

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2001

O Plano Nacional de Emprego (PNE), adoptado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/98, de 6 de Maio, dá corpo ao compromisso assumido pelo Estado Português, no âmbito da Cimeira Extraordinária sobre o Emprego do Luxemburgo, que teve lugar em Novembro de 1997, de dar adequada tradução prática às directrizes para o emprego acordadas nesta Cimeira.

Estas directrizes consubstanciam uma estratégia coordenada para o emprego à escala europeia, transposta para a realidade portuguesa, com as adaptações justificadas pelas especificidades nacionais, através do PNE.

Tal como a estratégia europeia em que se integra, também o PNE se encontra subordinado a uma lógica plurianual, devendo dar satisfação, no horizonte de cinco anos definido para a sua implementação, aos novos desafios e articular-se com as grandes prioridades que se colocam a Portugal e às economias europeias.

No Conselho Europeu de Nice, realizado em Dezembro de 2000, procedeu-se à aprovação das alterações às linhas directrizes para a política de emprego para 2001, das recomendações individuais dirigidas aos Estados membros e do relatório conjunto.

Tendo em vista estas alterações e a identificação de linhas de resposta aos novos desafios, o Governo lançou o processo de revisão do PNE, envolvendo vários departamentos ministeriais, a Comissão Parlamentar de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e a Comissão Permanente de Concertação Social, para além da participação dos parceiros sociais num grupo de trabalho que tem vindo a acompanhar a execução e revisão anual do PNE.

Esta revisão, respeitando a coerência, a estrutura e as ambições do PNE, tem como finalidade responder aos novos desafios da estratégia europeia, designadamente tendo em atenção as inovações na Estratégia Europeia para o Emprego, resultantes da incorporação das conclusões dos Conselhos Europeus de Lisboa e da Feira, bem como as prioridades políticas definidas a nível nacional, tendo em conta a evolução recente dos indicadores do mercado de emprego, e os acordos recentemente assinados com os parceiros sociais relativos à política de emprego, mercado de trabalho, educação e formação e às condições de trabalho, higiene e segurança no trabalho e combate à sinistralidade, bem como o balanço interno da respectiva implementação.

As alterações agora introduzidas correspondem, igualmente, à necessidade de incorporação das observações da Comissão e das recomendações a Portugal constantes do relatório conjunto, relativas à execução do PNE em 2000, da estrutura e medidas incluídas no novo Quadro Comunitário de Apoio (2000-2006) que, por garantir grande parte do suporte financeiro do PNE, influencia fortemente o leque de instrumentos disponíveis para a sua execução.

Importa, assim, proceder, em face das linhas de revisão identificadas, à introdução das adaptações consideradas necessárias ao PNE, a fim de o tornar capaz de dar resposta aos desafios da modernização e da qualificação do emprego, de combate ao desemprego e de promoção da coesão social e da igualdade de oportunidades.

Assim:

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

Aprovar a revisão anual do Plano Nacional de Emprego para 2001, o qual é republicado em anexo à presente resolução, com as alterações resultantes daquela revisão.

Presidência do Conselho de Ministros, 17 de Maio de 2001. — O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.

PLANO NACIONAL DE EMPREGO PARA 2001

Sinopse

Em 2000, o emprego continuou a crescer a ritmo elevado (1,7%), idêntico ao observado no ano anterior (1,9%), e a taxa de desemprego desceu para um nível histórico (4,1%), atingindo o valor médio anual mais baixo dos últimos anos. O comportamento do mercado de trabalho teria contribuído para uma evolução dos ganhos médios nominais na indústria, electricidade, gás e água mais elevada do que a registada nos dois anos anteriores (5,7%, contra 5%), mas que se traduziu num acréscimo real, ou seja, depois de deflacionado pelos preços (2,8%), muito próximo do de 1999 (2,7%).

A evolução favorável da actividade económica e os esforços desencadeados ao nível do Plano Nacional de Emprego (PNE) perspectivam um comportamento favorável do mercado do emprego português, com a continuação do crescimento líquido do emprego (1%), com a progressiva aproximação da taxa de emprego dos 70%, até 2005 e a manutenção da taxa de desemprego abaixo dos 5%.

Em 2001 foram acrescidos às orientações para as políticas de emprego dos Estados membros cinco objectivos horizontais, visando incorporar na Estratégia Europeia para o Emprego (EEE) as prioridades definidas nos Conselhos Europeus de Lisboa e da Feira e com o objectivo de assegurar a coerência com a nova meta estratégica para a Europa de se tornar na economia do conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos e mais coesão social.

Tendo em conta estas prioridades, foram definidos como principais desafios para o processo do Luxemburgo, neste contexto:

- Preparar a transição para uma economia do conhecimento;
- Modernizar o modelo social europeu, investindo nas pessoas e combatendo a exclusão social;
- Promover a igualdade de oportunidades.

Para além dos novos objectivos transversais já referidos, a EEE, embora mantendo a estrutura em quatro pilares, introduziu novos temas, nomeadamente o combate aos estrangulamentos no mercado de trabalho, a qualidade do emprego e a higiene e segurança no trabalho.

Ao nível nacional e perante a situação globalmente positiva a nível dos indicadores quantitativos do mercado de emprego, prefigura-se para o País um novo ciclo para a política de emprego abrangendo um conjunto de áreas prioritárias, transversalmente abrangidas pelas ideias de qualidade, responsabilidade e rigor.

Tendo em conta as novas prioridades definidas quer à escala nacional quer à escala europeia e integrando-as com as anteriormente consideradas, identificam-se como áreas a merecer particular atenção no âmbito do PNE para 2001 as seguintes:

Fortalecimento do apoio à formação contínua, na dupla perspectiva da formação ao longo da vida dos indivíduos e do desenvolvimento da adaptabilidade das empresas às mudanças estruturais da economia, com particular atenção aos domínios das tecnologias da informação e da comunicação e envolvendo os parceiros sociais de modo mais activo;

Prosseguimento da melhoria do sistema educativo, nomeadamente através da generalização progressiva das formações profissionalmente qualificantes e da adequação da formação de professores a novos conteúdos curriculares, designadamente os que se prendem com conhecimentos e competências informáticas, e a metodologias que promovam o ensino experimental e a aproximação à vida activa;

Dinamização da criação de emprego no sector de serviços, aumentando a qualidade e a diversidade de oferta no sector, nomeadamente através da satisfação de necessidades ainda existentes, quer ao nível das empresas, quer ao nível dos serviços pessoais, e elevando o nível médio das qualificações;

Encorajamento da abordagem em parceria das questões relacionadas com a modernização da organização do trabalho, com vista ao estabelecimento de compromissos concretos entre os parceiros sociais a todos os níveis adequados;

Reforço do combate às várias formas de trabalho ilegal, nomeadamente ao trabalho clandestino, ao trabalho infantil e ao falso trabalho independente;

Reforço da promoção da empregabilidade dos desempregados, numa nova relação entre benefícios sociais no desemprego e na pobreza e as obrigações dos cidadãos.

Mantém-se a estratégia de abordagem transversal das questões de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, na perspectiva da participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e familiar, contemplando a indispensabilidade de compensar a desvantagem das mulheres no que se refere às condições de acesso e participação no mercado de trabalho e a desvantagem dos homens no que se refere às condições de participação na vida familiar.

Em 2001 cresceu o número de objectivos quantificados previstos na EEE, quer definidos a nível europeu, quer a nível nacional. No total encontram-se definidas 29 metas, que se enunciam:

Garantir uma nova oportunidade a todos os desempregados antes de completarem 6 (jovens) ou 12 meses de desemprego;

Proporcionar, até 2002, um Plano Pessoal de Emprego a todos os Desempregados de Longa Duração (DLD) inscritos nos centros de emprego;

Garantir a todos os jovens com menos de 21 anos, inscritos nos centros de emprego, que não concluíram o ensino básico ou, tendo concluído

aquele, não concluíram o secundário, uma formação facilitadora da sua integração na vida activa;

Garantir a realização de 16 500 estágios profissionais para jovens, à luz do objectivo da igualdade de género;

Manter o peso de formação profissional para desempregados em pelo menos 20%, quer de desempregados, quer de desempregadas em formação;

Elevar para 40% o peso dos alunos em cursos tecnológicos, profissionais, de especialização e outros de vocação profissionalizante ao nível do ensino secundário, sensibilizando-os para as áreas que ajudem a reduzir a segmentação do mercado de trabalho;

Reduzir para metade, até 2010, o número de jovens entre os 18 e os 24 anos que apenas dispõem de nove ou menos anos de escolaridade e não participam em acções de educação e formação complementares;

Assegurar que, até 2006, todos os jovens até aos 18 anos de idade, quer se encontrem ou não em situação de trabalho, possam frequentar percursos de educação ou de formação que permitam a obtenção de níveis crescentes de escolaridade ou de qualificação profissional, devidamente certificados;

Aumentar a formação da população empregada por forma a atingir, em cinco anos, 10% de formandos no total dos activos empregados, com equilíbrio entre os sexos;

Todos os trabalhadores deverão ter um número mínimo de vinte horas de formação certificada em 2003 e de trinta e cinco horas em 2006;

Criar 84 Centros de Reconhecimento e Validação de Competências Básicas até 2006;

Abbranger pelo menos 26 000 aprendizes em acções de formação em alternância no âmbito do sistema de aprendizagem, encorajando a representação do sexo sub-representado;

Disponibilizar de postos públicos de acesso à Internet em todas as freguesias do País em 2003;

Multiplicar, pelo menos por 10 em cada ano, os conteúdos portugueses na Internet nos próximos três anos;

Certificar, até 2006, com o diploma de competências básicas em tecnologias de informação e comunicação (TIC), 2 milhões de pessoas;

Ligar à Internet todas as escolas até ao final de 2001;

Atingir em 2003 o rácio de 1 computador por 20 alunos e em 2006 o rácio de 1 computador por 10 alunos, nas escolas com o 3.º ciclo do ensino básico;

Incentivar a produção e apoiar a aquisição pelas escolas de conteúdos educativos *multimedia* de qualidade a introduzir nas disciplinas dos ensinos básico e secundário de modo a atingir 200 produtos certificados em 2006;

Assegurar a formação técnica e pedagógica dos professores dos ensinos básico e secundário, na utilização, em contexto pedagógico, do equipamento informático em uso nas escolas, até ao final de 2002;

Incluir conteúdos nos domínios das TIC em 50% das acções de formação contínua, com um

- mínimo de vinte horas e com um peso na duração das acções de pelo menos 10%, nas quais importa promover a participação equilibrada de homens e mulheres;
- Garantir o acesso a programas de inserção social a todos os beneficiários do rendimento mínimo garantido (RMG) que estejam em condições de neles participar;
- Acrescer em 25% (entre 1997 e 2002) a participação de pessoas com deficiência em medidas de política activa;
- Apoiar a criação de 12 000 postos de trabalho através de medidas activas de tipo *start up*, tendo em atenção o equilíbrio quanto às questões de género na atribuição dos apoios;
- Promover a criação de 5000 postos de trabalho/ano, à escala local e em iniciativas de base empresarial;
- Abranger 30 000 pessoas/ano em acções no âmbito do mercado social de emprego (MSE);
- Redução progressiva da taxa do imposto sobre o rendimento das pessoas colectivas (IRC) até se fixar em 25% em 2005;
- Reduzir, em 25%, até 2003 as diferenças entre as taxas de desemprego das mulheres e dos homens, e em percentagem pelo menos igual no grupo jovem;
- Garantir a frequência do ensino pré-escolar a todas as crianças de 5 anos de idade e a 75% das crianças de 3 e 4 anos até 2006, construindo e equipando mais 1800 salas nesse período;
- Garantir o acolhimento efectivo de 100 000 crianças até aos 3 anos em creches.

PARTE I

Enquadramento

1 — Introdução

O Plano Nacional de Emprego (PNE), adoptado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/98, de 6 de Maio, materializa o compromisso assumido pelo Estado Português, no quadro da Cimeira Extraordinária sobre o Emprego do Luxemburgo, realizada em Novembro de 1997, de dar sequência às directrizes sobre o emprego acordadas nesta Cimeira.

Estas directrizes dão corpo a uma estratégia coordenada para o emprego à escala europeia assente em quatro pilares: melhorar a empregabilidade, desenvolver o espírito empresarial, incentivar a capacidade de adaptação dos trabalhadores e das empresas e reforçar as políticas de igualdade de oportunidades.

O PNE transpõe para a realidade portuguesa o conteúdo dessas directrizes, com as adaptações justificadas pelas especificidades nacionais, estabelecendo objectivos, metas quantificadas e prazos de actuação e definindo novos programas e medidas.

Tal como a estratégia europeia em que se insere, o desenvolvimento do PNE obedece a uma óptica plurianual que é indispensável à sua implementação. No quadro temporal de cinco anos, em que se desenvolve a estratégia europeia para o emprego adoptada na Cimeira do Luxemburgo, o PNE deve articular-se com as grandes prioridades e dar resposta aos novos desafios que se colocam a Portugal e às economias europeias nesse horizonte.

Tendo em vista identificar linhas de resposta a esses novos desafios, o Governo lançou um processo de revisão do Plano Nacional de Emprego, envolvendo vários departamentos ministeriais e a participação dos parceiros sociais. No âmbito desse processo foram identificadas linhas de revisão dirigidas, na sua globalidade, para a continuidade das orientações previstas em anos anteriores, naturalmente adaptadas aos novos desafios da estratégia europeia e afinadas em função do próprio balanço de execução do PNE e das recomendações do Conselho a Portugal.

Na revisão para 2001 foram tidas em conta nomeadamente as inovações na Estratégia Europeia para o Emprego resultantes da incorporação das conclusões da Cimeira de Lisboa, bem como as prioridades políticas definidas ao nível nacional, tendo em conta a evolução recente dos indicadores do mercado de emprego e os acordos recentemente assinados com os parceiros sociais relativos à política de emprego, mercado de trabalho, educação e formação e às condições de trabalho, higiene e segurança no trabalho e combate à sinistralidade.

Foram igualmente consideradas as articulações necessárias com outras estratégias transversais em fase de elaboração, quer a nível nacional, quer a nível europeu, nomeadamente a estratégia para a Aprendizagem ao Longo da Vida, o Plano de Acção para a Inserção Social e o Programa Nacional de Inovação.

Na tradução concreta dessas linhas optou-se pela integração directa no PNE das adaptações consideradas necessárias, de forma que a presente revisão, tal como a anterior e as revisões anuais subsequentes, salvaguardem a consistência formal deste instrumento de programação plurianual, sem contudo deixar de reflectir as decisões políticas entretanto tomadas a nível europeu ou nacional.

As alterações agora introduzidas, respeitando a coerência, a estrutura e as ambições do PNE, correspondem à necessidade de incorporação de novos elementos resultantes, nomeadamente, das linhas directrizes para a política de emprego da União Europeia (UE) para 2001, das observações da Comissão e das recomendações a Portugal constantes do relatório conjunto, relativas à execução do PNE em 2000, e da estrutura e medidas incluídas no novo Quadro Comunitário de Apoio (2000-2006) que, por consubstanciar grande parte do suporte financeiro do PNE, influencia fortemente o leque de instrumentos disponíveis para a sua execução.

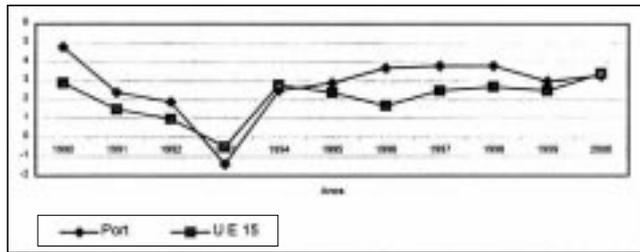
Pretende-se, assim, assegurar que o PNE constitua um instrumento vivo permanentemente capaz de responder aos diversos desafios com que se defronta, no sentido de prosseguir os resultados de modernização e qualificação do emprego, de combate ao desemprego e de promoção da coesão social e da igualdade de oportunidades, elementos centrais, quer do programa do Governo, quer do Plano de Desenvolvimento Económico e Social.

2 — Enquadramento macroeconómico

Em 2000 prosseguiu a expansão da economia portuguesa, pelo 7.º ano consecutivo. O PIB cresceu a uma taxa de 3,3%, 0,3 pontos percentuais acima da do ano de 1999. Entre 1995 e 2000, a taxa anual média de crescimento do produto foi de 3,4%, ou seja, cerca de 0,9 pontos percentuais acima da média da UE, para o mesmo período de tempo, ainda que o crescimento registado em 2000 tenha sido praticamente idêntico (-0,1 ponto percentual) ao da referida zona.

GRÁFICO N.º 1

Evolução do PIB (taxas de variação)



Para o crescimento do produto interno bruto (PIB) contribuiu principalmente o bom desempenho das exportações, cujo crescimento se situou em cerca de 7,9%, o que contrasta com a evolução moderada verificada em 1999, em resultado do abrandamento então registado na actividade económica a nível mundial. O investimento continuou a crescer (5,4%), embora menos que no ano anterior, e o consumo privado desacelerou significativamente, reflectindo em parte o aumento das taxas de juro, estimando-se que se situe em 3,1%. Esta evolução prefigura um comportamento diferente do que se vinha a registar a partir de 1997, em que a procura interna tinha sido a principal componente explicativa do crescimento do produto.

QUADRO N.º 1

Evolução das principais grandezas económicas — Portugal

Principais grandezas	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Evolução anual real						
PIB pm	2,9	3,7	3,8	3,8	3,0	3,3
Consumo privado	1,5	3,1	3,1	5,9	4,8	3,1
Consumo público	2,2	3,4	2,2	3,0	3,8	4
FBCF	4,7	3,3	12,1	9,4	6,7	5,4
Exportações	10,3	7,1	7,2	7,7	3,0	7,9
Importações	7,2	4,9	10,0	13,8	8,5	7,5
Inflação						
Índice de preços implícitos no PIB	5,0	3,0	3,7	3,9	3,6	3
Índice de preços consumidor (com rendas)	4,2	3,1	2,3	2,8	2,3	2,9
Emprego	(*) -0,6	(*) 0,6	(*) 1,9	2,3	1,8	1,7
Produtividade (por hora trabalhada)	n. d.	3,0	1,9	(**)	2,3	2,3

(*) Continente.
(**) Quebra de série.

Fonte:

INE, Contas Nacionais (1995 a 1999). Índice de preços no consumidor e inquérito ao emprego; MF, Previsões de Abril de 2001.

Devido à alta dos preços do petróleo, combinada com alguma fraqueza do euro, a inflação, medida pelo índice de preços no consumidor, conheceu uma aceleração em 2000, por comparação com o ano anterior (2,9% e 2,3%, respectivamente em 2000 e em 1999), tendência que acompanhou a do conjunto dos países da UE.

O emprego continuou a crescer a ritmo elevado (1,7%), idêntico ao observado no ano anterior (1,8%), e a taxa de desemprego desceu para um nível histó-

rico (4,1%), atingindo o valor médio anual mais baixo dos últimos anos. O comportamento do mercado de trabalho teria contribuído para uma evolução dos ganhos médios nominais na indústria, electricidade, gás e água mais elevada do que a registada nos dois anos anteriores (5,7%, contra 5%), mas que se traduziu num acréscimo real, ou seja, depois de deflacionado pelos preços (2,8%), muito próximo do de 1999 (2,7%).

QUADRO N.º 2

Quadro estrutural de indicadores macroeconómicos e de emprego

	(UE=100)					
	1995	1996	1997	1998	1999	2000
PIB <i>per capita</i> a preços e PPC correntes ⁽¹⁾	71,6	72,3	75,6	73,8	75,2	75,5
Remuneração média a preços e PPC correntes ⁽²⁾	65,8	67,1	69,8	69,1	71,8	74,1
PIB por empregado a preços e PPC constantes 1999 ⁽³⁾	63,1	63,6	63,7	63,9	64,0	63,8
Taxa de actividade ⁽⁴⁾	100,4	100,3	100,9	103,4	103,4	n. d.
Taxa de emprego ⁽⁴⁾	104,5	104,0	105,5	109,5	108,5	n. d.
Taxa de desemprego ⁽⁴⁾	68,5	69,1	63,3	47,6	51,6	n. d.
Taxa de inflação (deflador do consumo privado) ⁽⁵⁾	144,2	134,7	138,1	154,9	166,7	n. d.

Fontes:

⁽¹⁾ CE (Previsões do Outono 2000), EUROSTAT, *Estatísticas Demográficas* e INE, *Contas Nacionais (Anuais e Trimestrais)*;

⁽²⁾ CE (Previsões do Outono 2000), EUROSTAT, *Inquérito às Forças do Trabalho*, INE, *Contas Nacionais (Anuais) e Estimativas do DEPP*;

⁽³⁾ CE (Previsões do Outono 2000), EUROSTAT, *Inquérito às Forças do Trabalho*, INE, *Contas Nacionais (Anuais e Trimestrais)*;

⁽⁴⁾ EUROSTAT, *Inquérito às Forças do Trabalho*. As taxas foram calculadas apenas para a população dos 15 aos 64 anos. Dada a quebra na série do Inquérito ao Emprego do INE, as taxas não são comparáveis para os anos antes e depois de 1998;

⁽⁵⁾ CE (Previsões do Outono 2000) e INE, *Contas Nacionais (Anuais e Trimestrais)*.

O rendimento médio dos portugueses, medido pelo PIB *per capita* a preços e paridades de poder de compra correntes, tem convergido em relação ao rendimento *per capita* da UE, no período de 1995 a 2000, representando 75,5% da média comunitária, em 2000, contra 71,6% em 1995. Estima-se que as remunerações médias representem, em 2000, cerca de 74,1% das da UE, verificando-se um ritmo rápido de aproximação às remunerações médias da União, já que em 1995 a correspondente percentagem era de 65,8%. A produtividade média do trabalho, medida pelo PIB por trabalhador a preços e paridades de poder de compra correntes em Portugal tem porém apresentado uma relação relativamente estável, por comparação com o da UE, desde 1995. As taxas de actividade e de emprego em Portugal são superiores às da média da União, constatando-se uma posição inversa para as taxas de desemprego, que em 1999 representavam cerca de metade da média comunitária.

3 — Situação do mercado de emprego

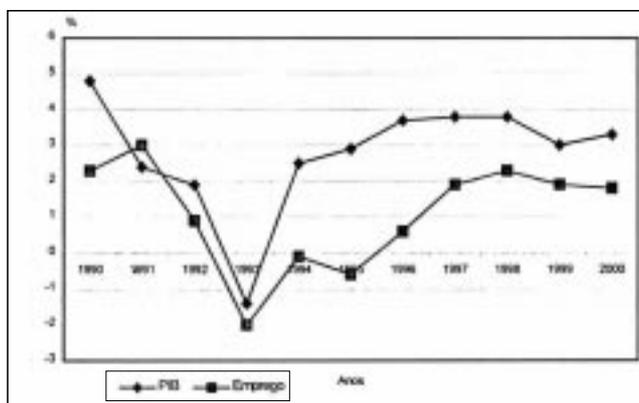
3.1 — Emprego

O comportamento do mercado de trabalho continuou a apresentar-se globalmente positivo, tanto em termos de participação da população na actividade económica como de crescimento do emprego, de redução do desemprego e de aumento dos salários reais.

GRÁFICO N.º 2

Evolução do PIB e do emprego em Portugal

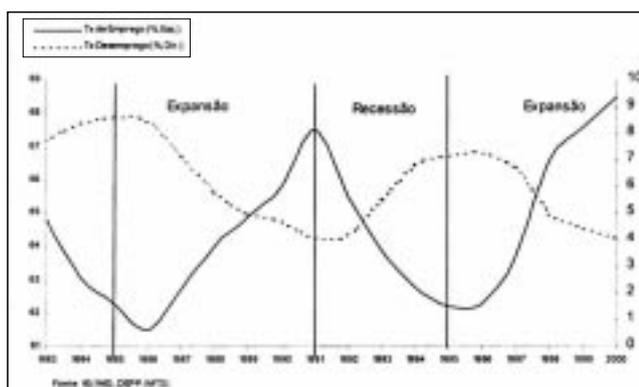
(taxas de variação)



Fonte: INE, Contas Nacionais e Inquérito ao Emprego; MF, Programa de Estabilidade e Crescimento (2000-2004)

GRÁFICO N.º 3

Taxa de emprego e taxa de desemprego — 1983-2000



Nota: Expansão, quando o crescimento efectivo do produto é superior ao do produto potencial. O produto potencial traça o quanto a economia pode crescer num ano, dada a sua perfil histórico, sem necessitar de mais mão-de-obra do que no ano anterior.

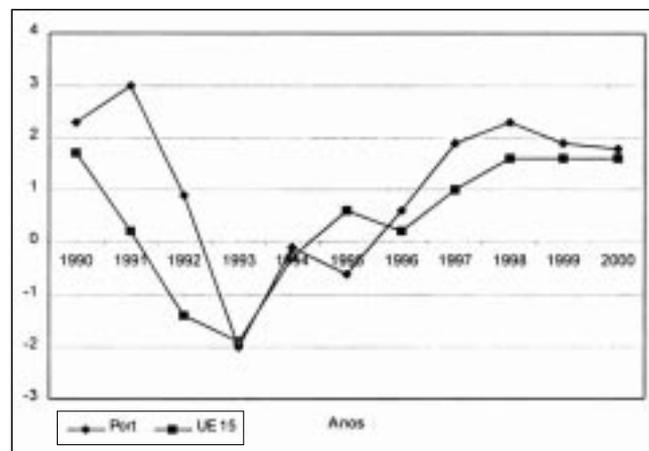
Em 2000, a população activa aumentou, relativamente a 1999, a um ritmo idêntico ao do ano transacto, ou seja 1,3%, mais intenso para as mulheres (1,8%) e para os adultos com mais de 25 anos (2,2%). O número de jovens activos voltou a diminuir, com maior intensidade (-1,9%, em 1999 e -3,6% em 2000). Este decréscimo foi mais evidente para as mulheres (-5,8%) do que para os homens (-1,8%). A taxa de actividade total — que tem, em geral, um perfil pró-cíclico — aumentou 0,6 pontos percentuais (pp), fixando-se em 51,5% no final do ano.

Do mesmo modo, o emprego continuou a tendência ascendente (1,8% face a 1999), na sequência do ocorrido nos últimos quatro anos. A evolução do emprego continua assim mais favorável em Portugal do que na UE, mesmo tendo já a taxa de emprego um nível mais alto no caso português.

GRÁFICO N.º 4

Evolução do emprego

(taxas de variação)



Fonte: EUROSTAT, Contas Nacionais, 1990-1998; INE, Contas Nacionais Anuais e Inquérito ao Emprego; Comissão Europeia, Projeções de Dados.
Nota: O valor utilizado para a UE em 2000 é uma estimativa.

O crescimento do emprego continuou mais intenso para as mulheres (1,9%) do que para os homens (1,7%) e para os adultos com mais de 25 anos (2,6% no período em causa). De referir, contudo, que o ritmo de crescimento do emprego masculino registou uma aceleração face ao verificado em 1999.

Pelo quarto ano consecutivo, o crescimento do emprego foi acompanhado por um aumento da taxa de emprego (15-64 anos). De notar que esta variável apresenta valores superiores aos registados para a UE (67,4% para Portugal e 62,1% para a UE, em 1999).

Em 2000, a taxa de emprego em Portugal atingiu os 68,5% (76,2% para os homens e 61% para as mulheres), o que representa um acréscimo de 0,9 pp, entre 1999 e 2000. No escalão etário dos 25 aos 54 anos, a taxa de emprego aumentou 1,1 pp no período em análise, passou de 81,1% para 82,2%.

Taxas de emprego

Uma análise da taxa de emprego por grupo etário faz sobressair as diferenças entre Portugal e a média dos parceiros europeus. A taxa de emprego dos homens dos 25 aos 49 anos, em 1999, situa-se 3,5 pp acima da observada para a Europa dos 15 e das mulheres 8,6 pp.

Mas as diferenças mais significativas situam-se ao nível do escalão etário dos 50 aos 64 anos, no qual tanto os homens como as mulheres alcançam uma taxa de emprego superior à da UE em mais de 10 pp.

Taxas de emprego por idade e sexo

	1999	
	Europa 15	Portugal
	Total (15-64 anos)	62,1
15-24 anos	38,7	43,3
25-49 anos	76,5	82,3
50-64 anos	48,6	58,4
Homens (15-64 anos)	71,6	75,7
15-24 anos	42,2	47,9
25-49 anos	87,0	90,5
50-64 anos	59,9	70,6
Mulheres (15-64 anos)	52,6	59,6
15-24 anos	35,1	38,5
25-49 anos	65,9	74,5
50-64 anos	37,6	47,8

Fonte: EUROSTAT, *Inquérito às Forças de Trabalho*.

Os resultados da comparação entre Portugal e a UE seriam ainda mais favoráveis a Portugal no caso de se utilizarem as taxas de emprego equivalentes a trabalho a tempo completo, na medida em que o País possui das mais baixas percentagens de trabalho a tempo parcial da zona da UE. Em 1999, os valores para a taxa de emprego equivalente a trabalho a tempo completo foram de 64,6% e 56,6%, respectivamente para Portugal e para a UE.

Tendo em conta os diferentes níveis de habilitação e comparando Portugal com a UE, constata-se que as taxas de emprego para Portugal são sempre mais elevadas do que as encontradas para o conjunto dos Estados membros, sendo que as diferenças mais significativas se encontram para o nível de habilitação mais baixo.

Taxas de emprego por níveis de instrução, sexo e idade — 1999

Níveis de instrução	Escalões etários (anos)	Europa 15	Portugal	Diferença
Total				
Alto	25-49	87,5	93,9	+ 6,4
Médio		79,9	84,1	+ 4,2
Baixo		64,3	82,3	+ 18,0
Alto	50-49	80,9	86,9	+ 6,0
Médio		66,7	74,2	+ 7,5
Baixo		48,7	66,9	+ 18,2
Homens				
Alto	25-49	92,3	95,2	+ 2,9
Médio		88,3	88,7	+ 0,4
Baixo		81,7	92,0	+ 10,3
Alto	50-49	85,2	94,0	+ 8,8
Médio		74,8	80,9	+ 6,1
Baixo		64,9	78,6	+ 13,7

Níveis de instrução	Escalões etários (anos)	Europa 15	Portugal	Diferença
Mulheres				
Alto	25-49	82,4	93,0	+ 10,6
Médio		71,1	79,7	+ 8,6
Baixo		48,3	72,6	+ 24,3
Alto	50-49	74,3	80,2	+ 5,9
Médio		57,4	62,6	+ 5,2
Baixo		36,0	53,9	+ 17,9

Fonte: EUROSTAT, *Inquérito às Forças de Trabalho*.

Nota. — Alto (trabalhadores que possuem, pelo menos, um diploma do ensino superior), médio (trabalhadores que no máximo possuem o ensino secundário e médio) e baixo (trabalhadores que, no máximo, possuem a escolaridade obrigatória).

O emprego dos jovens continuou a diminuir (-3,6%), sobretudo devido à componente feminina (-6,7%), já que a masculina observou um decréscimo de 1,0%, no ano. A taxa de emprego deste grupo etário, no período em causa, reduziu-se de 0,6 pp, devido unicamente à componente feminina (-1,8 pp), uma vez que a masculina registou um acréscimo de 0,5 pp.

Para o comportamento positivo do emprego contribuiu o andamento bastante favorável da construção e obras públicas (10%) e dos serviços (2,1%). O emprego na agricultura e pescas também registou um acréscimo face ao ano anterior (1,2%). A indústria, por sua vez, registou uma quebra de 2,3%.

Entre os vários ramos dos serviços, o comportamento do emprego esteve longe de ser uniforme. Enquanto as outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais (-8,9% entre 1999 e 2000), a educação (-2,3%) e as actividades imobiliárias e serviços prestados às empresas (-0,1%) reduziram o seu pessoal, os transportes, armazenagem e comunicações (8,2%), a saúde e acção social (4,7%), o comércio por grosso e a retalho, restauração (4,4%) e as actividades financeiras (4,4%) registaram os acréscimos mais importantes.

Tanto o emprego a tempo parcial como a tempo completo contribuíram de forma positiva para o aumento da população empregada, registando o emprego a tempo completo um ritmo de crescimento mais elevado (1,9%, em relação ao ano transacto), na sequência do já verificado em 1999. Se no caso do tempo completo foi o emprego feminino que mais aumentou (2,3%), no do tempo parcial apenas o emprego dos homens possibilitou o crescimento, já que no caso das mulheres registou-se mesmo uma quebra (-0,4%).

