio-profissional dos adultos certificados até 31 de Dezembro de 2002. As principais conclusões retiradas do estudo são as seguintes:

Uma parte significativa dos adultos inquiridos referiu que o processo de RVCC teve um «contributo muito importante» para aspectos como o auto-conhecimento, a auto-estima ou a auto-valorização do indivíduo:

comparação com os que obtiveram certificado equivalente ao 9.º ano de escolaridade (nível 3);

O processo RVCC parece «promover a aproximação ao mercado de trabalho por parte dos desempregados e dos inactivos». De facto, são frequentes as situações em que passando pelo processo RVCC, inactivos passam a considerar-se desempregados e desempregados passam a estar mais motivados para arranjar emprego e a procurá-lo mais frequentemente;

Os efeitos benéficos do processo RVCC estendem-se também aos indivíduos empregados (cerca de 79 % do sistema). Os resultados do inquérito apontam essencialmente para aumentos salariais na classe das pessoas com rendimentos mais baixos, normalmente trabalhadores por conta de outrem (TCO), após a respectiva certificação;

Os efeitos também se verificam ao nível do vínculo contratual dos adultos empregados, dado que 15 % dos TCO que possuíam contrato com termo no momento da inscrição já eram «efectivos» após seis meses da obtenção do certificado;

A certificação de competências ao nível escolar parece contribuir para a criação de expectativas em termos de progressão na carreira, dado que um quinto dos TCO que inicialmente não tinham qualquer perspectiva de progressão após seis meses alteraram a sua opinião;

Em termos de prosseguimento de estudos, cerca de 13 % dos adultos inquiridos prosseguiram estudos no âmbito do sistema de ensino regular, bem como mais de dois terços (65 %) dos adultos responderam que pensam em vir a prosseguir estudos, pelo que o processo RVCC motiva os adultos para a educação ao longo da vida.

Realização de formação complementar por parte de adultos certificados que responderam ao questionário (valores absolutos e percentagens verticais)

	V.A.	% Vertical
Sim	707	54,8
Não	559	43,3
NS/NR	24	1,9
Total	1.290	100,0

Fonte: Inquérito aos adultos certificados até ao final de 2002 promovido pelo CIDEC

Práticas internacionais sobre processos RVCC. — Na maior parte dos países europeus os processos de reconhecimento e validação de aprendizagens foram concebidos e estão a funcionar no âmbito profissional. Também existem sistemas que permitem o acesso ao ensino superior. A questão do escolar não superior não se colocava porque, nesses países, a conclusão da escolaridade obrigatória é um dado adquirido há longo tempo.

Actualmente, alguns países iniciaram a concepção de sistemas que permitem também a certificação escolar para acesso à escolaridade obrigatória, sobretudo de imigrantes ou, também, para acesso dos seus cidadãos ao ensino secundário superior.

No âmbito da Comissão Europeia, decorrente da Declaração de Copenhaga, foi criado um grupo de trabalho com peritos de diferentes países, que estudou as boas práticas existentes neste âmbito, a partir das quais foi elaborada uma proposta de princípios comuns da qual resultou um documento do Conselho, presidência Irlandesa, de Maio 2004, sobre «Princípios comuns europeus sobre identificação e validação da aprendizagem não formal e informal»: Irlanda, França, Dinamarca e Portugal.

Actualmente, no âmbito da União Europeia, foi criado um *cluster* sobre reconhecimento e validação de aprendizagens para estudar este assunto. Portugal participa com um representante do Ministério da Educação. O CNFF (IEFP, I. P.), no âmbito do Programa de Visitas de Estudo do CEDEFOP, vai organizar, em Janeiro de 2007, uma visita dos membros do *cluster* a Portugal para conhecerem a experiência portuguesa.

No âmbito da Associação Europeia da Formação Profissional (AEFP) existe um grupo de trabalho que tem estudado aspectos específicos do processo de reconhecimento e validação de competências, sobretudo no que se refere à intervenção dos profissionais de reconhecimento e dos avaliadores, a partir das práticas existentes em cada país:

Holanda (com um trabalho muito sustentado e desenvolvido);

Luxemburgo;

Irlanda (com um trabalho muito sustentado e desenvolvido);

Suécia;

França (que tem tradição neste processo);

Finlândia;

Bélgica (flamenga);

Alemanha;

Portugal participa, também, neste grupo de trabalho (através do IEFP, I. P.);

Noruega, recentemente começou, também, a desenvolver processos de reconhecimento (organizou recentemente um seminário sobre esta temática);

Reino Unido tem também uma experiência bastante desenvolvida.

Fora da Europa, o Canadá (sobretudo a parte francesa) onde se iniciaram estes processos, a Austrália e a Nova Zelândia.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

Portaria n.º 1441/2007

de 7 de Novembro

A Lei n.º 40/2007, de 24 de Agosto, aprovou um regime especial de constituição imediata de associações, que permite constituir uma associação num único momento, em atendimento presencial único. Este procedimento, designado «associação na hora», introduz diversas simplificações nos actos necessários para constituir uma associação. Por exemplo, ao constituir uma «associação na hora» os interessados não necessitam de obter, previamente, o certificado de admissibilidade da firma, junto do Registo Nacional de Pessoas Colectivas, deixam de necessitar de celebrar uma escritura pública e recebem, de imediato, no momento da constituição da associação, o cartão definitivo de pessoa colectiva, bem como uma certidão do acto constitutivo da associação e os respectivos estatutos. Desta forma, procura-se prestar um serviço de valor acrescentado aos cidadãos, fomentar o associativismo e contribuir para o enriquecimento da sociedade civil. O artigo 3.º da Lei n.º 40/2007, de 24 de Agosto, dispõe que o regime especial de constituição imediata de associações é da competência das conservatórias e de outros serviços previstos em portaria do membro do Governo responsável pela área da justiça, independentemente da localização da sede da associação a constituir. Numa primeira fase, o serviço «associação na hora» será prestado em oito conservatórias e no balcão dos registos. Após uma avaliação dos resultados obtidos neste período experimental e da introdução das correcções que se revelarem necessárias, será efectuado o alargamento do serviço a outras conservatórias.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro da Justiça, ao abrigo do disposto no artigo 3.º da Lei n.º 40/2007, de 24 de Agosto, o seguinte:

Artigo 1.º

Competência

A tramitação do regime especial de constituição imediata de associações é da competência das seguintes conservatórias:

- Registo Nacional de Pessoas Colectivas;
- Conservatória do Registo Comercial de Braga;
- Conservatória do Registo Comercial de Coimbra;
- Conservatória do Registo Comercial de Évora;
- Conservatória do Registo Comercial de Lisboa;
- Conservatória do Registo Comercial de Loulé;
- Conservatória do Registo Comercial do Porto;
- Conservatória do Registo Comercial de Vila Nova de Gaia.

Artigo 2.º

Aplicação no tempo

A presente portaria produz efeitos desde 31 de Outubro de 2007.

Artigo 3.º

Início de vigência

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Pelo Ministro da Justiça, *João Tiago Valente Almeida da Silveira*, Secretário de Estado da Justiça, em 30 de Outubro de 2007.

MINISTÉRIOS DO AMBIENTE, DO ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO E DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL E DA AGRICULTURA, DO DESENVOLVIMENTO RURAL E DAS PESCAS.

Portaria n.º 1442/2007

de 7 de Novembro

Pela Portaria n.º 895/2003, de 26 de Agosto, alterada pela Portaria n.º 760/2006, de 4 de Agosto, foi renovada à Associação de Caçadores e Pescadores Os Castelos de Mértola, como por lapso é mencionado nas respectivas portarias, a zona de caça associativa da Figueirinha, Alcaria do Coelho e outras (processo n.º 1857-DGRF), situada nos municípios de Mértola e Castro Verde.

A concessionária requereu agora a anexação à referida zona de caça de outros prédios rústicos.

Assim:

Com fundamento no disposto no artigo 11.º, na alínea a) do artigo 40.º e no n.º 1 do artigo 118.º do Decreto-Lei n.º 202/2004, de 18 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 201/2005, de 24 de Novembro, e ouvido o Conselho Cinegético Municipal:

Manda o Governo, pelos Ministros do Ambiente, do Ordenamento do Território e do Desenvolvimento Regional e da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, o seguinte:

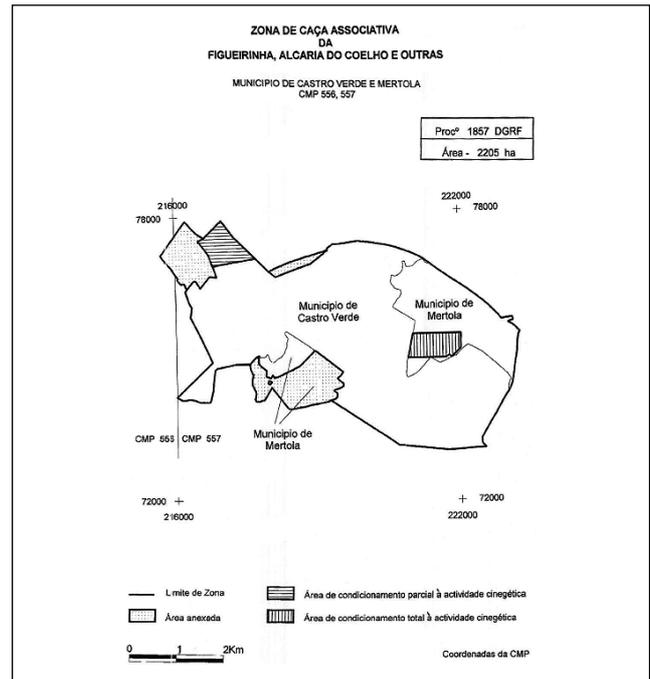
1.º São anexados à presente zona de caça vários prédios rústicos, situados na freguesia de São Miguel do Pinheiro, município de Mértola, com a área de 134 ha, e nas freguesias de Santa Bárbara de Padrões e São Marcos da Ataboeira, município de Castro Verde, com a área de 110 ha, ficando a mesma com a área total de 2205 ha, conforme planta anexa à presente portaria e que dela faz parte integrante.

2.º A concessão de alguns dos terrenos agora anexados, incluídos em áreas classificadas, poderá terminar, sem direito a indemnização, sempre que sejam introduzidas novas condicionantes por planos especiais de ordenamento do território ou obtidos dados científicos que comprovem a incompatibilidade da actividade cinegética com a conservação da natureza, até um máximo de 10 % da área total.

3.º São criadas duas áreas de condicionamento à actividade cinegética, uma parcial e outra total, devidamente demarcadas na planta anexa.

4.º A presente anexação só produz efeitos, relativamente a terceiros, com a instalação da respectiva sinalização.

Pelo Ministro do Ambiente, do Ordenamento do Território e do Desenvolvimento Regional, *Humberto Delgado Ubach Chaves Rosa*, Secretário de Estado do Ambiente, em 26 de Outubro de 2007. — O Ministro da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, *Jaime de Jesus Lopes Silva*, em 29 de Outubro de 2007.



MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, DO DESENVOLVIMENTO RURAL E DAS PESCAS

Decreto n.º 27/2007

de 7 de Novembro

A Câmara Municipal de Mira solicitou a exclusão do regime florestal parcial de uma área de 47,2 ha pertencente ao perímetro florestal das Dunas de Mira, o qual foi constituído pelo Decreto n.º 3262, de 27 de Julho de 1917, publicado no *Diário do Governo*, 1.ª série, n.º 123, de 27 de Julho de 1917.

O terreno é propriedade da Câmara Municipal de Mira e destina-se à viabilização de um empreendimento turístico.

A área em questão deixa de ter uso florestal, para efeitos do disposto na parte VI, artigo 25.º do Decreto de 24 de Dezembro de 1901, publicado no *Diário do Governo*, n.º 296, de 31 de Dezembro de 1901, e respectiva legislação complementar.

Como compensação da área que é excluída do regime florestal parcial, a autarquia de Mira solicitou a submissão à servidão florestal pública de uma parcela de terreno com a área de 104,2948 ha, a qual passa a fazer parte integrante do perímetro florestal das Dunas de Mira.

Foram consultados a Direcção-Geral dos Recursos Florestais, a Direcção Regional de Agricultura e Pescas do Centro, o Instituto da Conservação da Natureza e a Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, tendo todas as entidades emitido parecer favorável.

Assim:

Nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Exclusão do regime florestal parcial

1 — É excluída do regime florestal parcial, ao qual foi submetida pelo Decreto n.º 3262, de 27 de Julho de 1917, uma área de 47,2 ha pertencente ao perímetro florestal das Dunas de Mira, localizada próximo da povoação da Praia de

Mira, freguesia de Mira, concelho de Mira, sendo limitada a norte pelo caminho de ligação da estrada florestal n.º 1 ao segundo molho da Praia de Mira, e confrontando a sul, este e oeste com o perímetro florestal, conforme planta constante do anexo I ao presente decreto, do qual faz parte integrante.

2 — A área identificada no número anterior é propriedade da Câmara Municipal de Mira e destina-se à viabilização de um empreendimento turístico.

Artigo 2.º

Medidas a adoptar

1 — A retirada do material lenhoso existente na parcela de terreno referida no artigo anterior só será concretizada após a Direcção-Geral dos Recursos Florestais proceder à sua venda e respectiva repartição de receitas, nos termos previstos por lei.

2 — Caso não se venha a concretizar o uso referido no n.º 2 do artigo anterior, no prazo de quatro anos a contar da data da publicação do presente decreto, a área em causa será novamente incluída no perímetro florestal das Dunas de Mira e como tal submetida a regime florestal parcial.

Artigo 3.º

Submissão ao regime florestal parcial

1 — É submetida ao regime florestal parcial e integrada no perímetro florestal das Dunas de Mira uma parcela de terreno com a área de 104,2948 ha, situada no concelho de Mira, conforme planta constante do anexo II ao presente decreto, do qual faz parte integrante.

2 — A parcela de terreno referida no número anterior é propriedade da Câmara Municipal de Mira, foi excluída do

regime florestal parcial pelo Decreto n.º 38/88, de 15 de Outubro, não está a ser utilizada para o fim a que se destinava, pelo que é afectada novamente à servidão florestal pública.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 27 de Setembro de 2007. — José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa — Jaime de Jesus Lopes Silva.

Assinado em 25 de Outubro de 2007.

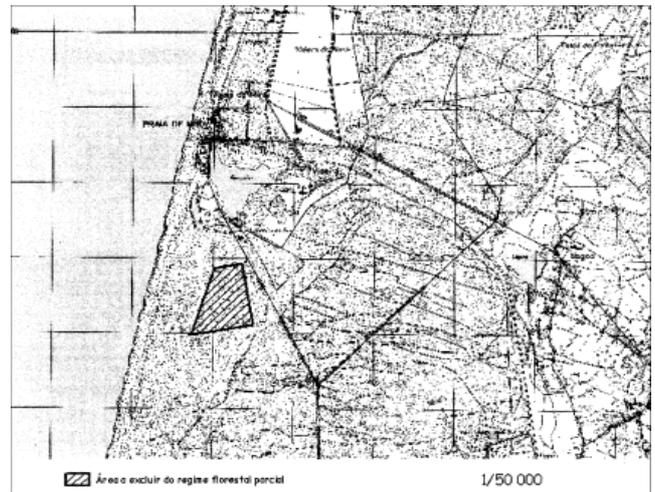
Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

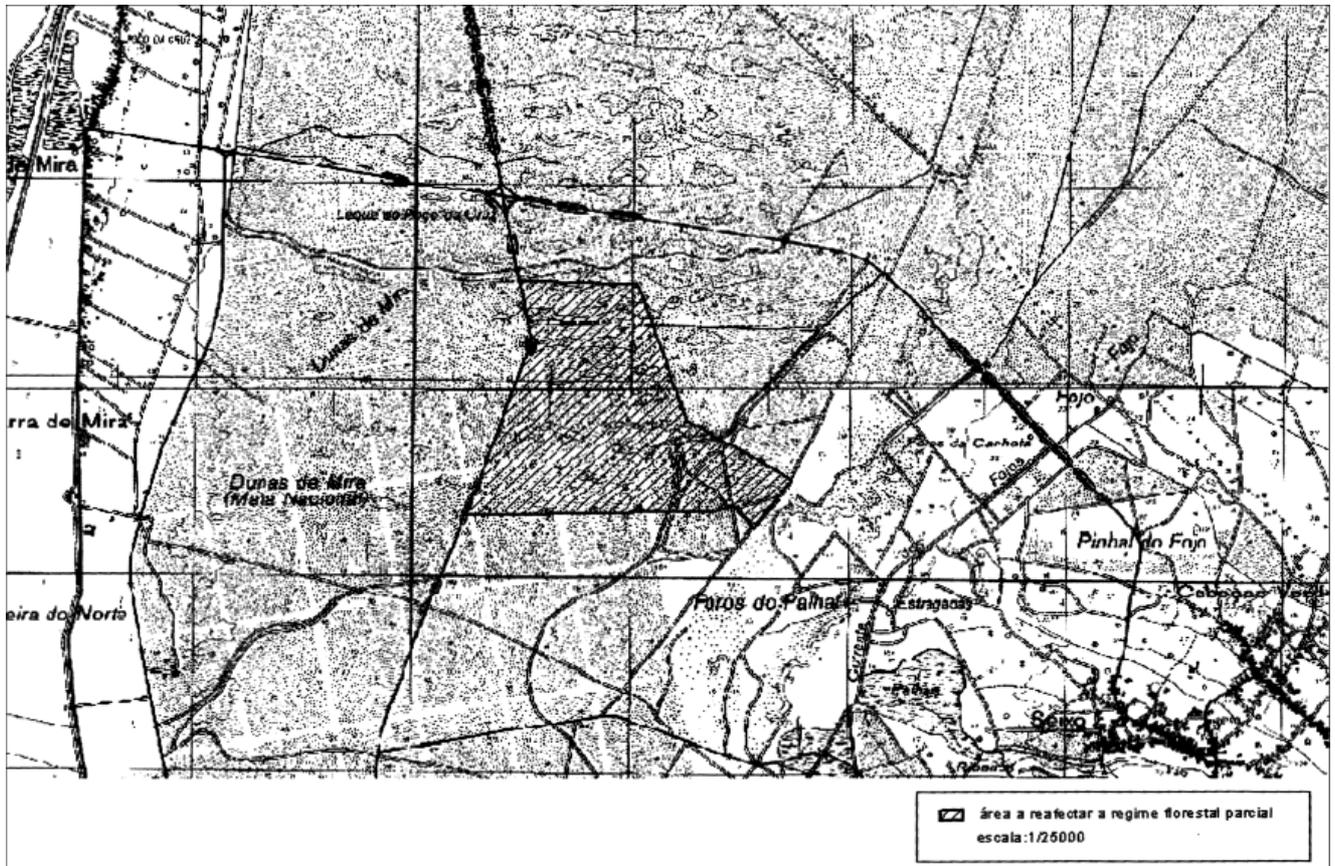
Referendado em 26 de Outubro de 2007.

O Primeiro-Ministro, José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa.

ANEXO I



ANEXO II



MINISTÉRIO DAS OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTES E COMUNICAÇÕES

Decreto-Lei n.º 374/2007

de 7 de Novembro

Em 1927 foi criada a Junta Autónoma de Estradas, sendo a primeira instituição pública com funções de coordenação e integração da administração rodoviária.

A Junta Autónoma de Estradas viria, em 1999, a evoluir para um modelo de organização assente na existência de três institutos, o Instituto das Estradas de Portugal, I. P. (IEP), o Instituto para a Construção Rodoviária, I. P. (ICOR), e o Instituto para a Conservação e Exploração da Rede Rodoviária, I. P. (ICERR). Já em 2002, as atribuições destes dois últimos institutos vieram a ser transferidas e consolidadas no IEP, modelo que se manteve estável até ao final de 2004.

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 239/2004, de 21 de Dezembro, deu-se um primeiro passo para conferir uma nova operacionalidade à administração rodoviária em Portugal. Com a conversão da administração rodoviária numa entidade de natureza empresarial, a EP — Estradas de Portugal, E. P. E. (EP, E. P. E.), visou-se o relançamento das suas actividades num novo quadro operacional que permitisse garantir melhores resultados e maior estabilidade dos seus recursos.

As acentuadas transformações no âmbito do sector das infra-estruturas rodoviárias, registadas na última década, operaram quer ao nível da organização do Estado e do tipo de relacionamento contratual entre o Estado e os privados quer no plano da própria relação entre os utilizadores e a rede rodoviária. Impõe-se, agora, dar um novo impulso a este movimento de redefinição da intervenção do papel do Estado no sector das infra-estruturas rodoviárias, através da implementação de um novo modelo gestão que promova uma maior eficiência na afectação dos recursos e uma maior aproximação ao mercado por parte dos seus operadores.

Com este novo modelo de gestão e financiamento do sector das infra-estruturas rodoviárias, cujos princípios gerais se encontram plasmados na Resolução do Conselho de Ministros n.º 89/2007, de 11 de Julho, pretende-se reforçar e consolidar os conceitos base da solidariedade intergeracional, da coesão territorial e, sobretudo, da transparência dos custos das funções do Estado e da auto-sustentabilidade do sector.

Grande parte do sucesso da implementação do novo modelo encontra-se, assim, dependente da atribuição à EP, E. P. E., de uma maior agilidade e autonomia empresarial, sendo por isso necessária a sua transformação em sociedade anónima, com atribuição de objectivos de gestão mais amplos e operacionais. A EP — Estradas de Portugal, S. A., será, assim, dotada de uma estrutura societária mais compreensível pelo mercado financeiro nacional e internacional, vindo reforçado o princípio de que o Estado não garante ou avaliza, directa ou indirectamente, qualquer dívida ou obrigação desta sociedade, nem assume qualquer responsabilidade pelos seus passivos, seja qual for a sua natureza.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Transformação da EP — Estradas de Portugal, E. P. E., em sociedade anónima de capitais públicos

Artigo 1.º

Transformação e denominação

1 — A EP — Estradas de Portugal, E. P. E., criada pelo Decreto-Lei n.º 239/2004, de 21 de Dezembro, é transformada em sociedade anónima de capitais públicos, com a denominação de EP — Estradas de Portugal, S. A.

2 — São aprovados os estatutos da EP — Estradas de Portugal, S. A., publicados em anexo ao presente decreto-lei e que dele fazem parte integrante.

3 — O presente decreto-lei constitui título bastante para todos os efeitos legais, incluindo os de registo.

Artigo 2.º

Sucessão

Sem prejuízo do disposto no capítulo VI, a EP — Estradas de Portugal, S. A., sucede à EP — Estradas de Portugal, E. P. E., conservando a universalidade dos direitos e obrigações, legais e contratuais que integram a sua esfera jurídica no momento da transformação.

CAPÍTULO II

Natureza, regime aplicável, objecto e património

Artigo 3.º

Natureza e regime aplicável

A EP — Estradas de Portugal, S. A., rege-se pelo presente decreto-lei, pelos seus estatutos, pelo regime jurídico do sector empresarial do Estado, consagrado no Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro, pelos princípios de bom governo das empresas do sector empresarial do Estado constantes da Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 28 de Março, pelo Código das Sociedades Comerciais e pelos seus regulamentos internos, bem como pelas normas especiais que lhe sejam aplicáveis.

Artigo 4.º

Objecto

1 — A EP — Estradas de Portugal, S. A., tem por objecto a concepção, projecto, construção, financiamento, conservação, exploração, requalificação e alargamento da rede rodoviária nacional, nos termos do contrato de concessão que com ela é celebrado pelo Estado.

2 — Para o desenvolvimento da sua actividade, a EP — Estradas de Portugal, S. A., pode, nos termos da lei, ser titular de participações no capital social de quaisquer outras sociedades, independentemente do seu objecto, bem como participar na criação de associações ou fundações cujo objecto social se relacione com aquelas atribuições.

Artigo 5.º

Titularidade e função accionista

1 — As acções representativas do capital social da EP — Estradas de Portugal, S. A., pertencem ao Estado, sendo detidas pela Direcção-Geral do Tesouro e Finanças.

2 — As acções são nominativas e revestem a forma escritural.

