

## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

### Resolução do Conselho de Ministros n.º 12/2005

Tendo em vista a prossecução do compromisso inicial assumido pelo Estado Português na Cimeira Extraordinária sobre o Emprego do Luxemburgo, realizada em Novembro de 1997, e atenta a evolução da Estratégia Europeia para o Emprego (EEE), importa garantir a concretização do Plano Nacional de Emprego (PNE) nos termos das orientações assumidas.

Em conformidade com orientações comuns aos demais Estados membros, o PNE aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 185/2003, publicada a 3 de Dezembro, adoptou uma natureza fundamentalmente estratégica.

Neste contexto, o PNE para 2004, que ora se aprova, enuncia a estratégia e as intervenções já desenvolvidas e determina os objectivos, as prioridades e as intervenções a desenvolver para atingir os objectivos a curto e médio prazos inscritas na segunda fase da EEE para o período 2003-2006.

O PNE 2004 procura, ainda, acolher as mensagens políticas gerais e específicas do relatório do Grupo de Missão de Wim Kok que forneceram a base para a formulação das recomendações da União Europeia para as políticas nacionais de emprego em 2004.

Na elaboração do PNE foram colhidos os contributos dos departamentos governamentais com assento na Comissão Interministerial de Acompanhamento do PNE, bem como de interlocutores regionais e locais.

A participação dos parceiros sociais foi promovida através de um grupo técnico especificamente criado para o acompanhamento do PNE no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social.

A ponderação política do PNE foi assegurada através da Comissão Parlamentar de Trabalho e Assuntos Sociais da Assembleia da República, do Conselho Económico Social, da Comissão Permanente de Concertação Social, do Conselho de Ministros e de outras entidades da sociedade civil.

A promoção do pleno emprego, a melhoria da qualidade e da produtividade do trabalho e o fortalecimento da inclusão e coesão social continuam a ser objectivos a ser concretizados pela EEE, que Portugal subscreveu e deseja executar.

Assim, articulado ao nível europeu nos termos acima referidos e em consonância com o Programa do Governo e as Grandes Opções do Plano para 2005, o PNE para 2004 reafirma como prioritário o reforço do desenvolvimento das medidas constantes do Programa para a Produtividade e Crescimento da Economia (PPCE), assegurando a sustentabilidade futura do emprego e promovendo a recuperação do diferencial de produtividade face aos principais parceiros europeus, como forma de assegurar uma maior e mais rápida aproximação do nível de vida dos Portugueses ao dos restantes cidadãos da UE.

O Plano ora aprovado coloca ainda como um objectivo central em matéria de política de emprego o combate ao desemprego, em particular o desemprego jovem, o desemprego qualificado e o de longa duração, procurando, assim, dar tradução prática aos objectivos definidos no Programa do XVI Governo Constitucional.

O Governo procura também apostar na territorialização das medidas activas de emprego, mediante uma efectiva colaboração com as autarquias locais, empresas e suas associações, instituições do ensino superior, com

o Sistema Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação e instituições particulares de solidariedade social, trazida no PNE.

Assim:

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

Aprovar o Plano Nacional de Emprego para 2004, o qual é publicado em anexo à presente resolução, dela fazendo parte integrante.

Presidência do Conselho de Ministros, 25 de Novembro de 2004. — O Primeiro-Ministro, *Pedro Miguel de Santana Lopes*.

### PLANO NACIONAL DE EMPREGO PARA 2004

Nota prévia

Em meados de Julho de 2004 foi empossado o XVI Governo Constitucional da República Portuguesa, tornando-se importante assumir perante a Comissão Europeia e os nossos parceiros europeus que os princípios e medidas definidos no programa governativo vão ao encontro da lógica presente na Estratégia Europeia para o Emprego e no Plano Nacional de Emprego de 2003, que definiu objectivos e metas para o período 2003-2006. A promoção do pleno emprego, a melhoria da qualidade e da produtividade do trabalho e o fortalecimento da inclusão e coesão social continuam a ser objectivos a ser concretizados por Portugal ao nível europeu.

Para tal, Portugal adopta uma estratégia que pretende conciliar o objectivo de um elevado nível de emprego com a necessidade de responder aos desafios da qualidade, da competitividade e da inovação tecnológica, através de uma lógica de integração e transversalidade das diferentes políticas. Para a prossecução deste objectivo, o Programa do Governo:

Elige como prioritário o reforço do desenvolvimento das medidas constantes do PPCE, promovendo a recuperação do diferencial de produtividade face aos principais parceiros europeus, como forma de assegurar uma maior e mais rápida aproximação do nível de vida dos Portugueses ao dos restantes cidadãos da UE (v. directriz 2). Promove-se uma política económica cujo objectivo central é a consolidação do tecido empresarial e o aumento da competitividade da economia;

Coloca o combate ao desemprego, em particular o desemprego jovem e o de longa duração, como um objectivo central (v. directriz 1), propondo o aprofundamento das dimensões regional e local das medidas activas de emprego, em efectiva colaboração com as autarquias locais, empresas e suas associações e instituições particulares de solidariedade social (v. directriz 10). Pretende-se assegurar não só a continuação da diminuição do desemprego, mas sobretudo a sustentabilidade futura do emprego;

Assume também como prioridade o combate ao desemprego qualificado, nomeadamente através da inserção de jovens técnicos qualificados em domínios específicos e da dinamização de programas de acesso ao mercado de trabalho em ligação com as instituições do ensino superior e as empresas. Ao nível do ensino superior, visa-se a requalificação de desempregados licenciados para áreas de maior empregabilidade, bem como a reorganização da rede de ensino

- superior no sentido da adequação da oferta formativa às necessidades concretas do mercado de trabalho (v. directrizes 1 e 4);
- Visa igualmente a promoção do emprego científico, através da criação de empresas de base tecnológica e da inserção de recursos humanos qualificados em ciência e tecnologia nas empresas e instituições de investigação, desenvolvimento e inovação. Prevê, ao nível da política de I&D, a crescente valorização da articulação das empresas com os demais agentes catalisadores da investigação e da inovação (v. directrizes 2 e 4);
- Continua a apostar na articulação das políticas de educação e de formação profissional inicial e contínua, visando facilitar a integração e permanência no mercado de trabalho, nomeadamente prevendo a promoção do ensino tecnológico e do profissional em estreita ligação com os centros de formação, o desenvolvimento de um conjunto integrado de iniciativas de combate ao abandono escolar, bem como elevando os níveis da qualificação dos activos (menos qualificados) e de participação em processos de formação ao longo da vida (v. directrizes 4 e 7);
- Centra a intervenção da política de imigração na integração, aprofundando os direitos de cidadania junto das comunidades de imigrantes e de acolhimento e dando uma atenção especial às segunda e terceira gerações de imigrantes pelo desenvolvimento do sentido de pertença, através de programas inclusivos de formação. A política de admissão de cidadãos baseia-se em critérios sociais, favorecendo o reagrupamento familiar, e consagra o limite anual do número de imigrantes de países não comunitários compatível com a sua capacidade de integração (v. directrizes 1 e 7);
- Estabelece a permanente adequação da legislação laboral às necessidades da organização do trabalho, do reforço da produtividade e da competitividade da economia nacional e dos interesses dos trabalhadores e empregadores, assim como a promoção da concertação social como instrumento fundamental para a regulação do mercado de trabalho (v. directriz 3);
- Continua a privilegiar, pela articulação entre as políticas da sociedade de informação e da Administração Pública, medidas de simplificação de actos e procedimentos na relação entre o Estado e as pessoas, famílias e empresas (v. directriz 2);
- Prevê mecanismos que conduzam a uma eficaz articulação entre organismos da área económica e do emprego, de forma a permitir uma intervenção acrescida na promoção da empregabilidade e na gestão da oferta e da procura de emprego, tendo, para tal, sido criado o Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho (v. directrizes 1 e 2).

**Parte A — O contexto da política nacional de emprego: os progressos para alcançar os três objectivos**

**1 — Contexto, progressos em relação aos três objectivos estratégicos e perspectivas para 2005**

Contexto

A partir da 2.<sup>a</sup> metade de 2001, a economia portuguesa deixou de convergir com a média da União Europeia (UE15), apresentando o PIB real variações

homólogas negativas a partir do 3.º trimestre de 2002. Em 2003, o PIB real registou uma quebra de 1,2%, assistindo-se a uma recuperação da actividade económica em 2004, num contexto de melhoria da conjuntura económica externa, taxas de juro baixas e moderação salarial. Essa recuperação traduziu-se num pequeno aumento real do produto no 1.º trimestre (0,3% em valores homólogos) e num acréscimo de 1,5% no trimestre seguinte, estimando-se um aumento do PIB real próximo de 1% em 2004. Por sua vez a inflação, medida pelo índice de preços no consumidor, passou de 3,6% em 2002 para 3,3% em 2003 no continente e caracterizou-se por uma trajectória descendente ao longo dos primeiros oito meses de 2004; não obstante as pressões para a alta em resultado da subida do preço do petróleo nos mercados internacionais e do efeito temporário decorrente do Euro 2004, situou-se nos 2,1% no 1.º semestre do ano em curso. Os custos unitários do trabalho na indústria transformadora registaram acréscimos inferiores aos da zona euro, apontando para uma melhoria da competitividade-custo das exportações portuguesas. No 1.º semestre de 2004, as necessidades de financiamento da economia portuguesa, medidas pelo défice conjunto da balança corrente e de capital, ascenderam a 5,2% do PIB, o que constitui um agravamento face a 2003 (3,9%).