A decomposição da variação do emprego por situação na profissão e tipo de contrato de trabalho mostra que, no período em análise, o comportamento favorável do emprego voltou a dever-se à evolução do emprego por conta de outrem, que aumentou 2,5%, entre 1999 e 2000 (2,7% para os homens e 2,2% para as mulheres), reforçando-se assim o seu peso no emprego total (71,3%, em 1998 para 72,9% em 2000).

À semelhança do observado em 1999, os trabalhadores abrangidos por contratos permanentes registaram um acréscimo (0,7%), passando de 2 698 300 em 1999 para 2 716 300 em 2000. Os trabalhadores por conta de outrem com contratos não permanentes conheceram um aumento de 10,1% (9,9% para os homens e 10,4% para as mulheres), ou seja passaram de 638 500 para 703 200, entre 1999 e 2000.

QUADRO N.º 3

Indicadores de comportamento do mercado de emprego

Variações homólogas

Continente

(Porcentagem)

	1993	1994	1995	1996	1997	(*) 1999	(*) 2000
População activa							
Total:							
HM	- 0,5	1,3	- 0,3	0,7	1,4	1,3	1,3
H	- 1,4	1,0	- 0,5	0,5	1,2	0,8	0,9
M	0,6	1,8	- 0,1	0,9	1,6	1,9	1,8
15-24 anos:							
HM	- 6,6	- 1,5	- 5,4	- 1,1	0,6	- 1,9	- 3,6
H	- 6,9	- 1,0	- 2,4	0,0	- 1,3	0,1	- 1,8
M	- 6,2	- 2,0	- 8,9	- 2,5	3,0	- 4,2	- 5,8
> 54 anos:							
HM	0,0	7,4	0,6	8,9	5,9	1,5	2,7
H	0,5	6,9	- 0,2	7,6	3,8	- 1,4	2,9
M	- 0,9	8,2	1,9	11,1	9,1	4,6	3,2
População empregada							
Total:							
HM	- 2,0	- 0,1	- 0,6	0,6	1,9	1,9	1,8
H	- 2,6	- 0,5	- 0,9	0,5	1,6	0,9	1,7
M	- 1,1	0,4	- 0,3	0,7	2,3	3,1	1,9
De 15 a 24 anos:							
HM	- 9,5	- 3,7	- 7,0	- 1,7	2,8	- 0,3	- 3,6
H	- 9,2	- 3,6	- 4,4	0,5	1,9	1,2	- 1,0
M	- 9,8	- 3,9	- 10,2	- 4,7	4,1	- 2,2	- 6,7
> 54 anos:							
HM	- 1,2	6,8	0,7	8,5	5,6	1,7	2,5
H	- 0,8	6,0	0,2	7,4	3,2	- 1,5	3,0
M	- 1,9	8,2	1,6	10,3	9,3	6,1	1,8
Tipo de duração:							
A tempo completo:							
HM	- 2,2	- 0,5	- 0,5	- 0,8	0,5	1,9	1,9
H	- 2,8	- 0,7	- 0,5	- 0,6	0,8	0,7	1,7
M	- 1,4	- 0,3	- 0,4	- 1,0	0,1	3,7	2,3
A tempo parcial:							
HM	1,1	5,5	- 2,5	17,3	16,9	1,4	0,7
H	1,8	4,8	- 9,3	24,5	16,9	3,7	2,3
M	0,8	5,8	0,9	14,0	16,8	0,6	- 0,4
Sector de actividade							
Agricultura e pesca	- 1,6	1,6	- 2,6	8,5	13,7	- 4,4	1,2
Indústria sem construção	- 3,0	0,3	- 3,7	- 3,1	- 1,1	- 1,9	- 2,3
Construção	- 1,8	- 2,8	2,9	0,8	13,2	4,2	10,0
Serviços	- 1,6	0,2	0,7	0,6	- 1,0	4,9	2,1
Situação na profissão							
Trabalho por conta própria:							
HM	0,4	4,1	1,5	4,5	3,6	- 2,2	- 3,9
H	- 0,7	4,5	3,0	2,8	1,5	- 2,9	- 2,0
M	2,0	3,5	- 0,7	7,2	6,6	- 1,2	- 6,6
Trabalho por conta própria com pessoal:							
HM	2,0	1,9	- 2,0	- 0,1	- 3,9	- 0,1	0,2
H	0,5	2,4	- 2,1	- 1,1	- 6,3	1,0	- 0,6
M	6,5	0,4	- 1,8	2,6	3,1	- 3,4	2,7
Trabalho por conta própria sem pessoal:							
HM	- 0,2	4,8	2,7	6,1	6,0	- 2,9	- 5,3
H	- 1,4	5,5	5,5	4,5	4,9	- 4,7	- 2,7
M	1,2	4,0	- 0,5	8,0	7,2	- 0,9	- 8,2

	(Porcentagem)						
	1993	1994	1995	1996	1997	(*) 1999	(*) 2000
Trabalho familiar não remunerado e outros:							
HM	2,6	18,3	- 12,4	- 13,9	- 3,8	2,6	30,8
H	1,2	18,8	- 11,1	- 4,5	- 13,7	1,3	14,2
M	3,6	17,9	- 13,3	- 20,7	4,8	3,5	42,0
Trabalho por conta de outrem:							
HM	- 2,8	- 2,0	- 1,0	- 0,4	1,4	3,4	2,5
H	- 3,3	- 2,6	- 2,1	- 0,3	2,0	2,4	2,7
M	- 2,2	- 1,1	0,4	- 0,5	0,8	4,6	2,2
Tipo contrato:							
Permanente:							
HM	- 1,6	- 1,6	- 1,5	- 2,2	- 0,6	1,4	0,7
H	- 2,5	- 2,5	- 2,9	- 2,8	0,3	0,8	1,1
M	- 0,5	- 0,5	0,3	- 1,6	- 1,6	2,3	0,1
Não permanente:							
HM	- 13,1	- 4,2	3,3	12,1	15,6	12,3	10,1
H	- 12,8	- 3,4	6,0	18,7	14,3	10,3	9,9
M	- 13,4	- 4,9	0,8	5,6	17,1	14,3	10,4

(*) Nova série a partir de 1998.

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*.

QUADRO N.º 4

Indicadores de comportamento do mercado de emprego

Taxas — Continente

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	(*) 1998	(*) 1999	(*) 2000
Taxas de actividade									
Total:									
HM	48,4	48,2	48,8	48,6	48,9	49,5	50,3	50,9	51,5
H	56,3	55,4	55,8	55,4	55,6	56,6	57,2	57,5	58,0
M	41,3	41,5	42,3	42,4	42,7	43,0	44,0	44,8	45,5
15-24 anos:									
HM	50,1	46,3	44,4	42,5	42,7	44,7	47,8	47,7	47,0
H	53,6	48,8	47,0	45,7	46,2	48,2	50,4	51,2	51,4
M	46,5	43,6	41,7	39,1	39,0	41,1	45,2	44,1	42,6
≥ 55 anos:									
HM	28,9	28,1	29,5	29,2	30,0	30,3	31,9	32,3	32,9
H	40,8	39,8	41,4	40,3	40,9	40,9	42,6	42,2	43,1
M	19,7	18,9	20,1	20,2	21,3	21,9	23,6	24,4	25,0
Taxas de emprego									
15-64 anos									
HM	65,5	63,9	62,8	62,2	62,3	63,7	66,6	67,6	68,5
H	75,9	73,4	71,6	70,3	70,3	71,5	75,2	75,4	76,2
M	55,9	55,1	54,5	54,5	54,8	56,3	58,4	60,0	61,0
De 15 a 24 anos:									
HM	45,1	40,4	37,9	35,6	35,6	38,1	42,9	43,5	42,9
H	48,9	43,5	40,8	38,9	39,5	42,5	46,3	47,5	48,0
M	41,2	37,2	34,8	32,2	31,4	33,4	39,5	39,4	37,6
De 25 a 54 anos:									
HM	79,1	79,1	78,3	78,3	78,1	78,7	80,4	81,1	82,2
H	91,3	90,4	88,8	88,3	87,7	87,4	90,0	89,8	90,2
M	68,0	68,9	68,8	69,2	69,5	70,6	71,2	72,8	74,5
De 54 a 64 anos:									
HM	47,0	44,6	45,9	45,2	46,5	47,6	50,1	51,0	51,6
H	62,0	59,7	60,3	57,8	58,9	58,9	63,3	62,1	63,5
M	34,1	31,9	33,4	33,7	35,6	37,6	38,6	41,4	43,7

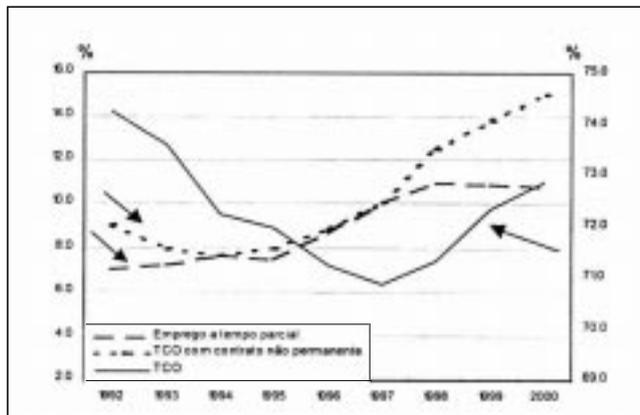
(*) Nova série a partir de 1998.

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*.

O peso do emprego por conta de outrem no emprego total, que inverteu em 1998 o comportamento descendente do período anterior, continua a acentuar-se, com o maior contributo dos contratos não permanentes, observada desde 1994. O trabalho a tempo parcial que vinha a aumentar a sua importância relativa (excepto em 1995), praticamente, estabilizou nos últimos anos.

GRÁFICO N.º 5

Proporção de algumas formas de emprego no emprego total

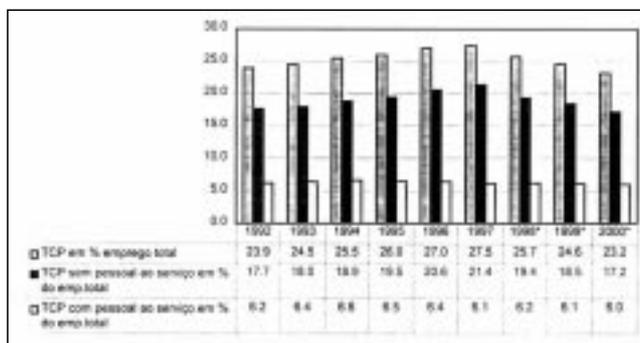


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

O emprego por conta própria, que continua a ter em Portugal um valor superior à média da UE, após ter atingido um valor máximo em 1997, tem vindo a diminuir, tendo-se reduzido, mais uma vez, a sua percentagem face ao emprego total (passou de 24,6% em 1999 para 23,2% em 2000), para o que poderá ter contribuído a intensificação do combate ao falso trabalho independente.

GRÁFICO N.º 6

Evolução da proporção dos trabalhadores por conta própria no emprego total



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: * Média UE

Comparando 2000 com 1999, a quebra no emprego por conta própria foi de 4% (-2,1% para os homens e -6,6% para as mulheres).

Foram os trabalhadores por conta própria sem pessoal ao serviço que contribuíram para a redução do emprego por conta própria (-5,4%), descida esta que foi observada em todos os sectores e tanto para os homens como para as mulheres — excepto na agricultura, silvicultura e pescas em que os homens registaram um ligeiro aumento (0,1%).

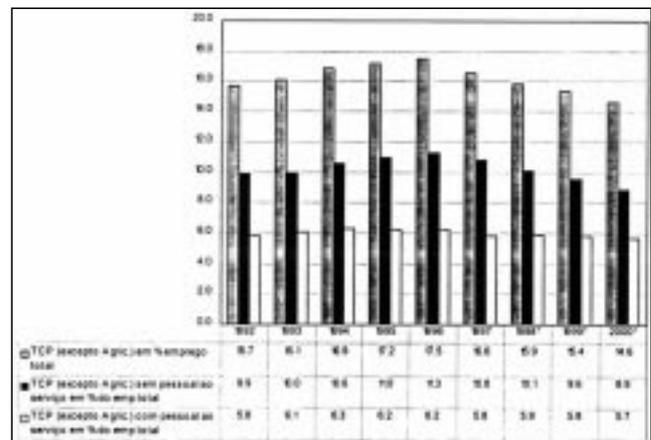
Já no caso dos trabalhadores por conta própria com pessoal ao serviço, observou-se uma ligeira subida

(0,2%), que se ficou a dever à agricultura, silvicultura e pescas e à indústria, construção, energia e água (19,2% e 2,9%, respectivamente), já que os serviços registaram uma descida de 2,4%.

Contudo, esta é a componente do emprego por conta própria cujo peso no emprego total se mantém praticamente inalterado, passando de 6,1% em 1999 para 6% em 2000. Isto torna-se igualmente evidente quando retiramos a agricultura, silvicultura e pescas (passa de 5,8% para 5,7%).

GRÁFICO N.º 7

Evolução da proporção dos trabalhadores por conta própria (excepto agricultura) no emprego total



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: * Média UE

O crescimento do emprego, no período em análise, foi visível em todos os níveis de habilitação. De facto, apenas a população empregada sem nenhum nível de habilitação diminuiu cerca de 5,8%.

Em termos de qualificações, o crescimento do emprego foi mais elevado para o pessoal administrativo e similares (7,2%), para os trabalhadores não qualificados (6,6%), para os operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem (4%) e para os técnicos e profissionais de nível intermédio (3,1%).

3.2 — Desemprego

O comportamento favorável do mercado de emprego foi também evidente em termos da evolução do desemprego e da taxa de desemprego. Esta atingiu um valor idêntico ao registado em 1992 (4,1%).

De facto, entre os períodos em análise, o desemprego diminuiu cerca de 7,6%. Esta diminuição ficou a dever-se, exclusivamente, à componente masculina (-17,5%), já que o desemprego feminino aumentou cerca de 1,1%. Em resultado desta evolução, a proporção de mulheres no desemprego total, que era de 51,9% em 1999, em 2000 alcançou os 56,9%.

A descida do desemprego dos jovens entre os 15 e os 24 anos (-4,1%), inferior à dos adultos (-9,1%), foi mais relevante no caso dos homens (-11,4%, no caso dos mais jovens, e -19,7%, nos com 25 e mais anos). No caso dos mais jovens, constata-se, tal como no total e no grupo etário mais elevado (> 55 anos), um acréscimo na componente feminina de, respectivamente, 1,4%, 1,1% e 34,2% (1) face a 1999.

QUADRO N.º 5

Indicadores de comportamento do mercado de emprego

Variações homólogas — Continente

	1993	1994	1995	1996	1997	(*) 1999	(*) 2000
Desemprego							
Total:							
HM	32,9	25,7	4,2	2,2	- 5,8	- 10,0	- 7,6
H	32,5	29,9	6,2	1,2	- 5,3	- 0,9	- 17,5
M	33,4	22,0	2,4	3,1	- 6,3	- 17,1	1,1
15-24 anos:							
HM	19,6	14,1	4,2	1,9	- 10,5	- 15,9	- 4,1
H	16,9	20,2	10,4	- 2,7	- 20,1	- 13,2	- 11,4
M	21,9	9,0	- 1,7	6,7	- 1,3	- 18,0	1,4
> 55 anos:							
HM	70,0	27,3	- 3,8	21,0	12,6	- 4,5	4,6
H	60,2	30,5	- 8,2	13,6	18,8	8,1	- 6,1
M	109,1	17,4	11,1	41,7	- 1,2	- 27,2	34,2
Duração							
13 e + meses:							
HM	50,3	46,4	20,1	8,9	- 2,1	- 20,6	2,2
H	53,1	56,8	23,3	9,1	- 1,0	- 15,2	- 0,9
M	48,2	38,3	17,2	8,7	- 3,0	- 24,7	4,9

(*) Nova série a partir de 1998.

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*.

QUADRO N.º 6

Indicadores de comportamento do mercado de emprego

Taxas — Continente

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	(*) 1998	(*) 1999	(*) 2000
Taxas de desemprego:									
HM	4,1	5,5	6,8	7,4	7,3	6,7	5,0	4,5	4,1
H	3,5	4,7	6,0	6,4	6,5	6,1	4,0	3,9	3,2
M	4,9	6,5	7,8	8,5	8,2	7,5	6,2	5,1	5,0
15-24 anos:									
HM	9,9	12,7	14,7	16,2	16,7	14,8	10,3	8,8	8,8
H	8,6	10,9	13,2	14,9	14,5	11,7	8,2	7,1	6,4
M	11,4	14,8	16,5	17,8	19,5	18,7	12,6	10,8	11,6
> 55 anos:									
HM	1,6	2,7	3,3	3,1	3,5	3,7	2,3	2,2	2,2
H	2,1	3,3	4,1	3,7	4,0	4,5	2,6	2,8	2,6
M	0,8	1,8	1,9	2,1	2,7	2,4	2,0	1,4	1,8
Percentagem de jovens/desemp. total:									
HM	40,3	36,5	33,2	32,1	33,0	31,4	31,3	29,2	30,4
H	40,0	35,7	33,1	34,4	33,0	27,9	30,5	26,7	28,7
M	40,6	37,3	33,2	30,1	32,9	34,7	31,9	31,6	31,7
Percentagem de adultos (> 54)/desemp. total:									
HM	5,9	7,5	7,6	6,8	8,3	10,0	7,6	8,1	9,2
H	9,9	12,1	12,2	10,5	11,8	14,8	11,2	12,2	13,9
M	2,2	3,5	3,4	3,4	5,0	5,3	4,8	4,3	5,6
Percentagem de DLD (¹)/desemp. total:									
HM	25,8	29,4	34,2	38,2	42,0	43,7	42,5	37,5	41,6
H	23,3	27,3	33,0	38,2	41,2	43,1	42,1	36,0	43,3
M	28,1	31,4	35,4	38,2	42,7	44,2	42,9	39,0	40,4

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	(*) 1998	(*) 1999	(*) 2000
15-24 anos:									
HM	17,4	19,3	24,6	26,8	26,8	25,2	26,2	18,7	23,2
H	17,2	15,7	23,1	26,0	27,6	23,7	25,7	15,6	22,4
M	18,2	22,0	26,0	26,9	25,6	26,2	26,3	20,1	23,8
> 55 anos:									
HM	39,0	44,4	50,0	51,3	58,1	62,2	60,6	63,6	66,0
H	43,1	46,8	50,5	53,8	63,4	61,6	-	64,4	65,0
M	21,6	37,0	49,0	42,7	46,5	62,7	-	40,0	67,5
Percentagem de DLD (1)/pop. activa:									
HM	1,1	1,6	2,3	2,8	3,0	2,9	2,1	1,7	1,7
H	0,8	1,3	2,0	2,5	2,7	2,6	1,7	1,4	1,4
M	1,4	2,0	2,8	3,2	3,5	3,3	2,7	2,0	2,0
15-24 anos:									
HM	1,7	2,5	3,6	4,3	4,5	3,7	2,6	1,7	2,0
H	1,5	1,7	3,0	3,9	4,0	2,8	2,0	1,1	1,5
M	2,1	3,3	4,3	4,8	5,0	4,9	3,2	2,1	2,6
> 55 anos:									
HM	0,6	1,2	1,6	1,6	2,0	2,3	1,6	1,6	1,6
H	0,9	1,5	2,1	2,0	2,5	2,8	1,6	1,9	1,7
M	0,2	0,7	0,9	0,9	1,3	1,5	1,0	0,7	1,5
Percentagem de mulheres/desemp. total:									
Total	52,8	53,0	51,6	52,1	51,2	50,9	56,4	51,9	57,0
15-24 anos	53,1	54,1	51,7	48,8	51,1	56,4	57,4	56,0	59,3
> 54 anos	20,0	24,6	22,7	26,2	30,7	26,9	35,9	27,3	35,1

(*) Nova série a partir de 1998.

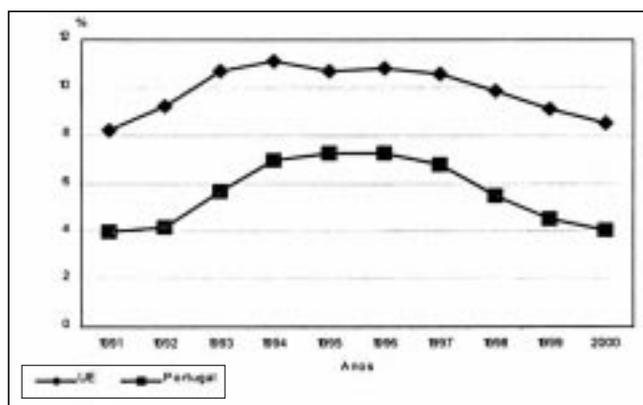
(1) Duração superior a 12 meses.

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*.

O comportamento favorável do mercado de emprego permitiu que a taxa de desemprego em Portugal, que se situa bastante abaixo da da UE, descresse para 4,1% em 2000, reduzindo-se 0,4 pp face ao ano precedente. Tal como em Portugal, também o valor da taxa de desemprego da UE em 2000 está muito próximo do observado em 1992.

GRÁFICO N.º 8

Evolução das taxas de desemprego na UE e em Portugal

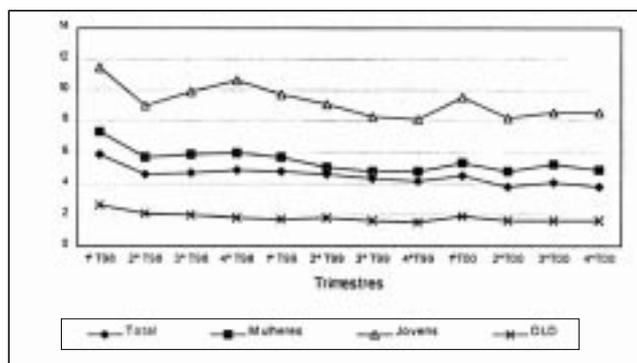


Fonte: EUROSTAT

A taxa de desemprego dos jovens permaneceu inalterada em 2000 face ao período homólogo (8,8%), tendo-se situado nos 8,6% no final do quarto trimestre de 2000 (contra 8,6% e 8,1% no trimestre anterior e homólogo, respectivamente).

GRÁFICO N.º 9

Evolução das taxas de desemprego



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*.

Analisando a evolução da população desempregada por níveis de habilitação, entre 1999 e 2000, conclui-se que houve uma descida generalizada do desemprego nos diferentes níveis (básico, secundário e superior).

As taxas de desemprego por níveis de instrução mostram-nos que as percentagens mais elevadas se situam nos níveis intermédios, particularmente para os detentores do 3.º ciclo e do ensino secundário, tanto para o total das idades como para os mais jovens (15 a 34 anos). A razão para as taxas de desemprego da população com níveis de instrução mais baixos, em particular os detentores do 1.º ciclo, serem inferiores à taxa de desemprego global, quer para o total das idades, quer para os mais jovens, encontra-se no nosso nível de desenvolvimento, que continua ainda a absorver mão-de-obra menos qualificada; contudo, esta situação não será sus-

tentável a prazo, face à aceleração das reestruturações em curso.

Embora as taxas de desemprego dos possuidores de um curso superior continuem mais reduzidas que a dos

outros grupos, estão porém agora menos distantes destas do que em anos transactos. Nota-se ainda que as mulheres licenciadas detêm uma taxa de desemprego superior à dos homens, com excepção do ano de 1995.

QUADRO N.º 7

Taxas de desemprego por níveis de habilitação

	1992			1995			(*) 1998			(*) 1999		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
Total das idades	4,1	3,5	4,9	7,2	6,4	8,0	5,0	4,0	6,2	4,5	3,9	5,1
Das quais:												
1.º ciclo	3,6	3,1	4,5	6,3	5,2	6,3	4,5	3,6	5,8	3,9	3,4	4,3
2.º ciclo	5,8	4,7	7,3	8,9	7,9	10,3	5,8	4,1	8,0	4,8	4,0	5,7
3.º ciclo	6,0	5,0	7,4	9,8	9,5	10,1	6,2	4,9	7,7	6,2	5,1	7,0
Secundário	4,9	3,3	6,5	9,9	7,9	12,1	6,6	4,7	8,0	5,5	3,8	6,2
Superior	1,6	1,2	1,9	3,8	3,9	3,7	3,0	1,7	3,3	3,3	1,7	3,5
Jovens dos 15 aos 34 anos	6,7	5,7	8,0	11,6	10,4	13,0	7,3	5,6	9,3	6,3	5,0	7,6
Dos quais:												
1.º ciclo	6,2	5,3	7,3	9,8	7,9	12,1	6,0	3,9	7,7	4,9	3,1	5,9
2.º ciclo	6,6	5,2	8,6	10,5	9,4	12,1	6,2	3,6	8,6	5,4	4,2	6,2
3.º ciclo	9,4	8,1	11,0	15,1	14,6	15,5	8,0	6,5	8,5	7,0	-	-
Secundário	6,8	4,9	8,4	13,9	11,9	15,7	8,2	4,4	9,4	5,5	3,0	6,1
Superior	3,3	3,2	3,3	8,1	8,7	7,6	5,0	-	-	5,3	3,1	5,9

(*) Nova série a partir de 1998.

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*.

- Valores não disponíveis.

O stock de desempregados resulta, em cada momento, da acumulação de fluxos de natureza diversa. Por um lado, existem transições da inactividade resultantes de pessoas que ou terminaram o seu percurso escolar ou retornaram à vida activa e transições do emprego, por motivo de destruição de postos de trabalho ou pelo fim de contratos laborais de duração limitada. Por outro lado, verificam-se saídas do desemprego para o emprego e para a inactividade. Uma observação mais pormenorizada destes fluxos permite chegar a algumas conclusões sobre os movimentos que se registaram entre 1999 e 2000.

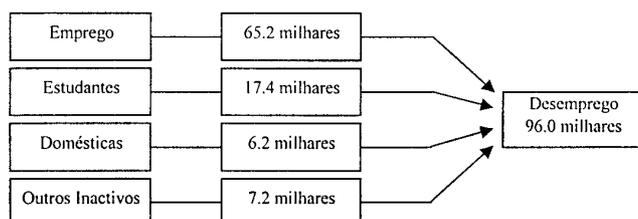
Das cerca de 96 000 pessoas que entraram no desemprego em 2000 (cerca de 44,5 % homens e 55,5 % mulheres), aproximadamente 65 200 estavam empregadas e 30 800 estavam inactivas. Da totalidade das pessoas vindas da inactividade, a maioria eram estudantes (17 400), com idades entre 15 e 24 anos (14 400) e, em especial, mulheres (10 500, no total, e 8300 pertencentes ao escalão etário dos 15-24 anos).

A grande maioria das pessoas que entraram no desemprego tinha entre 25 e 54 anos (53,9%), sendo que destas 58 % pertenciam ao sexo feminino.

GRÁFICO N.º 10

Entradas no desemprego — Homens e mulheres

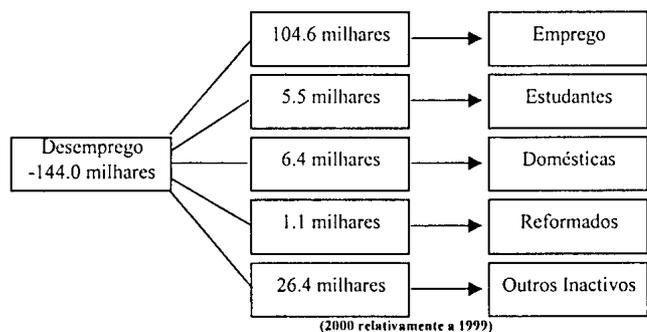
(2000 relativamente a 1999)



As saídas do desemprego, no ano em análise, atingiram cerca de 144 000 pessoas (cerca de 41 % homens e 59 % mulheres), das quais 104 600 foram para o emprego e 39 400 para a inactividade.

GRÁFICO N.º 11

Saídas do desemprego — Homens e mulheres



Em 2000, a análise dos saldos dos fluxos observados entre emprego, desemprego e inactividade permite concluir que tanto para os homens como para as mulheres o único saldo positivo é o do emprego, em resultado de ganhos conseguidos quer ao desemprego (+39 400 indivíduos) quer à inactividade (+48 600).

Se nos ganhos conseguidos à inactividade, cerca de 58,5 % são homens e 41,5 % mulheres, nos conseguidos ao desemprego aproximadamente 42,6 % são homens e 57,4 % mulheres.

Enquanto o saldo líquido do emprego feminino resultou tanto de ganhos ao desemprego (cerca de 53%) como à inactividade (47%), o do emprego masculino resultou principalmente (cerca de 63%) da passagem à situação de emprego de pessoas vindas da inactividade.

Por grupos etários, o maior contributo dos que passaram do desemprego para o emprego foi dado pelos

indivíduos dos 25-54 anos (com maior peso das mulheres), logo seguido pelos jovens dos 15 aos 24 anos (com igual peso de homens e mulheres). No grupo etário 55-64 anos, o movimento predominante foi o de saída do emprego para o desemprego (cerca de 900 indivíduos), com um comportamento semelhante entre os sexos.

O saldo dos fluxos do desemprego reflecte o facto de as saídas para o emprego (-39 400 pessoas) terem sido mais do quádruplo das saídas para a inactividade (-8 700 indivíduos).

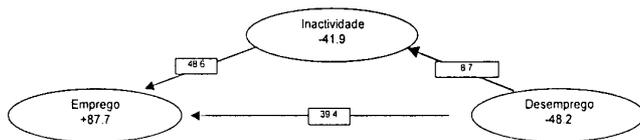
As perdas do desemprego para a inactividade ficaram a dever-se sobretudo às mulheres.

Tal como o saldo dos fluxos do desemprego, também o saldo dos fluxos da inactividade (-48 600 pessoas) mostra que as pessoas que entraram em inactividade vindas do emprego (-157 600 indivíduos) foram superiores às que vieram do desemprego (+39 300).

Analisando por grupos etários, observa-se que, enquanto para os adultos (25-54 anos e 55-64 anos), os fluxos predominantes foram de entrada na inactividade; para os jovens os movimentos mais significativos são no sentido da saída da inactividade, quer para o emprego quer para o desemprego (no caso dos homens verificou-se uma saída, ainda que ligeira, do desemprego para a inactividade).

GRÁFICO N.º 12

Saldos dos fluxos entre emprego, desemprego e inactividade
(2000 relativamente a 1999 — Portugal)



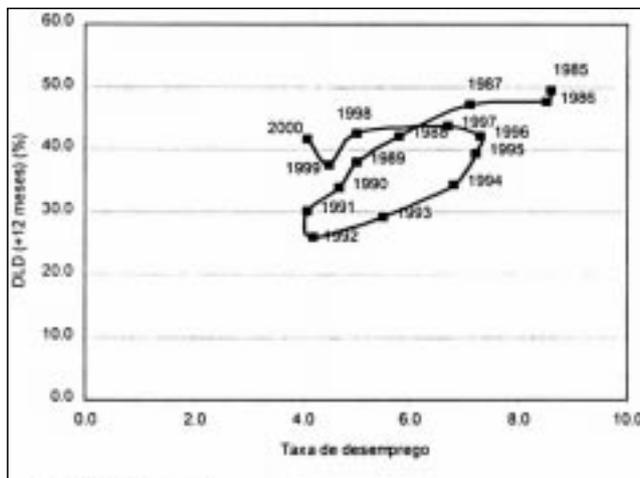
O desemprego de longa duração, por sua vez, cresceu 2,2% relativamente a 1999, unicamente devido ao comportamento da componente feminina (4,9%), já que a masculina decresceu 0,9%.

O peso das mulheres no desemprego de longa duração voltou a aumentar, atingindo em 2000 os 55,3%.

Como se conclui, em 2000, a evolução do peso do desemprego de longa duração no desemprego total evidenciou um comportamento contrário ao da taxa de desemprego.

GRÁFICO N.º 13

Evolução do desemprego de longa duração e da taxa de desemprego



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

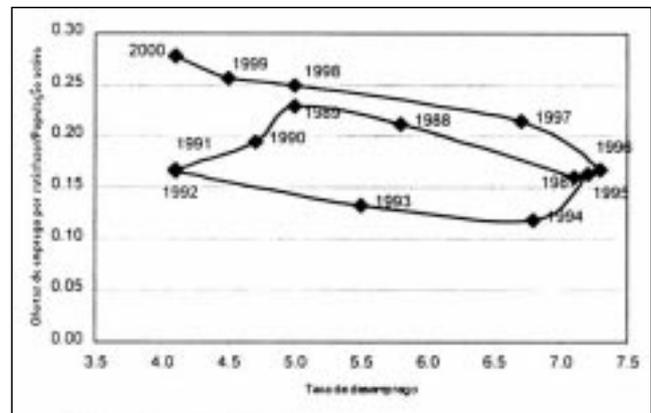
O aumento do peso do desemprego de longa duração (+12 meses) no desemprego total foi sobretudo evidente para os homens (passou de 36% em 1999 para 43,3% em 2000). Esta evolução é explicada, não pelo aumento do desemprego de longa duração, visto que este até sofreu uma quebra, mas unicamente pela descida significativa do desemprego masculino em 2000 (menos 18 000 pessoas do que em 2000).