3 — Os direitos do Estado como accionista são exercidos através da Direcção-Geral do Tesouro e Finanças, sob a direcção do ministro responsável pela área das finanças, que pode delegar, mediante prévia coordenação, por despacho conjunto, com o ministro responsável pelo sector das infra-estruturas rodoviárias.

Artigo 6.º

Capital

O capital social da EP — Estradas de Portugal, S. A., é de € 200 000 000 e encontra-se integralmente subscrito e realizado pelo Estado à data da entrada em vigor do presente decreto-lei.

Artigo 7.º

Património

1 — Integram o património da EP — Estradas de Portugal, S. A., a universalidade dos bens e direitos que integram o património privativo autónomo da EP — Estradas de Portugal, E. P. E.

2 — O presente decreto-lei constitui título de aquisição bastante dos bens integrados no património da EP — Estradas de Portugal, S. A., para todos os efeitos legais, incluindo os de registo.

3 — Compete à EP — Estradas de Portugal, S. A., promover junto das conservatórias e dos serviços competentes o registo dos bens e direitos sujeitos a registo que constituam o seu património autónomo.

Artigo 8.º

Domínios público e privado

1 — As infra-estruturas rodoviárias nacionais que integram o domínio público rodoviário do Estado e que estejam em regime de afectação ao trânsito público ficam nesse regime sob administração da EP — Estradas de Portugal, S. A.

2 — Sem prejuízo das competências atribuídas a outras entidades, a EP — Estradas de Portugal, S. A., mantém actualizados os registos referentes ao cadastro dos bens e direitos dos domínios público e privado do Estado que lhe sejam afectos.

3 — Sempre que não se justifique a manutenção do estatuto dominial público relativamente a bens administrados pela EP — Estradas de Portugal, S. A., pode, por despacho conjunto do ministro responsável pelo sector das infra-estruturas rodoviárias e do ministro responsável pela área das finanças, ser autorizada a sua desafectação para o domínio privado do Estado.

4 — O despacho a que se refere o número anterior constitui título bastante para os actos de registo predial e de inscrição matricial dos bens desafectados.

5 — É atribuída à EP — Estradas de Portugal, S. A., a administração dos bens dos domínios público ou privado do Estado, cuja aquisição resulte de processo expropriativo

em que a entidade expropriante seja a EP — Estradas de Portugal, S. A., uma concessionária ou uma subconcessionária de infra-estruturas rodoviárias.

Artigo 9.º

Controlo financeiro

O relatório de gestão, as contas do exercício e os demais documentos de prestação de contas previstos na lei devem ser submetidos, pelo conselho de administração, ao ministro responsável pela área das finanças e ao ministro responsável pelo sector das infra-estruturas rodoviárias, com pelo menos duas semanas de antecedência relativamente à data de realização da assembleia geral ordinária.

CAPÍTULO III

Estatuto

Artigo 10.º

Poderes de autoridade

1 — Compete à EP — Estradas de Portugal, S. A., relativamente às infra-estruturas rodoviárias nacionais que integrem o objecto da concessão a que se refere o n.º 1 do artigo 4.º, zelar pela manutenção permanente de condições de infra-estruturação e conservação e de salvaguarda do estatuto da estrada que permitam a livre e segura circulação.

2 — Para o desenvolvimento da sua actividade, a EP — Estradas de Portugal, S. A., detém os poderes, prerrogativas e obrigações conferidos ao Estado pelas disposições legais e regulamentares aplicáveis no que respeita:

- a) A processos de expropriação, nos termos previstos no respectivo código;
- b) Ao embargo administrativo e demolição de construções efectuadas em zonas *non aedificandi* e zonas de protecção estabelecidas por lei;
- c) À liquidação e cobrança, voluntária ou coerciva, de taxas e rendimentos provenientes das suas actividades;
- d) À execução coerciva das demais decisões de autoridade;
- e) Ao uso público dos serviços e à sua fiscalização;
- f) À protecção das suas instalações e do seu pessoal;
- g) À regulamentação e fiscalização dos serviços prestados no âmbito das suas actividades e à aplicação das correspondentes sanções, nos termos da lei;
- h) À responsabilidade civil extracontratual, nos domínios dos actos de gestão pública;
- i) À instrução e aplicação de sanções em processo contra-ordenacional.

3 — São conferidos à EP — Estradas de Portugal, S. A., nos termos da lei, os seguintes poderes de autoridade necessários a garantir a livre e segura circulação:

- a) Determinar, a título preventivo e com efeitos imediatos, mediante ordem escrita devidamente fundamentada, a suspensão ou cessação de actividades ou o encerramento de instalações que ponham em risco a circulação rodoviária, causem dano ou ameacem causá-lo à estrada;
- b) Identificar as pessoas ou entidades que promovam quaisquer actividades em violação das disposições legais e regulamentares de protecção à estrada, ou ao património público afecto à sua exploração, em especial à segurança

rodoviária, procedendo à imediata denúncia perante as autoridades competentes, se tais actos forem susceptíveis de integrar um tipo legal de crime ou um tipo de ilícito contra-ordenacional;

c) Solicitar a colaboração das autoridades administrativas e policiais para impor o cumprimento de normas e determinações que, por razões de segurança ou de garantia de inviolabilidade dos bens públicos, devam ter execução imediata no âmbito dos actos de gestão pública;

d) Determinar a imediata remoção de ocupações indevidas de bens de domínio público administrados pela EP — Estradas de Portugal, S. A., ou afectos à sua actividade, recorrendo, se necessário, à colaboração das autoridades policiais;

e) Embargar e ordenar a demolição de construções efectuadas em zonas *non aedificandi* ou em zonas de protecção estabelecidas por lei.

CAPÍTULO IV

Orgânica

Artigo 11.º

Órgãos sociais

1 — São órgãos sociais da EP — Estradas de Portugal, S. A.:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho de administração;
- c) O conselho fiscal;
- d) O revisor oficial de contas, ou sociedade de revisores oficiais de contas.

2 — Os titulares dos órgãos sociais são eleitos na primeira assembleia geral da EP — Estradas de Portugal, S. A., a qual se reúne no dia seguinte à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, e nos termos do artigo 54.º do Código das Sociedades Comerciais.

CAPÍTULO V

Regime financeiro e patrimonial

Artigo 12.º

Gestão financeira e patrimonial

1 — Na sua gestão financeira e patrimonial, a EP — Estradas de Portugal, S. A., deve observar as regras legais e regulamentares e aplicar os princípios da boa gestão empresarial, de forma a assegurar a sua viabilidade económica e o seu equilíbrio financeiro.

2 — Salvo disposição legal em contrário, é da exclusiva competência da EP — Estradas de Portugal, S. A., a cobrança de receitas proveniente da sua actividade ou que lhe sejam facultadas nos termos dos estatutos ou da lei, bem como a realização das despesas inerentes à prossecução do seu objecto.

Artigo 13.º

Receitas

1 — São receitas da EP — Estradas de Portugal, S. A.:

a) As que se encontram previstas no contrato de concessão celebrado com o Estado;

b) As participações, subsídios e compensações financeiras provenientes do Estado ou de quaisquer entidades públicas nacionais ou da União Europeia;

c) O produto de taxas, emolumentos e outras receitas cobradas por licenciamentos, aprovações e actos similares e por serviços prestados no âmbito da sua actividade;

d) As provenientes de portagens e de áreas de serviços de empreendimentos sob a sua responsabilidade ou de quaisquer outros equipamentos de apoio aos utentes das estradas;

e) Os rendimentos provenientes da gestão do seu património mobiliário e imobiliário, bem como, nos termos em que a respectiva receita lhe seja atribuída, da gestão dos bens dos domínios público ou privado do Estado confiados à sua administração;

f) Os rendimentos dos bens próprios e o produto da sua alienação e da constituição de direitos sobre eles;

g) As indemnizações, doações e legados concedidos ou devidos, consoante os casos, por entidades públicas e privadas;

h) Os montantes legais resultantes da aplicação de coimas e outras sanções;

i) O produto da venda de publicações e de processos patenteados para efeitos de adjudicação de projectos e obras;

j) Os rendimentos provenientes de aplicações financeiras;

l) Os lucros ou dividendos das sociedades em que participe;

m) Quaisquer receitas que lhe sejam atribuídas por lei, acto ou contrato.

2 — A cobrança coerciva de receitas próprias previstas na alínea c) do número anterior é efectuada, nos termos previstos na lei, através de execução fiscal.

3 — Sem prejuízo do disposto no regime jurídico aplicável ao sector empresarial do Estado, a EP — Estradas de Portugal, S. A., pode obter financiamentos internos ou externos, a curto, médio ou longo prazo, em moeda nacional ou estrangeira, incluindo a emissão de obrigações e papel comercial.

CAPÍTULO VI

Recursos humanos

Artigo 14.º

Quadro de pessoal transitório

1 — Transita para a EP — Estradas de Portugal, S. A., o quadro de pessoal transitório da EP — Estradas de Portugal, E. P. E. (QPT), ao qual, nos termos do Decreto-Lei n.º 239/2004, de 21 de Dezembro, se encontravam vinculados os funcionários sujeitos ao regime da função pública provenientes dos quadros da extinta Junta Autónoma de Estradas.

2 — Na dinâmica das carreiras dos funcionários integrados no QPT, os concursos seguem o regime do artigo 49.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho.

3 — Os funcionários referidos no n.º 1 que, à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, se encontrem destacados, requisitados ou em comissão de serviço em entidades públicas ou privadas distintas, podem continuar a prestar serviço nessas entidades até ao termo do respectivo destacamento, requisição ou comissão de serviço.

4 — Os funcionários referidos no n.º 1 em situação de licença ilimitada, ou de licença sem vencimento de duração superior a um ano, que queiram o regresso à actividade são:

a) Integrados na EP — Estradas de Portugal, S. A., desde que aceitem optar definitivamente pelo regime do

contrato individual do contrato de trabalho, nos termos do artigo seguinte;

b) Integrados no QPT nos termos e condições previstos na lei geral para situações de regresso a organismos para os quais tenham sido transferidas atribuições de organismos extintos.

5 — O conselho de administração da EP — Estradas de Portugal, S. A., exerce, relativamente ao pessoal afecto ao QPT, todas as competências, designadamente os poderes de gestão, direcção e disciplinares, que cabem aos titulares de cargos de direcção superior.

Artigo 15.º

Opção pelo contrato individual de trabalho

1 — Os funcionários referidos no n.º 1 do artigo anterior, incluindo os que se encontram destacados, requisitados ou em comissão de serviço noutros organismos, como também os funcionários com vínculo e em regime de direito público que exerçam funções na EP — Estradas de Portugal, S. A., em regime de cedência especial, podem optar, a todo o tempo, pela celebração de um contrato individual de trabalho.

2 — A opção pelo contrato individual de trabalho com a EP — Estradas de Portugal, S. A., é feita mediante acordo escrito, celebrado caso a caso, tendo em conta a avaliação curricular e profissional e a experiência profissional, bem como as exigências correspondentes ao conteúdo funcional da categoria do funcionário.

3 — As regras gerais relativas às condições e prazos e a minuta do contrato individual de trabalho, a estabelecer de acordo com os regulamentos internos que definem o estatuto do pessoal, são aprovadas pelo conselho de administração.

4 — A opção deve ser exercida individual e definitivamente, mediante declaração escrita do funcionário.

5 — A cessação do vínculo à função pública, para os funcionários que optarem pela celebração de um contrato individual de trabalho, torna-se efectiva com a sua publicação na 2.ª série do *Diário da República*.

Artigo 16.º

Regime da segurança social

1 — O pessoal que nos termos do n.º 1 do artigo anterior opte pelo regime do contrato individual de trabalho é integrado no regime geral da segurança social.

2 — Ao pessoal a que se refere o número anterior é contado, para todos os efeitos legais, o tempo de serviço prestado até à data da mudança de regime, nomeadamente para o cálculo das pensões a que tenha direito.

3 — O cálculo das pensões do pessoal que tenha exercido o direito de opção pelo regime do contrato individual de trabalho, bem como a repartição dos encargos correspondentes, processa-se nos termos do regime geral da pensão unificada, sem prejuízo dos direitos garantidos pela lei geral.

Artigo 17.º

Mobilidade

1 — Os trabalhadores da EP — Estradas de Portugal, S. A., com contrato individual de trabalho, podem desempenhar funções noutras entidades em regime de cedência ocasional ou comissão de serviço, nos termos da lei.

2 — Aos funcionários do QPT aplicam-se os instrumentos de mobilidade geral estabelecidos na Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro, competindo ao conselho de administração da EP — Estradas de Portugal, S. A., autorizar a aplicação dos respectivos instrumentos, quando tal autorização seja legalmente exigida.

3 — Os funcionários e agentes da Administração Pública, assim como os trabalhadores de empresas públicas ou privadas e das sociedades de capitais públicos, podem exercer funções na EP — Estradas de Portugal, S. A., em regime de cedência especial, ou cedência ocasional, consoante o caso, sob proposta do conselho de administração.

4 — As funções desempenhadas nos termos dos números anteriores efectuem-se com garantia do lugar de origem e sem prejuízo de direitos adquiridos, havendo-se para este efeito como sendo exercidas no lugar de origem.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 18.º

Registo

A EP — Estradas de Portugal, S. A., é registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa mediante a apresentação do presente decreto-lei, que instrui o respectivo registo, sem dependência de outras formalidades.

Artigo 19.º

Norma revogatória

É revogado o Decreto-Lei n.º 239/2004, de 21 de Dezembro.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 16 de Agosto de 2007. — *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa* — *Fernando Teixeira dos Santos* — *Mário Lino Soares Correia*.

Promulgado em 29 de Outubro de 2007.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 30 de Outubro de 2007.

O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

ANEXO

ESTATUTOS DA EP — ESTRADAS DE PORTUGAL, S. A.

CAPÍTULO I

Do modelo organizacional

Artigo 1.º

Natureza, denominação e duração

A sociedade adopta a forma de sociedade anónima de capitais públicos e a denominação de EP — Estradas de Portugal, S. A., adiante abreviadamente designada por EP, S. A., e durará por tempo indeterminado.

Artigo 2.º**Objecto**

1 — A EP, S. A., tem por objecto a concepção, projecto, construção, financiamento, conservação, exploração, requalificação e alargamento da rede rodoviária nacional, nos termos do contrato de concessão que com ela é celebrado pelo Estado.

2 — Para o desenvolvimento da sua actividade, a EP, S. A., pode, nos termos da lei, ser titular de participações no capital social de quaisquer outras sociedades, independentemente do seu objecto, bem como participar na criação de associações ou fundações, cujo objecto social se relacione com aquelas atribuições.

Artigo 3.º**Sede e serviços**

1 — A EP, S. A., tem sede em Almada, na Praça da Portagem, podendo instalar delegações ou serviços em qualquer ponto do território continental.

2 — A assembleia geral pode deliberar a deslocação da sede da sociedade para qualquer outro local no território português.

Artigo 4.º**Capital social e acções**

1 — O capital social é de € 200 000 000 e encontra-se integralmente subscrito e realizado pelo Estado à data da entrada em vigor do decreto-lei que aprova os presentes Estatutos.

2 — O capital social é representado por 40 000 acções nominativas escriturais com o valor nominal de € 5000 cada.

3 — As acções representativas do capital social da EP, S. A., pertencem ao Estado, sendo detidas através da Direcção-Geral do Tesouro e Finanças.

Artigo 5.º**Estrutura geral**

A estrutura orgânica dos serviços da EP, S. A., é aprovada pelo conselho de administração.

CAPÍTULO II**Dos órgãos sociais****Artigo 6.º****Órgãos sociais**

São órgãos sociais da EP, S. A.:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho de administração;
- c) O conselho fiscal;
- d) O revisor oficial de contas, ou sociedade de revisores oficiais de contas.

Artigo 7.º**Assembleia geral**

1 — A assembleia geral é composta pelos accionistas da EP, S. A.

2 — Participam nas assembleias gerais, o conselho de administração, o conselho fiscal e o revisor oficial de con-

tas, ou sociedade de revisores oficiais de contas, os quais não têm direito a voto.

3 — Os direitos do Estado como accionista são exercidos através da Direcção-Geral do Tesouro e Finanças, sob a direcção do ministro responsável pela área das finanças, que pode delegar, mediante prévia coordenação, por despacho conjunto, com o ministro responsável pelo sector das infra-estruturas rodoviárias.

4 — O accionista Estado é representado por mandatário nomeado por despacho conjunto do ministro responsável pela área das finanças e do ministro responsável pelo sector das infra-estruturas rodoviárias.

5 — Compete à assembleia geral:

a) Deliberar sobre todos os assuntos para os quais a lei e os estatutos lhe atribuem competência;

b) Definir os objectivos básicos da empresa, particularmente para efeitos de preparação dos planos de investimentos e financiamentos e dos orçamentos;

c) Deliberar, sem prejuízo do disposto no artigo 37.º do regime jurídico aplicável ao sector empresarial do Estado, sobre a aquisição, a alienação ou a oneração de participações no capital de outras sociedades, bem como de obrigações e outros títulos semelhantes, ou sobre a criação de associações ou fundações cujo objecto social com elas se relacione;

d) Deliberar sobre a aquisição, alienação ou oneração de bens do seu património autónomo, de valor superior a 10 % do capital social, bem como estabelecer os respectivos termos e condições;

e) Aprovar os planos anuais e plurianuais de investimentos e respectivos planos de financiamento;

f) Aprovar os orçamentos anuais de exploração, de investimento e financeiros, bem como as respectivas actualizações que impliquem redução de resultados previsionais, acréscimo de despesas de investimento ou de necessidades de financiamento;

g) Aprovar a aquisição de bens imóveis, quando as verbas globais correspondentes não estejam previstas nos orçamentos aprovados;

h) Apreciar e aprovar o relatório de gestão, o balanço, as contas do exercício e o parecer dos órgãos de fiscalização e deliberar sobre a aplicação dos resultados do exercício e utilização de reservas;

i) Eleger a mesa da assembleia geral, os membros do conselho de administração, e os membros dos órgãos de fiscalização;

j) Deliberar sobre quaisquer alterações dos presentes Estatutos;

l) Deliberar sobre as remunerações dos membros dos corpos sociais, podendo, para o efeito, designar uma comissão de fixação de remunerações com poderes para fixar essas remunerações nos termos do Estatuto do Gestor Público e demais legislação aplicável;

m) Deliberar sobre qualquer outro assunto para o qual tenha sido convocada.

Artigo 8.º**Mesa da assembleia geral**

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, por um vice-presidente e por um secretário, eleitos pela assembleia geral por um período de três anos.

2 — O mandato dos membros da mesa da assembleia geral é renovável, por deliberação da assembleia geral.

3 — Os membros da mesa da assembleia geral mantêm-se em efectividade de funções até à nomeação dos membros que os substituíam.

Artigo 9.º

Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne, pelo menos, uma vez por ano e sempre que seja convocada, nos termos da lei ou a requerimento do conselho de administração, do conselho fiscal ou dos accionistas.

2 — A convocação da assembleia geral faz-se, nos termos da lei, com uma antecedência mínima de 30 dias, por carta registada ou por correio electrónico com recibo de leitura, com a indicação expressa dos assuntos a tratar.

Artigo 10.º

Conselho de administração

1 — O conselho de administração é composto por um presidente e por quatro a seis vogais, conforme for deliberado pela assembleia geral, e os seus membros são por esta eleitos.

2 — O mandato dos membros do conselho de administração tem a duração de três anos, sendo renovável por deliberação da assembleia geral, e dentro dos limites previstos no Estatuto do Gestor Público e demais legislação aplicável, por iguais períodos.

3 — Compete ao conselho de administração:

a) Propor o plano anual e o plano plurianual de actividades, bem como o orçamento e demais instrumentos de gestão provisional legalmente previstos, e assegurar as respectivas execuções;

b) Elaborar o relatório anual de gestão e de controlo orçamental, as contas do exercício e os demais instrumentos de prestação de contas;

c) Elaborar o relatório de actividades;

d) Elaborar o balanço social;

e) Acompanhar e avaliar sistematicamente a actividade desenvolvida pela empresa, designadamente responsabilizando os diferentes serviços pela utilização dos meios postos à sua disposição e pelos resultados atingidos;

f) Definir a estrutura e organização interna da empresa e o seu funcionamento;

g) Aprovar o regime retributivo e regulamento de carreiras;

h) Aprovar o regulamento disciplinar do pessoal, as condições de prestação e disciplina do trabalho e demais regulamentos internos;

i) Deliberar, nos termos da lei, sobre a realização de empréstimos ou outras operações financeiras;

j) Deliberar sobre a aquisição, alienação ou a oneração de bens do seu património autónomo, até ao limite previsto na alínea d) do n.º 5 do artigo 7.º dos presentes Estatutos, bem como estabelecer os respectivos termos e condições;

l) Aceitar doações, heranças ou legados;

m) Constituir mandatários, em juízo e fora dele, aos quais pode conferir o poder de substabelecer;

n) Nomear os representantes da empresa em organismos exteriores;

o) Exercer os poderes de direcção, gestão e disciplina do pessoal, nos termos da lei;

p) Exercer os poderes e praticar os actos conferidos ou previstos na lei;

q) Requerer, através do presidente do conselho de administração e nos termos do Código das Expropriações, às autoridades competentes providências de expropriação por utilidade pública, de ocupação de terrenos, de implantação de traçados e de estabelecimento de limitações ao uso de prédios ou de zonas de protecção e de exercício de servidões administrativas.

4 — A EP, S. A., é representada, designadamente em juízo ou na prática de actos jurídicos, pelo presidente do conselho de administração, por dois dos seus membros ou por mandatários especialmente designados.

Artigo 11.º

Delegação de poderes

1 — O conselho de administração pode delegar os seus poderes de gestão, com poderes de subdelegação, em qualquer dos seus membros.

2 — Pode haver atribuição de pelouros especiais aos membros do conselho de administração, correspondentes à gestão de um ou mais serviços ou unidades orgânicas da empresa.

Artigo 12.º

Reuniões, deliberações e actas

1 — O conselho de administração reúne ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente sempre que o seu presidente o convocar, por sua iniciativa ou a requerimento de qualquer dos seus membros, sem prejuízo de fixação, pelo próprio conselho, de calendário de reuniões com maior frequência.

2 — As deliberações só são válidas quando se encontrar presente na reunião a maioria dos membros do conselho de administração em exercício, tendo o presidente, ou o vice-presidente, quando o substitua, voto de qualidade e sendo proibido o voto por correspondência ou por procuração.

3 — Devem ser lavradas actas de todas as reuniões, em livro próprio, assinadas por todos os membros do conselho de administração presentes.

Artigo 13.º

Vinculação da empresa

1 — A EP, S. A., obriga-se:

a) Pela assinatura conjunta de dois membros do conselho de administração;

b) Pela assinatura de um membro do conselho de administração, no âmbito de delegação de poderes;

c) Pela assinatura de mandatários, no âmbito dos poderes que lhes tenham sido conferidos e nos limites das respectivas procurações.

2 — Tratando-se de títulos de obrigação da empresa ou de outros documentos emitidos em massa, as assinaturas podem ser de chancela.

Artigo 14.º

Estatuto dos membros do conselho de administração

1 — Os membros do conselho de administração auferem a remuneração que seja fixada pela assembleia geral ou pela comissão de fixação de remunerações.

2 — É aplicável aos membros do conselho de administração o regime geral da segurança social, salvo quando

pertencerem aos quadros da função pública, caso em que lhes é aplicável o regime próprio do seu lugar de origem.

Artigo 15.º

Presidente do conselho de administração

1 — O presidente do conselho de administração assegura a representação institucional da empresa e, para além dos poderes que lhe cabem como membro deste órgão, exerce as seguintes competências próprias:

a) Convocar e presidir às reuniões do conselho de administração, coordenar a sua actividade e assegurar o cumprimento das respectivas deliberações;

b) Assegurar o regular funcionamento de todos os serviços;

c) Representar a empresa em convenção arbitral, podendo designar mandatário para o efeito constituído;

d) Aprovar, de acordo com as deliberações do conselho de administração, as minutas de contratos e outorgar os contratos em que intervém a sociedade;

e) Assegurar as relações com os órgãos de tutela e com os demais organismos públicos;

f) Exercer as competências que lhe sejam delegadas.

2 — O presidente do conselho de administração pode delegar competências nos vogais, tendo estes faculdade de subdelegação.