Associado à recessão de 2003 e a uma recuperação económica ainda moderada no início de 2004, o mercado de emprego apresentou um comportamento negativo no ano transacto, com alguns sinais de recuperação no 1.º semestre de 2004. Em 2003 o emprego reduziu-se 0,4% (-1% para os homens, 0,4% para as mulheres), o desemprego<sup>(1)</sup> aumentou 26,5% (21,5% para as mulheres), passando a taxa de desemprego de 5% em 2002 para 6,3% em 2003 (5,5% para os homens e 7,2% para as mulheres), e a produtividade média do trabalho, de nível tradicionalmente baixo, reduziu-se 0,8%. Com a população activa a crescer na 1.<sup>a</sup> metade de 2004, ainda que a um menor ritmo que o de idêntico período de 2003, o emprego aumentou 0,1% em relação ao 1.º semestre de 2003 (+4400 empregos), induzido pelo aumento do emprego masculino (0,4%; -0,2% para as mulheres) e dos adultos dos 25 aos 54 anos (2% para ambos os sexos). O emprego dos jovens continuou a sofrer um clima bastante adverso reduzindo-se 8,7% (-8,2% para os homens e -9,3% para as mulheres), tendo o dos detentores de 55 a 64 anos decrescido 2,4%, quebra esta que foi mais intensa para o sexo masculino (-3%). O desemprego continuou a aumentar, ainda que a menor ritmo que no ano anterior, passando a taxa de desemprego para 6,4% (5,5% para os homens, 7,3% para as mulheres), 0,2% acima da de idêntico semestre de 2003. A produtividade média do trabalho terá aumentado 0,8% do 1.º semestre de 2003 ao 1.º semestre de 2004.

Progressos realizados

A taxa de emprego, que de 1998 a 2001 apresenta uma tendência significativamente crescente, começou a reduzir-se a partir desse ano, detendo a sua maior quebra em 2003 (-0,7%; 1,5% para os homens e 0% para as mulheres). O seu valor continua acima da meta estabelecida na Cimeira de Estocolmo para 2005 (67%), assumindo o valor de 67,8% no 1.º semestre de 2004 (contra 68%, tanto no período homólogo de 2003 como no próprio ano)<sup>(2)</sup>. A taxa de emprego das mulheres, com 61,4% em 2003 e no 1.º semestre de 2004, e a dos trabalhadores dos 55 aos 64 anos (50,2% no

1.º semestre de 2004 e 51,6% em 2003) figuram, ainda, acima das metas estabelecidas para 2010, em Lisboa e Estocolmo, respectivamente. De referir que os valores da taxa de emprego em Portugal para além de se continuarem a situar entre os mais elevados da UE, assentam num recurso muito pouco significativo ao emprego a tempo parcial, quando comparado com a média europeia.

O sector dos serviços, que até 2002 se comportou como motor da dinamização do emprego, continuou em crescimento tanto no ano de recessão (1,5%), ainda que a ritmo mais moderado, como na 1.ª metade de 2004 (4%). Neste último período, foram os serviços o único grande sector que contribuiu positivamente para o crescimento global do emprego, sendo as «Actividades imobiliárias e serviços às empresas» (18,4%) e as «Actividades financeiras» (15,2%) os que registaram um ritmo de crescimento mais intenso, seguidos da «Educação» (7,5%) e da «Saúde e acção social» (6,5%). Contudo, não obstante a respectiva taxa de emprego ter registado acréscimos sucessivos (de 38,5% em 2002 para 39,8% no 1.º trimestre de 2004), continua relativamente aquém da registada para a média da UE, diferindo a composição sectorial dos serviços em Portugal significativamente da média europeia. Existe um forte potencial de criação de emprego neste sector, tanto em segmentos intensivos em conhecimento como nos ligados ao apoio às famílias, cuja qualidade ainda precisa de melhorias.

Observaram-se progressos em várias das dimensões da qualidade do trabalho, mas o desempenho de Portugal continua relativamente modesto, em si e se comparado com a média da UE. A título de exemplo, os Censos de 2001 apontam para uma melhoria bastante significativa do nível habilitacional da população portuguesa, em especial da mais jovem. Não obstante, a taxa de abandono escolar precoce permanece muito elevada, ainda que tenha registado uma quebra significativa, e a participação da população adulta em acções de educação e formação continua a ter um comportamento modesto, quando medido pelo inquérito ao emprego (INE) (v. directrizes 4 e 7). Existe um grande diferencial entre as taxas de participação dos adultos mais jovens (7,4% dos 25-34 anos) e as dos restantes grupos, sendo ao nível dos detentores do ISCED 2 que essa baixa taxa se salienta.

Salienta-se que, tanto no quadro de recessão de 2003 como de retoma na 1.ª parte de 2004, o emprego dos detentores de habilitações e qualificações mais elevadas aumentou significativamente (22,6% dos com ensino superior e 14,7% dos de qualificações mais elevadas no 1.º semestre de 2003/1.º semestre de 2004), enquanto o de mais baixos níveis se reduziu (cerca de 4% no mesmo período). Conclui-se, assim, que a conjuntura económica desfavorável que afectou Portugal nos últimos anos incidiu, especialmente, nos empregos de mais baixas qualificações, já que os de mais elevados níveis viram aumentar o seu emprego. Em paralelo, foi o desemprego dos detentores de níveis de habilitação mais elevados que mais aumentou no 1.º semestre do ano em curso, o que aponta, nomeadamente, para desajustamentos entre a oferta e a procura, não se encontrando também a actividade económica a absorver em ritmo suficiente as qualificações mais elevadas que vão chegando ao mercado de trabalho.

Noutra dimensão da qualidade do trabalho, podemos constatar que o peso dos contratos não permanentes, que é elevado em comparação com a UE, diminuiu tanto

em 2003 (o emprego não permanente reduziu-se a maior ritmo que o permanente) como no 1.º semestre de 2004 (o emprego com contrato permanente aumentou, contra uma nova quebra do não permanente), passando o respectivo rácio de 20,8% no 1.º semestre de 2003 para 20,1% no mesmo semestre de 2004. O peso do trabalho a tempo parcial continuou a ser pouco expressivo. O número de acidentes de trabalho nas empresas de 100 e mais trabalhadores reduziu-se significativamente entre 1998 e 2002 (16,7%)<sup>(3)</sup>. Finalmente, apesar da visível melhoria do desvio de género verificada especialmente ao nível das taxas de emprego, permanece bastante elevada a segregação das mulheres, quer ao nível horizontal — sectorial e por profissões — quer ao nível vertical, subsistindo diferenças salariais bastante significativas no sector empresarial, ainda que em decrescendo de 2000 para 2002 (últimos dados disponíveis). Observam-se, ainda, neste domínio progressos modestos na modernização da organização do trabalho (v. directrizes 3 e 6).

Num quadro em que a evolução da produtividade e da competitividade depende não só de factores materiais, como o investimento físico, mas cada vez mais de factores de índole imaterial, como é o caso do nível da qualificação/competências da mão-de-obra, da organização do trabalho, do grau de adaptabilidade/segurança no trabalho, do investimento em I&D — que é especialmente baixo por parte das empresas portuguesas — e em novas tecnologias, as notórias fragilidades «qualitativas» atrás apontadas, aliadas a uma estrutura produtiva ainda pouco assente no conhecimento, têm fortes reflexos na produtividade média do trabalho, cujo nível é muito inferior ao da média comunitária (64,4% em 2003) e cujo andamento, depois de ser quase estacionário em 2001 e 2002 (0,2% por ano), se reduziu em 2003 (-0,8%), embora com sinais de recuperação no 1.º semestre de 2004 (0,8%) (v. directriz 2).

No que respeita à coesão social, a escassez de elementos estatísticos recentes não nos permite ser conclusivos em termos de tendências gerais, observando-se movimentos divergentes em várias das suas dimensões. Embora a proporção de agregados familiares em idade activa sem nenhum membro empregado tenha passado de 4,5% em 2002 para 5,3% em 2003, este último valor permanece bastante mais favorável do que o da média da UE15 (9,6%). Diminuiu o diferencial entre as taxas de emprego feminina e a masculina (-14,9% em 2002, -13,2% no 1.º semestre de 2003 contra -12,9% no mesmo período de 2004) e, com pequena intensidade, o das taxas de desemprego (+1,9% em 2002, 2% e 1,8% respectivamente no 1.º semestre de 2003 e de 2004). Observou-se o mesmo comportamento redutor em relação ao grau de diferenciação salarial dos ganhos médios entre géneros, que, embora permaneça elevado, passou de 26,1% para 22,7% entre Outubro de 2000 e de 2002, no sector empresarial (v. directriz 6). A taxa de emprego dos trabalhadores de baixa qualificação é elevada, sendo em 2001 a diferença entre a taxa de emprego dos imigrantes e a geral uma das mais reduzidas da UE, segundo o Labour Force Survey (LFS). O rácio entre o desemprego registado do conjunto dos imigrantes, pessoas com deficiência e beneficiários do RSI e o desemprego registado total passou de 8,7% em 2002 para 7,1% em 2003. A taxa de abandono escolar precoce, embora continue elevada, passou de 45,3% em 2002 a 41,6% em 2003 e 40,7% no 1.º trimestre de 2004 (48,9% para os homens, 32,2% para as mulheres) (v. directriz 7).

Depois de uma quebra sensível da proporção do DLD no desemprego total de 1998 a 2002, essa proporção subiu ligeiramente em 2003 (+0,2%) e fortemente do 1.º semestre desse ano (35,8%) para idêntico período de 2004 (45,1%). De referir que o peso das mulheres desempregadas há 12 e mais meses (46,7%) é superior ao dos homens (43,4%) (v. directriz 1).

Os indicadores mais recentes sobre pobreza e grau de desigualdade na distribuição pessoal dos rendimentos reportam-se a 2001, não sendo portanto possível ajuizar sobre a evolução ultimamente observada.

Na perspectiva territorial, e numa óptica de reforço da coesão social, tem vindo a assistir-se a uma redução das disparidades regionais em termos de emprego, passando o coeficiente de variação regional da taxa de emprego de 5% em 2002 para 4,7% em 2003 e 4% no 1.º semestre de 2004. Em termos da taxa de desemprego, o coeficiente de variação desceu de 39% em 2002 para 35,1% em 2003 e 31,9% no 1.º trimestre de 2004. Persistem, ainda, assimetrias territoriais, tanto em termos de estrutura produtiva como dos níveis de rendimento médio das populações, devidas em especial às características da actividade económica (assente numa baixa diversidade e em sectores e estruturas empresariais com grandes vulnerabilidades), aos diferentes níveis de qualificação de mão-de-obra e mesmo à estrutura etária da população. Acresce o facto de as TIC apresentarem um grau de disseminação bastante diferenciado ao nível regional. Na verdade, estas têm um duplo papel na inclusão social, já que, por um lado, pode tirar-se partido das suas potencialidades para a inclusão através de novas oportunidades de emprego, pela melhoria ou geração de novos serviços para grupos e ou áreas mais carenciadas e, por outro, garantir, pela supressão de obstáculos, que ninguém seja excluído de tirar partido, económico e social, das novas tecnologias (v. directriz 10).