Apesar das melhorias verificadas no mercado de emprego, persistem alguns factores que alertam para a possibilidade de se continuarem a verificar desajustamentos estruturais no mercado de emprego. Um dos indicadores utilizados para aferir esta possibilidade é a relação entre a taxa de desemprego e a taxa de vagas por preencher (curva de Beveridge). A taxa de vagas por preencher corresponde à relação entre as ofertas por satisfazer e a população activa.

Entre nós, esta curva revela que, a partir de 1996, a quebra na taxa de desemprego tem vindo a ser acompanhada pelo aumento do número de vagas por preencher, o que poderá indiciar a existência de uma maior pressão sobre o mercado de trabalho. De referir que o indicador da taxa de vagas tem de ser analisado com algum cuidado dado que o aumento do número de ofertas de emprego poderá ser também influenciado por uma actuação mais pró-activa do Serviço Público de Emprego (SPE).

GRÁFICO N.º 14

Curva de Beveridge



Fonte: IEFP, Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego
INE, Inquérito ao Emprego

4 — Traços estruturais do sistema de emprego

Nos últimos anos, e com especial realce desde 1998, o mercado de emprego português apresentou um comportamento globalmente positivo traduzido tanto num aumento das taxas de actividade e de emprego como na redução do desemprego e num acréscimo dos salários reais e da produtividade.

A estrutura habitacional da população activa, tanto empregada como desempregada, tem vindo a registar uma progressiva melhoria passando a proporção dos detentores do ensino secundário ou superior de 20,6% em 1999 para 21,1% em 2000. O sector da construção civil e obras públicas foi o principal impulsionador do crescimento do emprego.

Contudo, persistem importantes debilidades estruturais do sistema de emprego, que só uma estratégia coor-

denada para o emprego, de médio e longo prazos, com uma participação activa dos parceiros sociais, articulada com uma política macroeconómica sustentada e favorável ao emprego, permitirá ultrapassar. Entre elas, destacam-se:

Um baixo nível de instrução/formação da população portuguesa em geral, e principalmente dos adultos com mais idade, reflectindo défices acumulados de educação;

Persistência de um elevado peso do desemprego de longa e muito longa duração no desemprego total (41,5%);

Existência de grupos com especiais problemas de reinserção no mercado de trabalho: é o caso dos jovens, cuja taxa de desemprego se situa 4,7 pp acima do total, enfrentando importantes dificuldades na transição da escola para a vida activa; os trabalhadores mais idosos que enfrentam maiores dificuldades com os processos de reestruturação e modernização; das mulheres, com, taxas de actividade, de emprego e de desemprego mais desfavoráveis que as dos homens e se concentram mais expressivamente em actividades de baixos salários, enfrentam significativas diferenciações salariais e estão maioritariamente representadas no DLD; das minorias étnicas e das pessoas portadoras de deficiências;

Uma estrutura sectorial com sérias vulnerabilidades, especialmente a prazo, em termos do tríónio «crescimento sustentado, competitividade e emprego», pois assenta em actividades tradicionais, intensivas em mão-de-obra, com baixos níveis de produtividade e de salários e onde as tecnologias da informação e comunicação apresentam ainda um grau de disseminação relativamente baixo;

Uma estrutura empresarial assente predominantemente em pequenas e muito pequenas empresas, um grande número das quais são marcadas por um fraco potencial de adaptabilidade, inovação e sustentação, por um recrutamento muito centrado em pessoal pouco qualificado e oferecendo reduzidas possibilidades de formação;

Um fraco nível de produtividade média, em comparação com os restantes países comunitários, em que o movimento de convergência para a média comunitária está a apresentar sérias dificuldades;

Persistência de importantes assimetrias territoriais assentes, especialmente, nas diferentes características do tecido produtivo e do nível de qualificação da mão-de-obra, sofrendo um desigual impacto dos fenómenos de reestruturação sectorial, o que gera importantes desigualdades regionais no mercado de trabalho. Um dos factores mais marcantes desta desigualdade traduz-se na concentração relativa dos fenómenos de desemprego, quer no contexto de áreas urbanas e metropolitanas, quer no contexto de territórios rurais mais expostos a dificuldades de sustentabilidade das especializações produtivas e mais frágeis do ponto de vista das complementaridades intersectoriais.

Novos fenómenos têm emergido no mercado de emprego português tornando-se igualmente prioritários

no âmbito da política de emprego em Portugal, nomeadamente:

O recurso abusivo a determinadas formas de trabalho, designadamente ao trabalho independente e a contratação a prazo;

Os estrangulamentos no mercado de trabalho decorrentes da dificuldade de ajustar a mão-de-obra disponível às características dos postos de trabalho vagos.

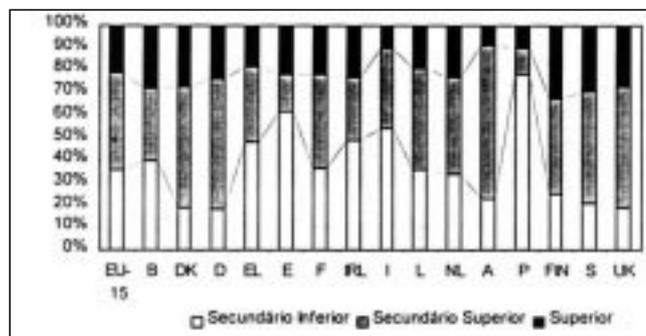
Habilitações e qualificações

Do ponto de vista qualitativo, o sistema de emprego em Portugal continua a ser marcado pela persistência de algumas das suas características estruturais, as quais manifestam alguma rigidez comportamental.

Nessas características estruturais sobressai uma estrutura de habilitações com elevado peso relativo dos níveis de instrução mais baixos, em resultado de défices acumulados de escolarização da população.

De facto, comparando os níveis de habilitação da população total (25-59 anos) em Portugal com a média da UE constata-se que a situação de Portugal apresenta-se a grande distância do nível médio da UE, pese embora a evolução positiva que se tem vindo a observar. Enquanto que, em Portugal, cerca de 78% da população deste grupo etário detinha, em 1999, o nível secundário inferior, cerca de 12% o secundário superior e 10% o superior, a média da UE era de 35,8%, 43% e 21%, respectivamente.

Estrutura da população segundo os níveis de habilitação (25-59 anos) — 1999

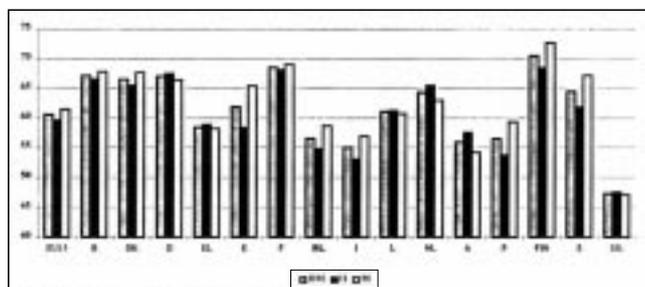


Fonte: EUROSTAT, Labour Force Survey, 1999

Contudo, quando consideramos os indicadores em relação aos jovens, a situação apresenta-se completamente diferente e mais próxima da média comunitária. A taxa de participação dos jovens no sistema educativo era em 1998 de 52,9% (50,3% para os homens e 55,4% para as mulheres); este indicador atingia os 60,6% na UE, em 1997. Não obstante, a proporção dos que possuem um nível não superior ao 9.º ano de escolaridade obrigatória é ainda elevado.

Portugal apresenta, assim, em termos de qualificações, uma fractura geracional: por um lado, os jovens com um nível de habilitações semelhante ao dos parceiros europeus, do outro lado, uma população ainda em idade activa mas com um baixo nível de habilitações. A resposta a este desafio passa pela aposta no desenvolvimento da aprendizagem ao longo da vida.

**Taxas de participação na educação por sexos
(15-24 anos) — 1997**



Fonte: EUROSTAT, Labour Force Survey, 1997

Os níveis de habilitação relativamente baixos tem uma correspondência mais ou menos evidente nos baixos níveis de qualificação. Como podemos observar, a aná-

lise cruzada das qualificações com os níveis de habilitação continua a evidenciar um baixo nível de habilitações literárias em todos os níveis de qualificação, o que indicia dificuldades em conseguir uma fácil e rápida reconversão profissional da generalidade da mão-de-obra. Esta análise permite concluir que é apenas nos quadros superiores que se verifica uma maior proporção de trabalhadores com habilitações ao nível da licenciatura e do bacharelato, mas, apesar disso, essa proporção não chega a atingir os 65%. Também se conclui que, mesmo nos quadros superiores e médios existem percentagens elevadas de profissionais cuja habilitação literária não ultrapassa o 3.º ciclo do ensino básico e que nos restantes níveis de qualificação, nomeadamente nos profissionais altamente qualificados e nos qualificados predominam os detentores do 3.º ciclo do ensino básico.

**Distribuição percentual dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo,
por habilitações escolares e níveis de qualificação — 1998**

(Porcentagem)

	Quadros superiores		Quadros médios		Encarregados		Profissionais altamente qualificados		Profissionais qualificados		Profissionais semi-qualificados		Profissionais não qualificados		Praticantes e aprendizes		Total	
	1995	1998	1995	1998	1995	1998	1995	1998	1995	1998	1995	1998	1995	1998	1995	1998	1995	1998
	Inferior ou igual ao 9.º ano de escolaridade	27,2	19,4	39,7	32,5	82,6	78,2	54,2	50,2	84,3	80,2	93,8	90,5	95,2	91,7	86,1	79,2	82,2
9.º ao 12.º ano de escolaridade	18,6	16,1	23,5	27,2	13,9	15,8	31,7	33,4	14,5	17,4	6,0	9,2	4,8	8,1	13,1	18,6	13,2	16,3
Bacharelato ou licenciatura ...	54,2	64,5	36,7	40,3	3,6	6,0	14,1	16,4	1,2	2,4	0,2	0,4	0,0	0,2	0,8	2,2	4,6	7,0
<i>Total</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: DETEFP, *Quadros de Pessoal*, Outubro de 1997.

Nota. — Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (não comparável com o quadro seguinte).

Apesar de parecer haver uma propensão para absorver trabalhadores de baixas habilitações escolares, verificando-se mesmo que os jovens detentores de níveis de habilitação mais elevados nem sempre conseguem encontrar empregos compatíveis, julga-se que esta situação não é sustentável a prazo. Na verdade, em 1999, cerca de 76,8% dos desempregados (78,7% de homens e 71,3% de mulheres) possuem habilitações inferiores ao 3.º ciclo do ensino básico. Mesmo no grupo dos mais jovens (15-24 anos), cerca de 67,2% dos desempregados (69,9% homens e 56,0% mulheres) detêm um nível de habilitações igual ou inferior ao 3.º ciclo do ensino básico.

A evolução da estrutura do emprego por níveis de qualificação mostra contudo uma alteração qualitativa entre 1995 e 1998. De facto, comparando 1995 e 1998, constata-se que, em Portugal, se tem vindo a fazer sentir a alteração qualitativa na estrutura de qualificações. Apesar da importância dos trabalhadores com baixas qualificações na economia nacional, a evolução da estrutura do emprego por níveis de qualificação, mostra uma alteração qualitativa entre 1995 e 1998. De facto, há que registar um acréscimo de quadros superiores e dos profissionais altamente qualificados. No entanto, observa-se, igualmente, um aumento dos profissionais não qualificados.

**Estrutura do emprego por conta de outrem
por níveis de qualificação**

(Porcentagem)

Níveis de qualificação	1995	1996	1997	1998
Quadros superiores	3,3	3,9	3,5	4,6
Quadros médios	3,2	3,1	3,5	3,3
Encarregados	4,1	4,1	3,9	3,9
Profissionais altamente qualificados ...	5,6	5,6	5,8	6,1
Profissionais qualificados	44,9	44,8	44,5	44,4
Profissionais semiquualificados	17,9	17,2	17,3	16,8
Profissionais não qualificados	12,4	13,1	13,1	13,5
Praticantes e aprendizes	8,6	8,2	8,4	7,5
<i>Total</i>	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: DETEFP, *Quadros de Pessoal*.

Como podemos confirmar, pela análise de alguns indicadores de qualificação, a estrutura das qualificações nas empresas tem vindo a registar melhorias progressivas. Verifica-se igualmente que, em termos de género, as mulheres continuam a possuir um nível de qualificação inferior ao dos homens.

Indicadores de qualificação

	1990			1994			1997			1998		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
Taxa de enquadramento (restrita) (%)	3,96	5,09	2,13	4,90	6,20	3,02	6,82	8,09	5,09	7,77	9,05	5,91
Taxa de enquadramento (lacta) (%)	7,83	10,22	3,95	8,77	11,42	4,93	10,65	13,31	7,03	11,98	14,61	8,18
Índice de qualificação	1,46	1,88	1,00	1,59	2,27	1,02	1,65	2,29	1,12	1,83	2,43	1,28

Fonte: DETEFP, *Quadros de Pessoal*.

Nota

Taxa de enquadramento restrita=(Quadros superiores+quadros médios)/total do emprego.

Taxa de enquadramento lacta=(Quadros superiores+quadros médios+enc. contramestres e c. equipa)/total do emprego.

Índice de qualificação=p. altamente qualificado+pessoal qualificado/pessoal semiqualficificado+não qualificado.

5 — Os objectivos gerais do Plano

Para se garantir o desenvolvimento coerente e integrado ao nível da política de emprego, deve privilegiar-se uma actuação global e transversal neste domínio, que favoreça um crescimento económico rico em emprego e que contribua para a sustentabilidade e para a elevação dos níveis e da qualidade de emprego.

Nesse sentido, os objectivos da política de emprego deverão incidir, preferencialmente, nos seguintes domínios:

- Promover uma transição adequada dos jovens para a vida activa;
- Promover a inserção sócio-profissional e combater o desemprego de longa duração e a exclusão;
- Melhorar a qualificação de base e profissional da população activa, numa perspectiva de formação ao longo da vida, nomeadamente como forma de prevenção dos fenómenos de desemprego;
- Gerir de forma preventiva e acompanhar os processos de reestruturação sectorial;
- Promover a qualidade do emprego, nomeadamente através do combate a formas de trabalho ilegal e do desenvolvimento das condições de higiene e segurança e do combate à sinistralidade laboral.

6 — As linhas de estratégia

Neste contexto, uma estratégia concertada para o emprego, para a competitividade e para o desenvolvimento, em articulação com o plano de desenvolvimento regional (PDR), deverá assumir um carácter transversal e estar sustentada nas seguintes grandes linhas de força:

- Promoção da articulação entre os domínios da educação, formação e emprego, incluindo o reconhecimento dos processos de aprendizagem não formais, nomeadamente os ligados aos contextos de trabalho;
- Desenvolvimento de políticas macroeconómicas que influenciem favoravelmente a criação de emprego;
- Integração das questões da inovação e da sociedade de informação transversalmente aos quatro pilares da estratégia;
- Valorização de abordagens sectoriais, regionais e locais assentes na resolução de problemas sociais e ambientais;

Promoção do diálogo social, reforço da concertação e da criação de parcerias a vários níveis, no sentido de concretizar acordos e iniciativas que promovam a competitividade e o emprego;

Articulação entre a política de protecção social e as políticas de emprego e formação, como charneira entre situações de exclusão e de integração social;

Promoção transversal de acções positivas visando corrigir as desigualdades entre homens e mulheres na inserção profissional e no trabalho;

Concentração das actividades dos serviços públicos de emprego no acompanhamento individual e personalizado e na dinamização de redes de parcerias alargadas, nomeadamente envolvendo as organizações de desenvolvimento local;

Desenvolvimento de programas e projectos piloto, numa lógica de experimentação, com vista à valorização, demonstração e disseminação de boas práticas em áreas ou grupos considerados prioritários.

7 — Os pressupostos para o desenvolvimento do Plano

Os pressupostos abaixo mencionados constituem condições de base que procuram garantir uma boa e correcta execução das medidas e programas:

Existência de um sistema global de informação que se desenvolva em duas vertentes — informação interna, de modo a permitir a cada momento o ajustamento das medidas à realidade; e informação externa, por forma a levar ao conhecimento dos vários públicos, em tempo útil, os programas e medidas disponíveis;

Aperfeiçoamento da gama de indicadores de acompanhamento e de impacte, relativos às medidas de emprego e formação;

Identificação das necessidades de formação, a curto e médio prazos, bem como das áreas potencialmente geradoras de emprego;

Intensificação da qualidade da formação como instrumento de intervenção eficaz ao nível dos recursos humanos e da competitividade;

Adequação dos recursos humanos afectos ao desempenho das várias intervenções ligados à gestão e à promoção da formação e do emprego, numa perspectiva de inovação.

8 — O desenvolvimento nacional do PNE**8.1 — Os parâmetros gerais**

A Estratégia Europeia para o Emprego adoptada na Cimeira do Luxemburgo, concebida numa lógica plurianual, articula-se com as grandes prioridades que se colocam às economias europeias num horizonte temporal de cinco anos.

Em Portugal a articulação da estratégia de emprego com as grandes prioridades da Economia é particularmente importante em dois planos fundamentais: na consolidação da estratégia de estabilização que acompanha a participação na União Económica e Monetária e no aprofundamento da dinâmica de convergência e desenvolvimento económico indispensável para o reforço da coesão económica e social.

Nesse sentido, o desenvolvimento e consolidação do PNE exige uma determinante articulação com as intervenções estruturais que se encontram em aplicação em Portugal, com apoio dos instrumentos financeiros de finalidade estrutural — o FEDER, o FEOGA — O, o IFOP, o Fundo de Coesão e, em especial, o FSE. Nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira o apoio dos fundos estruturais, no âmbito do actual QCA, integra-se, predominantemente, nos correspondentes programas operacionais regionais, de carácter plurifundos (PEDRAA III e PROPAM III, respectivamente nos Açores e na Madeira).

O sucesso na promoção de um sistema de emprego mais rico e sustentável depende, em primeira linha, da capacidade de prosseguir políticas de modernização e desenvolvimento, que permitam, em paralelo, reduzir as importantes desvantagens competitivas globais que ainda marcam a economia portuguesa e atenuar os choques estruturais que atingem mais intensamente alguns dos seus mais importantes sectores.

Por outro lado, e complementarmente, as políticas activas de emprego terão de continuar a desempenhar o papel de promoção das condições de empregabilidade e de combate ao desemprego, numa perspectiva que atenda às especificidades territoriais, com particular atenção para as zonas desfavorecidas. Neste sentido, os instrumentos e medidas de política de emprego deverão incorporar graus acrescidos de flexibilidade, que permitam a sua adaptação a fenómenos territorial ou sectorialmente diferenciados, ou temporalmente dinâmicos.

Será também neste prisma que continuará a ser dada prioridade à racionalização das medidas activas de emprego, no sentido de uma maior coerência e simplificação. Os novos programas previstos no Plano Nacional de Emprego inscrevem-se nesta lógica, consistindo basicamente no lançamento de metodologias que conferem maior racionalidade às medidas existentes. Por seu turno, as novas medidas previstas não se sobrepõem nem substituem as medidas em curso.

Será ainda de sublinhar a sensibilidade do Plano Nacional de Emprego aos desafios da sociedade da informação e à reorganização profunda induzida por esta vaga de fundo nas formas de produzir, trabalhar e aprender. O desenvolvimento do Plano terá em conta a evolução desses novos cenários, articulando-se com a estratégia de médio prazo do Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal, bem como com a estratégia europeia para a exploração das oportunidades de emprego na sociedade da informação.

8.2 — O desenvolvimento do Plano até 2000

O Plano Nacional de Emprego concluiu já o seu terceiro ano de execução e ao longo do período assistiu-se ao desenvolvimento e maturação das principais medidas nele incluídas.

Tendo o ano de 2000 sido um ano de transição de quadros comunitários, o lançamento de algumas medidas previsto para este ano foi prejudicado pelo atraso na negociação dos programas operacionais que as suportarão financeiramente, nomeadamente em áreas que constituem novas prioridades europeias, na sequência das conclusões da Cimeira de Lisboa, com particular destaque para a aprendizagem ao longo da vida e a sociedade de informação.

Não obstante, uma análise num arco temporal mais longo permite evidenciar uma evolução generalizada no sentido do cumprimento dos objectivos estabelecidos, quer a nível nacional quer a nível europeu.

No quadro do pilar I, para além da continuação da expansão das metodologias INSERJOVEM e REAGE, que no final de 2000 cobriam já integralmente o território continental e cujos indicadores permitem afirmar que, apesar desse crescimento, não houve evoluções negativas a nível, quer da taxa de influxo em DLD (que baixou, quer para jovens quer para adultos), quer do indicador de esforço (que subiu para os dois grupos), há a destacar o crescimento generalizado do número de abrangidos entre 1997 e 2000, nas medidas previstas no âmbito das várias directrizes, com particular destaque para aquelas em que foram estabelecidas metas quantitativas — estágios, formação profissional de jovens, aprendizagem — metas essas já cumpridas.

Também a meta europeia de abranger pelo menos 20% dos desempregados em medidas de formação profissional ou outras equivalentes foi ultrapassada pela primeira vez em 2000, tendo Portugal atingido uma taxa de cobertura de 23,2%.

No quadro do pilar II, foi concluída a cobertura do território do continente por redes regionais para o emprego. Há ainda a destacar o lançamento de diversos apoios à actividade empresarial e à criação de emprego à escala local no âmbito dos Programas Operacionais da Economia e do Emprego, Formação e Desenvolvimento Social.

Também no âmbito do pilar III há a referir com particular destaque as novas medidas de apoio à modernização empresarial criadas no contexto do Programa Operacional da Economia (POE), bem como os novos apoios à formação contínua no âmbito do Programa Operacional do Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS).

No âmbito do pilar IV têm vindo a ser implementadas as medidas previstas nas várias directrizes e há que referir em particular o grau de participação feminina, globalmente acima dos 50%, e a crescer, que se tem vindo a observar nas medidas activas.

No contexto do incentivo à abordagem em parceria das questões do emprego, o Governo e os parceiros sociais acordaram a metodologia de negociação de uma nova fase da concertação social em Portugal, que se consubstancia na negociação de acordos de médio alcance, tendo-se iniciado a negociação sobre quatro matérias, e chegado a acordo, já em 2001, relativamente às duas primeiras, e mantendo-se a negociação das restantes:

Acordo sobre condições de trabalho, higiene e segurança no trabalho e combate à sinistralidade;

- Acordo sobre a política de emprego, mercado de trabalho, educação e formação;
- Acordo sobre organização do trabalho, produtividade e salários;
- Acordo sobre melhoria da protecção social defendendo a sustentabilidade do sistema e da competitividade empresarial.

8.3 — A dimensão regional do Plano

A promoção do emprego e o combate ao desemprego ganham eficácia quando as políticas de emprego são devidamente desenvolvidas ao nível regional e local. Torna-se então possível uma resposta mais adaptada aos problemas concretos, um melhor aproveitamento dos recursos, uma melhor coordenação das iniciativas e uma maior co-responsabilização dos actores públicos e privados que podem contribuir para o objectivo emprego.

O desenvolvimento da dimensão territorial das políticas de emprego é hoje aliás uma tendência forte em toda a União Europeia, estando incluído como uma orientação prioritária no Programa do Governo. Visa-se assim aumentar as oportunidades de criação de emprego e preparar as pessoas para as aproveitarem melhorando a articulação das políticas de emprego com o reforço da competitividade e da coesão social em cada região.

Neste sentido, têm vindo a ser montados vários pactos territoriais e redes regionais para o emprego, os quais têm funcionado como zonas piloto de intervenção das iniciativas de aplicação territorial diferenciada previstas no Plano Nacional de Emprego.

Na mesma linha se insere a rede de desenvolvimento social que, reconhecendo e incentivando a actuação das redes de solidariedade local tem em vista a criação de oportunidades de inserção social e profissional das populações em situação desfavorecida.

Porém, nas zonas em que os problemas de emprego e desemprego são mais prementes, justifica-se a instituição de programas específicos de intervenção, em que a actuação empenhada e global sobre os factores que determinam a evolução do emprego, seja reforçada com intervenções concebidas e dinamizadas a partir das especificidades das regiões.

É neste contexto que se inserem os planos regionais de emprego, enquanto modelos de abordagem territorializada que favorecem, em articulação com o PDR, uma melhor aplicação da estratégia definida ao nível nacional, possibilitando, em simultâneo, a adaptação das respostas públicas às realidades regionais e locais.

Com efeito, só tendo em atenção os problemas concretos de cada região se torna possível maximizar o aproveitamento dos recursos existentes e garantir uma melhor coordenação e co-responsabilização respectivamente das iniciativas e instituições públicas e privadas envolvidas.

Esta imperatividade de políticas desenvolvidas ao nível regional e local é particularmente ajustada à realidade do Alentejo, uma região que apresenta, no contexto português, uma situação de desemprego elevada e persistente, descoincidente com a evolução registada no resto do território nacional e em particular no continente.

Neste contexto, o Governo, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 8/99, de 9 de Fevereiro, adoptou um plano regional de emprego que permitiu adequar ao Alentejo os objectivos nacionais do PNE, minorando

o impacte social negativo do desemprego nessa região e combatendo a incidência do fenómeno.

Tendo em conta que a evolução do emprego na área metropolitana do Porto tem apresentado características desfavoráveis, expressas designadamente em níveis de desemprego superiores à média nacional, foi em 1999 lançado um Plano Regional de Emprego nesta área metropolitana, assegurando por essa via a adaptação da estratégia nacional de emprego às respectivas particularidades.

Em ambos os quadros territoriais encontram-se já a ser desenvolvidas as iniciativas de carácter nacional previstas no PNE, designadamente no pilar da empregabilidade. Porém, no âmbito desse mesmo pilar, mas sobretudo na área do apoio à criação de emprego e de empresas, são programadas diversas iniciativas que permitem adaptar medidas de carácter geral, bem como certas acções inovadoras. Dada a sua relevância para o desenvolvimento da estratégia nacional de emprego procede-se à sua apresentação sumária na introdução de cada um dos pilares.

Neste âmbito, cumpre registar a entrada em vigor do Plano Regional de Emprego para a Madeira, por iniciativa do Governo Regional da Madeira, bem como do Plano Regional de Emprego para os Açores, por iniciativa do Governo Regional dos Açores.

Na sequência dos planos regionais para o emprego lançados em 1999, e com o objectivo de reforçar as intervenções concebidas e dinamizadas a partir das especificidades regionais e locais potenciando uma melhor aplicação da estratégia definida a nível nacional para fazer face aos problemas de emprego e desemprego mais prementes, encontram-se em fase de elaboração mais dois Planos Regionais para o Emprego: o da Península de Setúbal e o de Trás-os-Montes e Alto Douro.

9 — Os quatro pilares — A situação nacional e as prioridades

9.1 — Os quatro pilares

A abordagem do Plano Nacional de Emprego (PNE) desenvolve-se, no quadro da estratégia atrás explicitada, de forma solidária com os quatro pilares que sustentam a estratégia europeia de emprego: melhorar a empregabilidade, desenvolver o espírito empresarial, incentivar a capacidade de adaptação dos trabalhadores e das empresas, e reforçar as políticas de igualdade de oportunidades.

A generalidade dos objectivos específicos do PNE articulam-se intimamente com o pilar da empregabilidade, não obstante existir uma elevada centralidade na construção de percursos tipificados de inserção, aptos a favorecer um acompanhamento individual dos candidatos ao emprego, bem como o intenso reforço que se pretende alcançar em termos de formação, educação e formação ao longo da vida. A melhoria das condições de empregabilidade é vista como um poderoso instrumento para melhorar a adequação entre a oferta e a procura de trabalho, tendo em vista elevar os níveis e a qualidade do emprego.

A promoção do espírito empresarial, sendo naturalmente tributária do reforço da eficácia de múltiplos instrumentos, irá ser particularmente estimulada pela forte aposta na criação de uma relação mais amigável do tecido empresarial com a Administração Pública, na promoção de um quadro fiscal favorável à iniciativa empresarial, e no esforço de racionalização das políticas públicas, de forma a alcançar-se um quadro mais favorável à criação de empresas e à inovação.

O reforço da adaptabilidade, igualmente favorecido por vários dos objectivos específicos do Plano, dependerá, numa importante medida, da capacidade de dar corpo a parcerias sociais que promovam uma mais forte presença da formação de activos no seio das unidades empresariais, nomeadamente as de pequena e média dimensão.

Por seu turno, o pilar da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres tem vindo a ser desenvolvido com uma forte relevância da sua transversalidade em relação aos diversos instrumentos que darão corpo ao Plano.

Em 2001 foram acrescidos às orientações para as políticas de emprego dos Estados membros cinco objectivos horizontais, visando incorporar na Estratégia Europeia para o Emprego as prioridades definidas nos Conselhos Europeus de Lisboa e da Feira e com o objectivo de assegurar a coerência com a nova meta estratégica para a Europa de se tornar na economia do conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos.

Estes novos objectivos visam a criação de condições de pleno emprego numa sociedade do conhecimento e atravessam os quatro pilares da Estratégia, terão igualmente reflexo no conteúdo do PNE e referem em particular:

- A — o pleno emprego na União Europeia em 2010;
- B — o desenvolvimento de estratégias globais de aprendizagem ao longo da vida;
- C — a intensificação do papel dos parceiros sociais no processo do Luxemburgo;
- D — o equilíbrio da estratégia entre os quatro pilares;
- E — a consolidação do processo de elaboração de indicadores comuns.

9.2 — Os novos desafios para 2001

Como já referido no número anterior a EEE integrou, nas orientações para as políticas dos Estados membros em 2001, as conclusões da Cimeira de Lisboa e definiu como principais desafios para o processo do Luxemburgo, neste contexto:

- Preparar a transição para uma economia do conhecimento;
- Modernizar o modelo social europeu, investindo nas pessoas e combatendo a exclusão social;
- Promover a igualdade de oportunidades.

Para além dos novos objectivos transversais, a EEE, embora mantendo a estrutura em quatro pilares, introduziu novos temas, nomeadamente o combate aos estrangulamentos no mercado de trabalho, a qualidade do emprego e a higiene e segurança no trabalho.

Ao mesmo tempo, o número de objectivos quantificados cresce substancialmente, não só à escala europeia (para além das metas já existentes relativas ao combate ao desemprego de jovens e adultos e à activação dos desempregados, foram introduzidas metas europeias relativas às taxas de emprego, ao combate, ao abandono escolar precoce, à participação na aprendizagem ao longo da vida, à literacia digital e à redução das diferenças entre taxas de desemprego masculina e feminina). Para além de estarem vinculados às metas já referidas, os Estados membros são convidados a definir metas nacionais para a integração de grupos desfavorecidos,

para a redução da carga fiscal sobre o trabalho e dos custos laborais não salariais e para o aumento do número de serviços de apoio a crianças e dependentes.

Ao nível nacional e perante a situação globalmente positiva a nível dos indicadores quantitativos do mercado de emprego, prefigura-se para o país um novo ciclo para a política de emprego abrangendo um conjunto de áreas prioritárias, transversalmente abrangidas pelas ideias de qualidade, responsabilidade e rigor:

- Qualidade do emprego;
- Melhoria das competências dos trabalhadores através da qualificação;
- Qualidade da intervenção dos serviços públicos;
- Responsabilidade dos beneficiários de apoios sociais para aproveitarem oportunidades;
- Responsabilidade social dos empregadores;
- Rigor no cumprimento do quadro normativo existente ou a acordar entre os parceiros sociais.

Um primeiro eixo de intervenção — a nível da qualidade do emprego e do rigor — situa-se a nível da regulação do mercado de trabalho e aí serão prioritários o combate ao trabalho ilegal — nomeadamente o trabalho clandestino, o trabalho infantil e os falsos recibos verdes — e uma maior atenção à problemática dos contratos a prazo, numa tripla abordagem de aprofundamento do conhecimento sobre a realidade efectiva neste campo — nomeadamente quanto à sua composição e aos seus efeitos — de reforço das acções de fiscalização e de criação de incentivos à passagem do contrato a prazo para o contrato sem prazo.