Artigo 16.º

Regime de faltas dos membros do conselho de administração

No caso de um membro do conselho de administração faltar duas vezes seguidas ou interpoladas em cada período de um ano, contado a partir da sua eleição, sem que a justificação tenha sido aceite pelo conselho de administração, pode este órgão declarar a sua falta definitiva para todos os efeitos legais.

Artigo 17.º

Órgãos de fiscalização

1 — A fiscalização da EP, S. A., compete a um conselho fiscal e a um revisor oficial de contas, ou sociedade de revisores oficiais de contas, que não sejam membros daquele órgão.

2 — Os órgãos de fiscalização são os responsáveis pelo controlo da legalidade, da regularidade e da boa gestão financeira e patrimonial da empresa.

3 — Os membros do conselho fiscal são nomeados pela assembleia geral, por períodos de três anos sendo estes renováveis por uma única vez.

4 — O revisor oficial de contas, ou a sociedade de revisores oficiais de contas, é nomeado pela assembleia geral, sob proposta do conselho fiscal.

5 — O conselho fiscal é composto por três membros efectivos e por um suplente, sendo o seu presidente nomeado pela assembleia geral.

6 — Compete ao conselho fiscal:

a) Dar parecer sobre o orçamento e suas revisões e alterações, bem como sobre o plano anual e plurianual de actividades na perspectiva da sua cobertura orçamental;

b) Dar parecer sobre o relatório de gestão e as contas do exercício;

c) Acompanhar com regularidade a gestão através dos balancetes e mapas demonstrativos da execução orçamental;

d) Manter o conselho de administração informado sobre os resultados das verificações e dos exames a que se proceda;

e) Propor a realização de auditorias externas, quando tal se mostre necessário ou conveniente;

f) Dar parecer sobre a subscrição de participações sociais em sociedades ou sobre as alterações do capital social nas participadas da EP, S. A.;

g) Pronunciar-se sobre qualquer outro assunto, em matéria de gestão económica e financeira, que seja submetido à sua consideração pelo conselho de administração;

h) Dar parecer sobre a aquisição e a oneração de bens imóveis;

i) Dar parecer sobre a contracção de empréstimos;

j) Elaborar relatórios da sua acção fiscalizadora, incluindo um relatório anual global;

l) Pronunciar-se sobre os assuntos que lhe sejam submetidos pelo conselho de administração, pelo Tribunal de Contas e pelas entidades que integram o controlo estratégico do sistema de controlo interno da administração financeira do Estado.

7 — Os membros dos órgãos de fiscalização devem cumprir o seu mandato com independência, isenção e imparcialidade e os seus membros, agentes ou representantes, quando existam, devem observar o dever de estrito sigilo sobre os factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas.

8 — A remuneração dos membros dos órgãos de fiscalização é fixada pela assembleia geral ou pela comissão de fixação de remunerações.

Artigo 18.º

Reuniões, deliberações e actas do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal reúne pelo menos uma vez em todos os trimestres e ainda todas as vezes que o seu presidente ou o conselho de administração o solicitarem.

2 — As reuniões do conselho fiscal são convocadas com, pelo menos, cinco dias de antecedência relativamente à data da sua realização, excepto nos casos de urgência em que o mesmo prazo pode ser reduzido para três.

3 — O conselho fiscal delibera por maioria dos votos emitidos, tendo o presidente voto de qualidade.

4 — Os membros que discordarem das deliberações devem incluir na própria acta os respectivos motivos.

CAPÍTULO III

Do pessoal

Artigo 19.º

Regime jurídico do pessoal

1 — O pessoal da EP, S. A., está sujeito ao regime jurídico do contrato individual de trabalho, com as especificidades previstas nos presentes Estatutos e no decreto-lei que os aprova.

2 — As condições de prestação e disciplina de trabalho são definidas em regulamento próprio da EP, S. A., devendo abranger todo o pessoal que desempenhe funções próprias, de natureza transitória ou permanente.

3 — O estatuto de carreiras e o estatuto retributivo do pessoal, a aprovar nos termos gerais, é aplicável a todo o pessoal que desempenhe funções próprias da EP, S. A.,

com excepção dos funcionários que fiquem exclusivamente sujeitos ao regime de direito público, sem prejuízo da eventual atribuição de suplementos remuneratórios resultantes do desempenho efectivo de funções particulares da EP, S. A., e que não estejam previstos ou que não colidam com o estatuto remuneratório previsto para a função pública.

4 — A EP, S. A., mantém uma política de igualdade, justiça e transparência no acesso e no exercício de funções no seu quadro, estando todos os seus trabalhadores exclusivamente ao serviço do interesse da empresa, independentemente do regime ou natureza dos respectivos vínculos.

5 — A EP, S. A., deve desenvolver políticas de inovação permanente na qualidade dos seus serviços e na motivação pessoal e profissional dos seus quadros, através da definição e implementação de mecanismos rigorosos de controlo, auditoria e avaliação de desempenho e da concretização de planos de formação permanente para os seus colaboradores.

6 — O estatuto do pessoal da EP, S. A., é objecto de regulamentação própria.

7 — A EP, S. A., dispõe de uma estrutura que, de forma permanente, assegure a valorização e qualificação dos seus quadros através da formação contínua dos seus colaboradores.

Artigo 20.º

Responsabilidade civil, penal e disciplinar

1 — A sociedade responde civilmente perante terceiros pelos actos ou omissões dos seus administradores, nos mesmos termos em que os comitentes respondem pelos actos ou omissões dos comissários, de acordo com a lei geral.

2 — Os titulares de quaisquer órgãos da sociedade respondem civilmente perante esta pelos prejuízos causados pelo incumprimento dos seus deveres legais ou estatutários, em qualquer caso, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal ou disciplinar em que eventualmente incorram.

3 — Os trabalhadores e quaisquer titulares da EP, S. A., quando demandados pessoalmente por terceiros em virtude do exercício das suas funções têm direito a patrocínio judiciário, assegurado pelos serviços jurídicos da empresa ou por advogado contratado especificamente para o exercício daquele patrocínio.

CAPÍTULO IV

Avaliação, controlo e prestação de contas

Artigo 21.º

Instrumentos de gestão previsional

1 — A gestão económica e financeira da EP, S. A., é disciplinada pelos seguintes instrumentos de gestão previsional:

a) Planos de actividades e financeiros anuais e plurianuais, que devem estabelecer a estratégia a seguir pela empresa, sendo reformulados sempre que as circunstâncias o justifiquem, incluindo o programa de investimentos e respectivas fontes de financiamento, e, para um período bienal, a conta de exploração, o balanço e o plano financeiro previsionais, constituindo em relação ao primeiro ano uma síntese do orçamento anual;

b) Mapa calendarizado das responsabilidades previsíveis inerentes a contratos plurianuais de que seja parte a

empresa, ou em que actue em representação do Estado, designadamente contratos de concessão, contratos de prestação de serviços em regime de financiamento privado ou outra forma de parceria do sector público e privado;

c) Relatórios de controlo orçamental adaptados às características da empresa e às necessidades do seu acompanhamento pelo accionista.

2 — Os planos financeiros devem prever, em relação aos períodos a que respeitem, a evolução das receitas e despesas, os investimentos a realizar e as fontes de financiamento a que se pretende recorrer e devem ser elaborados com respeito pelos pressupostos macroeconómicos, demais directrizes globais definidas pelo Governo e, quando for caso disso, pelos contratos-programa celebrados, sendo submetidos a assembleia geral para aprovação, acompanhados de parecer dos órgãos de fiscalização, até 30 de Novembro de cada ano.

Artigo 22.º

Reservas

1 — Sem prejuízo das reservas legais previstas na legislação aplicável, a EP, S. A., deve constituir as reservas julgadas necessárias, sendo porém obrigatória a constituição de:

- a) Reserva geral;
- b) Reserva para investimentos.

2 — Uma percentagem não inferior a 10 % dos resultados de cada exercício, apurados de acordo com as normas contabilísticas vigentes, é destinada à constituição da reserva geral.

3 — A reserva geral pode ser utilizada para cobrir eventuais prejuízos do exercício.

4 — Integram a reserva para investimentos, entre outras receitas:

- a) A parte dos resultados apurados em cada exercício que lhe seja anualmente destinada;
- b) As receitas provenientes de participações, subsídios, subvenções ou quaisquer compensações financeiras de que a empresa seja beneficiária e destinadas a esse fim;
- c) Os rendimentos especialmente afectos a investimentos.

Artigo 23.º

Contabilidade e prestação de contas

1 — A contabilidade da EP, S. A., deve responder às necessidades da gestão empresarial corrente e permitir um controlo orçamental permanente, bem como a fácil verificação da correspondência entre os valores patrimoniais e contabilísticos.

2 — A EP, S. A., deve elaborar, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, os documentos seguintes:

- a) Relatório de gestão, dando conta da forma como foram atingidos os objectivos da empresa e analisando a eficiência desta nos vários domínios da sua actuação;
- b) Balanço e demonstração de resultados;
- c) Discriminação das participações no capital de empresas e sociedades e dos financiamentos realizados a médio e a longo prazos;
- d) Mapa de origem e aplicação de fundos;
- e) Demonstração de fluxos de caixa.

CAPÍTULO V

Fusão, cisão e liquidação

Artigo 24.º

Fusão, cisão e liquidação

À fusão, cisão e liquidação da empresa são aplicáveis as disposições da lei geral.

REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

Assembleia Legislativa

Decreto Legislativo Regional n.º 24/2007/A**Regime jurídico da actividade apícola e da produção, transformação e comercialização de mel na Região Autónoma dos Açores**

A actividade apícola na Região Autónoma dos Açores representa um sector em expansão, cuja importância económica e social tende a assumir um papel crescente no desenvolvimento regional.

Considerando que cada vez mais se impõe a necessidade de diversificação da produção e que, no âmbito deste princípio, a apicultura pode ser uma interessante alternativa na prossecução desse objectivo;

Considerando a necessidade de incentivar a prática desta actividade e, paralelamente, estabelecer um quadro jurídico que regulamente o seu exercício, tendo em conta as especificidades que a caracterizam;

Considerando ainda que a Directiva n.º 2001/110/CE, do Conselho, de 20 de Dezembro, estabelece um conjunto de normas referentes à produção, transformação e comercialização do mel, que é importante transpor para a ordem jurídica regional;

Assim, a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores decreta, nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 227.º da Constituição da República e da alínea *c*) do n.º 1 do artigo 31.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente diploma estabelece o regime jurídico da actividade apícola, bem como as normas a que obedecem a produção, transformação e comercialização de mel na Região Autónoma dos Açores, transpondo para a ordem jurídica regional a Directiva n.º 2001/110/CE, do Conselho, de 20 de Dezembro.

Artigo 2.º

Definições

1 — Para efeitos do presente diploma entende-se por:

a) «Abelha» qualquer indivíduo de espécie produtora de mel, pertencente ao género *Apis* sp., designadamente os da espécie *Apis mellifera*;

b) «Actividade apícola» a detenção de exploração apícola, com finalidade de obtenção de produtos apícolas, reprodução e multiplicação de enxames, polinização, didáctica, científica ou outra;

c) «Alimentação artificial» a administração de alimento pelo apicultor, tendo por objectivo reforçar as provisões ou estimular o desenvolvimento da colónia;

d) «Apiário» o conjunto de colónias nas condições adequadas de produção, incluindo o local de assentamento e respectivas infra-estruturas, pertencentes ao mesmo apicultor e que não distem da primeira à última mais de 100 m;

e) «Apiário comum» o local de assentamento de colónias de abelhas, que pertencem a vários apicultores que acordaram nessa partilha, com determinação de parte, e que não distem da primeira à última mais de 100 m;

f) «Apicultor» a pessoa singular ou colectiva que possua uma exploração apícola;

g) «Autoridade sanitária veterinária regional» a direcção regional com competência em matéria de desenvolvimento agrário;

h) «Colmeia» o suporte físico em que os quadros de sustentação dos favos são amovíveis, que pode ou não albergar uma colónia e a sua produção;

i) «Colónia» o enxame, suporte físico e respectivos materiais biológicos por si produzidos;

j) «Cortiço» o suporte físico, desprovido de quadros para fixação dos favos, sendo estes inamovíveis, que pode ou não albergar uma colónia e a sua produção;

l) «Enxame» a população de abelhas, que corresponde à unidade produtiva, com potencialidade de sobrevivência, produção e reprodução autónomas, em meio natural, sem qualquer suporte físico;

m) «Exploração apícola» o conjunto de um ou mais apiários, incluindo as respectivas infra-estruturas de apoio, pertencentes ao mesmo apicultor, com exclusão dos locais de extracção de mel;

n) «Mel» a substância açucarada natural produzida pelas abelhas da espécie *Apis mellifera* a partir do néctar de plantas ou das secreções provenientes de partes vivas de plantas ou de excreções de insectos sugadores de plantas que ficam sobre as partes vivas das plantas, que as abelhas recolhem, transformam por combinação com substâncias específicas próprias, depositam, desidratam, armazenam e deixam amadurecer, em favos da colmeia;

o) «Núcleo» a colmeia de quadros móveis com capacidade superior a três quadros e inferior a seis quadros;

p) «Nucléolo» a colmeia de quadros móveis com capacidade máxima até três quadros, cujo objectivo é a multiplicação de colónias ou a fecundação;

q) «Quadro» o caixilho que suporta o favo;

r) «Transumância» a metodologia de actividade apícola com recurso a transporte para aproveitamento de produções específicas ou melhores florações;

s) «Zona controlada» a área geográfica reconhecida pela autoridade veterinária regional e que cumpra os requisitos previstos no presente diploma.

2 — Os principais tipos de mel encontram-se definidos no anexo II ao presente diploma, que dele faz parte integrante.

CAPÍTULO II

Da actividade apícola

SECÇÃO I

Registos

Artigo 3.º

Introdução de espécies apícolas

1 — A introdução de abelhas no território da Região Autónoma dos Açores carece de notificação prévia ao departamento do Governo Regional com competência em matéria de agricultura.

2 — Não é permitida a introdução no território da Região Autónoma dos Açores de abelhas das subespécies africanas *Apis mellifera* ou poli-híbridos resultantes do cruzamento destas com abelhas de variedades europeias provenientes de países terceiros à União Europeia.

Artigo 4.º

Registo da actividade apícola e declaração de existências

1 — O exercício da actividade apícola carece de registo prévio na direcção regional com competência em matéria de desenvolvimento agrário.

2 — O registo é efectuado mediante entrega, no serviço de ilha com competência em matéria de agricultura, de declaração de modelo a aprovar por despacho do membro do Governo Regional com competência em matéria de agricultura.

3 — É obrigatória a declaração anual de existências no período e em modelo a definir por despacho do membro do Governo Regional com competência em matéria de agricultura.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o apicultor deve proceder à primeira declaração de existências no prazo máximo de 10 dias após o início da actividade.

5 — É obrigatória a declaração de alterações ao registo de apicultor e à declaração de existências no prazo máximo de 10 dias após a sua ocorrência ou no prazo e condições que para o efeito vierem a ser determinadas no programa sanitário previsto no artigo 11.º

6 — É obrigatória a aposição do número de registo do apicultor nos apiários, em local bem visível, de acordo com modelo definido no âmbito do despacho previsto nos n.ºs 2 e 3 do presente artigo.

7 — O trabalho administrativo relacionado com os registos da actividade apícola poderá ser efectuado por agrupamentos de produtores legalmente constituídos, através de protocolos de colaboração celebrados entre estes organismos e o departamento governamental com competência em matéria de agricultura.

Artigo 5.º

Registo e condições do comércio de cera de abelha

1 — Os produtores e comerciantes de cera destinada à actividade apícola carecem de registo na direcção regional com competência em matéria de desenvolvimento agrário.

2 — O registo é efectuado previamente ao início da actividade mediante entrega nos serviços de ilha com competência em matéria de agricultura de declaração de modelo a aprovar pelo membro do Governo Regional com competência em matéria de agricultura.

3 — Os produtores e comerciantes que já tenham iniciado a sua actividade dispõem do prazo de 30 dias, contados a partir do dia de entrada em vigor do presente diploma, para procederem ao registo nos termos dos números anteriores.

4 — A cera de abelha destinada directamente à actividade apícola não pode prejudicar o desenvolvimento e a produção das colónias nas quais seja introduzida e, designadamente, ser veículo de agentes susceptíveis de contaminação.

SECÇÃO II

Localização dos apiários

Artigo 6.º

Implantação dos apiários

1 — Os apiários devem estar implantados a mais de 50 m da via pública ou de qualquer edificação em utilização e devem ser protegidos por sebes vivas ou outras estruturas adequadas que se enquadrem no ambiente envolvente com altura mínima de 2 m.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os caminhos rurais e agrícolas, bem como as edificações destinadas à actividade apícola do apicultor detentor do apiário, em relação aos quais a distância mínima de implantação deverá ser de 10 m.

Artigo 7.º

Densidade de implantação

1 — Cada apiário não pode ter mais de 25 colónias.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os apiários implantados em culturas instaladas, enquanto durarem as respectivas florações, situação em que o número de colónias instaladas deve estar em relação directa com a área explorada, a capacidade apícola da cultura e o objectivo da exploração.

3 — Para efeito de contagem de colónias:

a) Cada núcleo ou cortiço equivale a 0,5 colónia, sendo o total arredondado para o número imediatamente superior;

b) Não são contabilizados os nucléolos.

4 — Os apiários e ou os apiários comuns devem ser implementados a uma distância mínima de 500 m entre si.

SECÇÃO III

Base de dados

Artigo 8.º

Base de dados

1 — A informação relativa ao efectivo apícola e respectivos detentores, designadamente a que se refere aos artigos 4.º e 9.º, é coligida em base de dados, cuja gestão pertence à direcção regional com competência em matéria de desenvolvimento agrário.

2 — A informação recolhida nos termos do número anterior poderá ser partilhada com outras entidades públicas regionais, nacionais ou comunitárias para efeitos do exercício das suas competências, designadamente no que concerne à concessão de benefícios para a melhoria e desenvolvimento da actividade apícola.

Artigo 9.º

Comunicações

1 — Os detentores de apiários devem comunicar à base de dados referida no n.º 1 do artigo anterior a intenção de implantação de apiário em novo local, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 14.º relativamente às zonas controladas.

2 — As formas de comunicação à base de dados são determinadas no programa sanitário previsto no artigo 11.º

CAPÍTULO III

Medidas sanitárias e zonas controladas

SECÇÃO I

Medidas sanitárias

Artigo 10.º

Doenças de declaração obrigatória

1 — É obrigatória a declaração dos casos suspeitos ou confirmados de qualquer das doenças mencionadas no quadro constante do anexo I ao presente diploma, que dele faz parte integrante, ao serviço de ilha com competência em matéria de agricultura, ao qual cabe a sua comunicação à direcção regional com competência em matéria de desenvolvimento agrário.

2 — A direcção regional com competência em matéria de desenvolvimento agrário pode mandar executar as medidas sanitárias que julgar necessárias para evitar, limitar ou debelar as doenças mencionadas no quadro referido no número anterior.

3 — As medidas sanitárias a que se refere o número anterior compreendem:

- a) Visita sanitária e inquérito;
- b) Delimitação de áreas que devem considerar-se infestadas, bem como a atribuição de estatutos sanitários a áreas geográficas determinadas;
- c) Restrições e condicionamento do trânsito de abelhas, enxames, colónias ou colmeias e seus produtos, bem como substâncias ou materiais destinados à apicultura que possam representar risco de introdução de doença de declaração obrigatória ou exótica;
- d) Tratamento, abate e medidas de higiene e desinfecção.

Artigo 11.º

Programa sanitário e de bem-estar animal

1 — A direcção regional com competência em matéria de desenvolvimento agrário elabora anualmente um programa sanitário para o estabelecimento das medidas de sanidade veterinária para defesa do território regional das doenças enumeradas no anexo I do presente diploma, bem como os requisitos a que devem obedecer as zonas controladas.

2 — Compete igualmente à direcção regional referida no número anterior estabelecer os requisitos de bem-estar animal próprios da espécie.

Artigo 12.º

Indemnização

1 — Caso haja lugar ao abate sanitário previsto na alínea d) do n.º 3 do artigo 10.º, os proprietários dos apiários

terão direito a uma indemnização nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — As indemnizações a que se refere o presente artigo são calculadas com base numa tabela, a aprovar por despacho conjunto do membro do Governo Regional com competência em matéria de finanças e do membro do Governo Regional com competência em matéria de agricultura, que fixa os valores em dinheiro das colmeias, cortiços, núcleos e nucléolos componentes de apiários sujeitos a abate sanitário.

3 — Não têm direito a indemnização os proprietários de apiários que se encontrem em infracção ao disposto no presente diploma.

4 — Antes de ser accionado o pagamento da indemnização por abate sanitário, o serviço com competência em matéria de agricultura da ilha de implantação do apiário procede a uma averiguação relativa ao cumprimento pelo proprietário dos animais abatidos das disposições do presente diploma, das medidas estabelecidas no programa sanitário previsto no artigo 11.º e de quaisquer medidas específicas de polícia sanitária impostas através de notificação.

5 — Se da averiguação referida no número anterior resultarem indícios de incumprimento de alguma das mencionadas disposições ou medidas, a direcção regional com competência em matéria de desenvolvimento agrário deve iniciar de imediato o competente processo de contra-ordenação, ficando o pagamento da indemnização dependente da decisão final do mesmo.

6 — Em qualquer caso, o processo relativo à indemnização deve ser instruído com uma declaração, emitida pelo serviço de ilha com competência em matéria de agricultura, relativa ao cumprimento das disposições e medidas referidas no n.º 4, a requerer pelos proprietários de apiários sujeitos a abate sanitário e enviada à direcção regional com competência em matéria de desenvolvimento agrário.

SECÇÃO II

Zonas controladas

Artigo 13.º

Reconhecimento de zona controlada

1 — O reconhecimento da zona controlada compete ao director regional com competência em matéria de desenvolvimento agrário.

2 — O pedido de reconhecimento de zona controlada em determinada área geográfica deve ser apresentado no serviço de ilha com competência em matéria de agricultura por organização de apicultores legalmente constituída, integrada por um número de apicultores igual ou superior a 60% dos registados nessa ilha ou que representem pelo menos 60% do total das colmeias existentes nessa ilha.

3 — O pedido de reconhecimento deve ser acompanhado dos seguintes elementos:

- a) Mapa de onde constem definidos os limites geográficos da área que se pretende que seja reconhecida como zona controlada;
- b) Proposta de actuação calendarizada para as acções sanitárias.

4 — No prazo máximo de 5 dias úteis a contar da recepção do pedido, o serviço de ilha com competência em matéria de agricultura remete o pedido de reconhecimento

de zona controlada ao director regional com competência em matéria de desenvolvimento agrário, acompanhado dos elementos referidos no número anterior, devendo a decisão ser emitida no prazo de 20 dias sobre a data do pedido.

Artigo 14.º

Obrigações nas zonas controladas

1 — São obrigações dos apicultores cujos apiários estejam implantados na zona controlada:

a) Manter registo actualizado dos factos de natureza sanitária ocorridos na zona, devendo o registo ser de modelo a aprovar por despacho do director regional com competência em matéria de desenvolvimento agrário;

b) Possuir boletim de apiário de modelo a aprovar pelo director regional com competência em matéria de desenvolvimento agrário, do qual constem, dispostas sequencialmente por data, as operações realizadas no apiário;

c) Ter o registo e o boletim de apiário disponíveis e à disposição das autoridades mencionadas no artigo 19.º do presente diploma, a seu pedido, durante um período mínimo de três anos;

d) Proceder ao diagnóstico das doenças constantes do anexo I ao presente diploma, de acordo com a periodicidade e metodologia definidas pela autoridade sanitária veterinária regional;

e) Adotar as medidas de controlo das doenças constantes do anexo I ao presente diploma, em conformidade com as metodologias estabelecidas pela autoridade sanitária veterinária regional.

2 — As obrigações estabelecidas no número anterior são aplicáveis a todos os apicultores e apiários implantados nas zonas controladas.

3 — A introdução, em zonas controladas, de abelhas, enxames, colónias ou colmeias e seus produtos, bem como de substâncias, materiais e utensílios destinados à apicultura carece de prévia autorização do serviço de ilha com competência em matéria de agricultura.