#### Perspectivas para 2005

Tendo em conta as perspectivas actuais da evolução da economia internacional para 2005, traduzidas em hipóteses evolutivas relativas a variáveis chave do enquadramento internacional com impacte na economia portuguesa, e as linhas mestras da política nacional para esse ano, as Grandes Opções do Plano para 2005 perspectivam um maior ritmo de crescimento da procura global e do produto para o próximo ano, sustentado num maior dinamismo dos mercados externos, na manutenção de taxas de juro baixas, ainda que em crescendo, e na melhoria do mercado de trabalho.

Assim, prevê-se uma intensificação evolutiva da actividade económica face aos quatro anos anteriores, colocando-se a taxa de crescimento do PIB em valores reais (2,4%), muito ligeiramente acima da esperada para a UE. Em simultâneo, observar-se-á um decréscimo da taxa de inflação, que, quando medida pelo índice de preços no consumidor, se situará nos 2%, no final de 2005 (2,5% em Agosto de 2004). Prevê-se, ainda, que o crescimento real do PIB se repartirá de uma forma praticamente idêntica entre o crescimento do emprego e o da produtividade, o que significará uma recuperação evolutiva das duas variáveis. Dado o desfasamento temporal entre o crescimento da actividade económica e o do desemprego, só para o final de 2005 se prevê uma quebra da taxa de desemprego face a 2003.

Neste contexto, reafirmam-se os compromissos do PNE para 2003 quanto às metas quantitativas e qualitativas aí fixadas.

#### 2 — Principais desenvolvimentos da política e recomendações genéricas (Wim Kok)

Para alcançar os três objectivos estratégicos definidos para a 2.ª fase da EEE — o «Pleno emprego», a «Melhoria da qualidade e da produtividade do trabalho» e o «Reforço da coesão e inclusão sociais» — Portugal, no quadro das suas vulnerabilidades e potencialidades (nomeadamente nos seus sistemas produtivo, de emprego e de protecção social) e dos sérios desafios que lhe são colocados pelo alargamento da UE, pela necessária dinamização e disseminação da sociedade do conhecimento, pelo envelhecimento demográfico e, ainda, pelas incertezas de um clima económico desfavorável e pela imperiosidade de garantir a estabilidade financeira e orçamental a médio prazo, apresentou no PNE para 2003 uma estratégia integrada com resultados a médio e longo prazos (estratégia de ALV, reformas económicas, reformas estruturais da Administração Pública, territorialização das políticas) aliada a uma intervenção de curto prazo de resposta à situação sócio-económica desfavorável [(Programa Emprego e Protecção Social) e à necessidade de garantir a consolidação orçamental. A política de igualdade de oportunidades entre géneros foi assumida como transversal aos vários domínios. Salientou, ainda, o compromisso por políticas macroeconómicas sãs, sustentáveis e, em simultâneo, favoráveis ao emprego e à qualificação.

O conjunto de reformas económicas tem vindo a ser desenvolvido no quadro do PPCE, articulado, nomeadamente, com o Sistema Nacional de Ciência e Tecnologia, com o objectivo de aumentar, de forma sustentada, a produtividade e a competitividade. Destacam-se, no âmbito do PPCE, as intervenções voltadas para a simplificação de procedimentos e para a modernização e dinamização das empresas — medidas de apoio ao investimento gerador de valor acrescentado, ao fomento do capital de risco, ao reforço dos capitais permanentes das PME, a uma aposta na internacionalização, designadamente na promoção das empresas, das marcas, dos produtos portugueses e do turismo; o apoio à inovação, à investigação e ao desenvolvimento tecnológico, aos centros de formalidades das empresas — cujas medidas já se encontram praticamente implementadas, mas cujos efeitos só se sentirão a médio e longo prazos (v. directriz 2). Também o processo de reformas estruturais do sector público já foi operacionalizado com o fim de dinamizar e modernizar as relações entre o Estado e cidadãos (v. directriz 2), tendo ainda sido revisto o seu modelo organizacional e de gestão de recursos humanos (v. directriz 3). Em simultâneo, no quadro da intervenção a curto prazo, as medidas constantes do PEPS foram regulamentadas e aplicadas de forma progressiva.

Outra opção política é a territorialização da política integrada de emprego e o fortalecimento de parcerias eficazes ao nível nacional, regional e local, consubstanciada nos planos regionais de emprego, nos planos de intervenção regional, no PRASD e na rede social (v. directriz 10).

A promoção da aprendizagem ao longo da vida e da qualidade dos resultados alcançados é uma das grandes opções estratégicas, dados os défices estruturais existentes em Portugal e o seu contributo fundamental para se alcançarem os três objectivos da EEE e melhorar a adaptabilidade das empresas e trabalhadores (v. directriz 4).]

A proposta de Lei da Formação Profissional, que se encontra para aprovação na Assembleia da República, propõe uma reforma estrutural do sistema formativo. No entanto, esta reforma só estará concluída com a revisão de diversos diplomas legais de acordo com os princípios estabelecidos na proposta de lei. Neste sentido, o Governo e os parceiros sociais irão brevemente discutir a reestruturação do sistema de certificação e revisão dos regimes de financiamento da formação.

Salienta-se o desenvolvimento do Plano de Prevenção do Abandono Escolar e do Programa para a Prevenção e Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil, para combater o abandono escolar precoce (v. directriz 7), e o Código do Trabalho, que consagrou o direito individual à formação (traduzindo pontos acordados em 2001; v. directriz 4), e a diversificação de ofertas de curso de nível secundário e pós-secundário. O reforço da formação contínua dos activos é um eixo fundamental da estratégia de ALV, consubstanciado, designadamente, através do lançamento de formação para activos qualificados (qualificações superiores e intermédias), orientada para o desenvolvimento de competências basilares e transversais no âmbito empresarial, nomeadamente quanto às tecnologias de informação e comunicação. Implementaram-se programas específicos para inactivos no âmbito das TIC e de combate às situações de inadequação tecnológica; está em curso uma (re)estruturação da oferta de formação contínua a desenvolver no âmbito da rede de centros de formação profissional, dirigida em particular a activos das micro e pequenas empresas, e visando, nomeadamente, adaptar essa oferta às exigências impostas pela institucionalização do direito individual à formação e às transformações nas exigências que se colocam aos activos empregados, modularizando os respectivos currículos na perspectiva da construção de percursos individualizados de formação que sejam certificáveis na perspectiva da progressão dos respectivos níveis de qualificação.

O aumento da adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas assenta, para além do referido no quadro da estratégia da ALV (v. directriz 4) com vista a uma maior participação dos trabalhadores na formação profissional contínua, na necessidade de equilibrar flexibilidade e segurança no trabalho, num país em que a percentagem de contratos não permanentes é elevada. Nesses termos, o Código do Trabalho e a sua regulamentação integram um conjunto de reformas legislativas com esse fim (v. directriz 3), sendo ainda de destacar a importância do diálogo social neste domínio (v. directriz 3). Também as condições de segurança, higiene e saúde no trabalho são um dos eixos prioritários, salientando-se desde o Programa Nacional de Educação para a Segurança e Saúde no Trabalho, ao reforço dos mecanismos de prevenção (Plano Nacional de Acção para a Prevenção) e de combate à sinistralidade (v. directriz 3). Em relação à inovação organizacional, várias iniciativas foram tomadas, destacando-se o reforço e alargamento da rede de inovação organizacional a novas PME (v. directriz 3). O sistema de segurança social tem vindo a adoptar uma política de actuação mais activa na protecção dos indivíduos durante as transições na vida activa e nos riscos sociais decorrentes dos reajustamentos, ao nível microeconómico, sectorial e macroeconómico, que caracterizam a própria dinâmica de natureza cíclica ou estrutural da economia e do mercado de trabalho. Também a adaptabilidade necessária para conciliar vida familiar e profissional (v. directriz 6) e para incentivar a permanência

dos trabalhadores idosos no mercado de trabalho (v. directriz 5) são intervenções com grande prioridade no âmbito do sistema da segurança social.

Se o nível de participação da população portuguesa é, actualmente, relativamente elevado (mulheres, idosos, imigrantes), a atracção e manutenção de mais pessoas no mercado de trabalho é um desafio importante tendo nomeadamente em conta o desemprego e as perspectivas de envelhecimento demográfico. Contudo, tem como condição a dinamização do ritmo de crescimento económico e do emprego. Com o fim de tornar o trabalho compensador, em 2004 foram implementadas medidas tendo em vista a reformulação das prestações que se mostrem desincentivadoras do trabalho e introduzindo/reforçando critérios de activação na sua concessão. Para além desta alteração, está previsto também o reforço dos mecanismos de activação existentes no quadro legal da protecção no desemprego (que se encontra em reformulação), nomeadamente alargando o conceito de emprego adequado cuja não aceitação faz cessar o subsídio de desemprego, incluindo disposições que fomentam a mobilidade geográfica na aceitação de emprego (v. directriz 8). Está em elaboração um estudo sobre esta matéria, do qual se esperam recomendações que, após serem discutidas com os vários parceiros, serão objecto de desenvolvimento (v. directriz 8).

Também as metodologias INSERJOVEM e REAGE têm vindo e estão a ser reajustadas, com vista a aumentar a respectiva eficiência e capacidade de integração efectiva dos vários públicos, com especiais exigências por parte dos detentores de maiores dificuldades no mercado de trabalho (convenções personalizadas; v. directriz 1). Actuações a montante e a jusante estão ainda em desenvolvimento, de forma a permitir uma maior e melhor integração desses grupos mais vulneráveis e aumentar a coesão social (v. directriz 7). Nota-se, ainda, a interligação com o PNAI, cuja dinamização ao nível local está no terreno.

A estratégia ao nível regional e local será, também, um contributo importante neste domínio (v. directriz 10).