Um segundo eixo centra-se nas questões da qualificação, em particular no âmbito da formação contínua e da educação e formação de adultos.

Um terceiro eixo centra-se no recentramento das políticas activas na promoção da empregabilidade, com vista a combater os desajustamentos no mercado de trabalho, em complementaridade com as políticas de protecção social e de luta contra a pobreza.

Tendo em conta as novas prioridades definidas quer à escala nacional quer à escala europeia e integrando-as com as anteriormente consideradas, identificam-se como áreas a merecer particular atenção no âmbito do PNE para 2001 as seguintes:

- Fortalecimento do apoio à formação contínua, na dupla perspectiva da formação ao longo da vida dos indivíduos e do desenvolvimento da adaptabilidade das empresas às mudanças estruturais da economia, com particular atenção aos domínios das tecnologias da informação e da comunicação e envolvendo os parceiros sociais de modo mais activo;
- Prosseguimento da melhoria do sistema educativo nomeadamente através da generalização progressiva das formações profissionalmente qualificantes e da adequação da formação de professores a novos conteúdos curriculares, designadamente os que se prendem com conhecimentos e competências informáticas, e a metodologias que promovam o ensino experimental e a aproximação à vida activa;
- Dinamização da criação de emprego no sector de serviços, aumentando a qualidade e a diversidade de oferta no sector, nomeadamente através da satisfação de necessidades ainda existentes, quer ao nível das empresas, quer ao nível dos serviços pessoais;

Encorajamento da abordagem em parceria das questões relacionadas com a modernização da organização do trabalho, com vista ao estabelecimento de compromissos concretos entre os parceiros sociais a todos os níveis adequados;

Reforço do combate às várias formas de trabalho ilegal, nomeadamente ao trabalho clandestino, ao trabalho infantil e ao falso trabalho independente;

Reforço da promoção da empregabilidade dos desempregados, numa nova relação entre benefícios sociais no desemprego e na pobreza e as obrigações dos cidadãos.

Mantém-se a estratégia de abordagem transversal das questões de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, na perspectiva da participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e familiar, contemplando a indispensabilidade de compensar a desvantagem das mulheres no que se refere às condições de acesso e participação no mercado de trabalho e a desvantagem dos homens no que se refere às condições de participação na vida familiar.

10 — Os grandes objectivos do PNE para 2001

À semelhança de 2000, a economia portuguesa deverá crescer a uma taxa real de 3% em 2001, de acordo com as previsões do Ministério das Finanças de Abril de 2001, estimando-se um diferencial de crescimento face à UE (3,1%)⁽²⁾ em cerca de -0,1 pp.

Cenário macroeconómico para 2001

Evolução anual real (percentagem)

	2000	2001
PIBpm	3,3	3,0
Consumo privado	3,1	2,7
Consumo público	4,0	1,0
FBCF	5,4	6,4
Procura interna	3,6	3,3
Exportações (incluindo turismo)	7,9	7,6
Importações (incluindo turismo)	7,5	7,1
Deflador do PIB	3,0	3,6
Deflador consumo privado	2,9	2,9

Fonte: MF, *Previsões de Abril de 2001*.

Tanto a procura interna como a procura externa registarão um abrandamento, continuando o ritmo de crescimento da economia portuguesa a ser impulsionado especialmente pelas exportações e pelo investimento, contribuindo para a melhoria dos equilíbrios da economia portuguesa.

Não obstante os factores de incerteza (evolução da economia americana, dos mercados financeiros, dos preços do petróleo, efeitos nos preços internos à UE), o dinamismo esperado da produção e da procura interna da UE deverá induzir a continuação de um crescimento sustentado das exportações nacionais.

A procura interna abrandará o seu ritmo de crescimento em resultado, especialmente, de uma desaceleração do aumento real do consumo público e, em menor grau, do consumo privado, já que, para o investimento, como se referiu, as previsões apontam para um acréscimo superior observado em 2000.

O consumo privado deverá manter um crescimento relativamente elevado, sustentado pelo aumento do rendimento disponível real, que se encontra associado quer à evolução favorável do emprego, quer dos salários líquidos reais, quer, ainda, à redução dos impostos sobre as famílias com baixos rendimentos decorrente da reforma fiscal do imposto sobre o rendimento de pessoas singulares (IRS).

O investimento deverá manter um forte ritmo de crescimento, impulsionado pela procura externa, por um elevado crescimento do investimento público e pela continuação de um clima favorável à actividade empresarial.

A taxa de inflação média, medida pelos preços no consumo, deverá manter-se idêntica à observada em 2000 (2,9%) no pressuposto de um crescimento dos salários reais consentâneo com o da produtividade e dos preços internacionais das matérias-primas.

A evolução favorável da actividade económica e os esforços desencadeados ao nível do PNE perspectivam um comportamento favorável do mercado do emprego português, com a continuação do crescimento líquido do emprego (1%), com a progressiva aproximação da taxa de emprego dos 70%, até 2005, e a manutenção da taxa de desemprego abaixo dos 5%.

Taxa de crescimento do PIB real, do emprego e do PIB real/emprego

	1999	2000	2001
PIBpm real	3,0	3,3	3,0
Taxa de crescimento do emprego	1,8	1,7	1,0
Taxa de crescimento do PIB real/emprego ...	1,2	1,6	2,0

Fontes:

INE, *Contas Nacionais e Inquérito ao Emprego*.
MF, *Previsões de Abril de 2001*.

A produtividade, com níveis ainda bastante reduzidos em comparação com os restantes países comunitários, à semelhança das remunerações médias do trabalho, deverá ser o principal impulsionador do processo de crescimento económico, perspectivando-se um acréscimo mais intenso do que em anos anteriores, o que se traduzirá numa evolução mais moderada dos custos do trabalho por unidade produzida, favorecendo o objectivo de melhoria da posição competitiva da economia portuguesa.

Conforme já foi referido no número anterior, cresceu em 2001 o número de objectivos quantificados previstos na EEE, quer definidos a nível europeu, quer a nível nacional. O quadro seguinte sintetiza o conjunto de metas inscritas nas diferentes directrizes.

Directrizes	Metas
1	<p>Garantir uma nova oportunidade a todos os desempregados antes de completarem 6 (jovens) ou 12 meses de desemprego.</p> <p>Proporcionar, até 2002, um plano pessoal de emprego a todos os desempregados de longa duração inscritos nos centros de emprego.</p> <p>Garantir a todos os jovens com menos de 21 anos, inscritos nos centros de emprego, que não concluíram o ensino básico ou, tendo concluído aquele, não concluíram o secundário, uma formação facilitadora da sua integração na vida activa.</p> <p>Garantir a realização de 16 500 estágios profissionais para jovens, à luz do objectivo da igualdade de género.</p>

Directrizes	Metas
2	Manter o peso de formação profissional para desempregados em pelo menos 20 %, quer de desempregados, quer de desempregados em formação e medidas similares.
4	<p>Garantir a frequência do ensino pré-escolar a todas as crianças de 5 anos de idade e a 75 % das crianças de 3 e 4 anos até 2006, construindo e equipando mais 1800 salas nesse período.</p> <p>Elevar para 40 % o peso dos alunos em cursos tecnológicos, profissionais, de especialização e outros de vocação profissionalizante ao nível do ensino secundário, sensibilizando-os para as áreas que ajudem a reduzir a segmentação do mercado de trabalho.</p> <p>Reduzir para metade, até 2010, o número de jovens entre os 18 e os 24 anos que apenas dispõem de nove ou menos anos de escolaridade e não participam em acções de educação e formação complementares.</p> <p>Assegurar que, até 2006, todos os jovens até aos 18 anos de idade, quer se encontrem ou não em situação de trabalho, possam frequentar percursos de educação ou de formação que permitam a obtenção de níveis crescentes de escolaridade ou de qualificação profissional, devidamente certificados.</p> <p>Aumentar a formação da população empregada por forma a atingir em 5 anos 10 % de formandos no total dos activos empregados, com equilíbrio entre os sexos.</p> <p>Todos os trabalhadores deverão ter um número mínimo de vinte horas de formação certificada em 2003 e de trinta e cinco horas em 2006.</p> <p>Criar 84 centros de reconhecimento e validação de competências básicas até 2006.</p> <p>Abranger pelo menos 26 000 aprendizes em acções de formação em alternância no âmbito do sistema de aprendizagem, encorajando a representação do sexo sub-representado.</p>
5	<p>Disponibilizar de postos públicos de acesso à Internet em todas as freguesias do País em 2003.</p> <p>Multiplicar, pelo menos por 10 em cada ano, os conteúdos portugueses na Internet nos próximos três anos.</p> <p>Certificar, até 2006, com o diploma de competências básicas em TIC, 2 milhões de pessoas.</p> <p>Atingir em 2003 o rácio de um computador por 20 alunos e em 2006 o rácio de um computador por 10 alunos, nas escolas com o 3.º ciclo do ensino básico.</p> <p>Ligar à Internet todas as escolas até ao final de 2001.</p> <p>Incentivar a produção e apoiar a aquisição pelas escolas de conteúdos educativos <i>multimedia</i> de qualidade a introduzir nas disciplinas dos ensinos básico e secundário de modo a atingir 200 produtos certificados em 2006.</p> <p>Assegurar a formação técnica e pedagógica dos professores dos ensinos básico e secundário na utilização, em contexto pedagógico, do equipamento informático em uso nas escolas, até ao final de 2002.</p> <p>Incluir conteúdos nos domínios das TIC em 50 % das acções de formação contínua, com um mínimo de vinte horas e com um peso na duração das acções de pelo menos 10 %, nas quais importa promover a participação equilibrada de homens e mulheres.</p>
7	<p>Garantir o acesso a programas de inserção social a todos os beneficiários do RMG que estejam em condições de neles participar.</p> <p>Acrescer em 25 % (entre 1997 e 2002) a participação de pessoas com deficiência em medidas de política activa.</p>
9	Apoiar a criação de 12 000 postos de trabalho através de medidas activas de tipo <i>start up</i> , tendo em atenção o equilíbrio quanto às questões de género na atribuição dos apoios.
11	<p>Promover a criação de 5000 postos de trabalho/ano, à escala local e em iniciativas de base empresarial.</p> <p>Abranger 30 000 pessoas/ano em acções no âmbito do Mercado Social de Emprego.</p>

Directrizes	Metas
12	Redução progressiva da taxa do imposto sobre o rendimento das pessoas colectivas (IRC) até se fixar em 25 % em 2005.
17	Reduzir, em 25 %, até 2003 as diferenças entre as taxas de desemprego das mulheres e dos homens, e em percentagem pelo menos igual no grupo jovem.
18	<p>Garantir a frequência do ensino pré-escolar a todas as crianças de 5 anos de idade e a 75 % das crianças de 3 e 4 anos até 2006, construindo e equipando mais 1800 salas nesse período.</p> <p>Garantir o acolhimento efectivo de 100 000 crianças até aos 3 anos em creches.</p>

11 — O enquadramento financeiro

Ao desenvolvimento do Plano Nacional de Emprego estão afectos recursos dispersos por diversas fontes e sedes institucionais tendo em conta nomeadamente a transversalidade do PNE relativamente a um conjunto de políticas sectoriais. Contando com um importante apoio financeiro de diferentes programas operacionais no âmbito do QCA III, a previsão de despesa pública em medidas integradas no PNE estima-se para 2001 em cerca de 280 milhões de contos, enquanto que a perda de receitas públicas decorrente de medidas no âmbito das políticas fiscal e de segurança social se estima em 70 milhões de contos.

O quadro seguinte destaca os valores dos recursos financeiros afectos às medidas que consubstanciam as principais prioridades no âmbito do PNE para 2001.

Recursos financeiros afectos às principais prioridades no âmbito do plano nacional de emprego em 2001

Pilares e medidas	Orçamento (1000 contos)
Pilar 1:	
Combate ao desemprego	81 372,2
Qualificação e inserção de jovens desempregados	27 005,0
Qualificação e inserção de adultos desempregados	30 168,2
Mercado social de emprego	9 679,7
Grupos desfavorecidos	14 519,3
Formação ao longo da vida e sociedade de informação	87 016,0
Transição para a vida activa	23 906,9
Formação contínua	45 980,8
Formação de professores	11 548,6
Sociedade da informação	5 579,6
Pilar 2 — Desenvolvimento do espírito empresarial:	86 749,3
Apoios à criação de empresas	31 192,9
Desenvolvimento local	17 025,9
Desenvolvimento organizacional	38 530,5
Pilar 4 — Igualdade de oportunidades	3 247,0

12 — A promoção e o acompanhamento do Plano

A promoção e o desenvolvimento do Plano exigem uma grande concentração de esforços por parte do Estado e dos parceiros sociais. Do lado dos poderes públicos, tendo em conta o carácter transversal do Plano,

vários ministérios estão envolvidos na sua dinamização e divulgação. As Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira participam neste processo, desenvolvendo o Plano através de planos regionais de emprego devidamente adaptados às respectivas especificidades territoriais.

Considerando a especial relevância do Ministério do Trabalho e da Solidariedade neste processo, foi neste Ministério criada uma estrutura especificamente vocacionada para a dinamização do Plano. A nível interno, este dispositivo promove a articulação com responsáveis locais pelo desenvolvimento do Plano, para tal mandatados, numa base progressiva, junto de todos os centros de emprego. A nível externo, esta estrutura articula com o grupo de trabalho e a Comissão de Acompanhamento do Plano Nacional de Emprego.

No plano interministerial, cabe justamente à Comissão de Acompanhamento do Plano Nacional de Emprego a responsabilidade de monitorização do processo, em estreita relação com os gabinetes ministeriais envolvidos.

Do ponto de vista institucional e paralelamente ao envolvimento directo na sua execução, a participação dos parceiros sociais no acompanhamento do Plano, quer em termos de avaliação, quer em termos de discussão dos seus ajustamentos, é promovida ao nível da Comissão Permanente da Concertação Social (CPCS).

Tendo em vista o reforço dessa participação foi constituído em 1999 um grupo de trabalho tripartido para acompanhamento técnico do desenvolvimento do PNE.

Na linha do disposto no n.º 9 da resolução de Conselho relativa às directrizes para o Emprego em 1998, no sentido de o contributo dos parceiros sociais para a «aplicação das directrizes e a promoção de um elevado nível de emprego» ser «objecto de uma avaliação periódica» são semestralmente apresentados e avaliados, no âmbito da CPCS, relatórios sobre a execução do Plano.

PARTE II

Linhas directrizes

Objectivos horizontais — Criar condições para o pleno emprego numa sociedade de conhecimento

A — Intensificar as oportunidades de emprego e oferecer incentivos adequados a todos os cidadãos que pretendam empreender uma actividade remunerada com vista à transição para o pleno emprego, tendo em conta os diferentes pontos de partida dos Estados membros e reconhecendo o facto de que o pleno emprego é uma meta da política económica nacional em geral. Para tal os Estados membros deverão considerar a hipótese de definir metas nacionais para o aumento da taxa de emprego, a fim de contribuir para os objectivos europeus globais de se atingir até 2010 uma taxa de emprego global de 70% em termos globais e superior a 60% para as mulheres. Na prossecução desta metas, o objectivo de aumentar a qualidade do emprego deverá igualmente ser tido em consideração.

Em Portugal, nos últimos anos, o mercado de emprego tem vindo a ser marcado por bons desempenhos, em termos quantitativos, tanto ao nível da participação na actividade como das taxas de emprego e desemprego.

A taxa de emprego (15-64 anos) aumentou de 62,5% em 1995 para 67,4% em 1999⁽³⁾, situando-se signifi-

cativamente acima da observada para a média europeia (62,1% em 1999). Esse comportamento favorável foi visível quer para homens [4,5 pontos percentuais (pp), entre 1995 e 1999] quer, ainda com maior intensidade, para as mulheres (5,3 pp, de 1995 para 1999). Em 1999, a taxa de emprego dos homens atingia os 75,7% e a das mulheres os 59,6%, apresentando qualquer delas um valor superior ao da UE (71,6% para os homens e 52,6% para as mulheres).

O crescimento da taxa de emprego em Portugal foi visível em todos os grupos etários, sendo que o maior crescimento ocorreu no grupo dos 15-24 anos (7,9 pp, 8,7 pp no caso dos homens e 7,2 pp no das mulheres). Contudo, mesmo ao nível dos grupos etários mais elevados (55-64 anos e 65 e mais), onde a situação portuguesa já era bastante favorável, quando comparada com a média europeia, a taxa de emprego aumentou.

De referir que em Portugal, estes valores da taxa de emprego são obtidos com um recurso ainda muito pouco significativo ao emprego a tempo parcial, quando comparados com a média europeia. A taxa de emprego equivalente a tempo completo era em 1999 de 64,6% em Portugal e de 56,6% na UE.

Por sectores de actividade, embora os serviços se tenham vindo a comportar como o motor do crescimento do emprego, sobretudo nos últimos três anos, a respectiva taxa de emprego (36,2%, em 1999) continua relativamente aquém da registada para a média da UE (41,5%, em 1999).

Por outro lado, a composição sectorial dos serviços em Portugal difere significativamente da média europeia, observando-se que a taxa de emprego é mais elevada no caso português em actividades como o «comércio e reparações» e os «hotéis e restaurantes», enquanto que noutras existe um défice relativo importante, como é o caso do «imobiliário e locação», dos «outros serviços» e dos «transportes e comunicações». Daí que, como é referido no *Joint Employment Report 2000*, Portugal apresenta um forte potencial de criação de emprego nos serviços.

A nível global constata-se que Portugal já apresentava, em 1999, valores para a taxa de emprego superiores aos acordados na Cimeira de Estocolmo, para atingir em Janeiro de 2005 na UE (57% para a taxa de emprego feminina e 67% para a global). Neste contexto, Portugal propõe-se, pelo menos, manter, de forma sustentada, o nível da taxa de emprego global e feminino que se tem vindo a registar, potenciando o crescimento do emprego qualificado nos serviços.

Também relativamente aos trabalhadores mais velhos (55-64 anos), em 2000 a taxa nacional (51,6%) já estava acima da meta estabelecida em Estocolmo para 2010 (50%). O objectivo nacional é assim manter os níveis de participação já atingidos para este grupo etário.

A Cimeira de Lisboa estabeleceu uma ligação indissociável entre o pleno emprego, medido através das taxas de emprego, e a melhoria da sua qualidade. A qualidade num sentido amplo, que engloba as qualificações dos trabalhadores e empregadores, os salários, a higiene e segurança no local de trabalho, condições de trabalho, entre outros. Esta noção de qualidade aparece associada ao debate sobre o reforço e a modernização do modelo social europeu, uma vez que a transição para uma economia do conhecimento pressupõe, entre outros, a prevenção das novas formas de precariedade e do combate à exclusão.

A qualidade do emprego em Portugal, não obstante os progressos realizados, é um factor de vulnerabilidade,

quando medido por qualquer dos indicadores atrás referidos. Neste contexto, o novo ciclo da política de emprego pauta-se, sobretudo a partir de 2000, pelo signo da qualidade.

Nas novas opções da política de emprego incluem-se como prioritários o combate ao trabalho ilegal — nomeadamente o trabalho clandestino, ao trabalho infantil e o falso trabalho independente — e uma maior atenção à problemática dos contratos a prazo, numa tripla abordagem de aprofundamento do conhecimento sobre a realidade efectiva neste campo, de reforço das acções de fiscalização e de criação de incentivos à passagem do contrato a prazo para o contrato sem prazo (directriz 9).

Um segundo eixo centra-se nas questões da qualificação, em particular no âmbito da formação contínua e da educação e formação de adultos (v. directrizes 4 e 5, objectivo transversal C e a Estratégia para a Aprendizagem ao Longo da Vida, em anexo).

Um terceiro eixo centra-se no recentramento das políticas activas na promoção da empregabilidade, com vista a combater os desajustamentos no mercado de trabalho, em complementaridade com as políticas de protecção social e de luta contra a pobreza (directrizes 6 e 7).

B — Os Estados membros devem desenvolver estratégias de aprendizagem ao longo da vida globais e coerentes, a fim de ajudar os cidadãos a adquirir e actualizar as competências exigidas pelas mutações económicas e sociais ao longo de todo o ciclo de vida. Em especial, as estratégias deverão abranger o desenvolvimento de sistemas de ensino básico, secundário e superior, ensino permanente e formação profissional de jovens e adultos, a fim de melhorar a sua empregabilidade, adaptabilidade e competências, bem como a sua participação na sociedade do conhecimento. Essas estratégias deverão articular a responsabilidade partilhada das autoridades públicas, empresas, parceiros sociais e indivíduos, com prestações relevantes da sociedade civil, a fim de contribuir para a realização de uma sociedade do conhecimento. Neste contexto, os parceiros sociais deverão negociar e acordar medidas no sentido de melhorar a educação e a formação contínua de adultos e, assim, reforçar a adaptabilidade dos trabalhadores e a competitividade das empresas. Para tal, os Estados membros devem fixar metas nacionais para o aumento dos investimentos em recursos humanos, bem como para a participação em acções de educação e formação contínua, formal ou não formal e acompanhar regularmente os progressos realizados no sentido da consecução desses objectivos.

No quadro das conclusões da Cimeira Extraordinária de Lisboa e do Conselho Europeu de Santa Maria da Feira foi atribuído um novo ênfase ao papel da aprendizagem ao longo da vida como instrumento fundamental para o desenvolvimento da cidadania, da coesão social e do emprego. A aprendizagem ao longo da vida surge como uma componente básica do modelo social europeu.

Neste contexto, às prioridades definidas nas directrizes para o emprego para 2000, relativamente ao desenvolvimento da aprendizagem ao longo da vida e das competências em tecnologias da informação e comunicação, foi dado um novo enfoque nas orientações para 2001.

O conceito de aprendizagem ao longo da vida, que havia sido definido no âmbito da Estratégia Europeia

para o Emprego, contempla «todas as actividades de aprendizagem, formal ou informal, adquirida de forma contínua com o objectivo de aumentar os conhecimentos, as qualificações e as competências». Este conceito inclui, nomeadamente:

- Educação e formação inicial;
- Formação profissional contínua (formação no posto de trabalho, formação à distância, *e-learning*, auto-formação, conferências, etc.);
- Educação e formação superior (universitária e não universitária).

A debilidade da estrutura habilitacional do emprego, a insuficiência e ou ausência de certificação dos saberes adquiridos em contextos não formais e informais, a necessidade de aquisição e actualização dos conhecimentos e competências e, simultaneamente, a necessidade de uma modernização em áreas profissionais ligadas a sectores de ponta, reconhecendo-se que para o mesmo indivíduo as situações de «qualificado» e «não qualificado» se podem suceder no tempo, impõe que as exigências ao nível da estratégia integrada de aprendizagem ao longo da vida sejam bastante significativas. Não podemos deixar de considerar igualmente as novas exigências ligadas à transição para a sociedade do conhecimento e da informação, sobretudo ao nível das tecnologias da informação e comunicação.

Neste sentido, mais do que implementar medidas fragmentadas para a educação e formação, Portugal tem vindo a apostar numa estratégia integrada e coordenada de aprendizagem ao longo da vida que evidencia um grande esforço tanto ao nível da educação e formação inicial como ao nível da formação contínua. Esta estratégia não esquece igualmente as questões da transição da escola para a vida activa, do reconhecimento e validação dos saberes informais, entre outros. Como elementos transversais surge a aposta nas tecnologias da informação e comunicação e a promoção da igualdade de oportunidades. Pretende-se, desta forma, progredir para uma sociedade onde a aprendizagem ao longo da vida constitua a base para o desenvolvimento dos conhecimentos, das competências e das qualificações e na qual se deverá promover uma estratégia integrada de inovação favorável ao reforço da competitividade, do crescimento sustentado e da criação de mais e melhores empregos.

Em Portugal, as necessidades de formação ultrapassam a reciclagem ou o aperfeiçoamento profissionais; elas requerem ainda um grande esforço de educação e formação de nível básico, o que pressupõe uma estreita articulação entre os sistemas de educação e de formação profissional. Estas questões estão patentes ao longo do pilar 1, onde estão integradas as medidas que visam promover e reforçar a empregabilidade dos jovens e adultos empregados e desempregados, por forma a manter e ou facilitar o (re)ingresso no mercado de emprego, minimizando o risco de desemprego, nomeadamente de desemprego de longa duração.

Relativamente aos jovens, a estratégia de aprendizagem ao longo da vida reflectida no PNE contempla um conjunto de medidas previstas, no âmbito do sistema de educação e formação, que visa alargar e melhorar a qualidade da educação e formação inicial, com o propósito de promover a inserção e o reforço da sua empregabilidade.

Dado que em Portugal muitos jovens abandonam a escola sem concluir a escolaridade obrigatória, a redução

e tendencial erradicação do abandono escolar precoce aparece como uma prioridade do País. Neste sentido, avançou-se com um programa de combate à exclusão escolar e social na educação básica que se consubstancia na introdução dos currículos alternativos, destinados a crianças e jovens com características comportamentais e de aprendizagem problemáticas e que correm o risco de abandono escolar, na constituição dos territórios educativos de intervenção prioritária (TEIP), que visa criar um espaço privilegiado para o estabelecimento de parcerias com outras entidades e no desenvolvimento de projectos que visam a melhoria da qualidade educativa e a promoção da igualdade de acesso e de sucesso escolares.

No entanto, há muitos jovens que abandonam o sistema sem a escolaridade mínima obrigatória e que atingem a idade adulta nestas condições. Para estes jovens e adultos sem a escolaridade obrigatória tem vindo a apostar-se numa formação profissional flexível assente em unidades capitalizáveis e que confere uma dupla certificação (escolar e profissional). Esta resposta resulta do trabalho de parceria entre o Ministério da Educação e o Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Ao nível da transição para a vida activa, após a escolaridade obrigatória, os sistemas educativo e formativo oferecem:

Uma formação qualificante para o emprego de um ano (9.º ano+1), preparando a sua transição para a vida activa e certificando os novos conhecimentos escolares, para efeitos de prosseguimento de estudos, se findo esse período, vierem a alterar a sua opção;

Uma formação inicial qualificante e com dupla certificação (escolar e profissional), de que são exemplo os cursos do sistema de aprendizagem, os das escolas de turismo e os de formação sócio-profissional. Esta formação engloba componentes de natureza sócio-técnica, técnica e formação prática em contexto de trabalho;

Uma formação inicial para a qualificação profissional que confere uma certificação profissional.

Ao nível do ensino secundário e superior, com vista a facilitar a transição de jovens para a vida activa, institucionalizou-se um programa de estágios nos cursos tecnológicos, um programa de estágios no ensino superior e o desenvolvimento de projectos específicos para a promoção do sucesso educativo e da empregabilidade em cursos do ensino superior.

No que diz respeito à formação contínua, na dupla perspectiva da formação ao longo da vida dos indivíduos e do desenvolvimento da adaptabilidade das empresas às mudanças estruturais da economia, com particular atenção aos domínios das tecnologias da informação e da comunicação, estão igualmente previstas diversas medidas que visam igualmente a recuperação dos défices de habilitações escolares.

No caso dos adultos, o sistema de formação profissional, maioritariamente financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE), tem vindo a observar também progressos sucessivos que passam pelo processo de acreditação das entidades formadoras, pelo processo de certificação profissional dos formadores e pela revisão das regras de acesso ao financiamento.

A Estratégia de Aprendizagem ao Longo da Vida e o PNE prevêem ainda um conjunto de medidas destinadas aos adultos com baixas habilitações e qualifi-

cações, nomeadamente o desenvolvimento de percursos formativos orientados para a actualização, reciclagem e aperfeiçoamento profissional, partindo das competências previamente adquiridas por via formal ou informal, na óptica da capitalização dos saberes adquiridos no sector profissional de origem e a promoção de modalidades de formação assentes no traçado de percursos formativos à medida das necessidades e dos contextos sócio-profissionais dos candidatos.

A meta para a formação contínua prevê o aumento da formação da população empregada por forma a atingir em cinco anos (1998-2002) 10% de formandos no total dos activos empregados, com equilíbrio entre os sexos.

Contudo, a redução do défice de habilitações e qualificações da população com vista a generalizar o acesso a uma sociedade do conhecimento a todos os cidadãos, tal como foi afirmado na Cimeira de Lisboa, impõe que se potenciem todos os modos de acesso ao conhecimento e que se estimulem as empresas e os indivíduos para a importância e necessidade da formação, sobretudo no domínio das TIC. Também aqui estão no terreno um conjunto de instrumentos que visa contribuir para este objectivo. Está igualmente fixada uma meta que prevê a inclusão de conteúdos nos domínios das TIC em 50% das acções de formação contínua, com um mínimo de vinte horas e com um peso na duração das acções de pelo menos 10%.

Contemplando todo este conjunto de questões relativas à promoção da empregabilidade e à adaptabilidade dos trabalhadores foi assinado pelo Governo e parceiros sociais em Fevereiro de 2001 um acordo sobre política de emprego, mercado de trabalho, educação e formação. Este acordo surge no sentido de o Governo e de os parceiros sociais conjugarem esforços por forma a desenvolver uma estratégia de promoção do emprego com qualidade e sustentabilidade, que tem como prioridades o combate aos défices de escolarização e qualificação profissional, a promoção da qualidade do emprego e a intervenção através de políticas activas integradas de emprego, formação e trabalho na resposta ao desemprego.

Neste contexto, ficou estabelecido, entre outros, que a partir de 2002 pelo menos 10% dos trabalhadores de cada empresa devem participar em acções de formação contínua e que todos os trabalhadores deverão ter um número mínimo de vinte horas de formação certificada em 2003 e de trinta e cinco horas em 2006. Tendo em conta a importância das TIC foram fixadas outras metas em função dos públicos alvo.

Portugal aposta, igualmente, num conjunto de medidas com vista à promoção da empregabilidade dos grupos particularmente desfavorecidos numa óptica de mercado aberto para todos e desenvolvimento pessoal, social e profissional. Nestas medidas incluem-se, entre outras, a formação social e profissional e a educação e formação com certificação escolar e profissional.

Interrelacionado com a promoção do espírito empresarial, a Estratégia da Aprendizagem ao Longo da Vida contempla a inserção nos *curricula* do sistema educativo de componentes formativas que venham a ter reflexos no plano das atitudes, nomeadamente ligadas à valorização do espírito empreendedor.

Estão igualmente previstas, e mesmo no terreno, diversas acções destinadas a favorecer o acesso das mulheres à formação.

Um outro aspecto importante e que está contemplado na Estratégia para a Aprendizagem ao Longo da Vida

relaciona-se com a validação social da formação profissional, que se apresenta, juntamente com a certificação de competências formais e informais, como domínios prioritários de actuação com vista a aumentar o incentivo para a aprendizagem permanente.

C — Os Estados membros deverão desenvolver uma relação de parceria global com os parceiros sociais com vista à execução, acompanhamento e seguimento a dar à estratégia de emprego. Convidam-se os parceiros sociais a todos os níveis a intensificar a sua acção em apoio do processo do Luxemburgo. No âmbito do quadro global e dos objectivos definidos nas presentes orientações, exortam-se os parceiros a desenvolver, em conformidade com as tradições e práticas nacionais, os seus próprios processos de execução das orientações que relevam da sua responsabilidade, a identificar as questões que irão negociar e a dar regularmente conta dos progressos conseguidos, no contexto dos planos de acção nacionais se assim o desejarem, bem como do impacto das suas acções no emprego e no funcionamento do mercado laboral. Os parceiros sociais a nível europeu são convidados a definir o seu próprio contributo e a acompanhar, incentivar e apoiar os esforços empreendidos a nível nacional.

Portugal instituiu, desde a fase de elaboração do PNE, na participação dos parceiros sociais em todas as fases de elaboração, acompanhamento, avaliação e revisão anual do PNE, tendo sido criado, no âmbito da Comissão Permanente da Concertação Social, um grupo técnico de acompanhamento no PNE, constituído pela coordenação nacional e pelos representantes de empregadores e trabalhadores, no âmbito do qual são discutidas as opções de política nacionais e os resultados da implementação dessa política.

Ainda na fase de elaboração do PNE, os parceiros sociais assinaram uma declaração conjunta em que, para além de aceitarem a importância do PNE e valorizarem a sua participação no acompanhamento e avaliação da respectiva execução, se comprometiam a negociar, aos níveis adequados, acordos tendentes a modernizar a organização do trabalho, assumindo o compromisso de promoverem a dinamização da negociação colectiva.

Já no ano de 2001 foram assinados acordos tripartidos sobre política de emprego, mercado de trabalho, educação e formação e sobre condições de trabalho, higiene e segurança no trabalho e combate à sinistralidade.