Artigo 15.º

Revogação do reconhecimento de zona controlada

A direcção regional com competência em matéria de desenvolvimento agrário pode, mediante proposta do director do serviço de ilha com competência em matéria de agricultura, revogar o reconhecimento de uma zona controlada quando deixem de estar preenchidos os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 13.º ou não seja cumprida a proposta de actuação prevista na alínea b) do n.º 3 do mesmo artigo ou as obrigações impostas nos termos do artigo 14.º

CAPÍTULO IV

Produção, transformação e comercialização de mel

Artigo 16.º

Análises ao mel

A verificação das características do mel é feita através de métodos de preparação de amostra e análise definidos comunitariamente e, na sua ausência, os métodos validados internacionalmente reconhecidos, designadamente os aprovados pelo *Codex Alimentarius*.

Artigo 17.º

Rotulagem do mel

1 — A rotulagem do mel obedece ao disposto na legislação em vigor sobre a rotulagem de géneros alimentícios, observando-se ainda o seguinte:

a) O termo «mel» é aplicado apenas ao produto definido na alínea n) do n.º 1 do artigo 2.º do presente diploma e deve ser utilizado no comércio para designar esse produto;

b) As denominações de venda a que se referem os produtos constantes dos anexos II e III ao presente diploma, do qual são parte integrante, são reservadas aos produtos nele definidos e devem ser usados no comércio para designar esses produtos;

c) As denominações de venda a que se refere a alínea anterior podem ser substituídas pela simples designação «mel», excepto no caso do mel filtrado, do mel em favos, do mel com pedaços de favos e do mel para fim industrial;

d) No caso de utilização de mel para uso industrial como ingrediente de um género alimentício composto, o termo «mel» pode constar da denominação de venda desse género alimentício, em vez de «mel para uso industrial», devendo constar da lista de ingredientes a denominação completa referida no anexo II ao presente diploma, do qual é parte integrante;

e) O mel para uso industrial deve conter na respectiva rotulagem, na proximidade da denominação de venda, a expressão «apenas para uso culinário»;

f) A rotulagem do «Mel dos Açores — DOP» deverá obedecer às regras que constam do respectivo caderno de especificações, devendo ser acompanhada da respectiva marca de certificação atribuída pelo organismo de controlo.

2 — Salvo no que se refere ao mel filtrado e ao mel para fim industrial, as denominações de venda podem ser completadas por indicações que façam referência:

a) À origem floral ou vegetal do produto, se este provier, total ou parcialmente, da origem indicada e possuir as características organolépticas, físico-químicas e microscópicas próprias de tal origem;

b) À origem regional, territorial ou topográfica do produto, se este provier, na sua totalidade, da origem indicada e desde que esta indicação não entre em conflito com indicações ou denominações de origem já protegidas no âmbito do Regulamento (CE) n.º 510/2006, do Conselho, de 20 de Março;

c) A critérios de qualidade específicos.

3 — Na rotulagem dos produtos a que se refere o presente capítulo, deve figurar a indicação do país ou países de origem onde o mel foi colhido.

4 — Caso o mel seja originário de um ou vários Estados membros ou países terceiros, a indicação a que se refere o número anterior pode ser substituída por uma das seguintes expressões:

a) «Mistura de méis CE»;

b) «Mistura de méis não CE»;

c) «Mistura de méis CE e não CE».

5 — As indicações a que se referem os números anteriores são consideradas menções obrigatórias de rotulagem, nos termos da legislação em vigor.

Artigo 18.º

Mel filtrado e mel para uso industrial

No caso do mel filtrado e do mel para uso industrial, os recipientes de mel a granel, as embalagens e os documentos comerciais devem indicar claramente a denominação de venda completa referida na alínea f) do n.º 2 do anexo II e no anexo III.

CAPÍTULO V

Fiscalização e incumprimento

Artigo 19.º

Fiscalização

1 — Compete à direcção regional com competência em matéria de desenvolvimento agrário através dos serviços de ilha com competência em matéria de agricultura assegurar a fiscalização do cumprimento das disposições constantes do presente diploma e respectivos anexos.

2 — No interior das áreas ambientalmente classificadas e protegidas, compete também aos serviços competentes do departamento do Governo Regional competente em matéria de ambiente a fiscalização referida no n.º 1.

3 — Sem prejuízo das competências atribuídas por lei a outras entidades policiais e fiscalizadoras, compete à comissão técnica de certificação e controlo, presidida pelo IAMA (Instituto de Alimentação e Mercados Agrícolas), o controlo e a certificação do «Mel dos Açores — DOP», de acordo com as regras estabelecidas no respectivo caderno de especificações e no regulamento interno da DOP.

Artigo 20.º

Contra-ordenações

1 — Constitui contra-ordenação, punível com coima cujo montante mínimo é de € 100 e máximos são de € 3740 e de € 44 980, respectivamente, consoante se trate de pessoa singular ou colectiva:

- a) O incumprimento do disposto no artigo 3.º;
- b) A falta do registo previsto no n.º 1 do artigo 4.º;
- c) A falta da declaração de existências prevista no n.º 3 do artigo 4.º;
- d) A não declaração de alterações ao registo e às existências nos termos do n.º 5 do artigo 4.º;
- e) A não aposição do número de registo de apicultor em local bem visível nos apiários, conforme previsto no n.º 6 do artigo 4.º;
- f) A falta de registo para a produção e comercialização de cera de abelha destinada ao uso na actividade apícola, de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 5.º;
- g) A comercialização de cera de abelha destinada ao uso na actividade apícola com agentes susceptíveis de contaminar as abelhas das colónias nas quais seja introduzida, conforme previsto no n.º 4 do artigo 5.º;
- h) A implantação de apiários em desconformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 6.º;
- i) O desrespeito da densidade de implantação de apiários estabelecida nos termos do disposto no artigo 7.º;
- j) A não comunicação de instalação de apiário em novo local, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 9.º;

l) A não declaração, nos termos do disposto no artigo 10.º, dos casos suspeitos ou confirmados de qualquer das doenças mencionadas no anexo I;

m) As infracções às medidas de sanidade veterinária emanadas da direcção regional competente em matéria de desenvolvimento agrário nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 10.º;

n) O incumprimento das medidas de bem-estar animal emanadas da direcção regional competente em matéria de desenvolvimento agrário;

o) O incumprimento das obrigações estabelecidas para as zonas controladas, nos termos do artigo 14.º;

p) A introdução em zonas controladas, não autorizada pela direcção regional competente em matéria de desenvolvimento agrário, de abelhas, enxames, colónias ou colmeias e seus produtos, bem como de substâncias ou materiais destinados à apicultura;

q) A produção ou a comercialização dos produtos definidos nos anexos II e III sem as características fixadas no anexo IV ao presente diploma, do qual são parte integrante;

r) A falta, inexactidão ou deficiências das menções de rotulagem previstas no artigo 17.º bem como a não indicação da denominação exigida no artigo 18.º do presente diploma.

2 — A negligência e a tentativa são puníveis.

Artigo 21.º

Sanções acessórias

1 — Consoante a gravidade da contra-ordenação e a culpa do agente, podem ser aplicáveis, cumulativamente com a coima, as seguintes sanções acessórias:

- a) Perda de objectos ou animais pertencentes ao agente;
- b) Interdição do exercício de uma profissão ou actividade cujo exercício dependa de título público, de autorização ou de homologação de autoridade pública;
- c) Privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidades ou serviços públicos;
- d) Privação do direito de participar em feiras ou mercados;
- e) Encerramento de estabelecimento cujo funcionamento esteja sujeito a autorização ou licença de autoridade administrativa;
- f) Suspensão de autorizações, licenças ou alvarás.

2 — As sanções referidas nas alíneas b) a f) do número anterior têm a duração máxima de dois anos a contar da data da decisão condenatória definitiva.

Artigo 22.º

Processos de contra-ordenação

1 — Sem prejuízo das competências atribuídas por lei a outras entidades policiais ou fiscalizadoras compete aos serviços com competência em matéria de agricultura da ilha da prática da infracção a instrução dos processos de contra-ordenação.

2 — Nos processos de contra-ordenação cuja instrução couber aos serviços de ilha com competência em matéria de agricultura compete ao director regional competente em matéria de desenvolvimento agrário a aplicação das coimas e sanções acessórias.

3 — Nos processos relativos ao controlo e certificação do «Mel dos Açores — DOP», compete às entidades fiscalizadoras a instrução dos respectivos processos de contra-ordenação e ao membro do Governo Regional que tutela as entidades a aplicação das coimas e sanções acessórias.

Artigo 23.º

Afectação do produto das coimas

O produto das coimas constitui receita dos seguintes organismos:

- a) 60 % para os cofres da Região;
- b) 40 % para a entidade que levanta o auto, caso esta não seja da administração regional autónoma.

Artigo 24.º

Apreensão

1 — As abelhas, enxames, colónias ou colmeias e seus produtos, bem como substâncias ou materiais destinados à apicultura, que se encontrem em desrespeito pelo disposto nos artigos 4.º, 5.º, 6.º ou 7.º, ou que possam representar risco de introdução de doença de declaração obrigatória ou exótica em desrespeito pelas normas estabelecidas no presente diploma e que representem perigo para a saúde animal são apreendidos por qualquer das entidades a que se refere o artigo 19.º, sendo aplicável à apreensão a tramitação procedimental prevista neste artigo.

2 — Da apreensão é elaborado um auto, a enviar à entidade instrutora.

3 — A entidade apreensora nomeia fiel depositário do apiário o proprietário do terreno ou outra entidade idónea.

4 — As abelhas, enxames, colónias ou colmeias e seus produtos, bem como substâncias ou materiais destinados à apicultura apreendidos são relacionados e descritos com referência à sua quantidade, estado sanitário, valor presumível e sinais particulares que possam servir para a sua completa identificação, do que tudo se faz menção, em termo assinado pelos apreensores, pelo infractor, pelas testemunhas e pelo fiel depositário.

5 — A nomeação do fiel depositário é sempre comunicada pela entidade apreensora ao serviço da respectiva ilha competente em matéria de agricultura.

Artigo 25.º

Exclusão de benefícios

1 — O apicultor que se encontre em infracção ao disposto no presente diploma é excluído, pelo período de um ano a contar do ano civil da verificação dos factos, de benefícios concedidos para melhoria e desenvolvimento da actividade apícola, designadamente os atribuídos no âmbito do programa apícola estabelecido ao abrigo dos Regulamentos (CE) n.ºs 797/2004, do Conselho, de 26 de Abril, e 917/2004, da Comissão, de 29 de Abril, relativos a acções de melhoria das condições de produção e comercialização de produtos da apicultura.

2 — A criação de obstáculos ou impedimentos pelo apicultor na realização de acções de fiscalização e controlo para verificação do cumprimento das normas do presente diploma determina a perda de benefício nos termos previstos no número anterior.

3 — As condições de exclusão do benefício previstas neste artigo, bem como a tramitação administrativa do mesmo, são estabelecidas por despacho do membro do Governo Regional competente em matéria de agricultura.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 26.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação.

Aprovado pela Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, na Horta, em 20 de Setembro de 2007.

O Presidente da Assembleia Legislativa, *Fernando Manuel Machado Menezes*.

Assinado em Angra do Heroísmo em 25 de Outubro de 2007.

Publique-se.

O Representante da República para a Região Autónoma dos Açores, *José António Mesquita*.

ANEXO I

Doenças de declaração obrigatória

Loque americana.

Loque europeia.

Acarapiose.

Varroose.

Actinose por *Aethina tumida*.

Tropilaelaps por *Tropilaelaps* sp.

Ascosferiose (unicamente em zonas controladas).

Nosemose (unicamente em zonas controladas).

ANEXO II

Principais tipos de mel

1 — Consoante a origem:

a) Mel de néctar ou mel de flores — mel obtido a partir do néctar das plantas;

b) Mel da melada — mel obtido principalmente a partir das excreções de insectos sugadores de plantas (*hemiptera*) que ficam sobre as partes vivas das plantas ou de secreções provenientes de partes vivas das plantas.

2 — Consoante o modo de preparação e ou de apresentação:

a) Mel em favos — mel armazenado pelas abelhas nos alvéolos operculados de favos construídos recentemente pelas próprias abelhas ou de finas folhas de cera gravada realizadas exclusivamente com cera de abelha e que não contenham criação, vendido em favos inteiros ou em secções de favos;

b) Mel com pedaços de favos — mel que contém um ou vários pedaços de mel em favos;

c) Mel escorrido — mel obtido por escorrimento de favos desoperculados que não contenham criação;

d) Mel centrifugado — mel obtido por centrifugação de favos desoperculados que não contenham criação;

e) Mel prensado — mel obtido por compressão de favos que não contenham criação, sem aquecimento, ou com aquecimento moderado de 45°C, no máximo;

f) Mel filtrado — mel obtido por um processo de eliminação de matérias orgânicas ou inorgânicas estranhas à sua composição que retire uma parte importante de pólen.

ANEXO III

Mel para uso industrial

Entende-se por «mel para uso industrial» o mel próprio para usos industriais ou como ingrediente de outros géneros alimentícios transformados e que pode:

- a) Apresentar um sabor ou cheiro anormal ou ter começado a fermentar ou fermentado;
- b) Ter sido sobreaquecido.

ANEXO IV

CrITÉRIOS de composição dos méis

1 — Características do mel — o mel é constituído essencialmente por diversos açúcares, predominando a glucose e a frutose, assim como por outras substâncias, tais como ácidos orgânicos, enzimas e partículas sólidas provenientes da sua colheita.

A cor do mel pode variar de uma tonalidade quase incolor a castanho-escuro.

No que se refere à consistência, o mel pode apresentar-se fluido, espesso ou total ou parcialmente cristalizado.

O sabor e o aroma variam consoante a origem vegetal.

Quando comercializado como tal, ou quando utilizado em qualquer produto destinado ao consumo humano, não pode ter sido adicionado ao mel nenhum ingrediente alimentar, incluindo aditivos alimentares, nem outras adições para além do mel;

O mel deve estar isento, na medida do possível, de matérias orgânicas ou inorgânicas estranhas à sua composição.

Com excepção da categoria referida no anexo III, o mel não deve apresentar sabores ou cheiros estranhos, nem ter começado a fermentar, nem apresentar uma acidez modificada artificialmente, nem ter sido aquecido de modo que as enzimas naturais sejam destruídas ou consideravelmente inactivadas.

Sem prejuízo do disposto na alínea f) do n.º 2 do anexo II, não pode ser retirado ao mel nenhum pólen nem nenhum dos seus constituintes próprios, excepto quando tal for inevitável no processo de eliminação de matérias orgânicas ou inorgânicas estranhas.

2 — Composição do mel — quando comercializado como tal ou quando utilizado em qualquer produto destinado ao consumo humano, o mel deve obedecer aos seguintes critérios de composição:

2.1 — Teor de açúcares:

2.1.1 — Teor de frutose e glucose (total dos dois):

Mel de néctar — no mínimo 60 g/100 g;

Mel de melada e misturas de mel de melada com mel de néctar — no mínimo 45 g/100 g;

2.1.2 — Teor de sacarose:

Em geral — no máximo 5 g/100 g;

Robinia pseudoacacia (falsa acácia), *Medicago sativa* (luzerna ou alfalfa), *Banksia menziesii* (Banksia), *Hedysarum* (hedisaro), *Eucalyptus camadulensis*, *Eucryphia*

lucida, *Eucryphia milliganii*, *Citrus* spp. (citrinos) — no máximo 10 g/100 g;

Lavandula spp. (rosmaninho, alfavaca), *Borago officinalis* (borragem) — no máximo 15 g/100 g;

2.2 — Teor de água:

Em geral — no máximo 20%;

Mel de urze (*Calluna*) e mel para uso industrial em geral — no máximo 23%;

Mel de urze (*Calluna*) para uso industrial — no máximo 25%;

2.3 — Teor de matérias insolúveis na água:

Em geral — no máximo 0,1 g/100 g;

Mel prensado — no máximo 0,5 g/100 g;

2.4 — Condutividade eléctrica:

Mel não enumerado a seguir e misturas desses méis — no máximo 0,8 mS/cm;

Mel de melada, mel de flores de castanheiro e misturas desses méis, excepto os a seguir enumerados — no mínimo 0,8 mS/cm;

Excepções — *Arbutus unedo* (medronheiro), *Erica* (urze), *Eucalyptus* (eucalipto), *Tilia* spp. (tília), *Calluna vulgaris* (rapa), *Leptospermum* (leptospermo), *Melaleuca* spp. (melaleuca);

2.5 — Ácidos livres:

Em geral — no máximo 50 miliequivalentes de ácidos por 1000 g;

Mel para uso industrial — no máximo 80 miliequivalentes de ácidos por 1000 g;

2.6 — Índice diastásico e teor de hidroximetilfurfural (HMF), determinados após tratamento e mistura:

2.6.1 — Índice diastásico (escala de Schade):

Em geral, com excepção do mel para uso industrial — no mínimo 8;

Méis com baixo teor natural de enzimas (por exemplo, méis de citrinos) e teor de HMF não superior a 15 mg/kg — no mínimo 3;

2.6.2 — HMF:

Em geral, com excepção do mel para uso industrial — no máximo 40 mg/kg (sem prejuízo do disposto no 2.º parágrafo do n.º 2.6.1);

Mel de origem declarada de regiões de clima tropical e misturas desses méis — no máximo 80 mg/kg.

Presidência do Governo

Decreto Regulamentar Regional n.º 24/2007/A

Com a publicação do Decreto Legislativo Regional n.º 49/2006/A, de 11 de Dezembro, foi dado início a um novo processo de estruturação dos quadros de pessoal dos serviços e organismos da administração regional autónoma da Região Autónoma dos Açores, abandonando-se o carácter marcadamente departamental, que vinha sendo seguido desde os primórdios da sua institucionalização.

Efectivamente, o n.º 2 do artigo 2.º daquele diploma regional determina que cada ilha possui um quadro de pessoal que é constituído por todos os funcionários que nela prestem funções, qualquer que seja o serviço ou organismo da administração regional autónoma que exerça actividade nesse espaço territorial.

Com o objectivo de atingir tal desiderato foi efectuado um exaustivo e rigoroso levantamento às orgânicas e quadros de pessoal actualmente em vigor dos diversos departamentos da administração regional, bem como à distribuição geográfica existente dos funcionários pelas diversas ilhas da Região, tendo-se, em consequência, plasmado neste mesmo diploma a realidade apurada.

Com esta medida é dado o passo final na concretização deste novo modelo gestor dos recursos humanos da administração regional autónoma, o qual reflecte nitidamente a realidade arquipelágica desta Região, sendo por isso um modelo único e inovatório ao nível do nosso país.

Assim, nos termos da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 227.º da Constituição e da alínea *o*) do artigo 60.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores e em execução do disposto no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto Legislativo Regional n.º 49/2006/A, de 11 de Dezembro, o Governo Regional decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Quadros regionais de ilha

São aprovados os quadros regionais das ilhas Santa Maria, São Miguel, Terceira, Graciosa, São Jorge, Pico, Faial, Flores e Corvo, os quais constam, respectivamente, dos anexos I a IX ao presente diploma, e que dele fazem parte integrante.

Artigo 2.º

Transição de pessoal

1 — O pessoal dos quadros dos serviços e organismos da administração regional autónoma da Região Autónoma

dos Açores das ilhas Santa Maria, São Miguel, Terceira, Graciosa, São Jorge, Pico, Faial, Flores e Corvo, com excepção do pessoal integrado nas carreiras do pessoal docente e não docente dos estabelecimentos de ensino não superior, transita automaticamente para o respectivo quadro de ilha anexo ao presente diploma.

2 — Transitam nos mesmos termos para os quadros de ilha os trabalhadores com a qualidade de funcionários dos hospitais integrados no serviço regional de saúde dos Açores, bem como os trabalhadores com a qualidade de funcionários integrados nos quadros do Instituto de Gestão Financeira da Saúde e do Instituto Regional do Ordenamento Agrário (IROA), por força do disposto no artigo 18.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2007/A, de 24 de Janeiro, no artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 41/2003/A, de 6 de Novembro, e do artigo 14.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2007/A, de 24 de Janeiro, respectivamente.

3 — Sem prejuízo do referido nos números anteriores será elaborada lista nominativa daquelas transições de pessoal, a publicar na bolsa de emprego público dos Açores (BEP-Açores).

Artigo 3.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovado em Conselho do Governo Regional, em Santa Cruz da Graciosa, em 11 de Setembro de 2007.

O Presidente do Governo Regional, *Carlos Manuel Martins do Vale César*.

Assinado em Angra do Heroísmo em 25 de Outubro de 2007.

Publique-se.

O Representante da República para a Região Autónoma dos Açores, *José António Mesquita*.

ANEXO I

Quadro regional da ilha de Santa Maria

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
I — Pessoal dirigente		
1	Director de serviços	(a)
3	Chefe de divisão	(a)
1	Coordenador da Secretaria Regional da Economia	(b)
1	Coordenador do serviço do desporto	(b)
1	Director de centro de saúde	(c)
1	Vogal enfermeiro	(c)
1	Vogal administrativo	(d)
1	Delegado da Secretaria Regional da Habitação e Equipamentos	(e)
1	Director de museu	(f)
II — Pessoal médico		
Carreira médica de clínica geral		
1	Chefe de serviços	(g)
4	Assistente ou assistente graduado	(g)
Carreira médica de saúde pública		
1	Assistente ou assistente graduado/chefe de serviços	(g)
III — Pessoal técnico superior de saúde		
Ramo de laboratório		
1	Assistente, assistente principal, assessor e assessor superior	(h)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
IV — Pessoal técnico superior		
12	Técnico superior de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, assessor e assessor principal	(i)
V — Pessoal de inspecção		
3	Inspector-adjunto, inspector-adjunto principal, inspector-adjunto especialista e inspector-adjunto especialista principal	(j)
VI — Pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica		
Análises clínicas e saúde pública		
2	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(k)
Cardiopneumografia		
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(k)
Fisioterapia		
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(k)
Higiene e saúde ambiental		
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(k)
Radiologia		
2	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(k)
VII — Pessoal de informática		
3	Técnico de informática do grau 1, do grau 2 ou do grau 3 e níveis 1, 2 e 3	(l)
VIII — Pessoal de enfermagem		
1	Enfermeiro-chefe	(m)
1	Enfermeiro especialista	(m)
14	Enfermeiro ou enfermeiro graduado	(m)
IX — Pessoal técnico		
(aa)	2 Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
X — Pessoal técnico profissional		
1	Técnico profissional de museografia de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
1	Vigilante recepcionista de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(n)
1	Recepcionista de turismo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
1	Desenhador de construção civil de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
1	Medidor orçamentista de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
1	Topógrafo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
2	Fiscal técnico de obras públicas de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
1	Técnico profissional de agricultura de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
1	Técnico profissional de laboratório de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
(aa)	2 Técnico profissional de pecuária de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
2	Vigilante da natureza de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
7	Técnico profissional de segurança social de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
(aa)	1 Agente de educação familiar	(i)
XI — Pessoal de chefia		
1	Chefe de secção	(i)
1	Coordenador de ilha do Instituto de Acção Social	(o)
1	Coordenador do Instituto de Gestão de Regimes da Segurança Social, Centro de Prestações Pecuniárias de Ponta Delgada	(p)
(aa)	1 Gerente de centro de saúde	(q)
XII — Outro pessoal de chefia		
1	Delegado do Serviço Regional de Protecção Civil e Bombeiros dos Açores	(r)
XIII — Pessoal administrativo		
25	Assistente administrativo, assistente administrativo principal, assistente administrativo especialista	(i)
XIV — Pessoal dos matadouros		
5	Oficial de matança de 2.ª classe, de 1.ª classe e principal	(s)
1	Motorista distribuidor de 2.ª classe, de 1.ª classe e principal	(s)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
XV — Pessoal operário		
Cargos de chefia		
	1 Encarregado geral	(t)
	2 Encarregado	(t)
	1 Encarregado de oficinas, viaturas e alfaias	(t)
Operário altamente qualificado		
	3 Operário e operário principal	(t)
Operário qualificado		
(aa)	22 Operário e operário principal	(t)
Operário semiquilificado		
	3 Encarregado	(t)
(ab)	35 Operário	(t)
XVI — Pessoal auxiliar		
	1 Telefonista	(i)
	5 Motorista de ligeiros	(i)
	2 Motorista de pesados	(i)
(aa)	3 Auxiliar administrativo	(i)
	9 Servente de obras	(u)
	1 Servente de limpeza	(i)
(ad)	1 Servente	(i)
	9 Condutor de máquinas pesadas	(i)
	1 Fiscal de obras públicas	(i)
	2 Fiel de armazém	(v)
	4 Tractorista	(w)
(aa)	5 Tratador de animais	(x)
(ac)	1 Fiel auxiliar de armazém	(x)
(ac)	1 Auxiliar técnico de laboratório	(i)
	1 Auxiliar técnico de pecuária	(i)
XVII — Pessoal de serviços gerais		
	1 Encarregado de sector	(y)
(aa)	7 Auxiliar de apoio e vigilância	(y)
	13 Auxiliar de acção médica e auxiliar de acção médica principal	(y)
	2 Cozinheiro, cozinheiro principal	(y)
	2 Operador de lavandaria	(y)
XVIII — Outro pessoal		
	4 Guarda florestal, mestre florestal e mestre florestal principal	(z)

(a) Vencimento de acordo com o Estatuto do Pessoal Dirigente.