Salientam-se, ainda, em termos de uma melhor governação, por um lado, as intervenções em curso ao nível dos SPE (centros de emprego e de formação profissional, em si e em articulação; criação do *interface* entre o sistema de informação e gestão do IIEFP e a base de dados do sistema EURES) e, ainda, da operacionalização da reforma da AP, em geral (v. ponto C), e, por outro, o desenvolvimento de parcerias fortes, que vão desde o envolvimento dos diversos organismos governamentais e dos parceiros sociais na elaboração, monitorização e avaliação do PNE à articulação entre o PNE e o PNAI, dada a complementaridade de objectivos e acções, à dinamização do Programa Rede Social, envolvendo a sociedade civil na promoção e inserção das pessoas desfavorecidas e no combate à discriminação de que são alvo e a articulação entre o Ministério das Actividades Económicas e Trabalho e o da Educação, nomeadamente no que diz respeito às políticas de formação profissional e à dinamização de programas de acesso ao mercado de trabalho, em ligação com o ensino superior e empresas e o desenvolvimento concertado de ofertas de formação, nas modalidades de educação e formação, aprendizagem, qualificação inicial e ensino profissional, e no programa de luta contra o abandono escolar precoce (PNAPAE) (v. ponto C).

**Parte B — O contexto da política nacional de emprego: Os progressos para alcançar os três objectivos**

**Directriz 1 — Medidas activas e preventivas dirigidas aos desempregados e inactivos**

**1 — Reavaliação da Situação Nacional**

Associado à conjuntura económica desfavorável, o mercado de trabalho começou a revelar um compor-

tamento negativo a partir do 2.º semestre de 2001. Observou-se uma quase estacionariedade do emprego e um aumento significativo do desemprego em 2002, comportamento que se agravou no ano seguinte. A informação relativa ao 1.º semestre de 2004 aponta para uma quase estacionariedade do emprego em termos homólogos (0,1%) e um aumento do desemprego (2,4%).

	Indicador	1998	2002	2003	1.º sem. 2004
Prevenir e combater o desemprego dos jovens	Taxa de desemprego jovem (15-24 anos) ...	(*) 10,3	(*) 11,5	(*) 14,6	14,7
	Rácio de desemprego dos jovens .....	4,9	5,5	6,5	6,4
	Desemprego jovem (15-24 anos)/desemprego total.	(*) 30,3	(*) 30,2	(*) 28,8	24,7
Prevenir e combater o DLD .....	Taxa de DLD .....	2,3	1,9	2,4	2,9
	DLD/desemprego total .....	45,6	37,2	37,8	45,1
	DLD(H)/desemprego total (H) .....	44,5	35,9	35	43,4
	DLD(M)/desemprego total (M) .....	46,4	38,2	40,2	46,7
Prevenir e combater o desemprego feminino	Taxa de desemprego feminino .....	6,2	6	7,2	7,3

(\*) Antiga série.

Fonte: INE, inquérito ao emprego.

O comportamento desfavorável do desemprego fez-se sentir especialmente em relação aos jovens, cuja taxa de desemprego subiu para 14,7% no 1.º semestre de 2004, agravando-se o respectivo diferencial em relação à global, cujo valor é de 6,4%. A taxa de desemprego das mulheres (7,3%) continua superior à do conjunto dos homens e mulheres, mas o correspondente desvio (0,9%) é inferior ao observado no início da 1.ª fase da EEE (1,3%) e em idêntico período do ano transacto. Por seu turno, a incidência do DLD no desemprego total voltou a aumentar, sendo mais gravosa a situação das mulheres. A taxa de DLD, de 2,3% em 1998, passou para 1,9% em 2002, 2,4% em 2003 e 2,9% no 1.º semestre de 2004 (2,4% para os homens; 3,4% para as mulheres).

A tendência negativa da economia e, consequentemente, do mercado de trabalho, bem como os compromissos assumidos no quadro desta directriz, colocaram sérias exigências em termos de intervenção dos SPE, tendo o volume de desemprego registado passado de 322 700 pessoas no final do 2.º trimestre de 2002

para 414 100 e 444 700 no mesmo período de 2003 e de 2004.

Para a 2.ª fase da EEE foram definidos, a nível da UE, novos indicadores de acompanhamento dos resultados da intervenção dos SPE — Iniciativas INSERJOVEM e REAGE.

Os indicadores relativos à Iniciativa INSERJOVEM mostram que, apesar do aumento do número de desempregados, a percentagem dos jovens inscritos que não teve qualquer tipo de resposta, enquadrada nas categorias 1 a 7 da base de dados das medidas de política de emprego do Eurostat, situou-se em valores relativamente baixos, entre 4,7% e 7,6% no 1.º trimestre de 2003 e de 2004, respectivamente. Note-se que a percentagem de autocolocações ultrapassa sempre os 10%. Por sua vez, já o influxo em DLD se situou sempre acima dos 20%. Relativamente a estes indicadores, constata-se que as diferenças entre homens e mulheres não são significativas, apesar de os valores em termos de inscritos serem mais elevados para as mulheres, ainda que em alguns domínios se registre uma redução do diferencial existente.

**INSERJOVEM**

	1.º trim. 2003	2.º trim. 2003	3.º trim. 2003	4.º trim. 2003	2003	1.º trim. 2004	2.º trim. 2004
B1/A	4,7	5,5	5,6	6,6	5,5	7,6	7,5
B2-7/A	21,1	24,1	23,6	20,4	22,4	23,8	23,1
B1-7/A	4,7	5,4	5,5	6,5	5,5	7,6	7,5
B/A	21,7	24,6	24	20,9	22,9	24,2	23,4
Homens:							
B1/A	4,3	4,9	5,2	6,1	5,1	7,5	7,3
B2-7/A	20,1	22,9	22,2	18,7	21,2	22,1	21,7
B1-7/A	4,2	4,9	5,1	6	5	7,4	7,2
B/A	20,7	23,2	22,6	18,9	21,5	22,4	22
Mulheres:							
B1/A	5	5,9	5,9	6,9	5,8	7,7	7,7
B2-7/A	21,6	24,9	24,7	21,8	23,3	24,9	24,1

		1.º trim. 2003	2.º trim. 2003	3.º trim. 2003	4.º trim. 2003	2003	1.º trim. 2004	2.º trim. 2004
B1-7/A	Novo início (b) .....	4,9	5,8	5,8	6,8	5,7	7,7	7,7
B/A	Influxo em DLD .....	22,2	25,6	25,1	22,4	23,9	25,3	24,6

Fonte: IEFP.

Tal como no caso dos jovens, os indicadores relativos à Iniciativa REAGE mostram que, apesar do aumento do número de desempregados, a percentagem dos adultos inscritos sem qualquer tipo de resposta, enquadrada nas medidas 1 a 7 da base de dados das medidas de política de emprego do Eurostat, situou-se entre os 3,7%

e os 7,7% (1.º trimestre de 2003 e 2.º trimestre de 2004, respectivamente). Os valores dos fluxos para DLD situaram-se sempre acima dos 20%, tendo os mais elevados sido registados em 2004. A análise por sexo revela-se igualmente semelhante ao constatado para a Iniciativa INSERJOVEM.

#### REAGE

		1.º trim. 2003	2.º trim. 2003	3.º trim. 2003	4.º trim. 2003	2003	1.º trim. 2004	2.º trim. 2004
B1/A	Serviços preventivos .....	3,9	4,4	4,4	4,9	4,4	7,3	7,8
B2-7/A	Novo início (a) .....	21,6	24	21,1	20,6	21,7	26,9	26,3
B1-7/A	Novo início (b) .....	3,7	4,3	4,3	4,8	4,3	7,2	7,7
B/A	Influxo em DLD .....	22,6	25	22,1	21,4	22,7	27,7	27,1
Homens:								
B1/A	Serviços preventivos .....	3,7	4,7	5,1	5,1	4,7	7,5	8
B2-7/A	Novo início (a) .....	23,4	25,2	24,3	22,4	23,7	28,5	28,4
B1-7/A	Novo início (b) .....	3,6	4,6	5	5,1	4,6	7,4	7,9
B/A	Influxo em DLD .....	24,1	25,8	24,9	23	24,3	29,1	28,9
Mulheres:								
B1/A	Serviços preventivos .....	3,9	4,3	4	4,7	4,2	7,1	7,7
B2-7/A	Novo início (a) .....	20,4	23,2	19,2	19,3	20,4	25,5	24,7
B1-7/A	Novo início (b) .....	3,8	4,1	3,9	4,6	4,1	6,9	7,6
B/A	Influxo em DLD .....	21,7	24,5	20,4	20,3	21,5	26,6	25,7

Fonte: IEFP.

#### 2 — Estratégia e intervenções desenvolvidas e a desenvolver

Tendo em conta as exigências decorrentes da situação económica difícil e dos compromissos assumidos, foram desenvolvidos trabalhos no sentido do reajustamento da metodologia de intervenção no âmbito das iniciativas INSERJOVEM e REAGE para aumentar a sua eficácia e capacidade de integração efectiva. Esta revisão incidiu numa melhoria dos métodos de prognóstico das dificuldades de inserção e no estabelecimento de percursos diferenciados, de acordo com o nível de empregabilidade do candidato. A implementação da metodologia revista verificar-se-á até ao final do ano, estando presentemente em curso uma reformulação dos seus instrumentos de

apoio, no sentido da sua simplificação e, tanto quanto possível, informatização.

Na mesma lógica, na RAM, perspectiva-se que as metodologias ApoiaJovem e Guia assumam um papel imprescindível no apoio aos jovens e adultos inscritos no Centro Regional de Emprego.

Por outro lado, como já foi referido, a situação do desemprego levou a um acréscimo significativo das pessoas abrangidas pelas medidas destinadas a desempregados jovens e adultos entre 2002 e 2003. Contam-se entre essas medidas os estágios profissionais, a qualificação inicial de jovens, a formação para desempregados e os programas ocupacionais, sendo, em qualquer dessas medidas, a percentagem de mulheres superior à dos homens.

#### Medidas para desempregados jovens e adultos

	2002			2003		
	HM	H	M	HM	H	M
	Estágios profissionais .....	13 971	4 410	9 561	14 675	4 783
Qualificação inicial de jovens .....	6 642	3 604	3 038	7 037	3 770	3 267
Formação para desempregados (inclui FORDESQ) .....	19 505	5 669	13 836	23 403	7 201	16 202
Programas ocupacionais .....	41 136	9 020	32 116	44 331	10 409	33 922

Fonte: IEFP.