D — Ao traduzir as orientações para o emprego em políticas nacionais, os Estados membros prestarão a devida atenção aos quatro pilares e aos objectivos horizontais, definindo as respectivas prioridades de forma equilibrada, de modo a respeitar a natureza integrada e o idêntico valor das orientações. Os planos de acção nacionais desenvolverão a estratégia para o emprego (adoptando uma abordagem de integração do objectivo da igualdade de oportunidade entre os sexos), comportando uma identificação do conjunto de políticas assente nos quatro pilares e nos objectivos horizontais, que deverá esclarecer o modo como as iniciativas públicas no âmbito das diferentes orientações serão estruturadas por forma a alcançar os objectivos de longo prazo. Ao implementar a estratégia, serão tidas em conta, em termos de política ou metas diferenciadas, a dimensão regional e as disparidades regionais, no pleno respeito da prossecução das metas nacionais e do princípio da igualdade de tratamento. Do mesmo

modo, será pertinente que os Estados membros, sem prejuízo do quadro geral, centrem os esforços, em particular em certas dimensões da estratégia, a fim de ir ao encontro de necessidades específicas decorrentes da situação do seu mercado de trabalho.

O desenho da estratégia nacional de emprego em resposta às orientações para o emprego teve sempre em conta os quatro pilares. O crescimento sustentado das taxas de emprego e a redução das taxas de desemprego só serão possíveis com um sistema produtivo moderno e competitivo e os objectivos e prioridades definidos no pilar I só serão exequíveis se no âmbito dos pilares II e III estiverem garantidas as condições de funcionamento às empresas que sustentem essa criação e manutenção de emprego.

Ao mesmo tempo existe uma intercomunicação intensa entre objectivos e instrumentos no âmbito das diferentes directrizes e, por exemplo o apoio à criação de emprego ao nível local, contribui simultaneamente para o desenvolvimento local, para o apoio ao desenvolvimento do espírito empresarial e para a melhoria da empregabilidade. A aprendizagem ao longo da vida é igualmente um tema que apresenta este carácter transversal como aliás foi reconhecido em 2001 pela própria EEE.

Não obstante, o diagnóstico do PNE identificou um conjunto de características estruturais no sistema de emprego português, em particular o baixo nível de habilitações/qualificações da população portuguesa, que, apesar da evolução favorável dos indicadores de emprego e desemprego, poderia constituir a prazo um estrangulamento ao desenvolvimento económico e, consequentemente, à sustentabilidade do emprego.

A criação ou manutenção da empregabilidade dos portugueses tornou-se uma das prioridades estratégicas da política de emprego em Portugal e o desenho do Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social, no âmbito do QCA III, corporizou essa opção, assente em três linhas de acção — preventiva, precoce e reparadora — que disponibilizam instrumentos de apoio financeiro à formação profissional à generalidade dos activos, independentemente da sua situação de partida.

Esta prioridade nacional, integrada na Estratégia Nacional de Aprendizagem ao Longo da Vida, que se explicita detalhadamente em documento autónomo apresentado em anexo, incorpora igualmente as preocupações com a literacia digital, nomeadamente através do estabelecimento de uma meta que obriga à presença de conteúdos mínimos TIC nas acções de formação.

Os parceiros sociais assinaram recentemente um acordo sobre política de emprego com o Governo em que foram assumidas metas para a formação contínua dos trabalhadores em termos de horas mínimas de formação anual a conceder a todos os trabalhadores (directriz 4).

Uma segunda prioridade, no actual contexto de altas taxas de emprego e baixas taxas de desemprego, diz respeito à integração no mercado de trabalho de pessoas em situação ou em risco de exclusão social, nomeadamente os beneficiários de medidas de protecção social em programas de luta contra a pobreza e a exclusão social. Trata-se de públicos com especificidades que implicam de uma maneira geral intervenções específicas, algumas delas a montante da integração no mercado de trabalho, mas para os quais o acesso ao emprego é o elemento chave para a sua plena inserção social.

O Plano para a Inserção Social abordará de forma integrada todas as intervenções sectoriais a considerar e a política de emprego terá aí sem dúvida um papel estratégico.

A terceira prioridade actual da política de emprego em Portugal prende-se com as questões da qualidade do emprego, nomeadamente no que diz respeito às condições e relações de trabalho, nomeadamente ao combate a várias formas de trabalho ilegal e ao desenvolvimento de melhores condições de higiene e segurança no trabalho (D 14).

O enquadramento jurídico das relações de trabalho tem vindo a ser revisto, sempre na perspectiva de conciliação entre flexibilidade e segurança, com base em decisões concertadas com os parceiros sociais. Cabe ao Estado a função fiscalizadora do cumprimento da lei e o combate a situações de trabalho ilegal — falso trabalho independente, abuso das situações de trabalho precário, trabalho clandestino, trabalho ilegal de menores — é prioritário para a elevação da qualidade do emprego, num contexto quantitativamente favorável.

Também as questões de higiene e segurança foram alvo recentemente de um acordo entre parceiros sociais e Governo em que, para além de algumas medidas de curto prazo, foi concertada a elaboração de um plano nacional de acção para a prevenção, de médio prazo, o qual, enquanto mecanismo de intervenção concertada e de partilha de responsabilidades entre o Estado e os parceiros sociais integrará um diagnóstico de necessidades, carências e áreas prioritárias de intervenção, a definição de uma política nacional de prevenção de riscos profissionais e de combate à sinistralidade, em cuja execução participarão o Estado e os parceiros sociais, e a estruturação de uma rede de prevenção de riscos profissionais que integre todas as entidades público-administrativas com atribuições na matéria e eventualmente outras entidades tripartidas ou de natureza não pública.

Simultaneamente, apoiar o desenvolvimento da actividade empresarial, nomeadamente em sectores considerados de interesse estratégico para a economia nacional e para a redução das assimetrias regionais, e em iniciativas indutoras da criação de postos de trabalho e que contribuam para a inovação tecnológica e para a investigação científica nacional, é igualmente prioritário não apenas para a política económica, mas igualmente para a estratégia de inovação e através, quer de incentivos financeiros, quer da política fiscal, quer ainda através da disponibilização de serviços de informação, de formação e de consultoria esse apoio público está concretizado. Desburocratizar todas as formas de contacto entre as empresas e a Administração Pública e simplificar o processo de licenciamento das novas empresas e outros procedimentos administrativos associados ao funcionamento das empresas são igualmente formas de apoio ao desenvolvimento da actividade empresarial que se vêm desenvolvendo no âmbito da modernização administrativa do Estado em curso.

A participação feminina no mercado de emprego é em Portugal mais elevada do que a média europeia, estando a taxa de emprego das mulheres em 2000 acima do objectivo europeu estabelecido para 2010.

Por iniciativa da presidência portuguesa da União Europeia, foi aprovada em 29 de Junho de 2000, a resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social reunidos no seio do Conselho relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens

na actividade profissional e na vida familiar, nos termos da qual:

- O princípio da igualdade entre homens e mulheres implica a indispensabilidade de compensar a desvantagem das mulheres no que se refere às condições de acesso e participação no mercado de trabalho e a desvantagem dos homens no que se refere às condições de participação na vida familiar, decorrentes de práticas sociais que ainda pressupõem o trabalho não remunerado emergente dos cuidados à família como uma responsabilidade principal das mulheres, e o trabalho remunerado inerente à vida económica como responsabilidade principal dos homens;
- O objectivo da participação equilibrada dos homens e das mulheres na actividade profissional e na vida familiar, em paralelo com o objectivo da participação equilibrada dos homens e das mulheres no processo de decisão, constituem dois pressupostos particularmente relevantes para a igualdade entre mulheres e homens.

Neste sentido a melhoria das condições de apoio à conciliação da vida profissional e familiar é prioritária, nomeadamente através da disponibilização de serviços de acolhimento e prestação de cuidados a dependentes.

A expansão das redes de creches, actividades de tempos livres (ATL) e de estabelecimentos de ensino pré-escolar são os principais instrumentos ao serviço desta prioridade.

Para além das medidas específicas, a igualdade de oportunidades tem vindo a ser abordada de forma transversal em todo o Plano Nacional de Emprego, procurando-se um equilíbrio entre géneros em todas as medidas disponíveis no âmbito da política de emprego.

O diagnóstico do sistema de emprego português identificou importantes assimetrias regionais no território continental, no que diz respeito às características nos mercados de emprego regionais. Esta constatação levou à decisão da criação de Planos Regionais de Emprego em regiões específicas, os quais se desenvolvem em articulação com o Plano Nacional, para cujos objectivos e metas concorrem. Foram já implementados dois planos regionais, no Alentejo e na área metropolitana do Porto, estando presentemente em preparação os da Península de Setúbal e de Trás-os-Montes e Alto Douro.

As Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores têm planos regionais próprios, integrados à escala regional e co-financiados por programas específicos para as respectivas regiões, no âmbito do Quadro Comunitário de Apoio (QCA).

Ao nível da territorialização da gestão das medidas de emprego, Portugal lançou em simultâneo com o Plano Nacional de Emprego as redes regionais para o emprego, enquanto método para promover a intervenção concertada em zonas dotadas de identidade sócio-económica, no sentido de resolver problemas de emprego e qualificação, consensualmente identificados como prioritários, com base numa melhor articulação dos recursos disponíveis. O seu objectivo é, assim, sem maior sobrecarga institucional, gerar a criação de sinergias para concentrar as forças locais na resolução dos problemas prioritários, melhorando a utilização dos programas e medidas existentes. A sua expansão foi gradual ao longo de três anos e, no final de 2000 estava concluída a cobertura territorial do continente.

A composição institucional das redes regionais para o emprego é diversa em função das características e recursos da área e ainda em função dos problemas regionalmente identificados como prioritários, devendo assegurar a participação das entidades mais representativas e com relevância local para a acção desenvolvida. Podem ser parceiros nas redes regionais para o emprego os serviços desconcentrados da Administração Pública, as autarquias locais e suas associações, as associações empresariais e sindicais, as associações de desenvolvimento local e similares, as instituições particulares de solidariedade social e entidades de utilidade pública, os estabelecimentos de ensino e centros de formação profissional, de investigação e de transferência de tecnologia, os representantes das empresas significativas ao nível regional.

E — Os Estados membros e a Comissão deverão consolidar a elaboração de indicadores comuns, a fim de adequadamente se avaliarem os progressos no âmbito dos quatro pilares e se reforçar o estabelecimento de parâmetros de referência e a identificação de boas práticas. Solicita-se aos parceiros sociais que elaborem indicadores e parâmetros de referência e bases de dados estatísticas de apoio adequados, para avaliar os resultados das acções pelas quais são responsáveis.

Com o fim de tornar o desenvolvimento e o acompanhamento do Plano Nacional de Emprego uma missão contínua, global, participada e transparente foi criado um grupo de trabalho interministerial cuja missão é de preparar e analisar regularmente os vários indicadores (de comportamento, de política e estruturais) que fazem parte da EEE e do PNE.

Pilar I — Melhorar a empregabilidade

A melhoria da empregabilidade continua uma das prioridades fundamentais da política de emprego em Portugal, pois apesar da evolução positiva dos indicadores de emprego e desemprego verificada nos últimos quatro anos, determinados grupos continuam a revelar particulares dificuldades de acesso ao mercado de emprego, nomeadamente os jovens, as mulheres e os desempregados de longa duração.

Com o objectivo de responder às metas europeias de oferecer uma nova oportunidade a todos os desempregados antes que completassem 6 (jovens) ou 12 (adultos) meses de inscrição, foi introduzido o acompanhamento individual dos desempregados em metodologias de abordagem precoce do desemprego que permitem, ao serviço público de emprego, o acompanhamento individualizado de desempregado jovem (INSERJOVEM) ou adulto (REAGE) e a construção do respectivo perfil de inserção, de modo a viabilizar uma resposta adequada às necessidades individuais e potenciadora da efectiva integração no mercado de trabalho.

O crescimento dos valores de execução da generalidade das medidas de emprego e formação ilustra o aumento de eficácia dos serviços públicos de emprego.

Existe, porém, um número porventura excessivo de medidas de política activa em Portugal. A simplificação e sistematização dessas medidas constitui uma prioridade política para 2001.

As metodologias foram sendo progressivamente introduzidas, ao longo de três anos, em simultâneo com a criação das redes regionais para o emprego, cobrindo presentemente todo o território continental, e estando

inscrita no Plano deste ano a extensão da metodologia REAGE aos desempregados de longa duração, igualmente de forma gradual, abrangendo progressivamente as redes que já têm as metodologias em execução há pelo menos 24 meses.

A empregabilidade enquanto capacidade de encontrar ou manter um emprego tem todavia uma abrangência mais vasta do que as situações de desemprego. Foi este o conceito adoptado na construção do Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS), no âmbito do qual estão previstas três grandes linhas de actuação prioritária, definidas em função das características dos públicos e das respectivas situações perante o mercado de emprego:

- A actuação preventiva: abrangendo um conjunto de acções destinadas a públicos em fase de transição para o mercado de trabalho e nele já inserido, das quais se destacam a formação de jovens e a formação contínua de adultos;
- A actuação precoce: abrangendo um conjunto de acções que consubstanciam uma actuação precoce junto dos desempregados de modo a permitir o seu rápido reingresso no mercado de trabalho e assim prevenir o desemprego de longa duração;
- A actuação reparadora: abrangendo um conjunto de acções visando a integração socio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção.

O conceito de empregabilidade estende-se assim a toda a população activa e ainda a grupos de inactivos que desejam entrar no mercado de trabalho e o POEFDS prevê linhas de financiamento para acções a desenvolver junto de todos estes públicos, nomeadamente nas áreas de apoio ao emprego e à formação profissional, e do desenvolvimento social, garantindo assim o apoio do Fundo Social Europeu a grande parte das medidas previstas neste pilar.

A formação profissional, e em particular a formação profissional de activos empregados, é um elemento chave neste contexto, dado o papel relevante que tem na aquisição e actualização de competências que permitam o acesso e a permanência no mercado de trabalho, nomeadamente as que se relacionam com a literacia digital, em relação à qual se estabeleceram a nível europeu e na sequência das conclusões da Cimeira de Lisboa metas exigentes para um prazo muito curto.

O desenvolvimento generalizado de competências relacionadas com a sociedade de informação é uma preocupação transversal à maioria das medidas inscritas neste pilar, com particular destaque para as a desenvolver nas áreas da educação e da formação em todas as fases da aprendizagem ao longo da vida.

Neste quadro, a actuação preventiva junto do segmento jovem adquire reforço, nomeadamente através dos programas dirigidos ao desenvolvimento das novas competências necessárias à inserção no mercado de trabalho e da preparação para perfis profissionais mais flexíveis enquanto agentes de mudança.

Por outro lado, a intervenção precoce no combate à exclusão social e a comportamentos de risco aconselha o acolhimento de medidas de ressocialização junto dos jovens, destinadas a recuperar, em tempo útil, situações de ruptura, designadamente com a escola e a sociedade. Neste âmbito situa-se também o conjunto de acções que, na área da educação não formal, podem assumir-se

como preventivas e ou de recuperação de trajectórias individuais e de grupo, bem como indutoras de valores cívicos e de coesão social.

A articulação entre as políticas de protecção social e de emprego é igualmente uma das prioridades em Portugal, integrando o direito aos benefícios com o dever de participação em medidas de inserção, nomeadamente nos campos da educação, da formação e do emprego.

Novos problemas vêm entretanto surgindo no mercado de trabalho português, nomeadamente o que se prende com ofertas de emprego por satisfazer, por falta de candidatos a emprego. A melhoria do ajustamento entre a oferta e a procura de emprego é uma prioridade política para o ano de 2001 e, para além da melhoria de intervenção dos serviços públicos de emprego neste campo, o recurso ao trabalho de estrangeiros, desde que em condições dignas e de igualdade com os nacionais, pode contribuir para minorar o desajustamento.

Combater o desemprego dos jovens e prevenir o desemprego de longa duração

Directriz 1

Proporcionar uma nova oportunidade a todos os desempregados antes de completarem 6 meses de desemprego no caso dos jovens e 12 meses no caso dos adultos, sob a forma de formação, reconversão, experiência profissional, emprego ou qualquer outra medida que favoreça a sua empregabilidade, incluindo, de um modo geral, orientação profissional e aconselhamento individuais, com vista a uma integração efectiva no mercado de trabalho.

Estas medidas de prevenção e de empregabilidade deverão combinar-se com medidas destinadas a reduzir o desemprego de longa duração, promovendo a sua reinserção no mercado de trabalho.

Neste contexto, os Estados membros deverão prosseguir a modernização dos seus serviços públicos de emprego através, nomeadamente, do acompanhamento dos programas realizados, da fixação de prazos bem claros e de uma reciclagem adequada do pessoal. Os Estados membros deverão igualmente estimular a cooperação com outros produtores de serviços, de modo a imprimir maior eficácia à estratégia de prevenção e activação.

Enquadramento. — Ao longo dos últimos três anos foi desenvolvido em Portugal um importante esforço no sentido de responder aos objectivos de combate ao desemprego de jovens e adultos, nomeadamente através da adopção por parte dos serviços públicos de emprego de metodologias de abordagem precoce do desemprego (INSERJOVEM e REAGE) que permitem o acompanhamento individualizado e a construção de perfis de inserção específicos de modo a viabilizar respostas adequadas às necessidades individuais e potenciadoras da efectiva integração no mercado de trabalho dos candidatos a emprego.

A introdução destas metodologias foi faseada ao longo de três anos e articulada territorialmente com a criação das redes regionais para o emprego, estruturas que, dinamizando parcerias locais para o emprego, contribuíram para a criação de sinergias potenciadoras do envolvimento de um maior número de actores na solução dos problemas de emprego e do crescimento das respostas disponíveis à escala local.

As metodologias INSERJOVEM e REAGE foram objecto, no ano 2000, de avaliações de eficácia através de inquéritos aos abrangidos pelas metodologias e aos que não responderam à solicitação do centro de

emprego, com o objectivo de identificar os pontos fracos e fortes emergentes do trabalho já desenvolvido, com vista a melhorar a eficácia e a eficiência das medidas.

Também a nível europeu as metodologias foram objecto de uma avaliação interpares, com o objectivo de avaliar o seu potencial de transferibilidade para outros Estados membros, no âmbito do processo de identificação e disseminação de boas práticas.

Simultaneamente o serviço público de emprego procedeu a vários ajustamentos organizacionais, nomeadamente ao nível do sistema de informação e da constituição de equipas multidisciplinares nos centros de emprego, no sentido de criar condições objectivas de resposta a todos os desempregados inscritos, jovens ou adultos, antes de decorridos 6 ou 12 meses de inscrição respectivamente.

Presentemente todo o território continental está já coberto pela aplicação das metodologias aos desempregados jovens e adultos e esta vai ser gradualmente estendida aos desempregados de longa duração.

Não obstante a tendência decrescente do volume e das taxas de desemprego (total, das mulheres e dos jovens) verificada em Portugal nos últimos anos, estavam desempregados no final de 2000 cerca de 198 700 indivíduos, maioritariamente mulheres, e dos quais cerca de 30,4% menores de 25 anos. Embora o volume do desemprego de longa duração tenha igualmente descido entre 1998 e 1999, em 2000 registou um acréscimo, tendo o seu peso no total do desemprego atingido os 41,5%, no final de 2000. Estes indicadores mostram, mesmo numa conjuntura globalmente favorável, a persistência de vulnerabilidades estruturais relacionadas com as particulares dificuldades de acesso ao mercado de emprego dos jovens e das mulheres e também com o elevado peso do desemprego de longa duração, a justificar intervenções específicas dirigidas a estes grupos.

Prioridades:

Combater o desemprego juvenil, através nomeadamente da melhoria da sua empregabilidade, com base no reforço das medidas de:

Formação qualificante para jovens, certificável e incluindo componentes cívicas e de TIC. No caso de jovens sem a escolaridade obrigatória inclui também uma equivalência escolar;

Estágios profissionalizantes e outras medidas que permitam a aproximação ao desempenho profissional;

Apoio à contratação de jovens;

Prevenir e combater o desemprego de longa duração, promovendo a melhoria da empregabilidade dos candidatos a emprego, nomeadamente através de medidas de:

Formação profissional, melhorando a qualificação de base ou inserindo lógicas de reconversão;

Apoio à criação de emprego, com particular destaque para a criação de auto-emprego;

Aumentar o acesso ao emprego das mulheres desempregadas, nomeadamente através de:

Majoração sistemática das medidas de apoio ao emprego nas profissões significativamente marcadas pela discriminação de género.

Objectivos/metast:

- Garantir uma nova oportunidade a todos os desempregados antes de completarem 6 (jovens) ou 12 meses de desemprego;
- Proporcionar, até 2002, um plano pessoal de emprego a todos os desempregados de longa duração inscritos nos centros de emprego;
- Garantir a todos os jovens com menos de 21 anos, inscritos nos centros de emprego, que não concluíram o ensino básico ou, tendo concluído aquele, não concluíram o secundário, uma formação facilitadora da sua integração na vida activa;
- Garantir a realização de 16 500 estágios profissionais para jovens, à luz do objectivo de igualdade de género.

Instrumentos:

- 1.1 — Metodologias INSERJOVEM e REAGE;
- 1.2 — Qualificação inicial para jovens;
- 1.3 — Plano Nacional de Estágios;
- 1.4 — Apoios à contratação para jovens e desempregados de longa duração;
- 1.5 — Apoios à criação do próprio emprego;
- 1.6 — Formação profissional para desempregados;
- 1.7 — Programas ocupacionais;
- 1.8 — Incentivos à contratação sem termo no final do primeiro contrato a termo.

Indicadores:

- Indicador de esforço (para jovens e para adultos);
- Taxa de não concordância (para jovens e para adultos);
- Taxa de influxo em DLD (para jovens e para adultos).

Uma abordagem mais favorável ao emprego: sistemas de prestações, fiscalidade e formação

Directriz 2

Cada Estado membro:

Procederá à reapreciação e, sempre que conveniente, à reforma dos respectivos sistemas fiscal e de prestações no sentido de reduzir a espiral de pobreza e criar incentivos para que os desempregados ou as pessoas inactivas procurem e aceitem empregos, ou medidas para aumentar a sua empregabilidade e para que os empregadores criem novos postos de trabalho;

Procurará aumentar sensivelmente a proporção de desempregados e pessoas inactivas que beneficiam de medidas activas capazes de melhorar a sua empregabilidade, tendo em vista a sua efectiva integração no mercado de trabalho e melhorará os efeitos, os resultados e a relação custo-eficácia de tais medidas;

Promoverá medidas para que as pessoas desempregadas ou inactivas adquiram ou actualizem competências, nomeadamente em tecnologias de informação e comunicação, facilitando o seu acesso ao mercado de trabalho e reduzindo as inadequações de competências. Para tal cada Estado membro fixará uma meta para a adopção de medidas activas que envolvam educação, formação ou medidas equivalentes propostas aos desempregados, visando assim atingir gradualmente a média dos três Estados membros mais avançados e, pelo menos, 20%.

Enquadramento. — O nível global de protecção social no desemprego não prefigura, em Portugal, uma situação de desincentivo à procura e à aceitação de empregos, tendo em conta, nomeadamente, a duração das prestações e o grau de cobertura do universo dos desempregados relativamente baixa em termos europeus.

No ano de 1999 foi alterada a legislação relativa ao sistema de protecção no desemprego, no sentido, nomeadamente, de melhorar as possibilidades de activação dos desempregados subsidiados, facilitando o acesso a acções de formação profissional e a formas de emprego a tempo parcial, para além de manter medidas já existentes, como os programas ocupacionais e a criação do próprio emprego.

Algumas medidas activas de promoção de emprego têm o suporte financeiro em isenções ou reduções de contribuições sistema de segurança social no caso dos apoios à contratação de jovens, de desempregados de longa duração e de pessoas com deficiência.

Também a permanência ou o reingresso no mercado de trabalho são apoiados pela segurança social, estando criadas taxas diferenciadas para o caso dos trabalhadores com mais de 65 anos que se mantenham activos ou dos pensionistas que mantenham cumulativamente uma actividade (Decreto-Lei n.º 199/99, de 8 de Junho).

Por outro lado, a articulação entre a política de emprego e a política de protecção social constitui um dos eixos prioritários da estratégia nacional, garantindo o duplo objectivo de melhorar a integração social de determinados grupos sociais e de aumentar o número de trabalhadores potenciais, num quadro de baixas taxas de desemprego e de efectiva escassez de mão-de-obra em determinados sectores e profissões.

O rendimento mínimo garantido, prestação do regime não contributivo da segurança social, criado em 1996 (Lei n.º 19-A/96), que visa combater as formas extremas de pobreza, tem, entre as suas condições de atribuição, o compromisso, por parte do beneficiário, assumido em contrato, de subscrever e prosseguir o programa de inserção previsto na lei, nomeadamente através da disponibilidade activa para o trabalho ou para se integrar em acções de formação ou de inserção profissional.

A aquisição ou actualização de competências é um elemento chave para a empregabilidade dos indivíduos e, em coerência, as medidas de política activa integram cada vez mais componentes de formação, anteriores ou simultâneas a componentes de inserção ou de experiência de trabalho, ajustadas e adequadas às características dos públicos a que se destinam.

A identificação de um conjunto de competências básicas foi um elemento importante para a construção de conteúdos formativos para adultos e para o desenho de percursos formativos modulares ajustados ao balanço de competências de cada formando.

Prioridades:

- Intensificar a presença de medidas activas para desempregados, melhorando a sua qualidade;
- Flexibilizar a gestão das medidas passivas por forma a facilitar os processos de reinserção profissional de desempregados;
- Melhorar o desempenho dos sistemas de protecção social, facilitando o acesso ao emprego.

Objectivos/metast:

- Manter o peso de formação profissional para desempregados em pelo menos 20% quer de

desempregados, quer de desempregados em formação e medidas similares;

Acrescer o peso das medidas activas oferecidas a desempregados, sem comprometer a melhoria das prestações de desemprego.

Instrumentos. — Todas as medidas activas de emprego e formação para desempregados ou inactivos, destacando-se:

- 2.1 — Orientação profissional de 3.º nível;
- 2.2 — Formação profissional para desempregados, desfavorecidos e outros grupos especiais;
- 2.3 — Programas ocupacionais;
- 2.4 — Empresas de inserção;
- 2.5 — Inserção-emprego, para beneficiários do RMG;
- 2.6 — Estímulo à oferta de emprego;
- 2.7 — Combate à fraude nas prestações sociais;
- 2.8 — Programa de Promoção do Emprego Temporário na Administração Pública, para jovens e desempregados de longa duração.

Indicadores:

- Taxa de activação (por tipo de medida);
- Taxa de retorno ao desemprego (por tipo de medida);
- Taxa de inserção no emprego (por tipo de medida).

Desenvolver uma política para fomentar o envelhecimento activo

Directriz 3

Os Estados membros, se for caso disso em conjunto com os parceiros sociais, desenvolverão políticas de envelhecimento activo, visando reforçar a capacidade de os trabalhadores mais velhos permanecerem no mercado de trabalho pelo período mais longo possível e intensificar os incentivos nesse sentido, nomeadamente:

Adoptando medidas positivas destinadas a manter a capacidade de trabalho e as competências dos trabalhadores mais velhos, nomeadamente num mercado de trabalho assente no conhecimento, em particular através do acesso suficiente a acções de educação e formação, a introduzir fórmulas de trabalho flexíveis incluindo, por exemplo, o trabalho a tempo parcial se tal for a opção dos trabalhadores e aumentar a sensibilização dos empregadores para as potencialidades destas pessoas; e Revendo os sistemas fiscais e de prestações, para reduzir os desincentivos e tornar mais aliciante a continuação da participação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho.

Enquadramento. — A taxa de emprego para o grupo etário dos 55-64 anos era em 2000 em Portugal de 51,6%, o que ultrapassa a meta europeia estabelecida na Cimeira de Estocolmo para 2010 (50%).

Segundo estimativas da OCDE, o peso dos trabalhadores com mais de 60 anos, que em 1995 representavam 7,7% da população activa, pode atingir 25,1% em 2030, o que coloca Portugal perante um problema de envelhecimento da população trabalhadora.

Para dar resposta a este desafio é necessário reforçar a capacidade de adaptação dos trabalhadores, desenvolvendo as competências necessárias para a sua manutenção no mercado de trabalho e desincentivar a retirada precoce. No âmbito do acordo sobre política de emprego, mercado de trabalho, educação e formação, Governo e parceiros sociais acordaram promover ati-

tudes favoráveis a uma formação profissional de requalificação e reconversão, tendo em conta particularmente evitar a saída precoce do mercado de trabalho, salvaguardando as opções individuais e os interesses dos trabalhadores e das empresas e criar incentivos à requalificação profissional dos trabalhadores de empresas em reestruturação, como forma de travar as actuais tendências de saída antecipada.

Com vista a estimular a permanência no mercado de trabalho foi implementado um regime de flexibilidade da idade da pensão de velhice que prevê a redução do montante da pensão de velhice em caso de antecipação e uma bonificação no referido montante para os beneficiários que a requeiram com idade superior a 65 anos.

Prioridades:

Estimular a permanência dos trabalhadores mais idosos no mercado de trabalho.

Objectivos/metasp:

- Manter acima dos 50% a taxa de emprego no escalão etário dos 55 aos 64 anos;
- Sensibilizar a opinião pública para os problemas de envelhecimento demográfico e para a importância do envelhecimento em actividade.

Instrumentos:

3.1 — Redução das contribuições para a segurança social no caso dos trabalhadores que recebem uma pensão de reforma ou invalidez;

3.2 — Regime de flexibilidade da pensão de velhice;

3.3 — Campanhas de divulgação e promoção do envelhecimento activo destinadas ao público em geral e às empresas;

3.4 — Promoção, junto dos parceiros sociais, da iniciativa de remoção dos conteúdos das convenções colectivas de trabalho que desincentivam a permanência no mercado de trabalho.

Desenvolver competências para o novo mercado de trabalho no contexto da aprendizagem ao longo da vida

Directriz 4

Solicita-se por conseguinte aos Estados membros que melhorem a qualidade dos respectivos sistemas de educação e formação, bem como os programas escolares relevantes, através nomeadamente da prestação de orientação apropriada no contexto tanto da formação inicial como da aprendizagem ao longo da vida, da modernização e maior eficácia dos sistemas de aprendizagem e da formação em alternância, e incentivem o desenvolvimento de centros locais de aprendizagem multiusos, a fim de:

Dotar os jovens de aptidões básicas relevantes para o mercado de trabalho e necessárias à aprendizagem ao longo da vida;

Reduzir a iliteracia dos jovens e dos adultos e reduzir substancialmente o número de jovens que abandonam o sistema escolar precocemente. Deverá também ser prestada particular atenção aos jovens com dificuldade de aprendizagem e com problemas educacionais. Neste contexto, os Estados membros desenvolverão medidas com vista a reduzir para metade, até 2010, o número de jovens entre os 18 e os 24 anos que apenas dispõem de educação de nível secundário inferior a não participam em acções de educação e formação complementares;

Promover condições que facilitem um melhor acesso dos adultos, nomeadamente os que trabalham com contratos atípicos, à aprendizagem ao longo da vida, com vista ao aumento da proporção de adultos em idade activa (25-64 anos) que, a qualquer momento, participam em acções de educação e formação. Os Estados membros deverão estabelecer metas para o efeito.

A fim de facilitar a mobilidade e incentivar a aprendizagem ao longo da vida, os Estados membros deverão melhorar o sistema de reconhecimento de qualificações, conhecimentos e competências adquiridas.

Enquadramento. — Não obstante os progressos realizados nos últimos anos, Portugal apresenta, quando comparado com os restantes países da UE, uma estrutura de habilitações em que continua a dominar o peso dos níveis de instrução mais baixos, em resultado de défices acumulados de escolarização da população. Embora a situação melhore consideravelmente quando se considera apenas os grupos etários mais jovens (15-24 anos), para os quais a taxa de participação escolar se apresenta já bastante mais próxima da média comunitária, mesmo assim é bastante elevada a proporção dos que não possuem um nível superior aos nove anos de escolaridade.

Por outro lado, e nos grupos etários mais baixos, é preocupante o abandono escolar e a entrada precoce no mercado de trabalho, sem as qualificações mínimas, de um elevado número de jovens, configurando algumas vezes situações ilegais de trabalho infantil ou de menores.

A análise cruzada das qualificações da população empregada com os níveis de habilitações escolares, permite observar um baixo nível de habilitações literárias em todos os níveis de qualificação, o que indicia potenciais dificuldades numa rápida reconversão profissional da generalidade dos trabalhadores.