(b) Remuneração de acordo com o artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio.

(c) Remuneração de acordo com o disposto no n.º 13 do Despacho Normativo n.º 251/90, de 26 de Dezembro.

(d) Remuneração de acordo com o disposto no n.º 3 do Despacho Normativo n.º 285/94, de 29 de Dezembro.

(e) Remuneração de acordo com o n.º 5 do artigo 6.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 7/2002/A, de 14 de Fevereiro.

(f) Remuneração de acordo com o n.º 2 do artigo 33.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2001/A, de 7 de Novembro.

(g) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 19/99, de 27 de Janeiro.

(h) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 414/91, de 22 de Outubro.

(i) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro.

(j) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 112/2001, de 6 de Abril.

(k) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 564/99, de 21 de Dezembro.

(l) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de Março.

(m) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 411/99, de 15 de Outubro.

(n) Remuneração de acordo com o Decreto-Lei n.º 55/2001, de 15 de Fevereiro.

(o) Remuneração de acordo com os n.ºs 3 e 4 do artigo 16.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 10/2000/A, de 23 de Março.

(p) Remuneração de acordo com o Decreto Regulamentar Regional n.º 7/91/A, de 9 de Março, e alterações subsequentes.

(q) Remuneração de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 24/2000/A, de 9 de Agosto.

(r) Remuneração de acordo com o n.º 4 do artigo 26.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 24/2003/A, de 7 de Agosto.

(s) Remuneração de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 29/2000/A, de 11 de Agosto.

(t) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 149/2002, de 21 de Maio.

(u) Remuneração correspondente à da carreira de servente prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.

(v) Remuneração correspondente à da carreira de fiel de armazém, prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.

(w) Remuneração correspondente à da carreira de tractorista, prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.

(x) Remuneração de acordo com o mapa anexo ao Decreto Regulamentar n.º 30-A/98, de 31 de Dezembro.

(y) Remuneração de acordo com o Decreto-Lei n.º 413/99, de 15 de Outubro.

(z) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 278/2001, de 19 de Outubro.

(aa) Um lugar a extinguir quando vagar.

(ab) Dois lugares a extinguir quando vagarem.

(ac) Lugar a extinguir quando vagar.

(ad) Quatro lugares a extinguir quando vagarem.

ANEXO II

Quadro regional da ilha de São Miguel

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
I — Pessoal dirigente		
13	Director regional	(a)
1	Secretário-geral	(a) (b)
1	Presidente do Instituto de Alimentação e Mercados Agrícolas	(a) (b)
1	Subdirector regional	(a)
1	Coordenador dos transportes terrestres	(a) (c)
1	Presidente do Fundo Regional de Apoio à Cooperação e ao Desenvolvimento Económico	(a) (c)
1	Director de gabinete técnico da Presidência do Governo	(a) (c)
2	Vogais do Instituto de Alimentação e Mercados Agrícolas	(a) (c)
1	Director de matadouro	(a) (c)
1	Director do Serviço de Desenvolvimento Agrário de São Miguel	(a) (c)
42	Director de serviços	(a)
1	Inspector Regional da Inspeção Regional das Actividades Económicas	(a) (d)
1	Presidente do Fundo Regional do Emprego	(a) (d)
1	Director da biblioteca pública e arquivo	(a) (d)
1	Director de museu regional	(a) (d)
1	Director do Centro de Prestações Pecuniárias de Ponta Delgada	(a) (d)
2	Vogais do Fundo Regional de Apoio à Cooperação e ao Desenvolvimento Económico	(a) (d)
79	Chefe de divisão	(a)
1	Director dos Serviços de Ambiente de São Miguel	(a) (e)
1	Director do Serviço de Classificação de Leite em São Miguel	(a) (e)
1	Inspector do trabalho	(a) (e)
1	Coordenador do desporto	(f)
1	Coordenador do parque desportivo de ilha	(f)
1	Coordenador do Gabinete de Apoio ao Turismo de Natureza e em Espaço Rural	(f)
1	Chefe do Serviço da Direcção Regional das Pescas	(f)
1	Delegado de turismo	(f)
1	Director do Gabinete de Relações Públicas da Secretaria Regional da Habitação e Equipamentos	(g)
5	Presidente do conselho de administração de centro de saúde	(h)
1	Administrador de 1.ª, 2.ª ou 3.ª classe	(aai)
5	Vogal enfermeiro	(h)
5	Vogal administrativo	(i)
II — Pessoal médico		
Carreira médica de clínica geral		
15	Chefe de serviços	(j)
65	Assistente ou assistente graduado	(j)
Carreira médica de saúde pública		
2	Chefe de serviços	(j)
2	Assistente ou assistente graduado	(j)
Carreira médica hospitalar		
Carreira médica hospitalar — Anatomia patológica		
1	Chefe de serviços	(j)
1	Assistente ou assistente graduado	(j)
Carreira médica hospitalar — Anestesiologia		
3	Chefe de serviços	(j)
9	Assistente ou assistente graduado	(j)
Carreira médica hospitalar — Cardiologia		
2	Chefe de serviços	(j)
5	Assistente ou assistente graduado	(j)
Carreira médica hospitalar — Cirurgia geral		
2	Chefe de serviços	(j)
6	Assistente ou assistente graduado	(j)
Carreira médica hospitalar — Cirurgia plástica e reconstrutiva		
1	Chefe de serviços	(j)
1	Assistente ou assistente graduado	(j)
Carreira médica hospitalar — Cirurgia vascular		
1	Chefe de serviços	(j)
2	Assistente ou assistente graduado	(j)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
	Carreira médica hospitalar — Cuidados intensivos	
1	Chefe de serviços	(j)
1	Assistente ou assistente graduado	(j)
	Carreira médica hospitalar — Dermatovenereologia	
1	Chefe de serviços	(j)
2	Assistente ou assistente graduado	(j)
	Carreira médica hospitalar — Endocrinologia	
1	Chefe de serviços	(j)
2	Assistente ou assistente graduado	(j)
	Carreira médica hospitalar — Estomatologia	
1	Chefe de serviços	(j)
2	Assistente ou assistente graduado	(j)
	Carreira médica hospitalar — Gastroenterologia	
1	Chefe de serviço	(j)
3	Assistente ou assistente graduado	(j)
	Carreira médica hospitalar — Ginecologia/obstetrícia	
3	Chefe de serviços	(j)
9	Assistente ou assistente graduado	(j)
	Carreira médica hospitalar — Hematologia clínica	
1	Chefe de serviços	(j)
1	Assistente ou assistente graduado	(j)
	Carreira médica hospitalar — Infecto-contagiosas	
1	Chefe de serviços	(j)
1	Assistente ou assistente graduado	(j)
	Carreira médica hospitalar — Medicina física e de reabilitação	
1	Chefe de serviços	(j)
1	Assistente ou assistente graduado	(j)
	Carreira médica hospitalar — Medicina interna	
3	Chefe de serviços	(j)
11	Assistente ou assistente graduado	(j)
	Carreira médica hospitalar — Nefrologia	
1	Chefe de serviços	(j)
2	Assistente ou assistente graduado	(j)
	Carreira médica hospitalar — Neurocirurgia	
1	Chefe de serviços	(j)
2	Assistente ou assistente graduado	(j)
	Carreira médica hospitalar — Neurologia	
1	Chefe de serviços	(j)
2	Assistente ou assistente graduado	(j)
	Carreira médica hospitalar — Obstetrícia	
(aw) 1	Chefe de serviços	(j)
	Carreira médica hospitalar — Oftalmologia	
2	Chefe de serviços	(j)
4	Assistente ou assistente graduado	(j)
	Carreira médica hospitalar — Ortopedia	
2	Chefe de serviços	(j)
3	Assistente ou assistente graduado	(j)
	Carreira médica hospitalar — Otorrinolaringologia	
1	Chefe de serviços	(j)
2	Assistente ou assistente graduado	(j)
	Carreira médica hospitalar — Patologia clínica	
1	Chefe de serviços	(j)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
Carreira médica hospitalar — Pediatria		
3	Chefe de serviços	(j)
9	Assistente ou assistente graduado	(j)
Carreira médica hospitalar — Pedopsiquiatria		
1	Chefe de serviços	(j)
1	Assistente ou assistente graduado	(j)
Carreira médica hospitalar — Pneumologia		
1	Chefe de serviços	(j)
3	Assistente ou assistente graduado	(j)
Carreira médica hospitalar — Psiquiatria		
2	Chefe de serviços	(j)
4	Assistente ou assistente graduado	(j)
Carreira médica hospitalar — Radiologia		
2	Chefe de serviços	(j)
7	Assistente ou assistente graduado	(j)
Carreira médica hospitalar — Reumatologia		
1	Chefe de serviços	(j)
2	Assistente ou assistente graduado	(j)
Carreira médica hospitalar — Urologia		
1	Chefe de serviços	(j)
2	Assistente ou assistente graduado	(j)
III — Pessoal técnico superior de saúde		
Ramo de farmácia		
7	Assistente, assistente principal, assessor e assessor superior	(k)
Ramo de nutrição		
1	Assistente, assistente principal, assessor e assessor superior	(k)
Ramo de laboratório		
8	Assistente, assistente principal, assessor e assessor superior	(k)
Ramo de psicologia clínica		
7	Assistente, assistente principal, assessor e assessor superior	(k)
IV — Pessoal técnico superior		
1	Investigador coordenador	(l)
1	Investigador auxiliar e investigador principal	(l)
(aaj) 462	Técnico superior de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, assessor e assessor principal	(m)
V — Pessoal de educação de infância		
4	Educador de infância	(n)
VI — Pessoal de inspeção		
23	Inspector, inspector principal, inspector superior, inspector superior principal	(o)
16	Inspector técnico, inspector técnico principal, inspector técnico especialista e inspector técnico especialista principal	(o)
(ay) 30	Inspector-adjunto, inspector-adjunto principal, inspector-adjunto especialista e inspector-adjunto especialista principal	(o)
VII — Pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica		
Análises clínicas		
1	Técnico director	(p)
18	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(p)
Análises clínicas e saúde pública		
9	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(p)
Anatomia patológica, citológica e tanatológica		
4	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(p)
Audiologia		
2	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(p)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
	Cardiopneumografia	
5	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(p)
	Dietética	
3	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(p)
	Farmácia	
2	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(p)
	Fisioterapia	
15	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(p)
	Higiene e saúde ambiental	
10	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(p)
	Neurofisiografia	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(p)
	Ortoprótese	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(p)
	Ortótica	
2	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(p)
	Prótese dentária	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(p)
	Radiologia	
1	Técnico director	(p)
25	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(p)
	Terapia da fala	
2	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(p)
	Terapia ocupacional	
3	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(p)
	VIII — Pessoal de informática	
1	Coordenador técnico	(q)
16	Especialista de informática do grau 1, do grau 2 ou do grau 3 e níveis 1, 2 e 3	(q)
54	Técnico de informática do grau 1, do grau 2 ou do grau 3 e níveis 1, 2 e 3	(q)
(az) 2	Técnico de informática adjunto dos níveis 1, 2 e 3	(q)
	IX — Pessoal de enfermagem	
7	Enfermeiro-supervisor	(r)
37	Enfermeiro-chefe	(r)
116	Enfermeiro especialista	(r)
537	Enfermeiro ou enfermeiro graduado	(r)
	X — Pessoal técnico	
(aaa) 38	Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
	XI — Pessoal técnico contabilista	
(aaa) 27	Técnico contabilista de 2.ª classe e de 1.ª classe, perito contabilista de 2.ª classe e de 1.ª classe e subdirector de contabilidade	(s)
	XII — Pessoal técnico do património	
7	Auxiliar de gestão patrimonial, técnico de gestão patrimonial de 2.ª classe e de 1.ª classe, perito de gestão patrimonial de 2.ª classe e de 1.ª classe e subdirector de gestão patrimonial	(t)
	XIII — Pessoal técnico tesoureiro	
3	Tesoureiro de 3.ª classe, de 2.ª classe e de 1.ª classe	(u)
	XIV — Pessoal técnico exactor	
3	Tesoureiro ajudante, tesoureiro ajudante principal	(u)
	XV — Pessoal auxiliar de contabilidade	
2	Auxiliar de contabilidade de 2.ª classe, de 1.ª classe e principal	(s)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
XVI — Pessoal técnico profissional		
(az)	8 Técnico profissional de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal.	(m)
	2 Técnico profissional de electromedicina ou electrónica de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal.	(m)
	123 Técnico profissional de segurança social de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal.	(m)
	3 Técnico profissional de museografia de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(v)
	4 Técnico profissional de agricultura de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
(aaa)	29 Técnico profissional de laboratório de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
	14 Técnico profissional de pecuária de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
(aw)	2 Monitor de pecuária	(m)
(aw)	1 Técnico profissional de economia doméstica de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal.	(m)
	53 Técnico profissional de controlo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
	6 Técnico profissional de comércio de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
	6 Técnico profissional de indústria de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
	3 Técnico profissional de energia de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal . . .	(m)
	2 Técnico profissional de apoio ao cooperativismo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal.	(m)
	6 Técnico profissional de estatística de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
	3 Técnico profissional de relações públicas de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal.	(m)
	17 Técnico profissional de biblioteca e documentação de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal.	(w)
	1 Técnico profissional de biblioteca de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(w)
	11 Técnico profissional de arquivo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(w)
	1 Técnico profissional de microfilmagem de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
	1 Técnico profissional de conservação e restauro de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(v)
	1 Técnico profissional de segurança do trabalho de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
(aw)	2 Técnico profissional de educação especial de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
(aw)	1 Visitador escolar.	(x)
	1 Técnico profissional de ambiente de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
	22 Fiscal técnico de obras públicas de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
	1 Fiscal técnico de electricidade	(m)
	1 Hidrometista de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal.	(m)
	12 Vigilante da natureza de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
	8 Rececionista de turismo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
(aaa)	25 Secretária-rececionista de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
	15 Desenhador de construção civil de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal . . .	(m)
	2 Desenhador cartógrafo	(m)
	2 Medidor orçamentista	(m)
	1 Operador de fotogrametria	(m)
(aaa)	13 Topógrafo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal.	(m)
(aw)	7 Técnico de emprego de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(v)
	5 Operador de meios audiovisuais de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal . . .	(m)
	2 Vigilante rececionista de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal.	(v)
(aw)	8 Ajudante de creche e jardim-de-infância	(m)
	4 Educador social	(m)
	1 Agente de educação familiar	(m)
XVII — Pessoal de chefia		
	9 Chefe de repartição	(m)
(aad)	54 Chefe de secção	(m)
	1 Subcoordenador	(z)
	8 Chefe de sector.	(aa)
	4 Coordenador geral	(ab)
	1 Coordenador do Instituto de Acção Social, Divisão de Acção Social de Ponta Delgada	(ac)
	8 Coordenador do Instituto de Gestão de Regimes da Segurança Social, Centro de Prestações Pecuniárias de Ponta Delgada	(ad)
XVIII — Outro pessoal de chefia		
	5 Delegado Serviço Regional de Protecção Civil e Bombeiros dos Açores	(ae)
	1 Inspector-coordenador	(af)
XIX — Pessoal de apoio educativo		
	1 Encarregado do pessoal assistente de acção educativa	(ag)
(aab)	3 Assistente de acção educativa	(ag)
XX — Pessoal administrativo		
(aae)	543 Assistente administrativo, assistente administrativo principal e assistente administrativo especialista	(m)
	7 Tesoureiro.	(m)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
XXI — Pessoal dos matadouros		
	1 Encarregado geral de matadouro	(ah)
	3 Encarregado de matadouro	(ah)
	81 Oficial de matança de 2.ª classe, de 1.ª classe e principal	(ah)
	2 Fogueiro ajudante, meio oficial e oficial especializado	(ah)
	3 Operador de frio ajudante, meio oficial e oficial especializado	(ah)
	2 Motorista distribuidor de 2.ª classe, de 1.ª classe e principal	(ah)
XXII — Pessoal operário		
Cargos de chefia		
(aaa)	7 Encarregado geral	(ai)
	12 Encarregado	(ai)
	3 Encarregado de oficinas, viaturas e alfaias	(ai)
Operário altamente qualificado		
(aaa)	29 Operário e operário principal	(ai)
Operário qualificado		
(aah)	189 Operário e operário principal	(ai)
Operário semiquilificado		
(aad)	20 Encarregado	(ai)
	348 Operário	(ai)
XXIII — Pessoal auxiliar		
	1 Encarregado	(m)
(aaf)	42 Telefonista	(m)
(az)	4 Tractorista	(aj)
(aab)	81 Motorista de ligeiros	(m)
(aad)	26 Motorista de pesados	(m)
(aab)	3 Auxiliar técnico	(m)
(aaa)	3 Auxiliar técnico de biblioteca, arquivo e documentação	(m) (ak)
	7 Auxiliar técnico de laboratório	(m)
	9 Auxiliar técnico de pecuária	(m)
(aw)	1 Auxiliar técnico de museografia	(m)
(aw)	1 Auxiliar técnico de fotografia e cinema	(ak)
(ax)	87 Auxiliar administrativo	(m)
(aaa)	32 Conductor de máquinas pesadas	(m)
	3 Maquinista	(al)
	1 Encarregado do parque de máquinas	(aj)
	1 Encarregado do parque de transportes	(aj)
	3 Fiscal de obras públicas	(m)
	6 Operador de reprografia	(m)
(aag)	9 Servente	(m)
(az)	11 Auxiliar de limpeza	(m)
(aw)	1 Servente de limpeza	(m)
	55 Servente de obras	(am)
	1 Servente de oficinas	(am)
(aw)	15 Servente florestal	(aj)
	1 Chefe de armazém	(aj)
(aab)	6 Fiel de armazém	(aj) (an)
(aw)	2 Fiel auxiliar de armazém	(ao)
	2 Tratador de animais	(ap)
(aw)	7 Guarda-nocturno	(m)
	1 Guarda de museu	(v)
(aw)	37 Auxiliar de instalações desportivas	(aq)
	2 Auxiliar de apoio e vigilância	(ao)
	1 Cozinheiro, cozinheiro principal	(ar)
XXIV — Pessoal de serviços gerais		
	1 Chefe de serviços gerais	(as)
	4 Encarregado de serviços gerais	(as)
	5 Encarregado de sector	(as)
	1 Barbeiro/cabeleireiro	(as)
(az)	279 Auxiliar de acção médica, auxiliar de acção médica principal	(as)
(az)	14 Cozinheiro, cozinheiro principal	(as)
(aac)	50 Auxiliar de alimentação	(as)
(ax)	42 Operador de lavandaria	(as)
(aab)	148 Auxiliar de apoio e vigilância	(as)
XXV — Outro pessoal		
	20 Guarda florestal, mestre florestal e mestre florestal principal	(at)

Número de lugares		Designação do cargo	Remuneração
(aw)	2	Banheiro	(ah)
	1	Auxiliar cardiografista	(au)
(aab)	5	Capelão	(av)

- (a) Vencimento de acordo com o Estatuto do Pessoal Dirigente.
 (b) Lugar equiparado, para todos os efeitos legais, a director regional.
 (c) Lugar equiparado, para todos os efeitos legais, a subdirector regional.
 (d) Lugar equiparado, para todos os efeitos legais, a director de serviços.
 (e) Lugar equiparado, para todos os efeitos legais, a chefe de divisão.
 (f) Vencimento de acordo com o artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio.
 (g) Vencimento nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 12/98/A, de 6 de Maio.
 (h) Remunerado nos termos do Despacho Normativo n.º 251/90, de 26 de Dezembro.
 (i) Remunerado nos termos do Despacho Normativo n.º 285/94, de 25 de Dezembro.
 (j) Vencimento nos termos do Decreto-Lei n.º 19/99, de 27 de Janeiro.
 (k) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 414/91, de 22 de Outubro, com alterações subsequentes.
 (l) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 124/99, de 20 de Abril, com alterações subsequentes.
 (m) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro.
 (n) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 312/99, de 10 de Agosto, com alterações subsequentes.
 (o) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 112/2001, de 6 de Abril.
 (p) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 564/99, de 21 de Dezembro, com alterações subsequentes.
 (q) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de Março.
 (r) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 411/99, de 15 de Outubro.
 (s) Vencimento de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 6/2001/A, de 21 de Março.
 (t) Vencimento de acordo com o Decreto Regulamentar Regional n.º 17/92/A, de 22 de Abril.
 (u) Vencimento de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 33/2004/A, de 25 de Agosto.
 (v) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 55/2001, de 15 de Fevereiro.
 (w) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 247/97, de 10 de Julho, com as alterações do Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro.
 (x) Vencimento de acordo com o Decreto Regulamentar n.º 15/91, de 11 de Abril.
 (y) Vencimento de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 37/2004/A, de 20 de Outubro.
 (z) Vencimento de acordo com o artigo 104.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2006/A, de 9 de Fevereiro, com as alterações subsequentes.
 (aa) Vencimento de acordo com o n.º 3 do artigo 69.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 12/98, de 6 de Maio.
 (ab) Remunerado nos termos do n.º 5 do artigo 93.º-A do Decreto Regulamentar Regional n.º 9/91/A, de 7 de Março, com alterações subsequentes.
 (ac) Vencimento de acordo com os n.ºs 3 e 4 do artigo 16.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 10/2000/A, de 14 de Março.
 (ad) Remunerado nos termos do Decreto Regulamentar Regional n.º 9/91/A, de 7 de Março, com alterações subsequentes.
 (ae) Remuneração nos termos do n.º 4 do artigo 26.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 24/2003/A, de 7 de Agosto.
 (af) Remuneração nos termos do n.º 5 do artigo 36.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 24/2003/A, de 7 de Agosto.
 (ag) Vencimento nos termos do Decreto-Lei n.º 515/99, de 24 de Novembro.
 (ah) Vencimento de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 29/2000/A, de 11 de Agosto, com as alterações subsequentes.
 (ai) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 149/2002, de 21 de Maio.
 (aj) Remuneração correspondente à da idêntica carreira prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.
 (ak) Vencimento de acordo com o desenvolvimento indiciário da carreira de auxiliar técnico, nos termos do Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de Julho, com alterações subsequentes.
 (al) Remuneração correspondente à carreira de condutor de cilindros prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.
 (am) Remuneração correspondente à da carreira de servente prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.
 (an) Vencimento nos termos do Decreto Regulamentar n.º 30-A/98, de 31 de Dezembro.
 (ao) Vencimento de acordo com o Decreto Regulamentar n.º 30-B/98, de 31 de Dezembro.
 (ap) Remuneração correspondente à da carreira de tratador de animais prevista no Decreto Regulamentar n.º 30-A/98, de 31 de Dezembro.
 (aq) Remuneração correspondente à da carreira de operador de reprografia prevista no Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro.
 (ar) Vencimento nos termos do Decreto Regulamentar n.º 30-C/98, de 31 de Dezembro.
 (as) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 413/99, de 15 de Outubro.
 (at) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 413/99, de 15 de Outubro.
 (au) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 413/99, de 15 de Outubro.
 (av) Vencimento nos termos do Decreto Regulamentar n.º 23/91, de 19 de Abril.
 (aw) Vencimento nos termos do Decreto-Lei n.º 58/80, de 10 de Outubro.
 (ax) Lugar(es) a extinguir quando vagar(em).
 (ay) 11 lugares a extinguir quando vagarem.
 (az) Três lugares a extinguir com a transição para a carreira de inspector técnico.
 (aaa) Três lugares a extinguir quando vagarem.
 (aab) Um lugar a extinguir quando vagar.
 (aac) Dois lugares a extinguir quando vagarem.
 (aad) Sete lugares a extinguir quando vagarem.
 (aae) Cinco lugares a extinguir quando vagarem.
 (aaf) Oito lugares a extinguir quando vagarem.
 (aag) Nove lugares a extinguir quando vagarem.
 (aaah) Seis lugares a extinguir quando vagarem.
 (aaah) 17 lugares a extinguir quando vagarem.
 (aaai) Remuneração de acordo com a tabela anexa ao Decreto-Lei n.º 101/80, de 8 de Maio.
 (aaaj) 14 lugares a extinguir quando vagarem.