O número de unidades de inserção na vida activa apoiadas também aumentou, passando de 519 em 2002 para as 523 em 2003 (tendo sido apoiadas 461 até Junho de 2004), evidenciando, deste modo, a continuidade da aposta numa intervenção diferenciada e precoce sobre os jovens desempregados ou à procura do primeiro emprego, dado que a maioria destas estruturas se encontra localizada em escolas e universidades. De referir que se tem vindo a promover um relacionamento mais estreito entre estas estruturas e as equipas técnicas dos centros de emprego, nomeadamente com a divulgação das ofertas de emprego e de formação existentes. Até ao final do ano prevê-se a elaboração de um novo normativo regulador do funcionamento destas estruturas, bem como a introdução de melhorias no seu sistema de acompanhamento e avaliação, designadamente através da criação de um sistema informático de recolha dos dados relativos ao seu funcionamento.

Simultaneamente, efectuou-se um forte reforço de divulgação de informação sobre medidas activas de emprego para jovens e adultos, salientando-se, entre outros, a iniciativa SER-PRO I — Encontros de Educação e Formação.

Visando uma maior eficácia em termos de reforço da empregabilidade, continuam a desenvolver-se acções de apoio ao desenvolvimento pessoal, profissional e social da população desempregada ou em risco de desemprego e, em particular, dos detentores de baixas qualificações ou de qualificações desadequadas às necessidades do mercado de trabalho. Para o efeito, prosseguiu-se uma estratégia de reestruturação dos referenciais de qualificação que enquadram, designadamente, as medidas «Formação profissional para desempregados» e «Formação qualificante», no sentido de se assegurar uma maior flexibilização das ofertas da formação em várias áreas e o seu ajustamento ao perfil dos seus destinatários potenciais e às necessidades das entidades empregadoras, o que contribui para uma cada vez maior adequação dessa oferta às necessidades do mercado de trabalho e às características das pessoas/utentes do IEFP. O desenvolvimento de instrumentos de avaliação e acompanhamento assim como o de um mecanismo mais regulado e sistémico de articulação entre os centros de emprego e os centros de formação profissional para efeitos de planificação da actividade formativa e de encaminhamento de desempregados inscritos para as mesmas estão também a contribuir para a melhoria da operacionalização da formação e para respostas mais adaptadas às necessidades do mercado de trabalho e às características dos desempregados inscritos.

Numa lógica de ajustamento entre procura e oferta de trabalho, procurou-se, por um lado, potenciar os centros de emprego enquanto espaços e agentes de dinamização do ajustamento e da suscitação de novas oportunidades de emprego e enquanto garantes da aplicação eficaz e eficiente, ao nível local, das medidas activas

de emprego para os desempregados e os inactivos e, por outro, aprofundar o relacionamento do SPE com as entidades empregadoras, apostando na proximidade e na continuidade, na divulgação integrada e eficaz dos serviços, apoios e incentivos proporcionados, com vista ao aumento da quantidade e qualidade das ofertas de emprego recolhidas e à suscitação de novas oportunidades de criação de postos de trabalho.

Salienta-se ainda a importância de algumas das medidas de política junto dos inactivos. Para além da componente activação do RSI, citam-se os processos de reconhecimento, validação e certificação de competências, que, embora não directamente direccionados para o efeito, têm promovido a aproximação ao mercado de trabalho por parte de desempregados e inactivos <sup>(4)</sup>. Na verdade, são frequentes os casos de adultos que iniciam o processo numa situação de inactividade e que, após a certificação, passaram a considerar-se desempregados, pretendendo encontrar uma ocupação remunerada e procurando-a eventualmente. No inquérito feito aos adultos, no estudo já citado, verifica-se que 15,4 % dos inicialmente inactivos passaram a considerar-se desempregados seis meses após a certificação, estando por isso mais próximos do mercado de trabalho, sendo que 15 % dos que estavam inicialmente inactivos eram trabalhadores por conta de outrem seis meses após a certificação.

No contexto do aumento da eficácia e eficiência das medidas de política activa de emprego, e com base numa visão holística das mesmas, estão em curso diversos trabalhos técnicos tendo em vista quer a avaliação das medidas existentes quer a sua sistematização e racionalização. Na vertente da avaliação, destacam-se os trabalhos de avaliação relativos a diversas medidas de política. No que se refere ao processo de sistematização e racionalização, e com base na metodologia definida em 2003, está em fase de conclusão a elaboração de um novo diploma enquadrador da política de emprego, do qual resultarão modificações no elenco das medidas de política actualmente existentes.

Por outro lado, e com vista a acompanhar a integração efectiva dos beneficiários das medidas de emprego, de formação e da colocação no mercado de trabalho, encontra-se em fase de implementação um sistema global e permanente de observação (acompanhamento e avaliação) das medidas activas de emprego implementadas pelo IEFP, dando-se prioridade às medidas com maior número de abrangidos. Este processo baseia-se numa metodologia de inquirição, após decorridos três meses, quanto à situação face ao emprego dessas pessoas, ao nível de satisfação com o emprego e à qualidade do mesmo. No que respeita à situação face ao emprego, três meses após, os resultados, para o 1.º semestre de 2004, mostram uma situação distinta consoante a medida em causa:

(Valores percentuais)

	Emprego	Desemprego
Programa de estágios profissionais .....	71	23,8
FORDESO/GESTIC .....	22,5	63,5
Programas ocupacionais .....	20,4	68,2
Colocados pelos centros de emprego .....	70,3	25

## 3 — Resposta a recomendações

Reforçar as medidas activas de emprego para os desempregados e inactivos e assegurar a sua eficácia; reforçar os esforços para integrar os imigrantes (v., igualmente, directrizes 5 e 7). — A resposta à primeira parte da recomendação já se encontra inserida no ponto anterior.

Os dados disponibilizados pelo IEFP mostram que o rácio do desemprego registado dos imigrantes extra UE em relação ao total apresentou uma certa estabilidade entre 2002 (4%) e 2003 (4,1%), recordando que este último ano foi de recessão económica. De acordo com a mesma fonte, constata-se que:

	Inscritos ao longo		Colocados ao longo		Encaminhados para medidas activas de emprego e formação	
	2003	Janeiro a Julho de 2004	2003	Janeiro a Julho de 2004	2003	Janeiro a Julho de 2004
UE 15 .....	2 429	445	214	123	64	158
UE 25 .....	2 488	458	228	126	68	164
Outros países .....	31 391	6 556	3 326	1 717	749	2 185

Fonte: IEFP.

Os problemas de integração que se verificam em determinados grupos de pessoas justificam, igualmente, a elaboração de programas e intervenções específicas prévias e a montante do emprego, como o fomento da inclusão sócio-profissional das populações migrantes.

Neste quadro, há que salientar em primeiro lugar o papel do Alto-Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas, que contribui, nomeadamente, através da Rede Nacional de Informação ao Imigrante, dos CCNAI, dos centros regionais de apoio ao imigrante e dos centros locais de apoio ao imigrante (neste momento existem 18 centros espalhados pelo território nacional, tendo efectuado o atendimento a 33 500 imigrantes nos primeiros 40 dias de funcionamento), para que as diferentes associações e outras entidades prestem um apoio mais eficiente aos imigrantes. Inaugurou-se um segundo CNAI e determinou-se, ainda, a possibilidade de se criarem UNIVA nos CNAI de Lisboa e Porto (DC n.º 228/2004, de 13 de Abril), que já se encontram instaladas, sendo particularmente vocacionadas para o atendimento e apoio na procura de emprego de imigrantes. Os CNAI visam um atendimento integrado dos cidadãos imigrantes, tendo em vista a melhoria da qualidade do atendimento e um aumento de eficácia na resolução de problemas. Com o envolvimento do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, da Inspeção-Geral do Trabalho, da segurança social, da saúde, da educação, e contando com outras estruturas como a UNIVA, o Gabinete de Apoio Jurídico, o Gabinete de Apoio ao Reagrupamento Familiar e o Gabinete de Apoio ao Reconhecimento de Habilitações e Competências, os CNAI constituem a prioridade na agilização do *interface* dos imigrantes com a Administração, proporcionando-lhes uma maior integração na sociedade portuguesa e, especificamente, uma melhor integração no mercado de trabalho.

## Directriz 2 — Criação de emprego e espírito empresarial

## 1 — Reavaliação da situação nacional

O ano de 2003 caracterizou-se por um clima de recessão económica, traduzido numa quebra real do PIB de 1,2%, assente numa redução de 0,4% do emprego global (–1% para os homens; 0,4% para as mulheres) e num decréscimo de 0,8% da produtividade média do trabalho. No 1.º semestre de 2004 observou-se uma pequena recuperação da actividade económica (0,9% em termos homólogos, passando de 0,3% no 1.º tri-

mestre para 1,5% no 2.º), traduzida num aumento de 0,1% do emprego global (4400 empregos no 1.º semestre de 2003/1.º semestre de 2004; 0,4% para os homens e –0,2% para as mulheres) e num aumento de 0,8% da produtividade média do trabalho.

O movimento de redução líquida de emprego em 2003 afectou, essencialmente, os trabalhadores de baixas qualificações (–3%, equivalente a 120 200 empregos), observando-se um aumento de 6,8% do emprego mais qualificado (73 200 empregos). Esta tendência acenou-se na 1.ª metade de 2004, com uma redução homóloga do emprego do primeiro grupo de 4,2% (–5,1% dos não qualificados) e um acréscimo do emprego mais qualificado de 14,7%.

Os sectores dos serviços e o agrícola (incluindo a silvicultura) registaram um comportamento favorável do emprego em 2003 (1,5% e 1,7%, respectivamente), mas o da agricultura ficou aquém da quebra observada no ano anterior (–3%). Por sua vez, a electricidade, gás e água (–9,7%), a construção (–6,3%) e a indústria (–5,8%) registaram fortes quebras de emprego. Dentro dos serviços, a saúde e acção social (15%), as actividades imobiliárias e serviços às empresas (7,2%), os transportes, armazenagem e comunicações (4,9%) e as actividades financeiras (3%) conheceram os maiores acréscimos do emprego. A informação do INE constante do barómetro da produtividade aponta que a percentagem de criação líquida de empresas em serviços intensivos em conhecimento passou de 21,5% em 2002 para 25,7% até ao 3.º trimestre de 2003. No 1.º semestre de 2004, só os serviços apresentaram um aumento do emprego (4%), sendo, em termos gerais e com diferente ordem, os ramos com maior contributo os focados para 2003, salvo os transportes e comunicações, com uma quebra de 0,4% do respectivo emprego.