Identificar e implementar modelos de financiamento da formação que encorajem a participação dos indivíduos na aprendizagem ao longo da vida poderá ser uma forma de contribuir para ultrapassar a situação.

Não obstante, a situação real em termos de qualificações é certamente mais favorável do que a que é possível desenhar a partir da informação estatística disponível, dada a elevada e generalizada subcertificação de competências, quer das adquiridas nos subsistemas informal e não formal, quer de muitas adquiridas no sistema formal de formação, mas não contabilizada para efeitos estatísticos.

Salienta-se, neste contexto, que existem adultos portugueses que adquiriram um conjunto de competências por via das experiências profissional e de vida que não se encontram certificadas. Assim, justifica-se o esforço presentemente em desenvolvimento no sentido de colmatar o vazio existente neste domínio, através da construção gradual de um sistema de reconhecimento, validação e certificação das competências adquiridas ao longo e em todos os domínios da vida, visando a certificação escolar e profissional, o qual se estenderá a todo o território nacional, segundo critérios de densidade demográfica e de dispersão geográfica, tendo em vista o atenuar das assimetrias regionais, favorecendo a equidade de oportunidades.

Este problema estrutural, num contexto de profundas mudanças tecnológicas e organizacionais só pode ser

abordado através de uma estratégia integrada de aprendizagem ao longo da vida, abrangendo a generalidade da população, através da articulação de um conjunto de soluções desenhadas em função das especificidades dos diferentes públicos e situações de partida.

Prioridades:

- Reforçar o desenvolvimento da educação pré-escolar, da educação escolar e da formação inicial de jovens, permitindo a construção de itinerários educativos e ou de formação qualificantes, flexíveis e adaptados a novos projectos de vida e profissionais;
- Combater o abandono prematuro do sistema educativo, nomeadamente para os níveis do 2.º e 3.º ciclo do ensino básico;
- Contrariar a tendência para a inserção precoce dos jovens no mercado de trabalho, simultaneamente inimiga da qualificação e da sustentabilidade futura do emprego;
- Generalizar o acesso à educação e à formação profissional, designadamente à formação contínua;
- Consolidar a educação/formação de adultos, enquanto sistema integrado facilitador do acesso generalizado dos adultos à progressão educativa e profissional;
- Dinamizar os sistemas de reconhecimento, validação e certificação de competências, nomeadamente as adquiridas por via não formal ou informal;
- Promover a qualidade da formação, nomeadamente ao nível das práticas pedagógicas e dos conteúdos, privilegiando a inovação e introduzindo princípios de auditoria de qualidade no Sistema de Acreditação de entidades formadoras.

Objectivos/metastas:

- Garantir a frequência do ensino pré-escolar a todas as crianças de 5 anos de idade e a 75% das crianças de 3 e 4 anos até 2006, construindo e equipando mais 1800 salas nesse período;
- Dotar os jovens de competências base, nomeadamente em TIC, línguas estrangeiras, cultura tecnológica, espírito empresarial e competências sociais que lhes permitam adaptar-se à evolução social e económica;
- Elevar para 40% o peso dos alunos em cursos tecnológicos, profissionais, de especialização e outros de vocação profissionalizante ao nível do ensino secundário, sensibilizando-os para as áreas que ajudem a reduzir a segmentação do mercado de trabalho;
- Reduzir para metade, até 2010, o número de jovens entre os 18 e os 24 anos que apenas dispõem de nove ou menos anos de escolaridade e não participam em acções de educação e formação complementares;
- Assegurar que, até 2006, todos os jovens até aos 18 anos de idade, quer se encontrem ou não em situação de trabalho, possam frequentar percursos de educação ou de formação que permitam a obtenção de níveis crescentes de escolaridade ou de qualificação profissional, devidamente certificados;
- Aumentar a formação da população empregada por forma a atingir em cinco anos 10% de formandos

no total dos activos empregados, com equilíbrio entre os sexos;

Todos os trabalhadores deverão ter um número mínimo de vinte horas de formação certificada em 2003 e de trinta e cinco horas em 2006;
Criar 84 centros de reconhecimento e validação de competências básicas até 2006;

Abranger pelo menos 26 000 aprendizes em acções de formação em alternância no âmbito do Sistema de Aprendizagem, encorajando a participação do sexo sub-representado;

Consolidar e aumentar a rede de centros de recursos em conhecimento;

Desenvolver os sistemas de observação dos percursos de inserção na vida activa dos jovens saídos dos diferentes níveis de formação.

Instrumentos:

4.1 — Serviços de informação e orientação profissional;

4.2 — Territórios educativos de intervenção prioritária;

4.3 — Currículos alternativos;

4.4 — Apoios educativos especiais;

4.5 — Plano para a Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil (PEETI);

4.6 — Cláusula de formação nos contratos de trabalho de menores de 18 anos;

4.7 — Sistema de aprendizagem;

4.8 — 10.º ano profissionalizante;

4.9 — Cursos de educação-formação para jovens;

4.10 — Programa Ciência Viva;

4.11 — Formação contínua;

4.12 — Cursos de educação e formação para adultos;

4.13 — Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências;

4.14 — Sistema Nacional de Certificação;

4.15 — Sistema de Acreditação de Entidades Formadoras;

4.16 — Centros de recursos em conhecimento;

4.17 — Sistema de Recolha de Informação Estatística com vista ao acompanhamento do desenvolvimento da formação;

4.18 — Programa de Desenvolvimento e Expansão da Educação Pré-Escolar.

Indicadores:

Nível de habilitação da população;

Taxa de participação na educação e formação;

Taxa de abandono escolar.

Directriz 5

Os Estados membros visarão desenvolver a e-aprendizagem para todos os cidadãos. Em especial, assegurarão que todas as escolas tenham acesso à Internet e aos recursos multimedia até ao final de 2001, e que todos os professores necessários disponham das competências necessárias ao uso destas tecnologias até ao final de 2002, a fim de facultar a todos os estudantes uma vasta literacia digital.

Enquadramento. — Desde 1996 foi lançada em Portugal uma política para a dinamização da sociedade da informação e do conhecimento. O Livro Verde para a Sociedade de Informação é o documento estratégico de definição das principais linhas de orientação e dos vectores de intervenção dessa política, cuja execução

passa por uma estreita colaboração entre os vários ministérios, tendo em conta a abrangência e a transversalidade do objectivo de construção da sociedade da informação e do conhecimento enquanto instrumento estruturante de um novo modelo de desenvolvimento económico e social, que garanta o acesso de todos, incluindo os cidadãos com necessidades especiais, aos benefícios das novas formas de comunicação.

Um conjunto de medidas está já em curso, nomeadamente:

A criação da Rede Ciência, Tecnologia e Sociedade (RCTS) ligando as universidades, os institutos politécnicos e os institutos de investigação e desenvolvimento (I & D), com vista a promover o desenvolvimento das comunicações entre as comunidades científica, tecnológica e sócio-cultural (docentes e alunos das escolas e utentes de bibliotecas municipais e de centros de formação de professores);

O Programa Internet nas Escolas, instalando computadores *multimedia* nas bibliotecas/mediatecas de todas as escolas, públicas e privadas, do 5.º ao 12.º ano de escolaridade;

A Iniciativa Computador para Todos, visando o uso generalizado dos meios informáticos, através de benefícios fiscais na compra de material informático;

O Programa Cidades Digitais, conjunto de projectos demonstrativos das vantagens da utilização das tecnologias digitais na melhoria da qualidade de vida urbana e no reforço da competitividade económica e do emprego, ao nível de diferentes regiões;

A Iniciativa Nacional para o Comércio Electrónico, com o objectivo de criar as bases legislativas e regulamentares para a nova economia;

A Iniciativa Nacional para os Cidadãos com Necessidades Especiais, visando propiciar o usufruto dos benefícios das novas tecnologias por parte de deficientes ou outros cidadãos com necessidades especiais.

A prioridade nacional concedida ao desenvolvimento da sociedade do conhecimento e da informação articula-se com o Plano de Acção e-Europe 2002 e é suportada financeiramente pelo QCA III.

A formação de competências, a promoção das acessibilidades e conteúdos, o desenvolvimento da investigação científica e tecnológica para a sociedade de informação, a promoção do funcionamento em rede à escala regional e nacional e a modernização da Administração Pública (Estado aberto) são os eixos prioritários de intervenção da política nacional, cabendo ao uso da Internet o papel de eixo condutor do desenvolvimento desta estratégia.

O processo de construção da sociedade da informação é uma oportunidade para promover um salto qualitativo no plano da educação, cultura e formação dos cidadãos, exigindo medidas para o uso das redes electrónicas para efeitos pedagógicos, a criação de bibliotecas digitais, novas formas de difusão do património cultural e uma estratégia de equipamento acelerado das escolas e de mudança pedagógica para a era digital.

Ao mesmo tempo a literacia digital é um elemento fundamental para a empregabilidade e adaptabilidade permanente dos trabalhadores às mutações organizacionais ao nível do sistema produtivo, pelo que o desen-

volvimento de competências relacionadas com as novas tecnologias de informação e comunicação será necessariamente um vector fundamental da estratégia de aprendizagem ao longo da vida e, em particular, da formação contínua.

As novas tecnologias apresentam ainda grandes potencialidades enquanto instrumento da formação e a disseminação e utilização das TIC como suporte para o desenvolvimento da formação, nomeadamente junto de entidades formadoras tem vindo a ser dinamizada, nomeadamente, através do estabelecimento de instrumentos de suporte à animação de iniciativas de *e-learning* e de outras formas de formação à distância.

O Governo e os parceiros sociais acordaram um conjunto de objectivos e medidas no âmbito da sociedade de informação que se integram nos pontos seguintes.

Prioridades:

- Promover a acessibilidade dos cidadãos às novas tecnologias de informação e comunicação e estimular a sua utilização;
- Promover a integração curricular das novas tecnologias de informação e comunicação nas escolas e a generalização do recurso à Internet nos processos escolares de aprendizagem;
- Promover a integração de conteúdos relacionados com novas tecnologias de informação e comunicação nas acções de formação profissional, em particular na formação contínua;
- Promover a disseminação e utilização das tecnologias de informação e comunicação como suporte para o desenvolvimento da formação, nomeadamente junto das entidades formadoras e profissionais de formação.

Objectivos/metast:

- Disponibilizar postos públicos de acesso à Internet em todas as freguesias do País em 2003;
- Criar montras digitais (espaços públicos, gratuitos e com o apoio de monitores, de acesso à Internet em todas as cidades, designadamente no quadro do Programa Cidades Digitais);
- Multiplicar, pelo menos por 10 em cada ano, os conteúdos portugueses na Internet nos próximos três anos;
- Certificar, até 2006, com o diploma de competências básicas em TIC, 2 milhões de pessoas;
- Atingir em 2003 o rácio de um computador por 20 alunos e em 2006 o rácio de um computador por 10 alunos, nas escolas com o 3.º ciclo do ensino básico;
- Ligar à Internet todas as escolas até ao final de 2001;
- Incentivar a produção e apoiar a aquisição pelas escolas de conteúdos educativos *multimedia* de qualidade a introduzir nas disciplinas dos ensinos básico e secundário de modo a atingir 200 produtos certificados em 2006;
- Intensificar a introdução de produtos *multimedia* nos cursos do Sistema de Aprendizagem;
- Assegurar a formação técnica e pedagógica dos professores dos ensinos básico e secundário, na utilização, em contexto pedagógico, do equipamento informático em uso nas escolas, até ao final de 2002;
- Incluir conteúdos nos domínios das TIC em 50% das acções de formação contínua, com um

mínimo de vinte horas e com um peso na duração das acções de pelo menos 10%, nas quais importa promover a participação equilibrada de homens e mulheres;

Promover o aumento de entradas no ensino superior para Tecnologias de Informação e estimular a criação de sistemas de formação complementar (de qualquer formação superior, dupla formação, etc).

Instrumentos:

- 5.1 — Programa Internet nas Escolas;
- 5.2 — Plano Nacional TIC para a Educação;
- 5.3 — Programa de formação avançada nas áreas das tecnologias de informação;
- 5.4 — Diploma de competências básicas em tecnologias de informação;
- 5.5 — Sistema de certificação de competências em tecnologias de informação para fins profissionais;
- 5.6 — PROF 2000 — Formação à distância de professores no uso das TIC;
- 5.7 — INFORJOVEM;
- 5.8 — Montras digitais;
- 5.9 — Cybercentros;
- 5.10 — Programa Nónio — Século XXI;
- 5.11 — CANTIC — Centros de Avaliação de Novas TIC (educação inclusiva para pessoas com deficiências físicas graves).

Indicadores:

- Taxa de acesso dos estudantes aos computadores;
- Taxa de cobertura das escolas pela Internet.

Políticas activas para desenvolver a adequação das competências ao mercado de trabalho e prevenir e combater os estrangulamentos emergentes.

Directriz 6

Os Estados membros procederão de modo a, quando pertinente em cooperação com os parceiros sociais, acelerar os seus esforços no sentido de identificar e prevenir os estrangulamentos emergentes, em especial através:

- Do desenvolvimento da capacidade dos serviços de emprego para adequar as competências do mercado de trabalho;*
- Do desenvolvimento de políticas que previnam a escassez de competências;*
- Da promoção da mobilidade geográfica e profissional;*
- De uma maior eficácia no funcionamento dos mercados de trabalho, melhorando as bases de dados sobre empregos e oportunidades de aprendizagem, que deverão estar interligadas a nível europeu, fazendo uso das modernas tecnologias de informação e da experiência já disponível à escala europeia.*

Enquadramento. — Melhorar o ajustamento entre a oferta e a procura de emprego é uma prioridade política em 2001, numa conjuntura em que, não obstante o crescimento das colocações efectuadas pelo serviço público de emprego, se mantinham por preencher no final de 2000 cerca de 65 000 ofertas, oriundas de vários sectores de actividade, com particular destaque para os hotéis e restaurantes, a construção civil e o comércio por grosso e a retalho, sectores em que se procurará negociar soluções com os parceiros empresariais e sindicais, com recurso nomeadamente às políticas de qualificação e de imigração.

Por outro lado, estes desajustamentos verificam-se, não apenas ao nível sectorial e de profissões, mas são também evidentes a uma escala regional — reflectindo, entre outros aspectos, a opacidade introduzida pela segmentação e pela incerteza quanto às tendências evolutivas do mercado de emprego.

A melhoria do relacionamento com as entidades empregadoras, designadamente, no respeitante às formas de atendimento disponibilizadas a estas entidades ao nível dos centros de emprego, mas também no que concerne a promoção da imagem do serviço público de emprego junto destas e o próprio diagnóstico das suas necessidades em termos de qualificações e competências, é uma das prioridades no processo de modernização do serviço público de emprego, na medida em que se procura incrementar a taxa de penetração no mercado de emprego e, em particular, na captação de ofertas de qualidade, também através do desenvolvimento de uma estreita articulação com todas as entidades que assumam um papel relevante no mercado de trabalho.

Num contexto de rápidas mutações tecnológicas e organizacionais nos sistemas produtivos, e a incerteza a estas associada, impõe-se uma monitorização no curto-médio prazo dos défices de qualificações e competências das empresas, nos diversos mercados de trabalho relevantes (de âmbito local ou regional, por exemplo), e a sua rápida articulação com uma intervenção no domínio da orientação profissional e da oferta formativa de curta duração — por forma a acompanhar a flexibilização e a volatilidade das necessidades no mercado de trabalho.

A identificação de perfis profissionais emergentes, em transformação e em regressão permitirá estabelecer o repertório, em termos de competências a adquirir e a reconverter, contribuindo para o diagnóstico de necessidades de formação e consequente adequação dos conteúdos formativos.

A parceria e cooperação entre os SPE europeus, nomeadamente através da rede EURES, permite melhorar a visibilidade da oferta e da procura no espaço europeu e contribuir para a resolução de alguns desajustamentos nacionais através da mobilidade no espaço europeu e o recrutamento transnacional.

O recurso ao trabalho de estrangeiros pode ser uma das soluções para lidar com o aumento da pressão da oferta. Está em curso um processo de legalização de trabalhadores estrangeiros que, para além de contribuir para o ajustamento no mercado de trabalho, permite igualmente combater algumas formas de trabalho clandestino. Paralelamente foram tomadas medidas para o recrutamento, no estrangeiro, de mão-de-obra qualificada para alguns sectores deficitários, nomeadamente no Brasil e nos países do leste europeu.

Prioridades:

- Promover um maior ajustamento entre oferta e procura no mercado de trabalho;
- Disponibilizar aos cidadãos e às empresas mais e melhor informação sobre a educação, a formação e o emprego;
- Reorientar o sistema de formação profissional para áreas e conteúdos ajustados à escassez de competências;
- Promover a legalização do trabalho de imigrantes.

Objectivos/metast:

- Recolher e disseminar a informação sobre candidaturas e ofertas de emprego, através do recurso

às novas tecnologias de informação e comunicação;

Conhecer as áreas de actividade e profissões em que se regista maior escassez de mão-de-obra, com vista à reorientação dos conteúdos formativos para as áreas deficitárias;

Regularizar as situações de trabalho imigrante clandestino, em articulação com a política de imigração;

Estimular e apoiar a mobilidade geográfica e profissional.

Instrumentos:

6.1 — Livre serviço de emprego, potenciando a autonomia dos utentes do serviço público de emprego na procura de soluções de empregabilidade e emprego, com recurso às novas tecnologias de informação;

6.2 — Serviços disponíveis no sítio da Internet do serviço público de emprego, nomeadamente informação sobre oportunidades de emprego e disponibilidades de mão-de-obra, que permitam melhorar a autonomia dos utilizadores e dispensar a intermediação do centro de emprego;

6.3 — Informação e orientação profissional, em particular no âmbito do projecto «Valorização das profissões»;

6.4 — Base de dados EURES;

6.5 — Levantamento de necessidades de formação e identificação de perfis profissionais emergentes;

6.6 — Formação profissional;

6.7 — Legalização do trabalho de estrangeiros.

Combater a discriminação e promover a inclusão social através do acesso ao emprego

Directriz 7

Os Estados membros:

Identificarão e combaterão todas as formas de discriminação no acesso ao mercado de trabalho e a acções de educação e formação;

Desenvolverão percursos compostos por eficazes medidas políticas preventivas e activas destinadas a promover a inserção no mercado de trabalho de grupos e indivíduos em risco ou desvantagem, a fim de evitar a marginalização, a emergência de «trabalhadores pobres» e o deslize para a exclusão;

Implementarão medidas adequadas para satisfazer as necessidades das pessoas com deficiência, das minorias étnicas e dos trabalhadores migrantes no que respeita à sua integração no mercado de trabalho, definindo, quando apropriado, uma série de metas nacionais nesse domínio.

Enquadramento. — Alguns grupos sociais manifestam especiais dificuldades no acesso ao mercado de trabalho, nomeadamente as pessoas com deficiência, os desempregados de longa duração, as minorias étnicas, os toxicodependentes e outros cuja integração social se encontra fragilizada, em resultado de situações de pobreza, discriminação ou marginalidade social.

Não obstante o esforço desenvolvido nos últimos anos para melhorar a integração sócio-profissional das pessoas com deficiência, muito há a fazer na promoção da igualdade, relativamente à empregabilidade desta população.

Neste contexto, foi desenhado e implementado um conjunto de medidas facilitadoras da integração sócio-profissional deste grupo populacional — não esquecendo no entanto, a sua própria heterogeneidade, na medida em que a cada tipologia de deficiência podem corresponder necessidades diversas — abrangendo intervenções ao nível do desenvolvimento pessoal e profissional (informação, avaliação e orientação profissional, desenvolvimento de competências relacionais, interpessoais e técnicas) e da integração no mercado de trabalho (apoios à criação do próprio emprego ou à contratação por entidades empregadoras) e ainda intervenções complementares nomeadamente acções de informação/sensibilização junto de empregadores e da comunidade em geral.

No âmbito do Plano Nacional de Emprego foi entretanto lançada uma nova medida que garante aos trabalhadores deficientes uma quota de 5% nos processos de recrutamento da Administração Pública.

Em Portugal tem vindo a ser crescente o significado da imigração, num quadro em que a comunidade originária dos países africanos de língua oficial portuguesa (PALOP) assume uma dimensão preponderante: cerca de 45% dos cerca de 173 000 estrangeiros legalmente residentes em 1996.

As minorias étnicas e culturais, sobretudo nos segmentos menos qualificados, enfrentam graves problemas de integração social e profissional. As dificuldades de inserção na sociedade portuguesa, a situação social precarizada, a inserção social em sectores de actividade onde é mais precária a relação salarial, a existência de atitudes discriminatórias e de racismo latente, são exemplos de factores dessocializadores que afectam negativamente a integração destes grupos no mercado de trabalho.

Justifica-se, por conseguinte, a adopção de respostas que levem em devida linha de conta as especificidades das minorias étnicas e de outros grupos e pessoas em situação de desvantagem, nomeadamente os ex-toxicodependentes, desenvolvendo para o efeito acções de combate à discriminação e ao fomento da inserção destes grupos no mercado do trabalho.

Com vista a fomentar a integração social e profissional destes grupos, optou-se em Portugal por uma estratégia que inclui, por um lado, intervenções a montante do emprego, nomeadamente iniciativas integradas de desenvolvimento social de base local, em espaços particularmente deprimidos e deficitários do ponto de vista de dinamismo social, na perspectiva da promoção da cidadania através do desenvolvimento comunitário e, por outro, intervenções directamente relacionadas com a promoção da empregabilidade e do acesso ao trabalho dos grupos em causa.

A atenção dada aos jovens de zonas deprimidas do ponto de vista económico e social, designadamente com comunidades imigrantes e ou minorias étnicas, justifica-se ainda pelas condições deficitárias de percursos de socialização que exibem, quer pelo débil domínio da língua portuguesa e de outros códigos de comunicação, quer pelo deficiente desenvolvimento de valores cívicos e de cidadania, quer ainda por uma generalizada formação das ofertas de inserção e dos modelos de acesso aos serviços desadequada face a este tipo de públicos.

A iniciativa EQUAL tem vindo a desenvolver, numa lógica de parceria e apoiados em cooperação internacional, programas e projecto piloto que, numa lógica de experimentação, procuram gerar inovação para encontrar respostas mais adequadas a esta realidade.

A equiparação, para efeitos de acesso a medidas activas de emprego, a desempregados de longa duração dos inactivos que procuram (re)ingressar no mercado de trabalho, abre a este grupo a possibilidade de aceder aos apoios específicos de promoção da empregabilidade e do emprego dos DLD.

Paralelamente a articulação entre as políticas de protecção social e as políticas de emprego contribui igualmente para a progressiva inserção profissional dos beneficiários de programas de luta contra a pobreza, nomeadamente no âmbito do rendimento mínimo garantido, como foi já referido na directriz 2.

Prioridades:

- Promover a melhoria das condições de vida dos grupos populacionais em situação de maior vulnerabilidade, agindo sobre os factores de exclusão social;
- Potenciar a empregabilidade e incentivar a inserção económica e social das pessoas com deficiência;
- Promover a empregabilidade e incentivar a inserção económica e social dos grupos desfavorecidos;
- Desenvolver intervenções sociais redutoras dos factores de exclusão e incentivadoras da mediação entre grupos desfavorecidos e as instituições.

Objectivos/metastas:

- Garantir o acesso a programas de inserção social a todos os beneficiários do RMG que estejam em condições de neles participar;
- Acrescer em 25% (entre 1997 e 2002) a participação de pessoas com deficiência em medidas de política activa;
- Integrar 5000 jovens/ano, até 2003, em programas de voluntariado.

Instrumentos:

- 7.1 — Rede social para o desenvolvimento;
- 7.2 — Desenvolvimento sócio-comunitário;
- 7.3 — Inserção social e profissional de pessoas com deficiência;
- 7.4 — Majorações sistemáticas nos apoios a deficientes;
- 7.5 — Formação e inserção social e profissional de grupos desfavorecidos;
- 7.6 — Programa Inserção-Emprego;
- 7.7 — Programa Vida-Emprego;
- 7.8 — Programa Escolhas;
- 7.9 — Sistema de Voluntariado Jovem.

Pilar II — Desenvolver o espírito empresarial e a criação de emprego

Embora a recente evolução macroeconómica tenha sido acompanhada por um comportamento muito positivo do mercado de emprego, em termos de criação de emprego e redução do desemprego, persistem vários pólos de vulnerabilidade qualitativa, de sustentabilidade a prazo e de assimetrias regionais no sistema produtivo português, que conferem a este pilar uma importância particular na estratégia nacional de emprego.

A classificação de Portugal no quadro dos indicadores estruturais adoptados pela União Europeia mostra serem a produtividade e a competitividade os domínios em que o atraso estrutural do País é mais evidente.

O contexto actual de mudança acelerada por força da globalização, da integração monetária e económica,

mas também de reorganização dos mercados de bens, serviços e capitais com base nas tecnologias de informação tem de se ter tido em conta na identificação das acções prioritárias a definir para ultrapassar esse atraso e os factores da competitividade a privilegiar. A inovação económica, enquanto criação ou incorporação de novos conhecimentos ao nível dos processos, dos produtos e os serviços, da tecnologia e da organização e gestão, implica mudanças nas atitudes, nos comportamentos e nas relações sociais em espaços sociais que vão para além do âmbito da empresa.

Assim, a promoção da inovação implica a articulação de um conjunto de políticas públicas não apenas especificamente para as empresas, embora estas devam ser as protagonistas centrais do processo, mas envolvendo igualmente a ciência e tecnologia, a educação, a sociedade de informação, a formação, as finanças e a reforma da Administração Pública.

A política de inovação deverá maximizar as condições de participação na trajectória de desenvolvimento, constituindo-se simultaneamente uma política de inclusão para indivíduos, empresas e territórios e terá como objectivos gerais promover a iniciativa e a inovação empresarial visando responder ao novo quadro global e europeu, qualificar as pessoas para a inovação, melhorar as condições gerais de estímulo à inovação e reforçar o sistema nacional de inovação com base em redes nacionais e internacionais.

As principais acções a desenvolver no âmbito da política de inovação, ao nível da promoção da iniciativa e a inovação empresarial são referidas nas várias directrizes deste pilar.

No entanto elas são parte de uma estratégia integrada que apela a outras políticas sectoriais — nomeadamente a da educação e de formação e a da sociedade de informação — cujas acções referenciadas nas directrizes 4 e 5 do pilar I concorrem igualmente para o desenvolvimento da iniciativa empresarial.

Facilitar o arranque e a gestão de empresas

Directriz 8

Os Estados membros deverão dispensar especial atenção à redução sensível das despesas gerais e administrativas das empresas, nomeadamente no momento da criação e da admissão de trabalhadores suplementares. Do mesmo modo, aquando da concepção das novas regulamentações, deverão avaliar o seu impacte potencial nessas despesas gerais e administrativas suportadas pelas empresas.

Enquadramento. — O tecido empresarial português caracteriza-se, fundamentalmente, por um peso significativo de pequenas e médias empresas (PME) (até 499 empregados) e, nestas, de microempresas (até 9 empregados) e pequenas empresas (10 a 99 empregados), que constituem uma componente importante para a criação de novos postos de trabalho, prevenindo-se que esse mesmo tipo de empresas continue a garantir o desenvolvimento de um emprego mais sustentado.

Os obstáculos à constituição de empresas relacionados, principalmente, com o processo administrativo e o prazo de tempo para a sua concretização têm vindo a ser reduzidos com a criação e consolidação da Rede Nacional de Centros de Formalidades de Empresas. Estes Centros, organizados numa lógica de serviço integrado de apoio à constituição ou alteração dos pactos sociais que enquadram as empresas e a sua actividade,

permitiram a redução do tempo necessário para a constituição de uma empresa, de seis meses para um período que, embora variando de centro para centro em função da procura, se situa abaixo dos 30 dias.

O estímulo à utilização da via electrónica nos contactos entre as empresas e os diferentes serviços da Administração Pública concorre igualmente para a facilitação da relação com o Estado.

A Rede Nacional de Lojas da Solidariedade e Segurança Social constitui também um instrumento de aproximação do sistema público de segurança social aos cidadãos.

Prioridades:

- Desburocratizar todas as formas de contacto entre as empresas e a Administração Pública;
- Simplificar o processo de licenciamento das novas empresas e outros procedimentos administrativos associados ao funcionamento das empresas;
- Criar redes de informação para as empresas para acelerar a difusão e a absorção de soluções inovadoras.

Objectivos/metastas:

- Reduzir o tempo necessário à constituição de empresas para 20 dias;
- Alargar a oferta de serviços dos centros de formalidades de empresas (CFE) a outras áreas complementares das actividades administrativas das empresas;
- Assegurar a cobertura de todas as capitais de distrito por terminais do Registo Nacional de Pessoas Colectivas;
- Reorganizar o actual aparelho administrativo da segurança social, tendo em vista uma modernização dos procedimentos administrativos, no sentido da sua simplificação, racionalização e economia de custos;
- Apoiar o associativismo e a informação empresarial, nomeadamente através do desenvolvimento de parcerias estratégicas com vista à implementação de um sistema nacional de cooperação empresarial;
- Promover a criação de redes telemáticas interligando instituições produtoras de informação (IPQ, INPI, laboratórios públicos, centros tecnológicos, instituições de I&D e outras de assistência empresarial) e a sua difusão junto das empresas.

Instrumentos:

- 8.1 — Centros de formalidades de empresas;
- 8.2 — Rede Nacional de Lojas da Solidariedade e Segurança Social, com cobertura progressiva do território do continente;
- 8.3 — Gabinetes de apoio a novos empresários;
- 8.4 — Centros de atendimento às empresas;
- 8.5 — Observatórios sectoriais.

Indicadores:

Taxa de emprego nas PME.

Directriz 9

Os Estados membros incentivarão o desenvolvimento da actividade independente:

Analisando, com o objectivo de os reduzir, os eventuais obstáculos, nomeadamente os consubstan-

ciados nos regimes fiscal e de segurança social, à passagem à actividade independente e à criação de pequenas empresas;

Promovendo acções de educação na área do espírito empresarial e do auto-emprego, serviços específicos de apoio e formação para empresários e futuros empresários;

Combatendo o trabalho não declarado e incentivando a sua transformação em emprego legal, fazendo uso, em cooperação com os parceiros sociais, de todos os meios relevantes, nomeadamente medidas de regulamentação, incentivos e reforma dos sistemas fiscais e de prestação.

Enquadramento. — Promover a iniciativa e a inovação empresarial é um dos grandes objectivos de uma política integrada de apoio à inovação que visa dar resposta ao objectivo central do Plano Nacional para o Desenvolvimento Económico e Social de vencer o atraso estrutural do País no espaço de uma geração.

Um conjunto vasto de acções contribuirá nomeadamente para promover o empreendedorismo e a I & D da iniciativa empresarial, reforçar o tecido empresarial com base em *clusters*, desenvolver novas formas de internacionalização mais adaptadas à economia global e multiplicar a difusão de novas soluções usando como alavancas a promoção da qualidade, redes de informação e serviços às empresas mais intensivos em conhecimento.

Neste contexto, a promoção e qualificação de empreendedorismo passará pela difusão de uma cultura empresarial com base na introdução de módulos de formação específica numa gama alargada de cursos pós-secundários não universitários e de cursos do ensino superior, e na organização de acções de formação específica, pela melhoria da eficácia dos mecanismos de incubação de novas empresas e pela promoção da criação de empresas de base tecnológica, designadamente e entre outros através do desenvolvimento de várias formas de financiamento.

As microempresas apresentam um elevado potencial inovador, para além do seu forte contributo para a criação de emprego, pelo que serão particularmente apoiadas através nomeadamente de incentivos fiscais e parafiscais (v. directriz 12), regimes de incentivo ao investimento, sistemas de informação e serviços de apoio empresarial, formação profissional e certificação.

Têm vindo a ser criadas estruturas de apoio ao desenvolvimento empresarial, como os Centros de Apoio à Criação de Empresas (CACE) e os ninhos de empresas nas quais são disponibilizadas condições de funcionamento a novas empresas (instalações, equipamentos, apoio técnico) durante um período de tempo considerado necessário ao seu lançamento e estabilização.

Ao mesmo tempo e no âmbito da política específica de emprego, existe já um conjunto de medidas de apoio à criação de empresas, estimulando os desempregados a criarem o seu próprio emprego ou pequenas unidades empresariais.

Em 1999 foi regulamentada a constituição e o funcionamento de fundos de investimento de capital de risco, nomeadamente os que contribuem para o reforço da competitividade da estrutura económica nacional e da eficiência empresarial, através do lançamento de novas empresas ou da modernização e expansão das empresas já existentes.