ANEXO III

Quadro regional da ilha Terceira

Número de lugares		Designação do cargo	Remuneração
		I — Pessoal dirigente	
	10	Director regional	(a)
	2	Subdirector regional	(a)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
1	Inspector regional da Inspeção Administrativa Regional	(a) (b)
1	Presidente do Serviço Regional de Protecção Civil e Bombeiros dos Açores	(a) (b)
1	Vice-presidente do Serviço Regional de Protecção Civil e Bombeiros dos Açores	(a) (c)
1	Delegado da Secretaria Regional da Habitação e Equipamentos	(a) (c)
1	Inspector regional de educação	(a) (c)
1	Inspector regional de ambiente	(a) (c)
1	Inspector regional do trabalho	(a) (c)
2	Presidente do conselho de administração	(a) (c)
1	Subinspector regional da Inspeção Administrativa Regional	(a) (c)
27	Director de serviços	(a)
1	Administrador do Centro de Gestão Financeira da segurança Social	(a) (d)
1	Delegado do Instituto de Alimentação e Mercados Agrícolas	(a) (d)
1	Director do Centro de Prestações Pecuniárias	(a) (d)
1	Director do Centro Coordenador de Prestações Diferidas	(a) (d)
1	Director de museu	(a) (d)
73	Chefe de divisão	(a)
1	Director do matadouro	(a) (e)
1	Director dos Serviços de Ambiente da Terceira	(a) (e)
1	Director do Serviço de Classificação de Leite da Terceira	(a) (e)
1	Inspector do trabalho	(a) (e)
1	Subinspector regional de educação	(a) (e)
1	Administrador de 1.ª, 2.ª ou 3.ª classe	(f)
3	Coordenador	(g)
1	Coordenador do centro de informação	(g)
1	Coordenador do desporto	(g)
1	Coordenador do parque desportivo de ilha	(g)
1	Coordenador do Serviço de Acolhimento de Doentes em Lisboa	(g)
1	Chefe do Serviço da Direcção Regional das Pescas	(g)
1	Delegado de turismo	(g)
1	Director do centro de conhecimentos	(g)
2	Director de centro de saúde	(h)
2	Vogal administrativo	(i)
2	Vogal do conselho de administração	(j)
2	Vogal enfermeiro	(l)
	II — Pessoal médico	
	Carreira médica de clínica geral	
3	Chefe de serviços	(m)
27	Assistente ou assistente graduado	(m)
	Carreira médica de saúde pública	
(av) 3	Assistente ou assistente graduado/chefe de serviços	(m)
	Carreira médica hospitalar	
1	Assistente ou assistente graduado/chefe de serviços	(m)
	Carreira médica hospitalar — Anatomia patológica	
1	Chefe de serviços	(m)
	Carreira médica hospitalar — Anestesiologia	
2	Chefe de serviços	(m)
4	Assistente ou assistente graduado	(m)
	Carreira médica hospitalar — Cardiologia	
2	Chefe de serviços	(m)
1	Assistente ou assistente graduado	(m)
	Carreira médica hospitalar — Cirurgia geral	
2	Chefe de serviços	(m)
3	Assistente ou assistente graduado	(m)
	Carreira médica hospitalar — Cirurgia vascular	
1	Assistente ou assistente graduado	(m)
	Carreira hospitalar — Cuidados intensivos	
1	Chefe de serviços	(m)
	Carreira médica hospitalar — Dermatovenereologia	
1	Chefe de serviços	(m)
	Carreira médica hospitalar — Estomatologia	
1	Chefe de serviços	(m)
3	Assistente ou assistente graduado	(m)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração	
	Carreira médica hospitalar — Gastreenterologia		
1	Chefe de serviços	(m)	
2	Assistente ou assistente graduado	(m)	
	Carreira médica hospitalar — Ginecologia/obstetrícia		
2	Chefe de serviços	(m)	
4	Assistente ou assistente graduado	(m)	
	Carreira médica hospitalar — Imuno-hemoterapia		
1	Chefe de serviços	(m)	
	Carreira médica hospitalar — Medicina interna		
2	Chefe de serviços	(m)	
3	Assistente ou assistente graduado	(m)	
	Carreira médica hospitalar — Nefrologia		
1	Chefe de serviços	(m)	
1	Assistente ou assistente graduado	(m)	
	Carreira médica hospitalar — Neurologia		
1	Chefe de serviços	(m)	
1	Assistente ou assistente graduado	(m)	
	Carreira médica hospitalar — Oftalmologia		
2	Chefe de serviços	(m)	
2	Assistente ou assistente graduado	(m)	
	Carreira médica hospitalar — Ortopedia		
1	Chefe de serviços	(m)	
2	Assistente ou assistente graduado	(m)	
	Carreira médica hospitalar — Otorrinolaringologia		
1	Chefe de serviços	(m)	
3	Assistente ou assistente graduado	(m)	
	Carreira médica hospitalar — Patologia clínica		
1	Chefe de serviços	(m)	
1	Assistente ou assistente graduado	(m)	
	Carreira médica hospitalar — Pediatria		
2	Chefe de serviços	(m)	
2	Assistente ou assistente graduado	(m)	
	Carreira médica hospitalar — Pneumologia		
1	Chefe de serviços	(m)	
1	Assistente ou assistente graduado	(m)	
	Carreira médica hospitalar — Psiquiatria		
2	Chefe de serviços	(m)	
4	Assistente ou assistente graduado	(m)	
(az)			
	Carreira médica hospitalar — Radiologia		
2	Chefe de serviços	(m)	
1	Assistente ou assistente graduado	(m)	
	Carreira médica hospitalar — Urologia		
1	Chefe de serviços	(m)	
1	Assistente ou assistente graduado	(m)	
	III — Pessoal técnico superior de saúde		
	Ramo de farmácia		
2	Assistente, assistente principal, assessor e assessor principal	(n)	
	Ramo de nutrição		
1	Assistente, assistente principal, assessor e assessor principal	(n)	
	Ramo de laboratório		
(av)	3	Assistente, assistente principal, assessor e assessor principal	(n)
	Ramo de psicologia clínica		
3	Assistente, assistente principal, assessor e assessor principal	(n)	

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
	Ramo de engenharia sanitária	
(au)	1 Assistente, assistente principal, assessor e assessor principal	(n)
	IV — Pessoal de educação de infância	
(au)	4 Educador de infância	(o)
	7 Ajudante de creche e jardim-de-infância de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	V — Pessoal técnico superior	
(aaa)	338 Técnico superior de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, assessor e assessor principal	(p)
	VI — Pessoal de inspeção	
	29 Inspector superior, inspector superior principal, inspector superior especialista e inspector superior especialista principal	(q)
	7 Inspector técnico, inspector técnico principal, inspector técnico especialista e inspector técnico especialista principal	(q)
(ax)	18 Inspector-adjunto, inspector-adjunto principal, inspector-adjunto especialista e inspector-adjunto especialista principal	(q)
	VII — Pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica	
	Análises clínicas	
	1 Técnico director	(r)
(az)	12 Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(r)
	Anatomia patológica, citológica e tanatológica	
	5 Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(r)
	Audiologia	
	2 Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(r)
	Cardiopneumografia	
	6 Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(r)
	Dietética	
	2 Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(r)
	Farmácia	
	5 Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(r)
	Fisioterapia	
	10 Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(r)
	Neurofisiografia	
	1 Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(r)
	Ortótica	
	1 Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(r)
	Radiologia	
	1 Técnico director	(r)
(ax)	13 Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(r)
	Próteses dentárias	
(au)	1 Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(r)
	Saúde ambiental	
	6 Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(r)
	Terapia da fala	
	1 Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(r)
	Terapia ocupacional	
	1 Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(r)
	VIII — Pessoal de informática	
	5 Coordenador técnico/coordenador de projecto	(s)
	1 Coordenador de informática	(s)
	1 Consultor de informática	(s)
	16 Especialista de informática do grau 1, do grau 2 ou do grau 3 e níveis 1, 2 e 3	(s)
(az)	58 Técnico de informática do grau 1, do grau 2 ou do grau 3 e níveis 1, 2 e 3	(s)
	4 Técnico de informática-adjunto dos níveis 1, 2 e 3	(s)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
IX — Pessoal de enfermagem		
	2 Enfermeiro-supervisor	(t)
	25 Enfermeiro-chefe	(t)
	51 Enfermeiro especialista	(t)
	303 Enfermeiro ou enfermeiro graduado	(t)
X — Pessoal técnico		
(av)	29 Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	1 Técnico de conservação e restauro de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(u)
	7 Assistente de operações aeroportuárias, assistente graduado de operações aeroportuárias, assistente principal de operações aeroportuárias e assistente chefe de operações aeroportuárias	(v)
XI — Pessoal técnico contabilista		
(av)	13 Técnico contabilista de 2.ª classe e 1.ª classe, perito contabilista de 2.ª e 1.ª classe, e subdirector de contabilidade	(x)
XII — Pessoal técnico tesoureiro		
	3 Tesoureiro de 3.ª classe, de 2.ª classe e de 1.ª classe	(z)
XIII — Pessoal técnico profissional		
(ax)	9 Técnico profissional de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	6 Técnico profissional de agricultura de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	38 Técnico profissional de controlo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
(au)	1 Técnico profissional de economia doméstica de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	1 Técnico profissional de electromecânica e mecânica de precisão	(p)
	1 Técnico profissional de electromedicina e electrónica de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	16 Técnico profissional de estatística de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	1 Técnico profissional de fotografia de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	1 Técnico profissional de indústria de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
(av)	18 Técnico profissional de laboratório de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	3 Técnico profissional de microfilmagem de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	5 Técnico profissional de pecuária de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	97 Técnico profissional de segurança social de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	7 Técnico profissional de arquivo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(aa)
(av)	17 Técnico profissional de biblioteca e documentação de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(aa)
	6 Técnico profissional de conservação e restauro de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(u)
	1 Técnico profissional de cooperação financeira de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
(au)	2 Técnico de emprego de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(ab)
	3 Técnico profissional de formação de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	3 Técnico profissional de museografia de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(u)
	1 Técnico profissional de planeamento formação de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
(au)	2 Agente de educação familiar rural de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	1 Desenhador de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	3 Desenhador cartógrafo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	3 Desenhador de construção civil de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	2 Educador social de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	8 Fiscal técnico de obras públicas de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	1 Medidor orçamentista de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
(aac)	6 Monitor de pecuária de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	3 Operador de meios audiovisuais de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	9 Operador de telecomunicações de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	5 Recepcionista de turismo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	8 Secretária-recepcionista de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	2 Técnico de instrumentos musicais de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	6 Topógrafo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	3 Vigilante da natureza de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(p)
	2 Vigilante recepcionista de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(u)
XIV — Pessoal de chefia		
	5 Coordenador geral	(ac)
	38 Chefe de secção	(p)
	7 Chefe de repartição	(p)
	2 Chefe de sector	(ad)
	1 Gerente de centro de saúde	(ae)
XV — Outro pessoal de chefia		
	1 Coordenador do Serviço Regional de Protecção Civil e Bombeiros dos Açores	(af)
	1 Inspector-coordenador	(ag)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
	XVI — Pessoal de apoio educativo	
	1 Encarregado do pessoal assistente de acção educativa	(ah)
	2 Assistente de acção educativa, assistente de acção educativa principal e assistente de acção educativa especialista	(ah)
	XVII — Pessoal administrativo	
(aad)	422 Assistente administrativo, assistente administrativo principal e assistente administrativo especialista	(p)
	6 Tesoureiro	(p)
	XIII — Pessoal dos matadouros	
	1 Encarregado geral de matadouro	(ai)
	2 Encarregado de matadouro	(ai)
	1 Ajudante, meio oficial e oficial especializado da carreira de fogueiro	(ai)
	1 Ajudante, meio oficial e oficial especializado da carreira de operador de frio	(ai)
	40 Oficial de matança de 2.ª classe, de 1.ª classe e principal	(ai)
	4 Motorista distribuidor de 2.ª classe, de 1.ª classe e principal	(ai)
	XIX — Pessoal operário	
	Cargos de chefia	
	3 Encarregado geral	(aj)
	4 Encarregado	(aj)
	3 Encarregado de oficinas, viaturas e alfaias	(aj)
	Operário altamente qualificado	
(aab)	29 Operário e operário principal	(aj)
	Operário qualificado	
(aag)	85 Operário e operário principal	(aj)
	Operário semiquilificado	
	3 Encarregado	(aj)
(av)	105 Operário	(aj)
	XX — Pessoal de emergência	
(au)	1 Operador de emergência	(ai)
	XXI — Pessoal auxiliar	
	5 Encarregado de pessoal auxiliar	(p)
(aad)	53 Auxiliar administrativo	(p)
	1 Auxiliar de alimentação	(p)
(az)	4 Auxiliar de limpeza	(p)
(ax)	9 Auxiliar técnico	(p)
(au)	2 Auxiliar técnico de biblioteca, arquivo e documentação	(p)
	16 Auxiliar técnico de laboratório	(p)
(au)	1 Auxiliar técnico de museografia	(p)
	18 Auxiliar técnico de pecuária	(p)
(av)	12 Conductor de máquinas pesadas	(p)
	3 Cozinheiro	(p)
	1 Fiel auxiliar de armazém	(p)
	2 Fiscal de obras	(p)
	4 Fiscal de obras públicas	(p)
(aab)	7 Guarda-nocturno	(p)
(av)	54 Motorista de ligeiros	(p)
	13 Motorista de pesados	(p)
(aab)	9 Operador de reprografia	(p)
(aae)	12 Servente	(p)
	3 Servente de limpeza	(p)
(aaf)	45 Telefonista	(p)
	4 Tractorista	(p)
(au)	12 Auxiliar de instalações desportivas	(al)
	1 Ecónomo	(am)
(az)	7 Fiel de armazém	(an)
	3 Servente de obras	(ao)
	2 Servente de oficinas	(ao)
	5 Tratador de animais	(ap)
	XXII — Pessoal de serviços gerais	
	1 Chefe de serviços gerais	(aq)
	1 Encarregado de serviços gerais	(aq)
	4 Encarregado de sector	(aq)
	215 Auxiliar de acção médica	(aq)
	7 Auxiliar de alimentação	(aq)
(aaa)	22 Auxiliar de apoio e vigilância	(aq)
	1 Barbeiro/cabeleireiro	(aq)

Número de lugares		Designação do cargo	Remuneração
(az)	4	Cozinheiro e cozinheiro principal	(aq)
	12	Operador de lavandaria	(aq)
XXIII — Outro pessoal			
(av)	2	Capelão	(ar)
(au)	1	Técnico de promoção e divulgação de exposições e eventos culturais	(ai)
(au)	1	Técnico de diagnóstico para obras de arte	(ai)
(au)	1	Preparador de conservação e restauro de obras de arte	(ai)
	1	Mestre coordenador florestal	(as)
	8	Guarda florestal, mestre florestal e mestre florestal principal	(at)

- (a) Vencimento de acordo com o Estatuto do Pessoal Dirigente.
 (b) Lugar equiparado, para todos os efeitos legais, a director regional.
 (c) Lugar equiparado, para todos os efeitos legais, a subdirector regional.
 (d) Lugar equiparado, para todos os efeitos legais, a director de serviços.
 (e) Lugar equiparado, para todos os efeitos legais, a chefe de divisão.
 (f) Remuneração de acordo com a tabela anexa ao Decreto-Lei n.º 101/80, de 8 de Maio.
 (g) Vencimento de acordo com o artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio.
 (h) Vencimento de acordo com o Decreto Regulamentar Regional n.º 58/88/A, de 20 de Outubro.
 (i) Remuneração nos termos do n.º 1 do Despacho Normativo n.º 285/94, de 29 de Dezembro.
 (j) Remuneração nos termos do n.º 2 do artigo 13.º do apêndice II do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2007/A, de 24 de Janeiro.
 (l) Remuneração nos termos do n.º 11 do Despacho Normativo n.º 251/90, de 26 de Dezembro.
 (m) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 19/99, de 27 de Janeiro.
 (n) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 414/91, de 22 de Outubro.
 (o) Remuneração de acordo com o Decreto-Lei n.º 312/99, de 10 de Agosto.
 (p) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro.
 (q) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 112/2001, de 6 de Abril.
 (r) Remuneração de acordo com as tabelas anexas ao Decreto-Lei n.º 564/99, de 21 de Dezembro.
 (s) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de Março.
 (t) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 411/99, de 15 de Outubro.
 (u) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 55/2001, de 15 de Fevereiro.
 (v) Vencimento de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 21/2004/A, de 3 de Junho.
 (x) Remuneração de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 6/2001/A, de 21 de Março.
 (z) Remuneração de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 33/2004/A, de 25 de Agosto.
 (aa) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 247/91, de 10 de Julho, com as alterações do Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro.
 (ab) Vencimento de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 37/2004/A, de 20 de Outubro.
 (ac) Remuneração nos termos do n.º 5 do artigo 93.º-A do Decreto Regulamentar Regional n.º 9/91/A, de 7 de Março.
 (ad) Remunerado nos termos do n.º 3 do artigo 69.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 12/98/A, de 6 de Maio.
 (ae) Remuneração de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 24/2000/A, de 9 de Agosto.
 (af) Remunerado nos termos do n.º 3 do artigo 29.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 24/2003/A, de 7 de Agosto.
 (ag) Remunerado nos termos do n.º 5 do artigo 36.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 24/2003/A, de 7 de Agosto.
 (ah) Remuneração nos termos do Decreto-Lei n.º 515/99, de 24 de Novembro.
 (ai) Vencimento de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 29/2000/A, de 11 de Agosto.
 (aj) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 149/2002, de 21 de Maio.
 (al) Remuneração correspondente à da carreira de operador de reprografia prevista no Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro.
 (am) Remuneração nos termos do Decreto Regulamentar Regional n.º 1/92/A, de 13 de Janeiro.
 (an) Remuneração correspondente à da carreira de fiel de armazém prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.
 (ao) Remuneração correspondente à da carreira de servente prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.
 (ap) Remuneração correspondente à da carreira de tratador de animais prevista no Decreto Regulamentar n.º 30-A/98, de 31 de Dezembro.
 (aq) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 413/99, de 15 de Outubro.
 (ar) Remuneração de acordo com o Decreto-Lei n.º 58/80, de 10 de Outubro.
 (as) Remunerado nos termos do n.º 4 do artigo 55.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 1/2006/A, de 10 de Janeiro.
 (at) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril.
 (au) Lugar(es) a extinguir quando vagar(em).
 (av) Um lugar a extinguir quando vagar.
 (ax) Dois lugares a extinguir quando vagarem.
 (az) Três lugares a extinguir quando vagarem.
 (aaa) Quatro lugares a extinguir quando vagarem.
 (aab) Cinco lugares a extinguir quando vagarem.
 (aac) Seis lugares a extinguir quando vagarem.
 (aad) Oito lugares a extinguir quando vagarem.
 (aae) 10 lugares a extinguir quando vagarem.
 (aaf) 13 lugares a extinguir quando vagarem.
 (aag) 17 lugares a extinguir quando vagarem.

ANEXO IV

Quadro regional da ilha Graciosa

Número de lugares		Designação do cargo	Remuneração
I — Pessoal dirigente			
	1	Director de serviços	(a)
	2	Chefe de divisão	(a)
	1	Coordenador da Secretaria Regional da Economia	(b)
	1	Coordenador do serviço do desporto	(b)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
1	Director de centro de saúde	(c)
1	Vogal enfermeiro	(c)
1	Vogal administrativo	(d)
1	Delegado da Secretaria Regional da Habitação e Equipamentos	(e)
1	Director de museu	(f)
II — Pessoal médico		
Carreira médica de clínica geral		
1	Chefe de serviços	(g)
4	Assistente ou assistente graduado	(g)
Carreira médica de saúde pública		
1	Assistente ou assistente graduado/chefe de serviços	(g)
III — Pessoal técnico superior de saúde		
Ramo de laboratório		
1	Assistente, assistente principal, assessor e assessor superior	(h)
IV — Pessoal técnico superior		
13	Técnico superior de 2.ª classe, técnico superior de 1.ª classe, técnico superior principal, assessor e assessor principal	(i)
V — Pessoal de inspeção		
1	Inspector técnico, inspector técnico principal, inspector técnico especialista, inspector técnico especialista principal	(j)
3	Inspector-adjunto, inspector-adjunto principal, inspector-adjunto especialista, inspector-adjunto especialista principal	(j)
VI — Pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica		
Análises clínicas e saúde pública		
2	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(k)
Fisioterapia		
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(k)
Higiene e saúde ambiental		
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(k)
Radiologia		
2	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(k)
VII — Pessoal de informática		
2	Técnico de informática do grau 1, do grau 2 ou do grau 3 e níveis 1, 2 e 3	(l)
1	Técnico de informática-adjunto dos níveis 1, 2 e 3	(l)
VIII — Pessoal de enfermagem		
1	Enfermeiro-chefe	(m)
1	Enfermeiro especialista	(m)
13	Enfermeiro ou enfermeiro graduado	(m)
IX — Pessoal técnico		
2	Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
X — Pessoal técnico profissional		
1	Técnico profissional de museografia de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
1	Vigilante recepcionista de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(n)
1	Recepcionista de turismo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
1	Desenhador de construção civil de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
1	Topógrafo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
1	Fiscal técnico de obras públicas de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
3	Técnico profissional de agricultura de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
1	Técnico profissional de pecuária de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
1	Técnico profissional de laboratório de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
1	Monitor de pecuária de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
1	Vigilante da natureza de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
7	Técnico profissional de segurança social de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(i)
1	Educador social de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(o)
XI — Pessoal de chefia		
2	Chefe de secção	(i)
1	Coordenador de ilha do Instituto de Acção Social	(p)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
(ac)	1 Coordenador Instituto de Gestão de Regimes da Segurança Social, Centro de Prestações Pecuniárias de Angra do Heroísmo	(q)
	1 Gerente de centro de saúde	(r)
XII — Outro pessoal de chefia		
1	Delegado do Serviço Regional de Protecção Civil e Bombeiros dos Açores	(s)
XIII — Pessoal administrativo		
19	Assistente administrativo, assistente administrativo principal, assistente administrativo especialista.	(i)
XIV — Pessoal dos matadouros		
5	Oficial de matança de 2.ª classe, de 1.ª classe e principal	(t)
1	Motorista distribuidor de 2.ª classe, de 1.ª classe e principal.	(t)
XV — Pessoal operário		
Cargos de chefia		
1	Encarregado geral	(u)
1	Encarregado	(u)
Operário altamente qualificado		
2	Operário e operário principal	(u)
Operário qualificado		
(ad)	16 Operário e operário principal	(u)
Operário semiquilificado		
1	Encarregado	(u)
23	Operário	(u)
XVI — Pessoal auxiliar		
(ac)	1 Auxiliar técnico de museografia	(i)
1	Motorista de ligeiros	(i)
2	Motorista de pesados	(i)
2	Auxiliar administrativo	(i)
5	Servente de obras	(v)
1	Servente de limpeza	(i)
1	Servente	(i)
2	Telefonista	(i)
(ab)	4 Condutor de máquinas pesadas	(i)
2	Fiscal de obras públicas	(i)
(ac)	1 Tractorista	(w)
1	Tratador de animais	(x)
2	Auxiliar técnico de pecuária	(i)
XVII — Pessoal de serviços gerais		
(ab)	3 Auxiliar de apoio e vigilância	(y)
6	Auxiliar de acção médica e auxiliar de acção médica principal	(y)
1	Cozinheiro, cozinheiro principal	(y)
1	Operador de lavandaria	(y)
1	Auxiliar de alimentação	(y)
XVIII — Outro pessoal		
(ac)	1 Guarda de estação termal.	(z)
1	Guarda florestal, mestre florestal e mestre florestal principal.	(aa)

(a) Vencimento de acordo com o Estatuto do Pessoal Dirigente.