O emprego por conta própria aumentou 0,4% em 2003 (–1,4% para os homens; 3% para as mulheres), com um aumento de 2,2% dos que têm pessoal ao serviço (–0,3% para os homens; 10% para as mulheres) e uma quebra de 0,2% dos sem pessoal ao serviço (–1,9% para os homens; 1,7% para as mulheres). No 1.º semestre do ano em curso, continuou a observar-se um forte crescimento do trabalho por conta própria com pessoal ao serviço (4,6%; 3,6% para os homens e 7,4% para as mulheres), mas que foi acompanhado de uma quebra relativa mais intensa dos sem pessoal ao serviço (–5,3%; –2% para os homens e –9% para as mulheres).

## 2 — Estratégia e intervenções desenvolvidas e a desenvolver

No sentido de orientar os empresários para o crescimento e a competitividade e de melhorar os fluxos de financiamento, o PPCE delineou e calendarizou um conjunto de medidas dirigidas à criação de condições propícias à consolidação, crescimento e desenvolvimento das empresas estabelecidas em Portugal e ao consequente aumento da produtividade e competitividade da economia portuguesa, reunindo no quadro das suas grandes linhas de actuação um conjunto de instrumentos, em grande parte já implementados, ainda que com efeitos a prazo. Esta reforma económica preconizada pelo PPCE justificou a revisão do principal instrumento financeiro de apoio ao investimento e à modernização das empresas, o Programa Operacional da Economia, surgindo, assim, o PRIME (RCM n.º 101/2003, de 10 de Julho), cujo objectivo fundamental é apoiar, de forma selectiva, a estratégia própria das empresas, visando garantir um desenvolvimento sustentável indispensável ao reforço da sua competitividade a prazo e como meio de promoção do crescimento do valor acrescentado nacional. Os ajustamentos introduzidos aos instrumentos financeiros de apoio às empresas no âmbito deste Programa visam, essencialmente, apoiar a utilização de mecanismos de capital semente e capital de risco, bem como alargar e reforçar os mecanismos de garantia mútua e de reforço dos capitais permanentes das empresas. No mesmo sentido, foi lançado o PRIME Jovem (RCM n.º 32/2004, de 20 de Março), como enquadramento de referência das principais linhas orientadoras de uma política de fomento da iniciativa empresarial dos jovens entre os 18 e os 35 anos. Neste quadro diversas medidas dão um apoio selectivo a projectos, apresentados por jovens, com forte índole inovadora, tendo sido criada uma dotação especial no Fundo de Sindicação de Capital de Risco para apoiar estes projectos. Paralelamente, foi criada uma bolsa *online* de ideias e projectos, desenvolvidos por jovens empresários, susceptíveis de serem apoiados por investidores públicos ou privados (RCM n.º 32/2004, de 20 de Março).

Com o objectivo de monitorar a evolução da produtividade, as barreiras que limitam o seu crescimento, as medidas concretas que estão a ser tomadas e os resultados efectivos, no quadro do PPCE, o Ministério da Economia e o Fórum para a Competitividade lançaram, no início do ano em curso, o «Barómetro da produtividade».

Tendo subjacente a filosofia inerente ao PPCE, na área da simplificação de procedimentos e redução de encargos administrativos e regulamentares facilitadores da criação e desenvolvimento estratégico, foram assumidas duas metas nacionais: «Redução do tempo médio necessário à constituição de empresas para 20 dias» e o «Alargamento da oferta de serviços dos centros de formalidades das empresas a outras áreas complementares das actividades administrativas das empresas». Foram criados, em 2003 e 2004, quatro novos centros (detendo a rede actualmente um total de 11), observando-se, simultaneamente, uma melhoria significativa do tempo médio necessário à constituição de uma empresa, que passou de 37 dias em Setembro de 2001 para 21 dias no mesmo mês de 2002 e para 15 dias no de 2003 e 12 dias em 2004. Nestes centros, os agentes económicos encontram extensões dos serviços públicos directamente relacionados com a criação, alteração ou extinção de empresas e actos afins. Note-se o caso do Centro de Formalidades e Empresas da RAM, que iniciou funções em Abril de 2004, e onde se encontram

registadas 70 empresas com o tempo médio de constituição de 10,78 dias. Com o objectivo de minorar os encargos administrativos e financeiros das PME resultantes de atrasos de pagamento, foi, ainda, introduzido um novo regime dos prazos de pagamento em transacções comerciais. Para além destas, outras medidas de simplificação foram implementadas, entre as quais se destaca o alargamento da rede de cartórios notariais de competência especializada, que permitem simplificar e desburocratizar a prática de actos notariais, a abertura de duas lojas do cidadão e a expansão dos postos de atendimento ao cidadão.

Na mesma linha, o processo de reforma e modernização da AP, que visa melhorar as relações entre o Estado e os cidadãos, aumentar a eficiência no uso dos recursos e reforçar a competitividade da economia, iniciou-se com a definição das suas grandes linhas orientadoras, aprovadas pela RCM n.º 95/2003, de 30 de Julho. A RCM n.º 53/2004, de 21 de Abril, aprovou a sua operacionalização, numa lógica de aproximação ao cidadão e da melhoria da qualidade do serviço prestado, as suas áreas de actuação e metodologia de aplicação. No quadro do denominado «Governo Electrónico», ressaltam-se os serviços públicos *online* (ex.: Portal do Cidadão), as compras públicas electrónicas e a interoperabilidade no Governo Electrónico.

O Portal do Cidadão integra um enorme manancial de serviços públicos *online*, com capacidade informativa, interactiva e transaccional, afirmando-se como a principal porta de entrada electrónica para os serviços públicos do interesse dos cidadãos e das empresas. Cerca de 120 entidades públicas foram envolvidas para permitir que mais de 700 serviços (50% informativos, 30% interactivos, 20% transaccionais) estivessem disponíveis no Portal aquando do seu lançamento. Em 2003, 43% dos organismos da AP encontravam-se ligados em banda larga.

Realça-se, ainda, o Programa Nacional de Compras Electrónicas, transversal a toda a AP, que visa melhorar a forma como o Estado compra, promovendo a eficiência, a poupança e a transparência, estimulando o desenvolvimento do comércio electrónico e facilitando o acesso das PME ao mercado público. Já se desenvolveu a 1.ª vaga de projectos piloto em oito ministérios, que envolveu mais de 250 pessoas, tendo-se obtido mais de 2 milhões de euros de poupança em oito meses. Encontram-se em curso a generalização (de organismos e categorias) nestes ministérios e a 2.ª vaga de projectos abrangendo os restantes ministérios, para além de projectos sectoriais na área da saúde, obras públicas e defesa. Paralelamente, decorrem vários projectos estruturantes, como são o Portal das Compras Públicas, o registo nacional de fornecedores e ferramenta de gestão de concursos públicos e projectos de suporte, como a adequação do enquadramento legal e estimativa de poupanças e sistema de monitorização.

Passando para o quadro da dinamização da envolvente empresarial, que compreende também os apoios à dinamização das infra-estruturas de apoio técnico e tecnológico, de formação e da qualidade e o reforço das instituições de *interface* e de assistência empresarial, salientam-se, no âmbito do PRIME, as:

Medidas de incentivo à consolidação de infra-estruturas — 582 projectos apoiados, o que corresponde a € 559 656 000 de investimento e € 277 329 000 de incentivo;

Medidas de apoio a parcerias empresariais — 91 projectos apoiados, € 185 386 000 de investimento e € 145 276 000 de incentivo;

Medidas de dinamização dos mecanismos de inovação financeira empresarial — 19 projectos apoiados, € 304 458 000 de investimento e € 220 416 000 de incentivo.

Por seu turno, desde o início de 2003 que o Sistema de Informação às Empresas se encontra disponível, com o objectivo de lhes fornecer informação económica sistematizada, coerente e actualizada sobre mercados, oportunidades de negócios, incentivos e apoios, tecnologias e desenvolvimento, bem como perspectivas sectoriais, que lhes permita uma maior capacidade de gestão, a melhoria da competitividade e apoio ao investimento e à internacionalização, bem como o reforço da sua penetração nos mercados externos. Este sistema resulta da parceria entre entidades públicas (ICEP Portugal, GEE e API) e associativas (AEP, AIP e CTP).

O Programa Gerir, assentando num conceito de formação-acção, procura contribuir para o aumento da capacidade de gestão, melhoria de organização e da competitividade das micro e pequenas empresas (até 50 trabalhadores). As acções de formação a realizar destinam-se aos gestores de empresas dos sectores da indústria, comércio, serviços e construção, sendo cada empresa acompanhada, ao longo do Programa, no seu processo de aprendizagem e nas dificuldades de desenvolvimento do seu plano de acção, por consultores especializados, num total de noventa e duas horas de apoio presencial. Também estão previstos momentos de consultoria à distância, permitindo aos participantes a discussão das suas dificuldades e o esclarecimento das suas dúvidas, à medida que estas forem surgindo como resultado do desenvolvimento do plano de acção. Foram efectuadas acções de formação/consultoria que abrangeram um total de 450 empresas.

Para o sector do comércio, o GANEC — assente numa parceria entre a CCP e a Direcção-Geral da Empresa — procura contribuir para melhorar as condições de sucesso de novas empresas, preparando novos empresários no comércio, fomentando o empreendedorismo e, desta forma, o desempenho sectorial. No último ano foram implantados seis pontos de atendimento em cinco regiões do País — Norte, Centro, Lisboa (dois), Alentejo e Algarve —, tendo sido definidas 4 áreas de formação e efectuada formação a 23.