Novos sistemas de incentivos à criação de micro e pequenas empresas foram desenhados no âmbito do

QCA III, nomeadamente para aquelas que promovam ganhos sistémicos de competitividade, designadamente através do reforço da sua capacidade técnica e tecnológica (SIPIE). A criação líquida de postos de trabalho é um dos critérios de selecção a aplicar a projectos a financiar por este programa.

A introdução nos *curricula* do sistema educativo de componentes formativas ligadas à valorização da iniciativa e do espírito empreendedor visa o desenvolvimento no indivíduo de atitudes compatíveis com a iniciativa empresarial.

No 1.º semestre de 2000, cerca de 23,5 % da população empregada em Portugal trabalhava por conta própria, o que corresponde à manutenção da tendência decrescente deste grupo que se tem vindo a sentir desde 1997.

No entanto, tem sido divergente a evolução dos trabalhadores por conta própria com e sem trabalhadores ao serviço, tendo o primeiro vindo a registar uma relativa estabilização enquanto que o segundo mostra uma clara tendência decrescente desde 1998 [no 3.º trimestre de 2000 o Instituto Nacional de Estatística (INE) registava menos 71 000 trabalhadores neste grupo do que os registados no período homólogo em 1998], o que poderá corresponder a um efeito dissuasor da actividade da Inspeção-Geral do Trabalho no combate ao falso trabalho independente, nomeadamente pela regularização dessas situações através da sua transformação em contratos de trabalho a termo.

Para além desta, outras formas de trabalho ilegal têm igualmente vindo a ser objecto de intervenções por parte da Inspeção-Geral do Trabalho, nomeadamente o trabalho clandestino não declarado e o trabalho infantil. No primeiro caso foram objecto de regularização entre 1998 e 2000 as situações de 17 197 trabalhadores, no segundo, e apesar do crescimento anual do número de visitas efectuadas, verifica-se a diminuição do trabalho de menores, tendo no ano 2000 sido detectadas 128 situações irregulares de menores de 16 anos, pouco mais de metade das encontradas no ano anterior (233).

Prioridades:

- Promover o desenvolvimento do espírito empresarial;
- Favorecer o acesso à criação do auto-emprego efectivo;
- Combater o trabalho ilegal, nomeadamente o falso trabalho independente e o trabalho não declarado.

Objectivos/metast:

- Consolidar e alargar as formas de financiamento à criação de novas empresas;
- Promover o desenvolvimento dos serviços específicos de apoio a empresários;
- Apoiar a criação de 12 000 postos de trabalho através de medidas activas de tipo *start up*, tendo em atenção o equilíbrio quanto às questões de género na atribuição dos apoios;
- Reduzir a incidência do trabalho não declarado e do falso trabalho independente.

Instrumentos:

- 9.1 — Sistema de Incentivos a Pequenas Iniciativas Empresariais (SIPIE);
- 9.2 — Sistema de Incentivos à Modernização Empresarial (SIME);
- 9.3 — SAJE 2000;

9.4 — Programas de Inovação Financeira (capital de risco e outras);

9.5 — Apoios técnicos e financeiros à criação de empresas através do Regime de Incentivos ao Emprego;

9.6 — Programa de Formação para PME;

9.7 — Inovação organizacional (identificação, análise e disseminação de boas práticas);

9.8 — Regularização de várias formas de trabalho ilegal;

9.9 — Elaboração de legislação tendente a favorecer a regularização da situação de trabalhadores com falsos recibos verdes;

9.10 — Reforço da actividade da Inspeção-Geral do Trabalho, em articulação com outros sistemas inspeccionativos, no domínio da prevenção e combate ao trabalho ilegal.

Indicadores:

Taxa de emprego por conta própria.

Novas oportunidades de emprego na sociedade do conhecimento e nos serviços

Directriz 10

Os Estados membros eliminarão os obstáculos à prestação de serviços e desenvolverão condições quadro para explorar cabalmente as potencialidades de emprego em todo o espectro do sector dos serviços, no sentido de criar mais e melhores empregos. Em especial, há que aproveitar o potencial da sociedade de conhecimento e do sector ambiental.

Enquadramento. — A terciarização da economia portuguesa tem vindo a acentuar-se nos últimos anos apresentando ainda Portugal continuando a reduzir-se o desfasamento em relação à média europeia. De facto, entre 1987 e 1997, o peso do emprego no sector terciário no emprego total aumentou 11,9 pp em Portugal contra 6,2 pp na UE. No entanto, apesar do nítido comportamento de convergência do emprego no sector terciário português para os níveis da UE, Portugal continua a ser o país menos terciarizado da Europa dos 15. O peso do sector terciário no emprego total era, em 1997, de 55,7% em Portugal enquanto que para a média da UE era de 65,6 %.

No ano 2000 registou-se um crescimento de cerca de 51 000 postos de trabalho no sector de serviços, o que equivale a uma taxa de crescimento no sector (2,1 %) acima da taxa média de crescimento do emprego (1,8 %).

Portugal apresenta ainda uma certa margem de crescimento de emprego neste sector, nomeadamente porque com a modernização em curso na estrutura produtiva é expectável a criação de emprego em actividades de assistência técnica e consultoria em áreas de actividade emergentes como o ambiente, a higiene e segurança e as que se relacionam com a introdução de novas tecnologias nos processos de produção.

Os estudos realizados até à data concluem que os valores do emprego, de natureza ambiental, no nosso país, indiciam um total de activos já significativo (cerca de 10 000). No entanto o peso de empregadores públicos (administração central e local) e dos domínios básicos (sobretudo água e esgotos), contrastando com a pouca expressão quer das eco-empresas quer do emprego verde no interior das empresas industriais, mesmo as de maior dimensão, indicia que Portugal se encontra ainda numa fase inicial da trajectória de evolução deste domínio.

No âmbito do acordo sobre condições de trabalho, higiene e segurança no trabalho e combate à sinistralidade, celebrado entre o Governo e os parceiros sociais, está previsto um programa de adaptação dos serviços de prevenção nas empresas, no qual se prevê, para além do apoio financeiro às empresas que desenvolvam processos de investimento em equipamentos e recursos técnicos, o apoio à contratação de técnicos superiores e técnicos de segurança e higiene no trabalho, bem como de médicos e enfermeiros do trabalho. Dado que o grande objectivo é a generalização destes serviços a todos os estabelecimentos em que se desenvolve actividade laboral, identifica-se aqui igualmente um elevado potencial de criação de emprego, nomeadamente em empresas que prestem serviços nesta área.

Em paralelo mantém-se o esforço de melhoria da cobertura territorial por equipamentos na área dos serviços sociais, nomeadamente ao nível do ensino e da prestação de cuidados a dependentes, o que também vem contribuindo para o crescimento do emprego nos serviços (10 000 novos postos de trabalho na área de saúde e acção social em 2000).

O sector do comércio tem mantido o crescimento do volume de emprego (mais 30 000 postos de trabalho em 2000) apesar do período de reestruturação que o sector atravessa. Esta reestruturação tem gerado situações contraditórias de perda e criação de emprego, de crescimento de emprego a tempo parcial, de feminização e de rejuvenescimento da mão-de-obra. Têm-se igualmente verificados tendências de polarização ao nível da estrutura do emprego, com o crescimento simultâneo de postos de trabalho associados a tarefas rotineiras e com menores qualificações e remunerações mais baixas e de empregos mais qualificados e melhor remunerados ligados a funções de gestão e *marketing* e incorporando o recurso às novas tecnologias de informação.

O turismo é uma das áreas de actividade privilegiadas na estratégia de desenvolvimento do PNDES, prevenindo-se para além da manutenção das apostas tradicionais o enriquecimento e diversificação do sector com o desenvolvimento de oferta de produtos mais qualificados (gastronomia, golfe, natureza, turismo no espaço rural, turismo cultural, entre outros) e a captação de novos públicos, designadamente turismo de negócios e turismo sénior. Presentemente, as actividades directas no sector do turismo absorvem já mais de 6 % da população activa. O sector apresenta contudo algumas debilidades a nível da qualidade do emprego, maioritariamente pouco qualificado e com uma altíssima rotatividade, o que pode contribuir para as dificuldades de rejuvenescimento que o sector vem sentindo.

Também no âmbito da política cultural se espera desenvolver o potencial da criação de emprego nomeadamente através de formação qualificada e em actividades relacionadas com a valorização do património histórico e cultural e com o favorecimento do acesso a bem culturais, nomeadamente através da criação de um conjunto de redes estruturantes de equipamentos culturais, onde se promoverá a difusão das artes e a formação de novos públicos.

Prioridades:

Aumentar o volume de emprego no sector de serviços;

Explorar as potencialidades da sociedade de informação na criação e desenvolvimento de novas actividades, nomeadamente na área de prestação de serviços às empresas;

Apoiar o aparecimento de novas áreas de negócios que apostem na criação de novos produtos turísticos, através da exploração e valorização de novas áreas nomeadamente em articulação com os sectores do ambiente e da cultura;

Activar e dinamizar sinergias entre o comércio e a defesa do património, promovendo o desenvolvimento das cidades e outros espaços de menor dimensão;

Promover a formação profissional dos trabalhadores das várias actividades do sector dos serviços, nomeadamente nas áreas do turismo, do comércio, do ambiente, da cultura e da higiene e segurança no trabalho, com vista a criar e desenvolver o potencial humano e aumentar a empregabilidade no sector dos serviços.

Objectivos/metast:

Promover a prestação de serviços de apoio às empresas do comércio e indústria, designadamente nos domínios da organização, da gestão, da informação, da qualidade, da contabilidade e fiscalidade, da logística e distribuição;

Promover a qualificação da oferta de serviços às empresas no domínio da higiene e segurança no trabalho;

Apoiar o aparecimento de novas áreas de negócio que apostem na criação de novos produtos turísticos;

Modernizar e reforçar o papel dinamizador do comércio e dos serviços nos centros rurais e urbanos;

Apoiar o desenvolvimento e consolidação da rede de equipamentos e serviços vocacionados para a promoção do desenvolvimento social;

Dinamização de um verdadeiro mercado da cultura, assente em circuitos estáveis de produção, circulação e consumo de bens culturais e na profissionalização e formação dos trabalhadores da cultura;

Aumentar em 30% o número de jovens qualificados a integrar na actividade turística, em seis anos;

Reconverter anualmente 400 desempregados para actividades de hotelaria, restauração e turismo que revelem acentuadas carências de mão-de-obra qualificada;

Criar, em actividades ligadas à cultura, até 2006, 4900 novos postos de trabalho, dos quais 900 com carácter permanente.

Instrumentos:

10.1 — SIVETUR — Sistema de Incentivos a Produtos Turísticos de Vocação Estratégica;

10.2 — URBCOM — Sistema de Incentivos a Projectos de Urbanismo Comercial;

10.3 — PITER — Apoio a Projectos Integrados Turísticos de Natureza Estruturante de Base Regional;

10.4 — Programa de Adaptação dos Serviços de Prevenção nas Empresas;

10.5 — Melhor Turismo — Plano Nacional de Formação;

10.6 — Plano de Formação Profissional Ambiente;

10.7 — Recuperação e animação de sítios históricos e culturais;

10.8 — Modernização e dinamização dos museus nacionais;

10.9 — Criação de uma rede fundamental de recintos culturais;

10.10 — Apoio à criação de emprego de doutorados e mestres nas empresas, com vista à promoção do potencial de inovação nas empresas;

10.11 — Iniciativa de comércio electrónico, desenvolvendo a metodologia adoptada pelo Plano Regional de Emprego para a Área Metropolitana do Porto;

10.12 — Programa Cidades Digitais.

Indicadores:

Taxa de emprego nos serviços;

Taxa de crescimento do emprego nos serviços;

Percentagem de emprego nos serviços.

Acção regional e local em prol do emprego

Directriz 11

Os Estados membros procederão de modo a:

Ter em conta nas suas políticas gerais de emprego, quando apropriado, a dimensão do desenvolvimento regional;

Incentivar as autoridades locais e regionais a desenvolver estratégias de emprego, a fim de explorar cabalmente as possibilidades oferecidas pela criação de postos de trabalho à escala local e, para o efeito, promover parcerias com todos os agentes interessados, incluindo os representantes da sociedade civil;

Promover medidas que reforcem o desenvolvimento competitivo e a capacidade de criação de emprego na economia social, em especial a disponibilização de bens e serviços ligados às necessidades ainda não satisfeitas pelo mercado, analisando, no intuito de os reduzir, os obstáculos que as limitam;

Reforçar o papel dos serviços públicos de emprego a todos os níveis na identificação das oportunidades locais de emprego e na melhoria do funcionamento dos mercados de trabalho locais.

Enquadramento. — Com base no reconhecimento da maior eficácia da gestão ao nível local dos problemas de emprego e desemprego, Portugal adoptou, em 1998, as redes regionais para o emprego enquanto método para promover a intervenção concertada em zonas dotadas de identidade sócio-económica, no sentido de resolver problemas de emprego e qualificação, consensualmente identificados como prioritários, com base numa melhor articulação dos recursos disponíveis. O seu objectivo é, assim, sem maior sobrecarga institucional, gerar a criação de sinergias para concentrar as forças locais na resolução dos problemas prioritários, melhorando a utilização dos programas e medidas existentes. A sua expansão foi gradual ao longo de três anos e, no final de 2000 estava concluída a cobertura territorial do continente.

A composição institucional das redes regionais para o emprego é diversa em função das características e recursos da área e ainda em função dos problemas regionalmente identificados como prioritários, devendo assegurar a participação das entidades mais representativas e com relevância local para a acção desenvolvida. Podem ser parceiros nas redes regionais para o emprego os serviços desconcentrados da Administração Pública, as autarquias locais e suas associações, as associações empresariais e sindicais, as associações de desenvolvimento local e similares, as instituições particulares de

solidariedade social e entidades de utilidade pública, os estabelecimentos de ensino e centros de formação profissional, de investigação e de transferência de tecnologia, os representantes das empresas significativas ao nível regional.

A constatação de importantes disparidades territoriais no que respeita a características e problemas de mercados de emprego regionais levou à criação da figura de Plano Regional de Emprego, instrumentos que, embora subordinados às estratégias europeia e nacional, utilizam formas alternativas de operacionalização dessas estratégias mais adaptadas às respectivas realidades espaciais, em termos de emprego.

Estão já em funcionamento quatro planos regionais: os das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e ainda os das Regiões da Área Metropolitana do Porto e do Alentejo, no continente, devendo ser implementados, ainda no corrente ano, os Planos de Trás-os-Montes e Alto Douro e da Península de Setúbal.

A identificação de oportunidades locais de emprego, particularmente as que se relacionam com necessidades ainda não satisfeitas pelo mercado, pode conduzir ao aparecimento de iniciativas no âmbito da economia social, particularmente cooperativas, que beneficiarão de apoios específicos para a sua constituição, expansão ou modernização. As oportunidades de emprego situam-se sobretudo em áreas relacionadas com serviços de proximidade, serviços às empresas, a recuperação do património, o artesanato, a cultura ou o ambiente.

A instalação e funcionamento de equipamentos sociais e serviços possui igualmente um potencial de criação de emprego ao nível local, constituindo-se ainda como condição facilitadora da conciliação da vida profissional e familiar.

Também a utilização das novas tecnologias e as potencialidades do teletrabalho poderão ter impacto na criação de emprego ao nível local, contribuindo para a disseminação pelo território do emprego mais qualificado e com níveis de produtividade mais elevados.

O desenvolvimento de iniciativas de educação não formal ou de implementação de unidades de prestação de serviços no âmbito do terceiro sector vem ainda proporcionar condições favoráveis para a criação de áreas de trabalho e de prestação de serviços com potencialidades de migração para um estatuto de pequenos negócios que comportem resposta a necessidades da comunidade. A sua implementação configura ainda quadros favoráveis ao desenvolvimento de competências individuais e colectivas, nomeadamente nas áreas da organização, do associativismo e da gestão financeira e produtiva, de clara utilidade para o desenvolvimento das capacidades competitivas regionais.

Prioridades:

Reforçar a coordenação entre políticas sectoriais e de desenvolvimento regional com vista à promoção e criação de emprego e à valorização dos recursos humanos;

Privilegiar a abordagem territorial no combate às desigualdades a diferentes níveis e de diferentes naturezas, essencialmente nos domínios da pobreza e exclusão social, nomeadamente através do desenvolvimento de parcerias a nível regional e local que contribuam para a rentabilização dos investimentos existentes na área do emprego e da formação;

Incentivar a participação de jovens nas parcerias locais, quer através de associações, quer reunidos em grupos informais, por forma a criar oportunidades de participação cívica activa que concorram para o enriquecimento da sua trajectória de vida e para o desenvolvimento regional de comunidades de cidadania mais activas;

Promover a sustentação e a criação de empregos em territórios rurais e comunidades piscatórias, com recurso a instrumentos de política agrícola, de desenvolvimento rural e das pescas.

Objectivos/metast:

Melhorar a eficiência e a eficácia das redes regionais para o emprego, consolidando o tecido de actores sociais capazes de gerar riqueza à escala local;

Estimular a iniciativa cooperativa, enquanto instrumento dinamizador do emprego, no âmbito da economia social;

Apoiar o desenvolvimento de actividades socialmente úteis que contribuam para o combate à pobreza e exclusão social de pessoas social e economicamente desfavorecidas, nomeadamente na área dos serviços de proximidade;

Estimular nos jovens a formação de uma consciência cívica e a participação na vida da comunidade e na resolução dos seus problemas, promovendo também um esforço de informação e de orientação quanto às formas e expressões de cidadania;

Promover a criação de 5000 postos de trabalho/ano, à escala local e em iniciativas de base empresarial;

Abranger 30 000 pessoas/ano em acções no âmbito do mercado social de emprego.

Instrumentos:

11.1 — Redes regionais para o emprego;

11.2 — Planos regionais de emprego;

11.3 — Mercado social de emprego;

11.4 — PRODESCOOP — Programa de Desenvolvimento Cooperativo;

11.5 — Apoio ao investimento em iniciativas locais que visem a criação directa de postos de trabalho;

11.6 — Rede Nacional de Associações Juvenis (RNAJ).

Reformas ao serviço do emprego e da formação

Directriz 12

Cada Estado membro deverá:

Fixar, se necessário e em função do seu nível actual, um objectivo de redução progressiva da carga fiscal total e, quando apropriado, um objectivo de redução progressiva da pressão fiscal sobre o trabalho e dos custos não salariais, em especial sobre o emprego pouco qualificado e de baixa remuneração. Estas reformas deverão ser empreendidas sem pôr em causa o saneamento das finanças públicas ou a sustentabilidade a prazo do sistema de segurança social;

Proporcionar incentivos e eliminar os obstáculos fiscais ao investimento em recursos humanos;

Analisar a oportunidade de recorrer a fontes alternativas de receitas fiscais, por exemplo, a energia

ou as emissões poluentes, atendendo às necessidades do mercado, em particular de produtos petrolíferos.

Enquadramento. — O sistema fiscal português já consolidou os traços principais da matriz comum aos Estados membros da UE. Em 2001, para além da sempre necessária adaptação da legislação fiscal às alterações da realidade económica, continuar-se-á a desenvolver a reforma fiscal numa perspectiva de maiores equidade e justiça fiscais.

Um dos objectivos do processo de reforma fiscal em curso passa por baixar os impostos daqueles que pagam impostos, designadamente dos trabalhadores por conta de outrem, e por combater a fraude e evasões fiscais. A concretização destes objectivos traduz-se, entre outros aspectos, num aperfeiçoamento das normas de incidência de IRS e IRC e num alargamento da base tributável. É neste contexto que se tem verificado o aumento da carga fiscal e parafiscal.

O quadro geral da fiscalidade em Portugal continua a ser caracterizado por uma situação em que, comparativamente à UE, o peso dos impostos indirectos no PIB é mais elevado, enquanto os pesos dos impostos sobre os rendimentos e as contribuições para a segurança social têm uma dimensão relativamente baixa. Concretamente, segundo os dados da Comissão Europeia, em 1999 os impostos indirectos representavam em Portugal 15,4% do PIB (13,9% na UE), os impostos sobre os rendimentos 10,7% do PIB (14% na UE) e as contribuições para a segurança social 12,3% do PIB (14,7% na UE).

A informação disponível relativamente à taxa implícita de tributação sobre o factor trabalho continua a confirmar que em Portugal esta taxa se mantém inferior à da UE. De facto, em 1997, 36,5% da remuneração do trabalho de um empregado português representava impostos sobre o trabalho, contra 41,9% na UE.

Em desenvolvimento encontra-se, também, o recurso a fontes alternativas de receitas fiscais. Mais precisamente, neste sentido existem duas autorizações ao Governo:

Para prever um regime diferenciado de taxas de imposto sobre os produtos petrolíferos (ISP) para o gasóleo quando utilizado por veículos pesados e veículos automóveis ligeiros destinados ao serviço de aluguer com condutor e quando utilizado pelos restantes veículos. As taxas a fixar terão em consideração os diferentes impactes ambientais de cada um dos combustíveis, favorecendo gradualmente os menos poluentes;

Para criar um imposto sobre o consumo de produtos descartáveis fabricados à base de plástico e sobre equipamentos electrodomésticos e de iluminação de baixa eficiência energética (imposto ambiental sobre o consumo). O imposto obedecerá ao princípio da equidade e o seu valor deverá corresponder ao custo ambiental comprovado dos produtos.

O princípio da diversificação das fontes de financiamento da segurança social está previsto na nova lei de bases (Lei n.º 17/2000, de 8 de Agosto) e implica a ampliação das bases de obtenção de recursos financeiros, tendo em vista, designadamente, a redução dos custos não salariais da mão-de-obra.

A lei prevê igualmente a possibilidade de se poderem vir a prever bases contributivas para as entidades empregadoras distintas das remunerações, no contexto da defesa e da promoção do emprego ou ainda da adequação das taxas contributivas em razão da natureza das entidades contribuintes, das actividades económicas em causa, das situações específicas dos beneficiários ou de políticas conjunturais de emprego.

Prioridades:

- Apoiar o desenvolvimento da actividade empresarial nomeadamente em sectores considerados de interesse estratégico para a economia nacional e para a redução das assimetrias regionais e em iniciativas indutoras da criação de postos de trabalho e que contribuam para a inovação tecnológica e para a investigação científica nacional;
- Apoiar a criação de emprego, nomeadamente de grupos com particulares dificuldades de integração no mercado de trabalho;
- Apoiar o investimento em formação profissional quer por parte das entidades empregadoras, quer com base em iniciativas individuais.

Objectivos/metasp:

- Redução progressiva da taxa do imposto sobre o rendimento das pessoas colectivas (IRC) até se fixar em 25% em 2005.

Instrumentos:

- 12.1 — Redução da taxa de imposto sobre o rendimento das pessoas colectivas (IRC);
- 12.2 — Crédito fiscal ao investimento nacional;
- 12.3 — Apoio à criação de emprego de jovens até 30 anos, admitidos com contrato sem termo, através da sua contabilização a 150% para efeitos de IRC;
- 12.4 — Incentivo fiscal para empresas que promovam o emprego domiciliário de deficientes;
- 12.5 — Regime de incentivos fiscais às microempresas;
- 12.6 — Isenção de IRC a microempresas de cuja criação resulte a criação líquida de postos de trabalho ocupados por jovens entre os 18 e os 35 anos;
- 12.7 — Incentivos fiscais à promoção da educação e formação no sector cooperativo;
- 12.8 — Incentivos fiscais à interioridade, através da redução da taxa de IRC para 15%;
- 12.9 — Tratamento especial em matéria fiscal, nos termos do Código IRC, dos gastos dos empregadores com a criação de fundos destinados à emissão de vales sociais com o objectivo de apoiar a frequência de creches ou jardins-de-infância pelos filhos, com menos de sete anos, dos trabalhadores das empresas;
- 12.10 — Incentivos fiscais à iniciativa individual de formação, através de deduções em sede de IRS;
- 12.11 — Reduções ou dispensas de pagamento de contribuições para a segurança social, no contexto de medidas de defesa ou promoção do emprego.

Indicadores:

- Total dos impostos que incidem sobre os rendimentos em percentagem do PIB;
- Taxa média de impostos sobre o rendimento para trabalhadores de baixos salários (isolado; casal);
- Taxa efectiva dos impostos sobre os salários.

Pilar III — Incentivar a adaptabilidade das empresas e seus trabalhadores

Os parceiros sociais assinaram em 1998 uma declaração conjunta incluída no PNE, em que se comprometiam a negociar sobre um conjunto de temas, nomeadamente na área da organização do trabalho, propostos pela EEE.

Com o objectivo de dinamizar a negociação, o Governo propôs em 2000 um conjunto de temas a negociar separadamente, com o objectivo de conseguir acordos tripartidos parcelares sobre esses temas.

Em Fevereiro de 2001 foram assinados entre o Governo e parceiros sociais dois acordos de médio alcance, no âmbito das negociações que se tinham iniciado no ano anterior, um sobre política de emprego, mercado de trabalho, educação e formação e o outro sobre condições de trabalho, higiene e segurança no trabalho e combate à sinistralidade.

No acordo sobre política de emprego, mercado de trabalho, educação e formação e tendo em conta os problemas colocados à competitividade do País e à qualidade e sustentabilidade do emprego por um conjunto de debilidades do mercado de trabalho português, estabelecem-se como prioridades para a modernização do sistema de emprego o combate aos défices de escolarização e de qualificação profissional, a promoção da qualidade do emprego e a resposta ao desemprego através de políticas integradas de emprego, formação e trabalho.

Entre os objectivos estratégicos relacionados com aquelas prioridades, inclui-se o fomento da formação profissional, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional dos trabalhadores e estabelece-se como meta o desenvolvimento do sistema de formação contínua de modo permanente e sustentado, de maneira a que todos os trabalhadores tenham um mínimo de vinte horas certificadas em 2003 e de trinta e cinco horas em 2006, podendo essas horas, quando não organizadas sob a responsabilidade da empresa por motivo imputável a esta, ser transformáveis em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

No acordo sobre condições de trabalho, higiene e segurança no trabalho e combate à sinistralidade estão incluídas um conjunto de medidas referidas de forma mais detalhada na directriz 14, que visam responder aos objectivos do acordo, nomeadamente conciliar a modernização do tecido industrial com a adopção de medidas visando a melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho, difundir e fomentar uma cultura de prevenção dos riscos profissionais, partilhada por empregadores e por trabalhadores e diminuir o número de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Estão ainda em fase de negociação dos outros acordos sobre organização do trabalho, produtividade e salários e sobre melhoria da protecção social defendendo a sustentabilidade do sistema e da competitividade empresarial.

Modernizar a organização do trabalho

Directriz 13

Convidam-se os parceiros sociais:

A negociar e a implementar acordos a todos os níveis adequados, para modernizar a organização do trabalho, incluindo fórmulas de trabalho flexíveis, por

forma a tornar as empresas produtivas e competitivas, a atingir o equilíbrio necessário entre flexibilidade e segurança e aumentar a qualidade dos empregos. Entre os temas a focar podem contar-se, designadamente, a introdução de novas tecnologias, os novos modelos de organização do trabalho e ainda questões ligadas ao tempo de trabalho, a redução do horário laboral, a redução de horas extraordinárias, o desenvolvimento do trabalho a tempo parcial, as possibilidades de interrupção de carreira e as questões de segurança de emprego que lhe estão associadas;

No contexto do processo do Luxemburgo, a dar conta, anualmente, da forma como certos aspectos da modernização da organização do trabalho foram tratados nas negociações, bem como da situação em termos da sua aplicação e impacte no emprego e no funcionamento do mercado de trabalho.

Em 13 de Abril de 1998 os parceiros sociais acordaram numa declaração conjunta (cf. anexo).

Em 2001, o Governo e os parceiros sociais assinaram dois acordos, a saber: acordo sobre política de emprego, mercado de trabalho, educação e formação e acordo sobre condições de trabalho, higiene e segurança no trabalho e combate à sinistralidade.

Encontram-se ainda em negociação mais dois acordos, um sobre organização do trabalho, produtividade e salários e outro sobre melhoria da protecção social defendendo a sustentabilidade do sistema e da competitividade empresarial.

Directriz 14

Os Estados membros deverão, sempre que se afigure adequado em cooperação com os parceiros sociais ou com base em acordos negociados por estes:

Rever os enquadramentos legislativos existentes e analisar propostas para a introdução de novas disposições e incentivos, por forma a certificarem-se de que contribuem para reduzir os obstáculos ao emprego, facilitar a introdução de uma organização do trabalho modernizada e ajudar o mercado laboral a ajustar-se à mudança estrutural da economia;

Do mesmo tempo e tendo em conta o facto de o emprego assumir formas cada vez mais diversas, analisar a oportunidade de introduzir nas respectivas legislações tipos de contrato mais adaptáveis e assegurar que as pessoas cujo trabalho é regido por contratos deste tipo beneficiam de segurança suficiente e de um melhor estatuto profissional, compatível com as necessidades das empresas e com as aspirações dos trabalhadores;

Empreende esforços para assegurar uma melhor aplicação, no local de trabalho, da legislação vigente em matéria de saúde e segurança, acelerando e reforçando a sua aplicação, disponibilizando orientação às empresas, em especial PME, no sentido de se conformarem com a legislação existente, melhorando a formação no domínio da saúde e segurança no trabalho e promovendo medidas destinadas a reduzir os acidentes e as doenças profissionais em sectores de alto risco.

Enquadramento. — Portugal adoptou como metodologia de revisão do enquadramento legislativo das rela-

ções laborais e de outros aspectos relacionados com a qualidade de emprego o diálogo em sede de concertação social. Neste contexto foram abertas negociações no ano 2000 com vista ao estabelecimento de acordos estratégicos de médio alcance em quatro áreas — política de emprego, mercado de trabalho, educação e formação; condições de trabalho, higiene e segurança no trabalho e combate à sinistralidade; organização do trabalho, produtividade e salários e melhoria da protecção social defendendo a sustentabilidade do sistema e da competitividade empresarial.

Nas duas primeiras áreas foram já assinados os acordos, estando as suas principais medidas incluídas neste documento.

A preocupação com a conciliação entre flexibilidade e segurança tem vindo a ser uma preocupação na criação ou revisão de diplomas legais relacionados com a qualidade do estatuto profissional dos trabalhadores, sempre desenvolvidas com a participação dos parceiros sociais. Em 1999 foram publicados os diplomas reguladores do trabalho temporário e do trabalho a tempo parcial, estando previstas para breve a revisão das condições de trabalho dos trabalhadores contratados a termo (transposição da Directiva 1999/70/CE, do Conselho, de 28 de Junho) e a regulamentação do teletrabalho, nomeadamente nas formas não cobertas pela regulamentação do trabalho dependente e do trabalho independente.

No âmbito do trabalho de menores foi actualizada, já em 2001, a regulamentação respeitante a trabalhos leves e a trabalhos proibidos e condicionados a menores, tendo em consideração a protecção do desenvolvimento e da segurança e saúde dos menores e definido o regime das sanções laborais relativas ao trabalho de menores, tendo em conta a revisão do respectivo regime geral aprovada em 1999.

No campo da modernização da organização do trabalho, tem vindo a ser promovido pelo Governo o desenvolvimento de sistemas de difusão de boas práticas e de trocas de experiências, nomeadamente através do desenvolvimento de parcerias internacionais, com vista a permitir o desenvolvimento do diálogo social entre empregadores e trabalhadores nestas matérias.

A divulgação de inovações organizacionais que promovam a participação e o envolvimento directo dos trabalhadores em áreas como a organização do trabalho, a gestão do tempo de trabalho, a higiene e segurança, a formação contínua e a cidadania empresarial, por parte dos poderes públicos, constitui igualmente um contributo para a inovação empresarial com vista à modernização do sistema produtivo, melhorando a competitividade das empresas e a qualidade do emprego.

O Governo propõe-se estudar uma medida que estimule a inovação nas empresas, nomeadamente um prémio de qualidade na gestão de recursos humanos, a atribuir a empresas que se destaquem pelas boas práticas nesta matéria.

A concertação com os parceiros sociais tem vindo a ser igualmente valorizada na área da higiene, segurança e saúde no trabalho, para a qual foi assinado recentemente um acordo que deverá vigorar até 2003, cujos objectivos estratégicos visam:

- Conciliar a modernização do tecido industrial com a adopção de medidas visando a melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;
- Difundir e fomentar uma cultura de prevenção dos riscos profissionais, partilhada por empregadores e por trabalhadores;

Diminuir o número de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Este acordo retoma um conjunto de matérias que já tinham sido objecto de acordos anteriores, mas cuja implementação se tinha revelado deficitária, nomeadamente no que toca à formação e certificação de profissionais de segurança, higiene e saúde no trabalho, à acreditação de serviços externos de SHST e no que se refere aos instrumentos de planeamento e de avaliação dos serviços de prevenção das empresas.