(b) Remuneração de acordo com o artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio.

(c) Remuneração de acordo com o n.º 13 do Despacho Normativo n.º 251/90, de 26 de Dezembro.

(d) Remuneração de acordo com o n.º 3 do despacho Normativo n.º 285/94, de 29 de Dezembro.

(e) Remuneração de acordo com o n.º 5 do artigo 6.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 7/2002/A, de 14 de Fevereiro.

(f) Remuneração de acordo com o n.º 2 do artigo 33.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2001/A, de 7 de Novembro.

(g) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 19/99, de 27 de Janeiro.

(h) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 414/91, de 22 de Outubro.

(i) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro.

(j) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 112/2001, de 6 de Abril.

(k) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 564/99, de 21 de Dezembro.

(l) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de Março.

(m) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 411/99, de 15 de Outubro.

(n) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 55/2001, de 15 de Fevereiro.

(o) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro, por remissão da alínea a) do Decreto Regulamentar Regional n.º 10/2000/A, de 14 de Março.

(p) Remuneração de acordo com os n.ºs 3 e 4 do artigo 16.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 10/2000/A, de 23 de Março.

(q) Remuneração de acordo com o Decreto Regulamentar Regional n.º 9/91/A, de 7 de Março e alterações subsequentes.

(r) Remuneração de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 24/2000/A, de 9 de Agosto.

(s) Remuneração de acordo com o n.º 4 do artigo 26.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 24/2003/A, de 7 de Agosto.

- (t) Remuneração de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 29/2000/A, de 11 de Agosto.
 (u) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 149/2002, de 21 de Maio.
 (v) Remuneração correspondente à carreira de servente prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.
 (w) Remuneração correspondente à carreira de tractorista prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.
 (x) Remuneração de acordo com o mapa anexo ao Decreto Regulamentar n.º 30-A/98, de 31 de Dezembro.
 (y) Remuneração de acordo com o Decreto-Lei n.º 413/99, de 15 de Outubro.
 (z) Vencimento de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 43/2003/A, de 22 de Novembro.
 (aa) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 278/2001, de 19 de Outubro.
 (ab) Um lugar a extinguir quando vagar.
 (ac) Lugar a extinguir quando vagar.
 (ad) Dois lugares a extinguir quando vagarem.

ANEXO V

Quadro regional da ilha de São Jorge

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
I — Pessoal dirigente		
1	Director de serviços	(a)
2	Chefe de divisão	(a)
1	Director dos Serviços de Ambiente de São Jorge	(a) (b)
1	Coordenador do serviço de ilha da Secretaria Regional da Economia	(c)
1	Coordenador do serviço de desporto	(c)
1	Director de museu	(d)
1	Delegado da Secretaria Regional da Habitação e Equipamentos	(e)
2	Director clínico de centro de saúde	(f)
2	Director de enfermagem de centro de saúde	(f)
1	Presidente do conselho de administração	(g)
2	Vogal do conselho de administração	(f)
1	Administrador-delegado	(h)
1	Delegado de saúde de ilha	(i)
2	Delegado de saúde concelhio	(i)
II — Pessoal médico		
Médico de clínica geral		
3	Chefe de serviços	(j)
4	Assistente ou assistente graduado	(j)
Médico de saúde pública		
1	Assistente ou assistente graduado/chefe de serviços	(j)
Médico hospitalar — Pediatria		
1	Assistente ou assistente graduado/chefe de serviços	(j)
III — Pessoal técnico superior de saúde		
Ramo de laboratório		
1	Assistente, assistente principal, assessor e assessor superior	(l)
Ramo de nutrição		
1	Assistente, assistente principal, assessor e assessor superior	(l)
Ramo de psicologia clínica		
1	Assistente, assistente principal, assessor e assessor superior	(l)
IV — Pessoal técnico superior		
18	Técnico superior de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, assessor e assessor principal	(m)
V — Pessoal de inspeção		
4	Inspector técnico, inspector técnico principal, inspector técnico especialista e inspector técnico especialista principal	(n)
(af) 8	Inspector-adjunto, inspector-adjunto principal, inspector-adjunto especialista e inspector-adjunto especialista principal	(n)
VI — Pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica		
Análises clínicas e saúde pública		
4	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(o)
Cardiopneumografia		
2	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(o)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
	Dietética	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(o)
	Fisioterapia	
4	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(o)
	Higiene e saúde ambiental	
2	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(o)
	Ortótica	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(o)
	Radiologia	
4	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(o)
	Terapia da fala	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(o)
	VII — Pessoal de informática	
3	Especialista de informática do grau 1, do grau 2 ou do grau 3 e níveis 1, 2 e 3	(p)
1	Técnico de informática do grau 1, do grau 2 ou do grau 3 e níveis 1, 2 e 3	(p)
1	Técnico de informática-adjunto dos níveis 1, 2 e 3	(p)
	VIII — Pessoal de enfermagem	
2	Enfermeiro-chefe	(q)
3	Enfermeiro especialista	(q)
21	Enfermeiro ou enfermeiro graduado	(q)
	IX — Pessoal técnico	
5	Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
	X — Pessoal técnico profissional	
1	Técnico profissional de museografia de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(r)
3	Técnico profissional de agricultura de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
1	Técnico profissional de laboratório de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
4	Técnico profissional de pecuária de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
(ae) 2	Técnico profissional de economia doméstica de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
17	Técnico profissional de segurança social de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
2	Fiscal técnico de obras públicas de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
1	Vigilante da natureza de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
1	Vigilante rececionista de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(r)
1	Rececionista de turismo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
1	Desenhador de construção civil de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
1	Topógrafo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
1	Medidor orçamentista de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
1	Educador social de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
	XI — Pessoal de chefia	
3	Chefe de secção	(m)
1	Coordenador	(m)
1	Coordenador de ilha	(m)
(ae) 1	Gerente de centro de saúde	(s)
	XII — Outro pessoal de chefia	
1	Delegado do Serviço Regional de Protecção Civil e Bombeiros dos Açores	(t)
	XIII — Pessoal administrativo	
32	Assistente administrativo, assistente administrativo principal e especialista	(m)
1	Tesoureiro	(m)
	XIV — Pessoal dos matadouros	
7	Oficial de matança de 2.ª classe, de 1.ª classe e principal	(u)
1	Motorista distribuidor de 2.ª classe, de 1.ª classe e principal	(u)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
	XV — Pessoal operário	
	Cargos de chefia	
	1 Encarregado geral	(v)
	2 Encarregado	(v)
	2 Encarregado de oficinas, viaturas e alfaias	(v)
	Operário altamente qualificado	
	8 Operário e operário principal	(v)
	Operário qualificado	
(ae)	23 Operário e operário principal	(v)
	Operário semiquilificado	
	6 Encarregado	(v)
	29 Operário	(v)
	XVI — Pessoal auxiliar	
	2 Telefonista	(m)
(ah)	9 Tractorista	(x)
	1 Auxiliar técnico de laboratório	(m)
	8 Auxiliar técnico de pecuária	(m)
(ae)	5 Auxiliar administrativo	(m)
(ae)	1 Auxiliar de limpeza	(m)
	8 Condutor de máquinas pesadas	(m)
(ae)	1 Auxiliar técnico de museografia	(m)
	2 Fiscal de obras públicas	(m)
	6 Motorista de ligeiros	(m)
	6 Motorista de pesados	(m)
	1 Servente	(m)
	4 Servente de obras	(z)
	2 Servente de limpeza	(m)
(ae)	1 Servente florestal	(z)
(ag)	3 Fiel de armazém	(x)
	1 Tratador de animais	(aa)
	XVII — Pessoal de serviços gerais	
	2 Encarregado de sector	(ab)
(ah)	24 Auxiliar de acção médica	(ab)
	1 Cozinheiro e cozinheiro principal	(ab)
	5 Auxiliar de alimentação	(ab)
(af)	4 Operador de lavandaria	(ab)
(af)	10 Auxiliar de apoio e vigilância	(ab)
	XVIII — Outro pessoal	
	5 Guarda florestal, mestre florestal e mestre florestal principal	(ac)
(ae)	2 Capelão	(ad)

(a) Vencimento de acordo com o Estatuto do Pessoal Dirigente.

(b) Lugar equiparado, para todos os efeitos legais, a chefe de divisão.

(c) Vencimento de acordo com o artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio.

(d) Vencimento de acordo com o Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2001/A, de 7 de Novembro.

(e) Vencimento de acordo com o n.º 5 do artigo 65.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 7/2002/A, de 14 de Fevereiro.

(f) Remunerado nos termos do n.º 4 do artigo 30.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 25/2006/A, de 2 de Agosto.

(g) Remunerado nos termos do n.º 2 do artigo 30.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 25/2006/A, de 2 de Agosto.

(h) Remunerado nos termos do n.º 6 do artigo 30.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 25/2006/A, de 2 de Agosto.

(i) Remunerado nos termos do Decreto Regulamentar Regional n.º 11/2001/A, de 10 de Setembro.

(j) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 19/99, de 27 de Janeiro.

(l) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 414/91, de 22 de Outubro.

(m) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro.

(n) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 112/2001, de 6 de Abril.

(o) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 564/99, de 21 de Dezembro.

(p) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de Março.

(q) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 411/99, de 15 de Outubro.

(r) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 55/2001, de 15 de Fevereiro.

(s) Remunerado nos termos do Decreto Legislativo Regional n.º 24/2000/A, de 9 de Agosto.

(t) Remunerado nos termos do n.º 4 do artigo 26.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 24/2003/A, de 7 de Agosto.

(u) Vencimento de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 29/2000/A, de 11 de Agosto.

(v) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 149/2002, de 21 de Maio.

(x) Remuneração correspondente à da idêntica carreira prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.

(z) Remuneração correspondente à da carreira de servente prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.

(aa) Remuneração correspondente à da carreira de tratador de animais prevista no Decreto Regulamentar n.º 30-A/98, de 31 de Dezembro.

(ab) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 413/99, de 15 de Outubro.

(ac) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril.

(ad) Remunerado nos termos do Decreto-Lei n.º 58/80, de 10 de Outubro.

(ae) A extinguir quando vagar.

(af) Um lugar a extinguir quando vagar.

(ag) Dois lugares a extinguir quando vagarem.

(ah) Três lugares a extinguir quando vagarem.

ANEXO VI

Quadro regional da ilha do Pico

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
I — Pessoal dirigente		
4	Director de serviços	(a)
3	Chefe de divisão	(a)
1	Coordenador da Secretaria Regional da Economia	(b)
1	Coordenador do serviço do desporto	(b)
1	Delegado de saúde de ilha	(c)
3	Delegado de saúde concelhio	(c)
1	Administrador-delegado	(d)
1	Presidente do conselho de administração	(e)
2	Vogal do conselho de administração	(f)
1	Delegado da Secretaria Regional da Habitação e Equipamentos	(g) (a)
3	Director clínico de centro de saúde	(h)
3	Director de enfermagem de centro de saúde	(h)
1	Director do Gabinete Técnico da Paisagem Protegida de Interesse Regional da Cultura da Vinha da Ilha do Pico	(i)
1	Director dos Serviços de Ambiente do Pico	(j) (a)
II — Pessoal médico		
Carreira médica de clínica geral		
6	Chefe de serviços	(k)
6	Assistente ou assistente graduado	(k)
Carreira médica de saúde pública		
1	Assistente ou assistente graduado/chefe de serviços	(k)
Carreira médica hospitalar — Pediatria		
1	Assistente ou assistente graduado/chefe de serviços	(k)
III — Pessoal técnico superior de saúde		
Ramo de laboratório		
1	Assistente, assistente principal, assessor e assessor superior	(l)
Ramo de psicologia clínica		
1	Assistente, assistente principal, assessor e assessor superior	(l)
IV — Pessoal técnico superior		
36	Técnico superior de 2.ª classe, técnico superior de 1.ª classe, técnico superior principal, assessor e assessor principal	(m)
V — Pessoal de inspecção		
2	Inspector, inspector principal, inspector superior, inspector superior principal	(n)
7	Inspector técnico, inspector técnico principal, inspector técnico especialista e inspector técnico especialista principal	(n)
(af) 8	Inspector-adjunto, inspector-adjunto principal, inspector-adjunto especialista e inspector-adjunto especialista principal	(n)
VI — Pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica		
Análises clínicas e saúde pública		
4	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(o)
Cardiopneumografia		
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(o)
Fisioterapia		
3	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(o)
Higiene e saúde ambiental		
3	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(o)
Radiologia		
4	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(o)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
	Dietética	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(o)
	Ortótica	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(o)
	Terapia da fala	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(o)
	VII — Pessoal de informática	
3	Técnico de informática do grau 1, do grau 2 ou do grau 3 e níveis 1, 2 e 3	(p)
	VIII — Pessoal de enfermagem	
2	Enfermeiro-chefe	(q)
5	Enfermeiro especialista	(q)
25	Enfermeiro ou enfermeiro graduado	(q)
	IX — Pessoal técnico	
10	Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
	X — Pessoal técnico-profissional	
(ad) 1	Técnico profissional de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
2	Técnico profissional de museografia de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
5	Vigilante recepcionista de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(r)
2	Recepcionista de turismo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
1	Desenhador de construção civil de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
1	Medidor orçamentista de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
4	Topógrafo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
3	Fiscal técnico de obras públicas de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
6	Técnico profissional de agricultura de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
2	Técnico profissional de laboratório de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
3	Técnico profissional de pecuária de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
2	Vigilante da natureza de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
19	Técnico profissional de segurança social de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
1	Desenhador cartógrafo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
(ad) 1	Técnico profissional de controlo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
2	Técnico profissional de economia doméstica de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
1	Educador social de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(m)
	XI — Pessoal de chefia	
3	Chefe de secção	(m)
1	Coordenador	(m)
(ad) 1	Coordenador de ilha	(m)
1	Gerente de centro de saúde	(s)
	XII — Outro pessoal de chefia	
1	Delegado do Serviço regional de Protecção Civil e Bombeiros dos Açores	(t)
	XIII — Pessoal administrativo	
(ae) 78	Assistente administrativo, assistente administrativo principal, assistente administrativo especialista	(m)
	XIV — Pessoal dos matadouros	
12	Oficial de matança de 2.ª classe, de 1.ª classe e principal	(u)
1	Fogueiro ajudante, meio-oficial e oficial especializado	(u)
2	Motorista distribuidor de 2.ª classe, de 1.ª classe e principal	(u)
	XV — Pessoal operário	
	Cargos de chefia	
1	Encarregado geral	(v)
5	Encarregado	(v)
2	Encarregado de oficinas, viaturas e alfaias	(v)
	Operário altamente qualificado	
19	Operário e operário principal	(v)
	Operário qualificado	
(ae) 50	Operário e operário principal	(v)
	Operário semiquilificado	
7	Encarregado	(v)
55	Operário	(v)

Número de lugares		Designação do cargo	Remuneração
XVI — Pessoal auxiliar			
(ad)	6	Telefonista	(m)
	10	Motorista de ligeiros	(m)
(ae)	11	Motorista de pesados	(m)
(ae)	3	Auxiliar administrativo	(m)
	1	Auxiliar de limpeza	(m)
	4	Servente de obras	(w)
(ad)	1	Servente de limpeza	(m)
(ae)	4	Servente	(m)
	29	Condutor de máquinas pesadas	(m)
	1	Fiscal de obras públicas	(m)
(af)	3	Fiel de armazém	(x)
	3	Tractorista	(y)
	9	Tratador de animais	(z)
	1	Auxiliar técnico de museografia	(m)
	1	Auxiliar técnico de laboratório	(m)
	6	Auxiliar técnico de pecuária	(m)
XVII — Pessoal de serviços gerais			
	3	Encarregado de sector	(aa)
	9	Auxiliar de apoio e vigilância	(aa)
	1	Auxiliar de alimentação	(aa)
	25	Auxiliar de acção médica e auxiliar de acção médica principal	(aa)
	3	Cozinheiro, cozinheiro principal	(aa)
	3	Operador de lavandaria	(aa)
XVIII — Outro pessoal			
	1	Mestre florestal coordenador	(ab)
	9	Guarda florestal, mestre florestal e mestre florestal principal	(ac)

(a) Vencimento de acordo com o Estatuto do Pessoal Dirigente.

(b) Remuneração de acordo com o artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio.

(c) Remuneração de acordo com Decreto Regulamentar Regional n.º 11/2001/A, de 20 de Setembro.

(d) Remunerado de acordo com o n.º 6 do artigo 30.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 16/2003/A, de 1 de Abril.

(e) Remuneração de acordo com o disposto no n.º 11 do despacho Normativo n.º 397/2004, publicado no *Jornal Oficial*, 2.ª série, n.º 21, de 25 de Maio de 2004.

(f) Remuneração de acordo com o disposto no n.º 12 do Despacho Normativo n.º 397/2004, publicado no *Jornal Oficial*, 2.ª série, n.º 21, de 25 de Maio de 2004.

(g) Lugar equiparado para todos os efeitos a subdirector regional.

(h) Remuneração de acordo com o disposto no n.º 2 do Despacho Normativo n.º 397/2004, publicado no *Jornal Oficial*, 2.ª série, n.º 21, de 25 de Maio de 2004.

(i) Remuneração de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio. Lugar equiparado a chefe de divisão.

(j) Lugar equiparado a chefe de divisão.

(k) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 19/99, de 27 de Janeiro.

(l) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 414/91, de 22 de Outubro.

(m) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro.

(n) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 112/2001, de 6 de Abril.

(o) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 564/99, de 21 de Dezembro.

(p) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de Março.

(q) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 411/99, de 15 de Outubro.

(r) Remuneração de acordo com o Decreto-Lei n.º 55/2001, de 15 de Fevereiro.

(s) Remuneração de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 24/2000/A, de 9 de Agosto.

(t) Remuneração de acordo com o n.º 4 do artigo 26.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 24/2003/A, de 7 de Agosto.

(u) Remuneração de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 29/2000/A, de 11 de Agosto.

(v) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 149/2002, de 21 de Maio.

(w) Remuneração correspondente à da carreira de servente prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.

(x) Remuneração correspondente à da carreira de fiel de armazém, prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.

(y) Remuneração correspondente à da carreira de tractorista prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.

(z) Remuneração de acordo com o mapa anexo ao Decreto Regulamentar n.º 30-A/98, de 31 de Dezembro.

(aa) Remuneração de acordo com o Decreto-Lei n.º 413/99, de 15 de Outubro.

(ab) Remuneração de acordo com o n.º 4 do artigo 55.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 1/2006/A, de 10 de Janeiro.

(ac) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 278/2001, de 19 de Outubro.

(ad) Lugar a extinguir quando vagar.

(ae) Um lugar a extinguir quando vagar.

(af) Dois lugares a extinguir quando vagarem.