Outra das linhas de actuação centra-se no fomento do investimento produtivo e das exportações. Neste contexto, destacam-se, entre outras, as mudanças que conduziram ao modelo de diplomacia económica, a criação do Núcleo Empresarial de Promoção Externa (parceria entre o ICEP, AIP e AEP), a criação da API (DL n.º 203/2003, 10 de Setembro) — 41 contratos assinados em 2003, correspondendo a 1200 milhões de euros, e mais 8 contratos, 118 milhões de euros, no 1.º trimestre de 2004, que permitiram criar 664 postos de trabalho e manter 430 — e o Guia do Investidor. Destacam-se neste quadro as medidas financiadas no quadro do PRIME — promoção de Portugal e das marcas portuguesas e promoção de acesso a mercados, no contexto das quais foram apoiados 86 projectos até Agosto de 2004, num total de € 225 446 000 de investimento e € 164 955 000 de incentivo.

Cumpriu-se o compromisso de passar a taxa de IRC de 30 % no orçamento para 2003 para 25 % no referente a 2004.

Ainda no domínio da dinamização da envolvente empresarial salienta-se o papel da estratégia nacional relativa à I&D que atribui prioridade à implementação

de políticas que permitem intensificar o investimento do sector empresarial em I&D e assenta em três eixos de actuação prioritários: a oferta de recursos humanos qualificados; o reforço da base pública de investigação, através de uma estreita cooperação entre as entidades do sistema de ciência e tecnologia e do sistema produtivo, e o estímulo à criação e desenvolvimento de empresas de base tecnológica, incentivando o aparecimento de empresas *start up* e outras, derivadas sobretudo do sistema de investigação universitária, que sejam portadoras de uma cultura empresarial apostada numa clara criação de conhecimento patenteável. Esta estratégia inclui medidas enquadradas no âmbito do PRIME e do recém lançado Programa Ciência e Inovação — Plano de Acção para Portugal até 2010, que se encontra estruturado em quatro grandes eixos prioritários:

- 1) Aumentar o investimento público em I&DI (investigação, desenvolvimento e inovação);
- 2) Promover o ambiente facilitador para o investimento privado em I&DI;
- 3) Aumentar os recursos humanos qualificados nas ciências e tecnologias;
- 4) Promover o emprego científico e que pretende contribuir para o aumento da percentagem do PIB em investimento em I&D.

É no contexto deste Programa que surge a Lei do Mecenato Científico (Lei n.º 26/2004, de 8 de Julho), que inclui a Rede Nacional do Mecenato Científico, com o objectivo de aproximar a comunidade científica e empresarial da opinião pública, e um processo de acreditação que culmina na atribuição do Certificado Ciência 2010. É de salientar que o investimento português em I&D cresceu em 2002, segundo dados da OCDE, tendo atingido 0,9 % do PIB (em 2001 este valor era de 0,8 %). Embora pareça haver uma tendência de aumento da despesa em I&D das empresas, que passou de cerca de 23 % das despesas em 1999 para 32 % em 2001, é nas universidades e institutos públicos de investigação que se concentra a maior parte da despesa. No entanto, têm sido tomadas várias medidas no sentido de aumentar o investimento em I&D por parte das empresas (por exemplo, Programa IDEIA e NEST).

Refira-se ainda o papel do Centro de Empresas e Inovação da Madeira (CEIM) no apoio à concretização e transposição para o tecido empresarial das empresas a pesquisa e desenvolvimento efectuados por diversos organismos. Com o objectivo de minimizar o esforço para a obtenção do capital necessário ao arranque de projectos orientados para a componente inovação, que se traduzam na criação e modernização de pequenas e médias empresas regionais, está em curso o programa Prémio Madeira de Inovação Empresarial, do qual se esperam a curto prazo contributos para o desenvolvimento equilibrado e sustentado do tecido empresarial da RAM. O Sistema de Incentivos Pequenos Projectos Empresariais (SIPPE), associado à expansão e modernização de PME, tem atingido resultados qualitativos no que se refere à contribuição para o reforço da capacidade técnica e tecnológica e da modernização das estruturas físicas. No âmbito deste programa foram aprovados, até Junho de 2004, 658 projectos, dos quais 154 em 2003, e a criação de 229 postos de trabalho em 2003.

Direccionado de forma mais directa para a revitalização das empresas salientam-se, entre outras, no quadro do PRIME, as:

Medidas de estímulo à modernização empresarial, no âmbito das quais foram apoiados, até Agosto de 2004, 1666 projectos com um investimento de € 6 438 023 000 e um incentivo de € 1 700 240 000;

Medidas de apoio ao investimento, com 9125 projectos apoiados (€ 1 552 938 000 de investimento e € 619 617 000 de incentivo);

Medidas que visam melhorar as estratégias empresariais, no âmbito das quais foram apoiados 459 projectos, aos quais corresponde um investimento de € 1 020 464 000 e um incentivo de € 248 108 000.

Igualmente importantes neste domínio são:

Novo Código do Licenciamento Industrial, que classifica os estabelecimentos industriais em quatro tipos, por ordem decrescente do grau de risco potencial para a pessoa humana e para o ambiente, a que associa um grau também decrescente de complexidade da tramitação;

Fomento do capital de risco, tendo sido simplificado o processo de constituição das sociedades de capital de risco e dos fundos de capital de risco;

Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas e o regime jurídico das sociedades de administradores da insolvência, que têm por objectivo regular a insolvência de pessoas singulares e colectivas titulares de empresas e tornar mais rápido o processo de insolvência quando não há recuperação das empresas.

Ainda no âmbito da revitalização das empresas, mas mais ligado à cultura empresarial e ao aparecimento de mais vocações empresariais, também no âmbito das medidas activas de emprego e enquanto alternativa ao trabalho por conta de outrem, não deixa de merecer relevo o conjunto de incentivos financeiros, técnicos e logísticos ao empreendedorismo (apoios à criação do próprio emprego, de microempresas ou cooperativas, bem como actividades de consultoria, formação e apoio à gestão de pequenas actividades empresariais).

Os «ninhos de empresas», enquadrados no âmbito dos centros de apoio à criação de empresas (CACE), visam fomentar a emergência de pequenos projectos empresariais ou de criação do próprio emprego, nas áreas geográficas em que estão implantados, proporcionando-lhes condições para um desenvolvimento e consolidação sustentados. Nestas estruturas organizam-se acções de formação empresarial destinadas a potenciais promotores de iniciativas empresariais, procede-se ao acompanhamento técnico na fase de arranque e desenvolvimento dessas iniciativas e cedem-se espaços modulados e os respectivos serviços de logística para a instalação das empresas numa fase inicial. De acordo com os últimos dados disponíveis reportados ao início do ano em curso, nos seis CACE em pleno funcionamento estavam implantados sete ninhos de empresas, onde se encontravam instaladas 78 microempresas (43 dos serviços, 35 da indústria), que haviam gerado 292 postos de trabalho.

Na perspectiva da formação de competências de suporte à criação e desenvolvimento do espírito empre-

sarial, refira-se a implementação da modalidade de formação em desenvolvimento organizacional e gestão (chefias e quadros). Na realidade esta formação não tem só os «criadores de empresas» como os seus principais destinatários, como a preocupação com essa vertente é particularmente estruturante no respectivo referencial de formação, com a inclusão de uma componente de desenvolvimento organizacional comum a todos os percursos e ainda de unidades direccionadas especificamente para a criação e implementação de novos negócios/empresas.

Na RAM importa salientar as sociedades de desenvolvimento, que funcionam como instrumentos de criação de pólos de desenvolvimento em áreas geográficas distintas na Região, e os parques empresariais, no sentido de captação de novos investimentos nos concelhos onde ficarão instalados, promovendo assim a fixação das populações. Actualmente estão concluídos sete parques, estando três em execução, prevendo-se a criação/manutenção de 3000 postos de trabalho no global até 2006.

Igualmente no âmbito do Programa de Estímulo à Oferta de Emprego, duas medidas — «Iniciativas locais de emprego» e «Criação do próprio emprego» (esta última direccionada para beneficiários de prestações de desemprego) — destinam-se a apoiar, técnica e financeiramente, a criação de pequenos projectos empresariais, num conjunto de áreas de actividade previamente definido, que originem a criação líquida de postos de trabalho, contribuindo para a dinamização das economias locais. São concedidos apoios financeiros nas componentes de investimento e de criação de postos de trabalho, podendo também ser prestado apoio técnico nas áreas da formação empresarial de dirigentes e da consultoria especializada nos domínios financeiro, comercial, de recursos humanos, de *marketing*, de publicidade e de gestão de produção; no caso da medida «Criação do próprio emprego», o apoio financeiro de base consiste no pagamento, de uma só vez, do montante global das prestações de desemprego devidas. O número de postos de trabalho criados no âmbito destas duas medidas aumentou em 6% entre 2002 (3923 postos de trabalho) e 2003 (4157 postos de trabalho criados) — continuando a evidenciar-se, em 2003, uma representação ligeiramente superior das mulheres (55%) nas ILE e dos homens (62%) nos apoios à criação do próprio emprego.

Na RAM foram efectivadas alterações de base ao Programa Iniciativas Locais de Emprego. Como resultado imediato o número de postos previstos (30) foram ultrapassados em 93% em 2003 e em 183% em 2004 (até ao momento).

Em estreita articulação e complementaridade com estas medidas e estruturas de apoio, em 2003, foram proporcionadas, no âmbito do Programa REDE, serviços de consultoria, formação e apoio à gestão a 2090 micro e pequenas empresas e iniciativas empresariais, com vista à sua modernização, reforço da capacidade competitiva e qualificação do emprego. Prosseguindo estes objectivos, desenvolveram-se 100 actividades (acções de formação, nas áreas das finanças empresariais, mercados e TIC e encontros temáticos) para empresários e dirigentes, 925 acções de consultoria especializada e 651 acções de formação de activos, com 3852 participantes, e 255 jovens recém-licenciados foram integrados em algumas das empresas apoiadas, através de estágios profissionais, na qualidade de assistentes de desenvolvimento empresarial.

Ainda no âmbito do PRODESCOOP, é incentivado o desenvolvimento de iniciativas empreendedoras no sector cooperativo, apoiando-se técnica e financeiramente a criação e consolidação de novas cooperativas, o desenvolvimento organizacional de cooperativas já existentes e a estruturação, valorização da imagem e reforço do potencial competitivo deste sector. No âmbito deste Programa, foram apoiados, em 2003, 47 cooperativas e 71 postos de trabalho.