Lança-se agora um conjunto de novas medidas nas áreas da prevenção dos riscos profissionais e combate à sinistralidade e na melhoria dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho em cuja implementação se espera o envolvimento dos diferentes parceiros no sentido de reduzir nos próximos anos o alto nível de sinistralidade laboral, particularmente a mortal, em Portugal.

Prioridades:

- Promover a melhoria das condições de trabalho e da qualidade do emprego;
- Actualizar o quadro legislativo, adequando-o, nomeadamente, às novas formas de emprego;
- Assegurar a adequada protecção legal dos trabalhadores envolvidos em formas atípicas de prestação de trabalho;
- Prosseguir o combate ao trabalho ilegal;
- Promover o diálogo social, nomeadamente sobre novas formas de organização do trabalho;
- Dinamizar a rede de prevenção de riscos profissionais e promover a gestão da segurança e saúde nos locais de trabalho.

Objectivos/metapas:

- Regulamentar diferentes tipos de contratos de trabalho, mais adaptados às novas formas que vem assumindo o emprego, tendo sempre em vista conciliar flexibilidade e segurança;
- Garantir maior efectividade às regras legais e convencionais sobre a constituição e conteúdo das relações de trabalho;
- Difundir e consolidar uma cultura de prevenção dos riscos profissionais, partilhada por empregadores e trabalhadores;
- Reduzir o número de acidentes de trabalho e doenças profissionais, particularmente nos sectores tradicionalmente de elevado risco e maior incidência;
- Promover a organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho nas empresas.

Instrumentos:

14.1 — Rever a legislação na parte respeitante às condições de trabalho de trabalhadores contratados a termo, em aspectos de melhoria da qualidade do trabalho, nomeadamente por equiparação a contratos de trabalho sem termo;

14.2 — Regulamentar o teletrabalho, de modo a abranger as situações em que não exista subordinação jurídica mas se verifique dependência económica;

14.3 — Rever a legislação na parte respeitante à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transmissão de empresas, de estabelecimentos ou de partes de empresas, para completar a transposição da Directiva n.º 98/50/CE, do Conselho, de 29 de Junho;

14.4 — EWON — Rede de Informação Europeia sobre novas formas de organização de trabalho;

14.5 — Plano Nacional de Acção para a Prevenção (PNAP), instrumento de política global de prevenção de riscos profissionais e combate à sinistralidade, que se afirma como mecanismo de intervenção concertada e de partilha de responsabilidades entre o Estado e os parceiros sociais, no âmbito do qual deverão ser feitos o diagnóstico das necessidades, carências, áreas prioritárias de intervenção, a definição de uma política nacional de médio prazo e a estruturação, aperfeiçoamento e sedimentação de uma rede de prevenção de riscos profissionais;

14.6 — Será desenvolvido o sistema dos representantes dos trabalhadores com direitos específicos na área da segurança, higiene e saúde no trabalho, através da regulamentação do processo de eleição e da protecção legal desses representantes;

14.7 — Adopção do programa de adaptação dos serviços de prevenção nas empresas, estruturado e aplicado com participação directa das associações de empregadores e das empresas, e que permitirá conceder apoios financeiros a empresas que invistam em recursos técnicos e em equipamentos, à contratação e formação de técnicos superiores e técnicos de segurança e higiene no trabalho e à contratação de médicos e enfermeiros do trabalho;

14.8 — Lançamento do Programa Nacional de Formação Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST), dirigido a técnicos e representantes dos trabalhadores e dos empregadores;

14.9 — Desenvolvimento de campanhas de prevenção sectoriais (têxtil e cerâmica);

14.10 — Estruturação de um sistema de coordenação de segurança na construção;

14.11 — Apoio ao desenvolvimento de boas práticas nos locais de trabalho, no quadro do Programa Trabalho Seguro;

14.12 — Promoção do funcionamento do Conselho Superior de Saúde e Segurança no Trabalho na Administração Pública;

14.13 — Reforço dos meios e da actividade inspectiva, com particular intensidade nos sectores mais gravemente afectados pela sinistralidade laboral mortal e grave, balizada pelos princípios gerais de prevenção;

14.14 — Acções de informação e sensibilização, tendo em vista a sedimentação de uma cultura de segurança e a promoção de comportamentos seguros;

14.15 — Plano de adaptação do Serviço Nacional de Saúde para que possa estar em condições de corresponder às suas responsabilidades na vigilância da saúde no trabalho.

Directriz 15

Convidam-se os parceiros sociais a todos os níveis relevantes, quando apropriado, a celebrar acordos em matéria de aprendizagem ao longo da vida, por forma a facilitar a adaptabilidade e a inovação, em especial no domínio das tecnologias da informação e comunicação. Neste contexto, deverão ser definidas as condições para oferecer a todos os trabalhadores a oportunidade de adquirir competências ligadas à sociedade de informação até 2003.

Em 13 de Abril de 1998 os parceiros sociais acordaram numa declaração conjunta (cf. anexo).

Em 2001, o Governo e os parceiros sociais assinaram dois acordos, a saber: acordo sobre política de emprego, mercado de trabalho, educação e formação e acordo

sobre condições de trabalho, higiene e segurança no trabalho e combate à sinistralidade.

Encontram-se ainda em negociação mais dois acordos, um sobre organização do trabalho, produtividade e salários e outro sobre melhoria da protecção social defendendo a sustentabilidade do sistema e da competitividade empresarial.

Pilar IV — Reforçar as políticas de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres

A Cimeira de Lisboa de Março de 2000 reconheceu a importância de aprofundar todos os aspectos da igualdade de oportunidades, incluindo a redução da segregação do mercado de trabalho e a simplificação da conciliação da vida profissional e familiar, e considerou que um dos objectivos gerais das políticas de emprego deverá ser o aumento da proporção de mulheres activas com emprego para mais de 60% em 2010.

Por iniciativa da presidência portuguesa da União Europeia, foi aprovada em 29 de Junho de 2000 a resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social reunidos no seio do Conselho relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar, nos termos da qual:

- O princípio da igualdade entre homens e mulheres implica a indispensabilidade de compensar a desvantagem das mulheres no que se refere às condições de acesso e participação no mercado de trabalho e a desvantagem dos homens no que se refere às condições de participação na vida familiar, decorrentes de práticas sociais que ainda pressupõem o trabalho não remunerado emergente dos cuidados à família como uma responsabilidade principal das mulheres e o trabalho remunerado inerente à vida económica como responsabilidade principal dos homens;
- O objectivo da participação equilibrada dos homens e das mulheres na actividade profissional e na vida familiar, em paralelo com o objectivo da participação equilibrada dos homens e das mulheres no processo de decisão, constituem dois pressupostos particularmente relevantes para a igualdade entre mulheres e homens.

Dado que a discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho é corolário da discriminação contra os homens na vida familiar, importa combater estes dois tipos de discriminação que resultam de estereótipos sobre papéis sociais que já não se coadunam com o grau de desenvolvimento e de exigência democrática da nossa sociedade.

Para criar condições para alterar as imagens que mantêm ou geram preconceitos, que prejudicam as mulheres no mercado de trabalho e os homens na vida familiar, que limitam o exercício por umas e por outros dos seus direitos fundamentais ao trabalho e à família e que privam toda a sociedade da integralidade dos seus recursos e talentos, o Plano Nacional de Emprego para 2001 visa, por um lado, o aumento da participação das mulheres na vida activa e no emprego e o aumento da participação dos homens na vida familiar e, por outro, a dessegregação tanto horizontal como vertical do mercado de trabalho, pelo que assenta nas seguintes intervenções estratégicas e coordenadas:

Formação sistemática dos diversos agentes económicos e sociais e reforço das acções de divulgação

e sensibilização da opinião pública no que respeita às desigualdades de género tanto na actividade profissional como na vida familiar, ao direito aplicável no domínio da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego e à necessidade social da participação equilibrada dos homens e das mulheres na actividade profissional, na vida familiar⁽⁴⁾ e no processo de decisão⁽⁵⁾;

Aprofundamento dos direitos dos homens trabalhadores enquanto pais, por forma a garantir que, perante as entidades empregadoras, as mulheres não fiquem penalizadas pelo facto de terem família;

Sensibilização e formação destinada a homens e a mulheres para o desenvolvimento de competências transversais no domínio da autonomia e individual e do apoio à vida familiar;

Formação e encorajamentos específicos para aumento das qualificações em áreas profissionais com futuro, tendo em conta o sexo sub-representado, para diversificação das opções profissionais das mulheres e dos homens de modo a dessegregar o mercado de trabalho;

Encorajamento para a introdução de planos para a igualdade nas organizações;

Aprofundamento do diálogo social e encorajamento à negociação colectiva sobre igualdade de mulheres e homens;

Reforço de estudos, acompanhamento e avaliação, com particular incidência nos diversos instrumentos incluídos em todos os pilares do PNE em função do seu impacto quer nos homens quer nas mulheres face ao resultado do estudo sobre os indicadores deste Plano levado a efeito em 1999 e 2000.

Integração do objectivo de igualdade entre os sexos

Directriz 16

Os Estados membros adoptarão uma abordagem que consagre a integração do objectivo da igualdade entre os sexos ao executarem as orientações no âmbito dos quatro pilares:

Desenvolvendo e consolidando os sistemas de consulta com os organismos que operam na área da igualdade entre os sexos;

Aplicando procedimentos de avaliação do impacto em termos de igualdade de oportunidades entre os sexos em relação a cada orientação;

Desenvolvendo indicadores para medir os progressos alcançados em matéria de igualdade entre sexos em relação a cada orientação.

A fim de avaliar de forma significativa os progressos em relação a esta abordagem, é necessário que os Estados membros prevejam sistemas e procedimentos adequados para a recolha de dados e assegurem a repartição dos dados consoante os sexos nas estatísticas em matéria de emprego.

Enquadramento. — A introdução da dimensão da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em todas as políticas vem sendo preconizada pelas Nações Unidas, designadamente no plano de acção resultante da Conferência de Pequim, pelo Conselho da Europa e pela própria União Europeia.

Em Portugal, esta é a perspectiva adoptada pelo Plano Global para a Igualdade de Oportunidades.

Ao longo dos três primeiros pilares do PNE foram incluídas diversas medidas visando aquela dimensão. No âmbito desta directriz incluem-se os aspectos que a mesma expressamente refere.

Prioridade:

Assegurar a avaliação antecipada, de acompanhamento e *ex post* dos impactes nas mulheres e nos homens dos diversos instrumentos do PNE.

Objectivos/metax:

Desenvolver um sistema apropriado para avaliação da situação das mulheres e dos homens relativamente ao emprego, à formação profissional e ao trabalho remunerado e não remunerado.

Instrumentos:

16.1 — Sistema de recolha de dados, monitorização e acompanhamento da igualdade de oportunidades na perspectiva do seu desenvolvimento transversal no PNE.

Combater as disparidades entre sexos

Directriz 17

Os Estados membros deverão, sempre que se afigurar adequado em cooperação com os parceiros sociais:

Intensificar esforços no sentido de reduzir a disparidade entre as taxas de desemprego das mulheres e dos homens, apoiando activamente o aumento do emprego das mulheres, e considerar a hipótese de definir metas nacionais, em conformidade com os objectivos fixados nas conclusões do Conselho Europeu de Lisboa;

Tomar medidas para alcançar uma representação equilibrada de mulheres e homens em todos os sectores e profissões;

Dar início a medidas positivas para promover a igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual e para diminuir os diferenciais de rendimentos entre mulheres e homens; são imperativas acções destinadas a eliminar as disparidades salariais em função do sexo nos sectores público e privado, devendo ser identificado e tratado o impacto das políticas nas disparidades salariais existentes;

Considerar um maior recurso a medidas de promoção das mulheres, a fim de reduzir as disparidades entre os sexos.

Enquadramento. — A situação em Portugal, neste domínio, caracteriza-se por:

Persistente diferença da taxa de desemprego das mulheres e homens (em 2000, mais 1,8 pontos percentuais nas mulheres), com particular relevância no que se refere ao grupo etário dos(as) jovens (+ 5,2 pontos percentuais nas mulheres) e aos desempregados de longa duração;

Índice de concentração de mulheres bastante mais elevado em sectores de actividade de forte intensidade de mão-de-obra e baixos salários médios, e em sectores tradicionais;

Intensa concentração de mulheres nos níveis de habilitações mais baixos, embora o seu peso no ensino superior seja mais elevado que o dos homens;

Distribuição assimétrica, em desfavor das mulheres, entre postos de trabalho de maior e menor qualificação (- 2,4 pontos percentuais de mulheres que homens no nível de quadro superior, +10,7 pontos percentuais de mulheres que homens no nível de semiqualificado); para um mesmo nível de qualificações as mulheres possuem habilitações superiores às dos homens; Ganhos médios das mulheres representam, em termos brutos, cerca de 72,4% dos homens, valor esse que sobe para 79,9% se retirado o efeito da desigual distribuição sectorial e para 86,1% quando retirados os efeitos da distribuição sectorial e dos níveis de qualificação.

Prioridades:

- Combater a segregação no mercado de trabalho e a segregação salarial, promovendo o acesso das mulheres quer a áreas profissionais novas ou onde estão sub-representadas (segregação horizontal), quer a postos de chefia (segregação vertical), bem como incentivar as iniciativas empresariais de mulheres;
- Aumentar a participação das mulheres na formação profissional qualificante e as suas possibilidades de acesso a uma requalificação susceptível de melhorar a sua empregabilidade;
- Reforçar a informação, a prevenção do incumprimento e o controlo de aplicação da legislação sobre igualdade de oportunidades no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Objectivos/metast:

- Reduzir em 25% até 2003 as diferenças entre as taxas de desemprego das mulheres e dos homens, e em percentagem pelo menos igual no grupo jovem;
- Reduzir as desigualdades nos ganhos médios das mulheres e dos homens;
- Reduzir as assimetrias de género nas profissões e nos sectores em que a segregação é mais acentuada;
- Criar condições para o estabelecimento, por acordo dos parceiros sociais, de progressos no quadro da contratação colectiva que reduzam as desigualdades e combatam a segregação no mercado de trabalho.

Instrumentos:

- 17.1 — Majoração sistemática das medidas de apoio ao emprego nas profissões significativamente marcadas por discriminações de género;
- 17.2 — Sensibilização e formação na área da igualdade de oportunidades, a partir da construção de módulos, de metodologias e de materiais inovadores, dirigidos a grupos estratégicos;
- 17.3 — Inclusão de um módulo sobre igualdade de oportunidades em toda a formação pública desenvolvida pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP);
- 17.4 — Promoção da formação e a certificação profissional de consultores/formadores em igualdade de oportunidades entre homens e mulheres;
- 17.5 — Formação de várias categorias de agentes que intervêm nos processos de orientação vocacional e profissional, de recrutamento e de colocação, com vista à diversificação das opções profissionais das mulheres e dos homens;
- 17.6 — Formação de negociadores sociais em áreas relacionadas com a igualdade de oportunidades e a não discriminação em função do género;
- 17.7 — Observatório para seguimento da temática da igualdade de oportunidades nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- 17.8 — Inserção nos *curricula* escolares de componentes formativas no domínio da igualdade de oportunidades que venham a ter reflexos no plano das atitudes;
- 17.9 — Atribuição de prémios às empresas e aos serviços públicos com políticas exemplares na área da igualdade de oportunidades;
- 17.10 — Campanhas públicas sobre igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e a todas as profissões e categorias profissionais.

Indicadores:

- Gap absoluto no desemprego;
- Gap absoluto no emprego;
- Índice de segregação ocupacional;
- Índice de segregação sectorial;
- Gap salarial entre mulheres e homens;
- Gap entre os rendimentos dos homens e das mulheres.

Lista nacional de profissões ⁽¹⁾ significativamente ⁽²⁾ marcadas por discriminações de género (Portugal, 1998 Outubro)

CNP	Designação	1998 (H+M)	1998	Preponderância
831	Maquinistas de locomotivas e trabalhadores similares	4 146	99,86	H
834	Mestres, marinheiros e trabalhadores similares	1 268	99,05	H
712	Trabalhadores da construção civil e obras públicas	76 734	97,69	H
713	Trabalhadores da construção civil e similares	22 737	97,26	H
832	Condutores de veículos a motores	73 944	96,94	H
811	Operadores e condutores de máquinas e instalações mineiras de extracção e tratamento de minerais	3 355	95,89	H
833	Operadores de maquinaria agrícola móvel e de outras máquinas móveis	21 196	93,95	H
332	Educadores de infância	7 985	92,79	M
723	Mecânicos e ajustadores de máquinas	22 133	92,72	H
615	Trabalhadores de aquicultura e pescas	1 709	92,51	H
721	Moldadores, soldadores, bate-chapas. Caldeireiros, montadores de estruturas metálicas e trabalhadores	40 526	92,00	H
714	Pintores, limpadores de fachadas e trabalhadores similares	10 995	91,63	H
931	Trab. não qualif. das minas e da construção civil e obras públicas	37 079	90,13	H

CNP	Designação	1998 (H+M)	1998	Preponderância
711	Mineiros, canteiros, carregadores de fogo e trabalhadores de pedra	7 034	89,56	H
722	Forjadores, serralheiros mecânicos e trabalhadores similares	31 070	89,55	H
812	Operadores de instalações de transformação de metais	1 898	88,51	H
816	Operadores de instalações de produção de energia e trabalhadores similares	3 762	88,04	H
516	Pessoal dos serviços, protecção e segurança	2 241	86,61	H
743	Trabalhadores dos têxteis e confecções e trabalhadores similares	89 279	82,83	M
814	Operadores de instalações para trabalhar madeira e cortiça e de fabricação de papel	6 103	82,01	H
815	Operadores de instalações de tratamentos químicos	3 965	81,39	H
331	Docentes do ensino básico, primário e pré-primário	1 249	81,27	M
314	Oficiais de marinha, pilotos de aviões e técnicos dos transportes marítimos e aéreos	1 662	80,87	H
742	Trabalhadores das madeiras e similares	16 320	77,75	H
913	Pessoal de limpeza, lavadeiras, engomadores de roupa e trabalhadores similares	60 693	76,27	M
121	Directores-gerais	1 971	75,55	H
821	Operadores de máquinas para trabalhar metais e produtos minerais	5 837	73,21	H
514	Outro pessoal dos serviços directos e particulares	12 382	72,51	M
214	Arquitectos, engenheiros e especialistas similares	16 065	70,47	H
311	Técnicos de investigação física e química, do fabrico industrial e trabalhadores similares	40 186	67,23	H
731	Mecânicos de precisão em metal e metais similares	2 239	64,00	H
513	Vigilantes, assistentes médicos e trabalhadores similares	20 627	63,58	M
321	Técnicos das ciências da vida e da saúde	1 355	62,66	M
223	Enfermeiros	2 469	61,28	M
411	Secretários e operadores de equipamentos de tratamento da informação	13 880	60,70	M
341	Profissionais de nível intermédio de finanças e serviços comerciais	65 985	59,71	H
914	Porteiros de prédios urbanos, lavadores de vidros e veículos e trabalhadores similares	4 178	58,83	H
933	Trabalhadores não qualificados dos transportes	17 439	58,17	H
915	Estafetas, bagageiros, porteiros, guardas e trabalhadores similares	50 398	57,52	H
813	Operadores de instalações de fabricação de vidro, cerâmica e trabalhadores similares	4 504	56,79	H
123	Outros directores de empresas	15 032	54,60	H
823	Operadores de máquinas para fabricar produtos de borracha e matéria plástica	11 377	52,43	H
822	Operadores de máquinas do fabrico de produtos químicos	3 679	51,67	H
724	Mecânicos e ajustadores de equipamentos eléctricos e electrónicos	37 850	51,53	H
122	Directores de produção, exploração e similares	25 342	51,19	H

(¹) Profissões a três dígitos da CNP (Classificação Nacional das Profissões) em que o número de trabalhadores a tempo completo com essa profissão seja pelo menos um milhar.
(²) Considerou-se haver discriminação significativa quando o valor do índice assume um valor igual ou superior a 50 %.

Fontes:

MTS/DETEFP, *Quadros de Pessoal*, Outubro de 1998 (microdados).
MTS/DEPP (cálculos efectuados a partir de microdados).

Metodologia de cálculo do índice de discriminação profissional:

O índice de discriminação profissional traduz o rácio da diferença do emprego por conta de outrem entre os géneros, em relação ao número total de trabalhadores daquela profissão (um índice de 50% indica uma profissão em que a proporção de um género em relação ao outro é de 3 para 1).

Conciliar vida profissional e vida familiar

Directriz 18

Os Estados membros e os parceiros sociais:

Conceberão, porão em prática e promoverão políticas favoráveis à família, incluindo serviços de qualidade, acessíveis e a preços módicos no domínio dos cuidados a crianças e outros dependentes, bem como regimes de licença parental ou de outro tipo; Considerarão a definição de uma meta nacional, consentânea com a respectiva situação, no sentido de aumentar a disponibilidade de serviços de prestação de cuidados a crianças ou outros dependentes;

Prestarão especial atenção ao caso das mulheres — e dos homens — que pretendam reintegrar a vida activa remunerada após um período de ausência e, para tal, analisarão os meios de suprimir progressivamente os obstáculos a essa reinserção.

Enquadramento. — Dado que a discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho é corolário da discriminação contra os homens na vida familiar, importa combater estes dois tipos de discriminação que resultam de estereótipos sobre papéis sociais que já não se coadunam com o grau de desenvolvimento e de exigência

democrática da nossa sociedade e promover a participação equilibrada quer das mulheres quer dos homens tanto na vida profissional como na vida familiar.

No que se refere à partilha de responsabilidades familiares quando os dois cônjuges trabalham profissionalmente, Portugal é um dos países da União Europeia em que as mães se ocupam mais dos filhos do que os pais, em que a diferença de comportamento de umas e de outros relativamente a filhos menores de 5 anos é mais marcada, e o País em que as mulheres consagram mais tempo ao cuidado com outros membros da família, idosos ou doentes.

Por outro lado, em Portugal são ainda insuficientes as respostas, no que respeita a serviços de cuidados a crianças, idosos e outros dependentes, bem como a disponibilidade no mercado de serviços de proximidade de apoio à vida familiar.

Procurar-se-á assim dar resposta quer à Cimeira de Lisboa de Março de 2000 quer à resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social reunidos no seio do Conselho relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar.

Prioridades:

Introduzir na organização social e na cultura das empresas a ideia de que a conciliação da vida

profissional e familiar é um direito e um dever dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como uma responsabilidade social;

Melhorar as condições de vida e de trabalho das mulheres e a sustentabilidade da vida familiar;
Melhorar as condições que incentivem uma maior partilha das responsabilidades familiares.

Objectivos/metast:

Garantir a frequência do ensino pré-escolar a todas as crianças de 5 anos de idade e a 75% das crianças de 3 e 4 anos até 2006, construindo e equipando mais 1800 salas nesse período;

Garantir o acolhimento efectivo de 100 000 crianças até aos 3 anos em creches;

Encorajar, designadamente no âmbito da negociação colectiva, a concertação de formas de organização do tempo de trabalho que não ponham em causa o direito à conciliação da vida profissional e familiar, sem discriminação entre homens e mulheres;

Introduzir conteúdos no domínio de competências para o exercício de actividades de apoio à vida familiar em acções de formação inicial e contínua dispensada a ambos os sexos;

Criar apoios à contratação de desempregados em substituição de trabalhadores ausentes do trabalho em virtude do exercício de direitos legais associados à protecção da maternidade e da paternidade.

Instrumentos:

18.1 — Aplicação da directiva relativa ao acordo quadro sobre licença parental, garantindo a igualdade de direitos e oportunidades dos cônjuges com actividade profissional;

18.2 — Interrupção da carreira para assistência aos filhos menores;

18.3 — Creches 2000, medida de apoio financeiro à expansão da rede de equipamentos no âmbito das creches;

18.4 — Apoios à promoção de serviços de acolhimento e de prestação de cuidados a dependentes;

18.5 — Reconhecimento da indisponibilidade do direito à licença por paternidade e da protecção legal ao pai trabalhador no exercício desta licença igual à que goza a mãe trabalhadora, designadamente contra o despedimento e em matéria de equiparação do tempo de ausência a trabalho efectivo;

18.6 — Apoios financeiros à guarda de crianças e outros dependentes de pessoas frequentando acções de formação;

18.7 — Programa de Desenvolvimento e Expansão da Educação Pré-escolar.

Indicadores:

Impacte da paternidade e maternidade no emprego, segundo o sexo;

Gap entre homens e mulheres no impacte da maternidade e paternidade no emprego;

Emprego a tempo parcial involuntário.

(1) Este valor representa uma variação, em termos absolutos, de 4800 pessoas para 6400 entre 1999 e 2000.

(2) European Economy, Autumn 2000 Forecasts.

(3) Em 2000 atingiu os 68,5% (76,2% para os homens e 61% para as mulheres).

(4) Resolução do Conselho de 29 de Junho de 2000.

(5) Resolução do Conselho de 27 de Março de 1995, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nas tomadas de decisão.

Recomendação do Conselho de 2 de Dezembro de 1996, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão.

ANEXO

Declaração conjunta dos parceiros sociais sobre o plano nacional de emprego

Os parceiros sociais abaixo indicados, membros da Comissão Permanente de Concertação Social, consideram que o Plano Nacional de Emprego deve ser um instrumento importante para uma estratégia coordenada de criação de emprego e diminuição do desemprego, em articulação com o aumento da competitividade das empresas.

Para o efeito é necessário assumir uma efectiva coordenação e coerência entre as políticas económicas e a promoção do emprego, com destaque para o papel da política fiscal e das reformas da segurança social e da Administração Pública.

A criação de emprego exige um crescimento económico significativo sustentado pelo reforço do consumo interno, do investimento e das exportações e pelo aumento da competitividade das empresas.

Exige também o reforço de políticas estruturais capazes de sustentar um crescimento económico significativo, necessário para assegurar a convergência real.

A participação dos parceiros sociais não se pode resumir às medidas que bilateralmente os envolvem como as referentes às directrizes 4 e 13.

Exige uma permanente avaliação e acompanhamento, o que pressupõe uma adequada quantificação em termos de objectivos e investimentos envolvidos nas políticas públicas e uma análise custo-benefício.

Os parceiros sociais, em particular, acordam o seguinte:

Directriz 4

Para uma adequada defesa da empregabilidade, torna-se fundamental que todos os cidadãos europeus se encontrem em condições de aceder ao processo de educação e de formação ao longo da vida. Tal pressupõe, igualmente, que todos os cidadãos possuam o nível básico de educação.

Assim, os parceiros sociais entendem que as políticas de coesão devem ajudar a superar défices no domínio das infra-estruturas, mas, também, da educação e da formação das pessoas e da redução das desigualdades sociais entre regiões e cidadãos.

Destacando a prioridade de aumentar a integração profissional pelas diferentes vias sugeridas pelo Conselho Europeu, os parceiros sociais comprometem-se a negociar diferentes matérias visando a conclusão de acordos a diferentes níveis. Estas negociações deverão contemplar nomeadamente a:

Promoção da formação profissional, clarificando responsabilidades mútuas entre empresas e trabalhadores. Desenvolver em sede de negociação colectiva, ou, quando não haja instrumentos de regulamentação colectiva, através de acordo entre representantes das organizações de trabalhadores e empregadores o modo de execução das acções de formação, o horário para a sua realização, bem como a articulação entre a melhoria das qualificações e o desenvolvimento da carreira profissional;

Promoção da igualdade de oportunidades e da não discriminação;

Articulação entre as regras de recrutamento, os períodos experimentais e os estágios e a resposta a necessidades pontuais das empresas, tendo em conta a salvaguarda dos trabalhadores envolvidos, na sua maioria jovens.

Os parceiros sociais comprometem-se, ainda, a articular esta negociação com outras medidas a implementar pelo Governo, nomeadamente a dinamização das bolsas de emprego/formação, um ano de formação profissionalmente qualificante após a conclusão da escolaridade básica e o incentivo à educação recorrente da população empregada.

Por último, os parceiros sociais manifestam o seu empenho em continuar a participar activamente em todas as instâncias de diálogo social, visando o reforço da integração profissional e uma mais eficaz adequação entre a oferta e a procura de emprego. Destacam-se as participações nas seguintes instituições:

Instituto do Emprego e Formação Profissional;
 Pactos Territoriais de Emprego e nas Redes Regionais para o Emprego;
 INOFOR;
 Sistema Nacional de Certificação;
 Comissão Nacional de Aprendizagem;
 Comissões de Acompanhamento do QCA, incluindo o FSE;
 Comissão Permanente de Concertação Social.

Os parceiros sociais registam, por outro lado, a insuficiente participação em muitas destas instâncias em especial nos Pactos Territoriais e nas Redes Regionais de Emprego e nas estruturas de acompanhamento do QCA.

Os parceiros sociais solicitam ao Governo que implemente rapidamente programas de educação e de formação ao longo da vida, tendo como objectivo a redução do forte défice nacional em relação à média europeia.

Directriz 13

Os parceiros sociais respondem favoravelmente ao convite que lhes é dirigido pelo Conselho Europeu no sentido de negociarem, aos níveis adequados, acordos tendentes a modernizar a organização do trabalho, assumindo o compromisso de promoverem a dinamização da negociação colectiva.

A negociação colectiva deverá desenvolver-se tendo por base o equilíbrio entre os interesses das empresas e os dos trabalhadores.

Por isso, os parceiros sociais comprometem-se a desenvolver o diálogo social em matérias como a definição da política de rendimentos, a gestão do tempo de trabalho, a melhoria das condições de trabalho e de formação ao longo da vida e a definição de funções e carreiras, no quadro da modernização das empresas e do aumento da produtividade.

Dadas as diferenças da opinião sobre a redução do tempo de trabalho no emprego, os parceiros sociais estão de acordo em continuar a discutir esta matéria, tendo em especial atenção a negociação da organização do tempo de trabalho, articulando o reforço da competitividade da empresa e a salvaguarda da vida pessoal dos trabalhadores.

Os parceiros analisarão em particular a disponibilidade de trabalhadores qualificados e a problemática do

trabalho suplementar e comprometem-se a promover o respeito da lei no domínio do recurso do trabalho suplementar e do absentismo, introduzindo os devidos mecanismos de controlo e fiscalização.

Os parceiros sociais comprometem-se a continuar a dinamizar a negociação colectiva, promovendo em especial a:

Adequação dos mecanismos de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas, com manifesto interesse para ambos;

Melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho.

Os parceiros sociais manifestam ainda a sua disponibilidade para a discussão dos custos indirectos do trabalho.

Os parceiros sociais esperam que também o Governo, em articulação com os parceiros sociais, promova e incentive o desenvolvimento da negociação colectiva, bem como a criação de um centro de relações de trabalho, de gestão tripartida, para o apoio e promoção do diálogo social e da formação de negociadores.

Lisboa, 13 de Abril de 1998.

As confederações patronais:

Confederação dos Agricultores de Portugal.
 Confederação do Comércio e Serviços de Portugal.
 Confederação da Indústria Portuguesa.

As confederações sindicais:

Confederação-Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.
 União Geral de Trabalhadores.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 73/2001

A 4.ª fase do processo de privatização da BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., foi aprovada pelo Decreto-Lei n.º 177-A/2001, de 7 de Junho, diploma que remeteu para Conselho de Ministros a regulamentação, mediante uma ou mais resoluções, das condições finais e concretas das operações necessárias à execução da privatização.

Nestes termos, considerando especialmente o disposto no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 177-A/2001, de 7 de Junho, aprovam-se agora as condições concretas de alienação das acções da BRISA no âmbito da oferta pública de venda no mercado nacional e da venda directa.

No que respeita à primeira das operações, são definidas as condições de aquisição das acções em cada um dos segmentos que compõem a oferta e, designadamente, os mecanismos de comunicabilidade das acções entre as aludidas parcelas, bem como os critérios de rateio. Estabelecem-se, igualmente, as condições especiais de que beneficiarão os trabalhadores, pequenos subscritores e emigrantes, designadamente quanto ao preço.

Relativamente à operação de venda directa, é aprovado o respectivo caderno de encargos, no qual são estabelecidos os termos e condições a observar naquela venda.

Regulamenta-se, ainda, a relação entre a oferta pública de venda e a venda directa com a previsão de mecanismos de comunicabilidade das acções entre as