ANEXO VII

Quadro regional da ilha do Faial

Número de lugares		Designação do cargo	Remuneração
I — Pessoal dirigente			
	4	Director regional	(a)
	1	Inspector regional das Pescas	(b) (a)
	1	Delegado da Secretaria Regional da Habitação e Equipamentos	(b) (a)
	1	Delegado da Direcção Regional do Turismo, Delegação de Lisboa	(b) (a)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
1	Director do Gabinete de Planeamento da Secretaria Regional da Agricultura e Florestas	(b) (a)
11	Director de serviços	(a)
1	Director de serviços de instalação e equipamentos	(a)
1	Delegado do Instituto de Alimentação e Mercados Agrícolas	(c) (a)
1	Director de museu	(c) (a)
1	Director do Gabinete de Economia Pesqueira	(c) (a)
27	Chefe de divisão	(a)
1	Inspector do trabalho	(d) (a)
1	Vogal administrativo	(d) (a)
1	Director de matadouro	(d) (a)
1	Director do Gabinete de Formação e Certificação da Secretaria Regional do Ambiente e do Mar	(e)
1	Director do Gabinete de Fiscalização da Pesca e Controlo dos Produtos da Secretaria Regional do Ambiente e do Mar	(e)
1	Director do Gabinete Jurídico e Administrativo da Secretaria Regional do Ambiente e do Mar	(e)
1	Director de Biblioteca	(e)
1	Coordenador da Direcção Regional do Turismo, Delegação de Lisboa	(e)
1	Coordenador do desporto	(e)
1	Coordenador de parque desportivo de ilha	(e)
1	Director do Centro de Prestações Pecuniárias da Horta	(c) (a)
1	Director de centro de saúde	(f)
1	Vogal enfermeiro	(f)
1	Administrador de 1.ª, 2.ª ou 3.ª classe	(g)
II — Pessoal médico		
Carreira médica de clínica geral		
3	Chefe de serviços	(h)
8	Assistente ou assistente graduado	(h)
Carreira médica de saúde pública		
1	Assistente ou assistente graduado/chefe de serviços	(h)
Carreira médica hospitalar — Anestesiologia		
1	Chefe de serviços	(h)
2	Assistente ou assistente graduado	(h)
Carreira médica hospitalar — Cardiologia		
1	Chefe de serviços	(h)
Carreira médica hospitalar — Cirurgia geral		
1	Chefe de serviços	(h)
1	Assistente ou assistente graduado	(h)
Carreira médica hospitalar — Estomatologia		
2	Assistente ou assistente graduado	(h)
Carreira médica hospitalar — Ginecologia/obstetrícia		
1	Chefe de serviços	(h)
2	Assistente ou assistente graduado	(h)
Carreira médica hospitalar — Hematologia clínica		
1	Chefe de serviços	(h)
Carreira médica hospitalar — Medicina interna		
1	Chefe de serviços	(h)
3	Assistente ou assistente graduado	(h)
Carreira médica hospitalar — Nefrologia		
1	Assistente ou assistente graduado	(h)
Carreira médica hospitalar — Obstetrícia		
1	Chefe de serviços	(h)
Carreira médica hospitalar — Oftalmologia		
1	Chefe de serviços	(h)
1	Assistente ou assistente graduado	(h)
Carreira médica hospitalar — Otorrinolaringologia		
1	Chefe de serviços	(h)
Carreira médica hospitalar — Patologia clínica		
1	Chefe de serviços	(h)
1	Assistente ou assistente graduado	(h)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
	Carreira médica hospitalar — Pediatria	
1	Chefe de serviços	(h)
1	Assistente ou assistente graduado	(h)
	Carreira médica hospitalar — Pneumologia	
1	Assistente ou assistente graduado	(h)
	Carreira médica hospitalar — Psiquiatria	
1	Chefe de serviços	(h)
	Carreira médica hospitalar — Radiologia	
1	Chefe de serviços	(h)
1	Assistente ou assistente graduado	(h)
	Carreira médica hospitalar — Urologia	
1	Chefe de serviços	(h)
	III — Pessoal técnico superior de saúde	
	Ramo de farmácia	
1	Assistente, assistente principal, assessor e assessor superior	(i)
	Ramo de laboratório	
1	Assistente, assistente principal, assessor e assessor superior	(i)
	Ramo de psicologia clínica	
1	Assistente, assistente principal, assessor e assessor superior	(i)
	IV — Pessoal técnico superior	
117	Técnico superior de 2.ª classe, técnico superior de 1.ª classe, técnico superior principal, assessor e assessor principal	(j)
	V — Pessoal de educação de infância	
2	Educador de infância	(k)
	VI — Pessoal de inspeção	
9	Inspector, inspector principal, inspector superior, inspector superior principal	(l)
9	Inspector técnico, inspector técnico principal, inspector técnico especialista e inspector técnico especialista principal	(l)
(ap) 9	Inspector-adjunto, inspector-adjunto principal, inspector-adjunto especialista e inspector-adjunto especialista principal	(l)
	VII — Pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica	
	Análises clínicas	
1	Técnico director	(m)
7	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)
	Análises clínicas e saúde pública	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)
	Audiometria	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)
	Cardiopneumografia	
3	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)
	Dietética	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)
	Farmácia	
3	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)
	Fisioterapia	
3	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)
	Higiene e saúde ambiental	
2	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)
	Ortoprótese	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
	Ortópica	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)
	Prótese dentária	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)
	Radiologia	
5	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)
	Terapia da fala	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)
	Terapia ocupacional	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)
	VIII — Pessoal de informática	
1	Coordenador técnico/coordenador de projecto	(n)
4	Especialista de informática do grau 1, do grau 2 ou do grau 3 e níveis 1, 2 e 3	(o)
(as) 27	Técnico de informática do grau 1, do grau 2 ou do grau 3 e níveis 1, 2 e 3	(o)
	IX — Pessoal de enfermagem	
1	Enfermeiro-supervisor	(p)
10	Enfermeiro-chefe	(p)
17	Enfermeiro especialista	(p)
104	Enfermeiro ou enfermeiro graduado	(p)
	X — Pessoal técnico	
(aq) 16	Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
	XI — Pessoal técnico contabilista	
12	Técnico contabilista de 2.ª classe, de 1.ª classe, perito contabilista de 2.ª classe e de 1.ª classe e subdirector de contabilidade	(q)
	XII — Pessoal técnico tesoureiro	
3	Tesoureiro de 3.ª classe, de 2.ª classe ou de 1.ª classe	(r)
	XIII — Pessoal técnico profissional	
(ap) 2	Técnico profissional de 2.ª classe, técnico profissional de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
1	Técnico profissional de microfilmagem de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
2	Técnico profissional de museografia de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(s)
5	Técnico profissional de biblioteca e documentação de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(t)
3	Técnico profissional de arquivo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(t)
3	Vigilante recepcionista de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(s)
(ar) 2	Técnico profissional de emprego de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(u)
7	Recepcionista de turismo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
3	Desenhador de construção civil de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
1	Medidor orçamentista de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
1	Topógrafo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
8	Fiscal técnico de obras públicas de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
2	Técnico profissional de controlo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
(ar) 4	Monitor de pecuária de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
1	Técnico profissional de agricultura de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
(ap) 1	Tradutor correspondente intérprete de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
1	Técnico profissional de laboratório de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
2	Técnico profissional de pecuária de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
(ap) 1	Agente de educação familiar rural	(j)
4	Vigilante da natureza de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
5	Secretária-recepcionista de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
34	Técnico profissional de segurança social de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
1	Educador social de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(v)
	XIV — Pessoal de chefia	
1	Subcoordenador	(w)
4	Chefe de repartição	(j)
(at) 26	Chefe de secção	(j)
3	Chefe de sector	(x)
2	Coordenador geral	(v)
6	Coordenador do Centro de Prestações Pecuniárias da Horta	(j)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
	XV — Outro pessoal de chefia	
	1 Delegado do Serviço Regional de Protecção Civil e Bombeiros dos Açores	(z)
	XVI — Pessoal administrativo	
(aw)	185 Assistente administrativo, assistente administrativo principal, assistente administrativo especialista	(j)
	3 Tesoureiro	(j)
	XVII — Pessoal dos matadouros	
	1 Encarregado de matadouro	(aa)
	11 Oficial de matança de 2.ª classe, de 1.ª classe e principal	(aa)
	1 Fogueiro ajudante, meio-oficial e oficial especializado	(aa)
	1 Motorista distribuidor de 2.ª classe, de 1.ª classe e principal	(aa)
	XVIII — Pessoal operário	
	Cargos de chefia	
	1 Encarregado geral	(ab)
	5 Encarregado	(ab)
	2 Encarregado de oficinas, viaturas e alfaias	(ab)
	Operário altamente qualificado	
	10 Operário e operário principal	(ab)
	Operário qualificado	
(av)	51 Operário e operário principal	(ab)
	Operário semiquilificado	
(ar)	5 Encarregado	(ab)
	65 Operário	(ab)
	XIX — Pessoal auxiliar	
	1 Encarregado de instalações	(ac)
	1 Económico	(ac)
	1 Guarda de museu	(s)
(ap)	1 Auxiliar técnico de museografia	(j)
	4 Auxiliar técnico de pecuária	(j)
	1 Auxiliar técnico de biblioteca, arquivo e documentação	(j)
(at)	32 Auxiliar administrativo	(j)
(ar)	3 Auxiliar de limpeza	(j)
(ap)	15 Telefonista	(j)
	1 Cozinheiro e cozinheiro principal	(ad)
	2 Auxiliar de alimentação	(ad)
	15 Motorista de ligeiros	(j)
(au)	9 Motorista de pesados	(j)
	5 Auxiliar de instalações desportivas	(ae)
	5 Operador de reprografia	(j)
(ar)	3 Fiel de armazém	(af)
	2 Servente de obras	(ag)
	1 Servente de limpeza	(j)
	10 Conductor de máquinas pesadas	(j)
(ap)	6 Tractorista	(ah)
	1 Servente florestal	(ai)
	1 Servente	(j)
	8 Tratador de animais	(aj)
(ar)	1 Auxiliar de enfermagem	(ak)
	XX — Pessoal de serviços gerais	
	2 Encarregado dos serviços gerais	(al)
	4 Encarregado de sector	(al)
	1 Chefe de serviços gerais	(al)
(aq)	35 Auxiliar de apoio e vigilância	(al)
	77 Auxiliar de acção médica e auxiliar de acção médica principal	(al)
	3 Cozinheiro e cozinheiro principal	(al)
	16 Auxiliar de alimentação	(al)
	8 Operador de lavandaria	(al)
	XXI — Outro pessoal	
(ar)	1 Guarda de estação termal	(am)
	6 Guarda florestal, mestre florestal e mestre florestal principal	(an)
	1 Capelão	(ao)

(a) Vencimento de acordo com o Estatuto do Pessoal Dirigente.

(b) Lugar equiparado para todos os efeitos legais a subdirector regional.

(c) Lugar equiparado a director de serviços.

(d) Lugar equiparado a chefe de divisão.

- (e) Remuneração de acordo com o artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio.
 (f) Remuneração de acordo com o disposto no n.º 12 do Despacho Normativo n.º 251/90, de 26 de Dezembro.
 (g) Remuneração de acordo com a tabela anexa ao Decreto-Lei n.º 101/80, de 8 de Maio.
 (h) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 19/99, de 27 de Janeiro.
 (i) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 414/91, de 22 de Outubro.
 (j) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro.
 (k) Remuneração de acordo com o Decreto-Lei n.º 312/99, de 10 de Agosto.
 (l) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 112/2001, de 6 de Abril.
 (m) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 564/99, de 21 de Dezembro.
 (n) Vencimento de acordo com o artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de Março.
 (o) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de Março.
 (p) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 411/99, de 15 de Outubro.
 (q) Vencimento de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 6/2001/A, de 21 de Março.
 (r) Vencimento de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 33/2004/A, de 25 de Agosto.
 (s) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 55/2001, de 15 de Fevereiro.
 (t) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 247/91, de 10 de Julho, com as alterações do Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro.
 (u) Vencimento de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 37/2004/A, de 20 de Outubro.
 (v) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro, por remissão da alínea a) do Decreto Regulamentar Regional n.º 10/2000/A, de 14 de Março.
 (w) Remuneração de acordo com o artigo 104.º do Decreto Legislativo Regional n.º 9/2006/A, de 9 de Fevereiro.
 (x) Remuneração de acordo com o n.º 1 do artigo 69.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 12/98/A, de 6 de Maio.
 (y) Remuneração de acordo com o n.º 5 do artigo 93.º-A do Decreto Regulamentar Regional n.º 9/91/A, de 7 de Março.
 (z) Remuneração de acordo com o n.º 4 do artigo 26.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 24/2003/A, de 7 de Agosto.
 (aa) Remuneração de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 29/2000/A, de 11 de Agosto.
 (ab) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 149/2002, de 21 de Maio.
 (ac) Remuneração de acordo com o Decreto Regulamentar Regional n.º 1/92/A, de 13 de Janeiro.
 (ad) Remuneração de acordo com o mapa anexo ao Decreto Regulamentar n.º 30-A/98, de 31 de Dezembro.
 (ae) Remuneração de acordo com o operador de reprografia do Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro.
 (af) Remuneração correspondente à da carreira de fiel de armazém prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.
 (ag) Remuneração correspondente à da carreira de servente prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.
 (ah) Remuneração correspondente à da carreira de tractorista prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.
 (ai) Remuneração correspondente à da carreira de servente florestal prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.
 (aj) Remuneração de acordo com o mapa anexo ao Decreto Regulamentar n.º 30-A/98, de 31 de Dezembro.
 (ak) Remuneração de acordo com o Decreto Regulamentar n.º 23/91, de 19 de Abril.
 (al) Remuneração de acordo com o Decreto-Lei n.º 413/99, de 15 de Outubro.
 (am) Vencimento de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 43/2003/A, de 22 de Novembro.
 (an) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 278/2001, de 19 de Outubro.
 (ao) Remuneração de acordo com o Decreto-Lei n.º 58/80, de 10 de Outubro.
 (ap) Um lugar a extinguir quando vagar.
 (aq) Dois lugares a extinguir quando vagarem.
 (ar) Lugar(es) a extinguir quando vagar(em).
 (as) Três lugares a extinguir quando vagarem.
 (at) Quatro lugares a extinguir quando vagarem.
 (au) Cinco lugares a extinguir quando vagarem.
 (av) Seis lugares a extinguir quando vagarem.
 (aw) Oito lugares a extinguir quando vagarem.

ANEXO VIII

Quadro regional da ilha das Flores

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
I — Pessoal dirigente		
2	Chefe de divisão	(a)
1	Director dos Serviços de Ambiente das Flores e do Corvo	(a) (b)
1	Coordenador do serviço de ilha da Secretaria Regional da Economia	(c)
1	Coordenador do serviço de desporto	(c)
1	Director de museu	(d)
1	Delegado da Secretaria Regional da Habitação e Equipamentos	(e)
1	Director do centro de saúde	(f)
1	Vogal enfermeiro	(f)
1	Vogal administrativo	(g)
II — Pessoal médico		
Carreira médica de clínica geral		
1	Chefe de serviços	(h)
5	Assistente ou assistente graduado	(h)
Carreira médica de saúde pública		
1	Chefe de serviços	(h)
1	Assistente ou assistente graduado	(h)
III — Pessoal técnico superior de saúde		
Ramo de laboratório		
1	Assistente, assistente principal, assessor e assessor superior	(i)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
	IV — Pessoal técnico superior	
16	Técnico superior de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, assessor e assessor principal	(j)
	V — Pessoal de inspeção	
2	Inspector técnico, inspector técnico principal, inspector técnico especialista e inspector técnico especialista principal	(l)
3	Inspector-adjunto, inspector-adjunto principal, inspector-adjunto especialista e inspector-adjunto especialista principal	(l)
	VI — Pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica	
	Análises clínicas e saúde pública	
2	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)
	Cardiopneumografia	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)
	Fisioterapia	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)
	Higiene e saúde ambiental	
1	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)
	Radiologia	
2	Técnico de 2.ª classe, 1.ª classe, principal, especialista e especialista de 1.ª classe	(m)
	VII — Pessoal de informática	
2	Técnico de informática do grau 1, do grau 2 ou do grau 3 e níveis 1, 2 e 3	(n)
1	Técnico de informática-adjunto dos níveis 1, 2 e 3	(n)
	VIII — Pessoal de enfermagem	
1	Enfermeiro-chefe	(o)
1	Enfermeiro especialista	(o)
12	Enfermeiro ou enfermeiro graduado	(o)
	IX — Pessoal técnico	
1	Técnico de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
	X — Pessoal técnico profissional	
1	Técnico profissional de museografia de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(z)
2	Técnico profissional de agricultura de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
1	Técnico profissional de laboratório de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
2	Técnico profissional de pecuária de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
(aa)	1 Técnico profissional de economia doméstica de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
(aa)	5 Técnico profissional de segurança social de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
	2 Fiscal técnico de obras públicas de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
	1 Vigilante da natureza de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
	1 Rececionista de turismo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
	1 Desenhador de construção civil de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
	1 Topógrafo de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
	1 Educador social de 2.ª classe, de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(j)
	XI — Pessoal de chefia	
1	Chefe de secção	(j)
2	Coordenador	(j)
1	Coordenador de ilha da Divisão de Acção Social da Horta	(j)
	XII — Outro pessoal de chefia	
1	Delegado do Serviço Regional de Protecção Civil e Bombeiros dos Açores	(p)
	XIII — Pessoal administrativo	
(aa)	23 Assistente administrativo, assistente administrativo principal e especialista	(j)
	XIV — Pessoal dos matadouros	
4	Oficial de matança de 2.ª classe, de 1.ª classe e principal	(q)
1	Motorista distribuidor de 2.ª classe, de 1.ª classe e principal	(q)
	XV — Pessoal operário	
	Cargos de chefia	
1	Encarregado geral	(r)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
1	Encarregado	(r)
2	Encarregado de oficinas, viaturas e alfaias	(r)
	Operário altamente qualificado	
3	Operário e operário principal	(r)
	Operário qualificado	
28	Operário e operário principal	(r)
	Operário semiquilificado	
5	Encarregado	(r)
40	Operário	(r)
	XVI — Pessoal auxiliar	
1	Telefonista	(j)
6	Tractorista	(t)
1	Auxiliar técnico de laboratório	(j)
7	Auxiliar técnico de pecuária	(j)
(ab) 2	Auxiliar administrativo	(j)
(aa) 9	Condutor de máquinas pesadas	(j)
(aa) 1	Auxiliar técnico de museografia	(j)
1	Fiscal de obras públicas	(j)
6	Motorista de pesados	(j)
4	Servente	(j)
12	Servente de obras	(s)
1	Servente de oficinas	(s)
1	Fiel de armazém	(t)
6	Tratador de animais	(u)
	XVII — Pessoal de serviços gerais	
1	Encarregado dos serviços gerais	(v)
8	Auxiliar de acção médica	(v)
2	Cozinheiro e cozinheiro principal	(v)
2	Auxiliar de alimentação	(v)
1	Operador de lavandaria	(v)
5	Auxiliar de apoio e vigilância	(v)
	XVIII — Outro pessoal	
4	Guarda florestal, mestre florestal e mestre florestal principal	(x)

- (a) Vencimento de acordo com o Estatuto do Pessoal Dirigente.
 (b) Lugar equiparado, para todos os efeitos legais, a chefe de divisão.
 (c) Vencimento de acordo com o artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio.
 (d) Vencimento de acordo com o Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2001/A, de 7 de Novembro.
 (e) Vencimento de acordo com o n.º 5 do artigo 65.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 7/2002/A, de 14 de Fevereiro.
 (f) Remunerado nos termos do n.º 13 do Despacho Normativo n.º 251/90, de 26 de Dezembro.
 (g) Remunerado nos termos do Despacho Normativo n.º 285/94, de 29 de Dezembro.
 (h) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 19/99, de 27 de Janeiro.
 (i) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 414/91, de 22 de Outubro.
 (j) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro.
 (l) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 112/2001, de 6 de Abril.
 (m) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 564/99, de 21 de Dezembro.
 (n) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de Março.
 (o) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 411/99, de 15 de Outubro.
 (p) Remunerado nos termos do n.º 4 do artigo 26.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 24/2003/A, de 7 de Agosto.
 (q) Vencimento de acordo com o Decreto Legislativo Regional n.º 29/2000/A, de 11 de Agosto.
 (r) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 149/2002, de 21 de Maio.
 (s) Remuneração correspondente à carreira de servente prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.
 (t) Remuneração correspondente à da idêntica carreira prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.
 (u) Remuneração correspondente à da carreira de tratador de animais prevista no Decreto Regulamentar n.º 30-A/98, de 31 de Dezembro.
 (v) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 413/99, de 15 de Outubro.
 (x) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril.
 (z) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 55/2001, de 15 de Fevereiro.
 (aa) Um lugar a extinguir quando vagar.
 (ab) Dois lugares a extinguir quando vagarem.

ANEXO IX

Quadro regional da ilha do Corvo

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
	I — Pessoal médico	
	Carreira médica de clínica geral	
1	Assistente ou assistente graduado	(a)

Número de lugares	Designação do cargo	Remuneração
	II — Pessoal técnico superior	
1	Técnico superior de 2.ª classe, técnico superior de 1.ª classe, técnico superior principal, assessor e assessor principal	(b)
	III — Pessoal de enfermagem	
1	Enfermeiro ou enfermeiro graduado	(c)
	IV — Pessoal técnico profissional	
1	Técnico profissional de 2.ª classe, Técnico profissional de 1.ª classe, principal, especialista e especialista principal	(b)
	V — Pessoal de chefia	
1	Chefe de sector	(d)
	VI — Outro pessoal de chefia	
1	Delegado do Serviço Regional de Protecção Civil e Bombeiros dos Açores	(e)
	VII — Pessoal administrativo	
2	Assistente administrativo, assistente administrativo principal, assistente administrativo especialista	(b)
	VIII — Pessoal operário	
2	Operário semiqualficado	(f)
2	Operário	(f)
	IX — Pessoal auxiliar	
2	Tractorista	(g)
	X — Pessoal de serviços gerais	
1	Auxiliar de apoio e vigilância	(h)

(a) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 19/99, de 27 de Janeiro.

(b) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro.

(c) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 411/99, de 19 de Novembro.

(d) Vencimento de acordo com o n.º 3 do artigo 69.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 12/98, de 6 de Maio.

(e) Vencimento de acordo com o n.º 4 do artigo 26.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 24/2003/A, de 7 de Agosto.

(f) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 149/2002, de 21 de Maio.

(g) Remuneração correspondente à carreira idêntica prevista no Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.

(h) Vencimento de acordo com o Decreto-Lei n.º 413/99, de 15 de Outubro.

REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Assembleia Legislativa

Decreto Legislativo Regional n.º 15/2007/M

Altera o n.º 1 do artigo 3.º dos Estatutos da VIALITORAL, Concessões Rodoviárias da Madeira, S. A., que constituem o anexo I e parte integrante do Decreto Legislativo Regional n.º 21-A/99/M, de 24 de Agosto.

Pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21-A/99/M, de 24 de Agosto, foi criada a VIALITORAL, Concessões Rodoviárias da Madeira, S. A., corporizando uma inovadora forma de gestão e exploração da rede rodoviária regional.

O âmbito do direito exclusivo conferido à VIALITORAL foi estendido por efeito do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2001/M, de 25 de Agosto, em coerência com normas incluídas na lei do Orçamento Regional para 2001.

Neste momento, o projecto encontra-se perfeitamente consolidado, tendo a VIALITORAL satisfeito já e integralmente todas as verbas que deveria pagar à Região Autónoma da Madeira, verificando-se que não é necessária a realização da última parcela do aumento especial de capital social previsto no momento da extensão do direito exclusivo. Tal é o entendimento de todos os accionistas, bem como dos financiadores do projecto, conforme transmitido ao Governo Regional. Razão pela qual a manutenção da exigência de realização dessa última parcela resultaria

num esforço inútil para os accionistas, nos quais se inclui a própria Região Autónoma da Madeira.

Com este diploma adequa-se a situação legal às exigências da actualidade do empreendimento, de modo a dar perfeito conforto às necessárias deliberações societárias da VIALITORAL, e à prática, pela sociedade, de todos os actos indispensáveis à plena produção dos efeitos pretendidos.

Assim:

A Assembleia Legislativa da Madeira decreta, ao abrigo do disposto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 227.º e no n.º 1 do artigo 228.º da Constituição da República Portuguesa, conjugados com o disposto na alínea *l*) do artigo 40.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira, aprovado pela Lei n.º 13/91, de 5 de Junho, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 130/99, de 21 de Agosto, e 12/2000, de 21 de Junho, o seguinte:

Artigo 1.º

Alteração a artigo dos Estatutos da VIALITORAL, Concessões Rodoviárias da Madeira, S. A.

O n.º 1 do artigo 3.º dos Estatutos da VIALITORAL, Concessões Rodoviárias da Madeira, S. A., anexo I e parte integrante do Decreto Legislativo Regional n.º 21-A/99/M, de 24 de Agosto, passa a ter a seguinte redacção:

«1 — O capital social é de € 16 125 000, dividido em acções com o valor nominal de € 5 cada uma, e encontra-se totalmente subscrito e realizado pelos accionistas.»

Artigo 2.º

Futuras alterações aos Estatutos

As futuras alterações aos Estatutos da VIALITORAL, Concessões Rodoviárias da Madeira, S. A., serão efectuadas nos termos da lei comercial.

Artigo 3.º

Revogação

São revogadas todas as normas que contrariem o disposto no presente diploma e, de entre estas, especialmente as que se incluam no Decreto Legislativo Regional n.º 27/2001/M, de 25 de Agosto, ou no artigo 42.º do Decreto Legislativo Regional n.º 4-A/2001/M, de 3 de Abril.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovado em sessão plenária da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira em 4 de Outubro de 2007.

O Presidente da Assembleia Legislativa, em exercício, *José Paulo Baptista Fontes*.

Assinado em 29 de Outubro de 2007.

Publique-se.

O Representante da República para a Região Autónoma da Madeira, *Antero Alves Monteiro Diniz*.

Decreto Legislativo Regional n.º 16/2007/M

Altera o artigo 6.º da orgânica do Centro de Segurança Social da Madeira, aprovada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 26/2004/M, de 20 de Agosto.

Nos termos do artigo 6.º da Orgânica do Centro de Segurança Social da Madeira, aprovada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 26/2004/M, de 20 de Agosto, o conselho directivo é composto por um presidente e por três vogais, nomeados por despacho conjunto do Presidente do Governo Regional e do secretário regional da tutela, sob proposta deste.

A experiência entretanto adquirida e a necessidade de conferir maior celeridade e eficácia às decisões do órgão máximo de direcção do serviço, a par de razões de contenção orçamental, recomendam que se reduza o número

de vogais do conselho directivo, mantendo incólume a colegialidade do órgão, nos termos da lei.

É o que se pretende alcançar com o presente diploma legislativo.

Assim:

A Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira decreta, nos termos do disposto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 227.º e no n.º 1 do artigo 232.º da Constituição da República Portuguesa e na alínea *c*) do n.º 1 do artigo 37.º e nas alíneas *m*) e *qq*) do artigo 40.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira, aprovado pela Lei n.º 13/91, de 5 de Junho, revisto pelas Leis n.ºs 130/99, de 21 de Agosto, e 12/2000, de 21 de Junho, e no artigo 108.º da Lei n.º 4/2007, de 16 de Janeiro, o seguinte:

Artigo 1.º

Objecto

O artigo 6.º da orgânica do Centro de Segurança Social da Madeira, aprovada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 26/2004/M, de 20 de Agosto, passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 6.º

Composição e mandato

1 — O conselho directivo é composto por um presidente e por dois vogais, nomeados por despacho conjunto do Presidente do Governo Regional e do secretário regional da tutela, sob proposta deste.

2 —

3 — O mandato dos membros do conselho directivo tem como limite máximo três renovações, não podendo ser providos nos mesmos cargos do CSSM antes de decorridos três anos.»

Artigo 2.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovado em sessão plenária da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira em 18 de Outubro de 2007.

O Presidente da Assembleia Legislativa, em exercício, *José Paulo Baptista Fontes*.

Assinado em 29 de Outubro de 2007.

Publique-se.

O Representante da República para a Região Autónoma da Madeira, *Antero Alves Monteiro Diniz*.

I SÉRIE



Depósito legal n.º 8814/85 ISSN 0870-9963

Preço deste número (IVA incluído 5%)

€ 4,90



Diário da República Electrónico: Endereço Internet: <http://dre.pt>
Correio electrónico: dre@incm.pt • Linha azul: 808 200 110 • Fax: 21 394 5750

Toda a correspondência sobre assinaturas deverá ser dirigida para a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., Departamento Comercial, Sector de Publicações Oficiais, Rua de D. Francisco Manuel de Melo, 5, 1099-002 Lisboa