**Directriz 3 — Fazer face à mudança e promover a adaptabilidade no mercado de trabalho**

1 — Reavaliação da situação nacional

A multiplicidade de dimensões que constituem esta directriz torna difícil ajuizar objectivamente os progressos realizados em termos de uma maior «adaptabilidade» de trabalhadores e empresas à mudança.

Começando pela diversidade contratual, se a situação portuguesa se caracteriza por um recurso relativamente modesto ao trabalho a tempo parcial — 11,9% no 1.º semestre de 2003 (7,3% no caso dos homens e 17,3% no das mulheres) e 11,3% no 1.º semestre de 2004 (7,1% para os homens e 16,3% para as mulheres) —, também se retrata por uma elevada incidência dos contratos não permanentes, com maior peso no caso das mulheres, que, após a tendência crescente observada no período anterior (17,2% em 1998 e 21,7% em 2002), registaram uma quebra do seu peso no período de recessão (20,8% no 1.º semestre de 2003 e 20,1% no semestre homólogo de 2004). Note-se que a percentagem de trabalhadores que trabalhavam a tempo parcial em 2003 porque não quis trabalhar a tempo completo, em Portugal 20,4%, era bastante inferior à da UE (30,9%). Também o trabalho por conta própria tem um peso significativo em Portugal, representando em 2003 cerca de 25% no total do emprego e 19% se só se considerar os trabalhadores por conta própria sem pessoal ao serviço; passando essas proporções para, respectivamente, 17% e 10,6% se excluirmos a agricultura, silvicultura e pesca.

Uma análise das transições leva a concluir que mesmo num ano de crise económica 12,6% das pessoas que se encontravam no desemprego ou inactividade em 2002 passaram à situação de emprego (contra 4,8% do fluxo inverso) e 10,5% dos contratados a termo passaram a contratos sem termo.

A proporção de trabalhadores que participavam em acções de formação profissional contínua era de 17% em 1999, idêntica para os homens e mulheres, de acordo com o inquérito à formação profissional contínua. Ainda de acordo com a mesma fonte, o número de horas nos cursos de formação contínua é de 38 (contra 31 na UE). Por sua vez, o inquérito à execução das acções de formação profissional aponta para uma proporção de 18,6% em 2001, sendo fortemente crescente com a classe de dimensão das empresas (6,4% nas de 10-49 trabalhadores e 35,3% nas de 250 ou mais trabalhadores). De acordo com o balanço social, nas empresas de 100 e mais trabalhadores observou-se um significativo acréscimo (21,4%) do número de participantes em acções de formação profissional entre 1998 e 2002.

O número de acidentes de trabalho por 100 000 pessoas empregadas, embora continue elevado, diminuiu de 12% entre 1998 e 2000<sup>(5)</sup>. Esta tendência é corroborada pelos dados do balanço social, em que a diminuição do número de acidentes de trabalho no período entre 1998 e 2002 foi de 16,7%.

Do conjunto das convenções colectivas de trabalho publicadas no 1.º semestre de 2004 (50), que abrangem

268 629 trabalhadores, foi encontrada matéria enquadrável no Plano Nacional de Emprego em 40 textos convencionais (80% do total) que abrangem 169 175 trabalhadores (63%). Dos 40 textos, matérias relativas à modernização da organização de trabalho, designadamente o trabalho suplementar e a definição de funções, são as mais tratadas.

Apesar dos avanços registados no domínio legislativo e no diálogo social, persistem ainda dificuldades estruturais na sociedade portuguesa no domínio da adaptabilidade e da organização do trabalho.

2 — Estratégia e intervenções desenvolvidas e a desenvolver

Portugal tem vindo a pôr em marcha um conjunto de instrumentos orientados para a promoção da adaptabilidade do mercado de trabalho português. Na primeira fase da EEE, esse esforço traduziu-se no desenvolvimento de iniciativas ao nível da legislação laboral, tendo por base o diálogo com os parceiros sociais em sede de concertação social. O PNE 2003-2006 vem reforçar as opções estratégicas assumidas e alargar o respectivo painel de instrumentos públicos de suporte.

Na sequência da aprovação do Código do Trabalho, a sua regulamentação (Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho) integra um conjunto de alterações legislativas que concorrem para a melhoria da adaptabilidade do mercado de trabalho, designadamente nos domínios do trabalho no domicílio, cujo regime é flexibilizado; da protecção dos jovens no trabalho, reforçando a segurança no trabalho dos menores e adaptabilidade do regime legal dos trabalhadores-estudantes; e do trabalho nocturno, no sentido da prevenção de riscos laborais associados a esta modalidade de prestação de trabalho. Ainda estipula, com o fim de conciliar flexibilidade e segurança, que o empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.

No 1.º semestre de 2004, o Governo iniciou a revisão do regime do trabalho temporário, visando flexibilizar o recurso a esta modalidade de trabalho por parte das empresas e melhorar a situação dos trabalhadores temporários, de modo a promover a qualidade do respectivo emprego.

Com vista à dinamização da inovação organizacional, para além da flexibilidade introduzida pelo Código do Trabalho, que regula o recurso a novas formas de emprego, o Estado Português proporciona, no âmbito do Programa de Estímulo à Oferta de Emprego, incentivos financeiros à conversão de contratos a termo em contratos sem termo e reforçou os incentivos à promoção de actividades profissionais de acordo com novas modalidades de organização do trabalho, como o trabalho a tempo parcial, o teletrabalho e o trabalho ao domicílio (PEPS). Destaca-se, ainda neste domínio, o reforço e o alargamento da Rede de Inovação Organizacional a novas PME, como espaço de partilha de práticas de inovação e de conhecimento organizacional, identificação de problemas organizacionais com que se defrontam as PME, apoios metodológicos a projectos de mudança organizacional tendo também em vista a abertura de uma linha de apoio à inovação organizacional.

Em termos da dinamização do diálogo social, na anterior legislatura foi lançado um processo de concertação com vista à celebração de um contrato social para a competitividade e o emprego, assente no pressuposto da actualização salarial passar a considerar a produ-

tividade e de aumento do investimento na inovação e na qualificação profissional, de modo a melhorar a competitividade, a produtividade e a empregabilidade nacionais. O programa do novo governo elege a concertação social como um dos objectivos estratégicos e prevê a conclusão das citadas negociações a curto prazo, reforçando o contributo dos parceiros sociais para as reformas estruturais que estão em curso. Assim, o contrato social visa a adopção de medidas em áreas como o combate à economia paralela e à fraude e evasão fiscais, a negociação colectiva e organização do trabalho, a Administração Pública, a qualificação e a formação profissional, o combate ao desemprego e o aumento da competitividade. A título de exemplo, prevê-se a adopção de metas quantitativas para a produtividade, visando a redução do *gap* face à média da UE15, e a adopção de medidas tendentes ao seu cumprimento. Do mesmo modo, avançar-se-á no sentido da criação do centro de relações de trabalho, de iniciativa e gestão tripartidas, para apoiar e promover o diálogo social, quer nas vertentes da informação sócio-económica e da formação de negociadores, quer no domínio da análise de conteúdos negociais e da promoção de mecanismos de resolução de conflitos.

O desenvolvimento do diálogo social passa também pela criação de condições para o desenvolvimento e dinamização da contratação colectiva enquanto instrumento fundamental para a regulação do mercado de trabalho e para a promoção da adaptabilidade e da flexibilidade da organização do trabalho. Neste âmbito, importa favorecer o desbloqueamento da negociação colectiva, com reforço da sua cobertura e alargamento do conteúdo das matérias negociadas. É nesse sentido que vão as alterações legislativas introduzidas pelo Código do Trabalho.

Importa, ainda, salientar a importância da responsabilidade social das empresas na criação de um quadro favorável à melhoria da sua capacidade de adaptação, estando em implementação o projecto sobre a responsabilidade social das organizações. A divulgação de boas práticas neste domínio constitui uma das linhas de acção, tendo-se vindo a potenciar essas práticas nomeadamente pela atribuição de prémios no domínio da saúde e segurança no trabalho e no da igualdade de oportunidades.

A melhoria das condições de trabalho, através do reforço da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), constitui igualmente uma dimensão estratégica do reforço da adaptabilidade em que Portugal está empenhado. A estratégia comunitária de SHST (2002-2006), o acordo sobre a matéria celebrado em sede de concertação social, bem como o Plano de Acção para a Prevenção, constituem os instrumentos orientadores da acção do Governo.

No quadro dos instrumentos mais direccionados para a melhoria das condições de trabalho, em termos de segurança e saúde no trabalho cita-se, ainda, o desenvolvimento do Programa Nacional de Educação para a Segurança e Saúde no Trabalho (PNESST) — DL n.º 441/91, de 14 de Novembro — no âmbito do qual foram realizadas 18 acções entre 2000 e 2003, com 322 participantes e 1524 acções de sensibilização e foram envolvidas, no ano lectivo de 2002-2003, 355 escolas, 3425 professores e 89 885 alunos, a nível nacional.

No quadro da regulamentação das condições que regem o acesso e o exercício das profissões de técnico superior de segurança e higiene no trabalho — DL n.º 110/2000, de 30 de Junho — foram atribuídos 3089 certificados de aptidão profissional a técnicos supe-

riores e técnicos de segurança e higiene do trabalho, que visam o desenvolvimento de condições para a implementação dos serviços de SHST a nível da empresa, e foram homologados 161 cursos, correspondentes a 235 acções para aqueles técnicos de segurança e higiene do trabalho.

Foram apoiados financeiramente 287 projectos para a prevenção dos riscos profissionais, num montante de € 6 965 834,36. O reforço dos mecanismos de prevenção dos riscos profissionais e o aprofundamento das medidas de combate à sinistralidade laboral, através do reforço sistemático das acções de inspecção e das medidas de prevenção, continuam a ser medidas prioritárias do novo governo.

No que concerne a boas práticas na área da higiene e segurança no trabalho, no decurso de 2003, na RAM, foram lançadas campanhas de sensibilização tendo abrangido cerca de 800 trabalhadores, 340 empresas e 202 alunos de várias escolas.

O estímulo a uma maior participação dos trabalhadores na formação profissional contínua é um dos eixos prioritários da Estratégia de Aprendizagem ao Longo da Vida, acompanhada na directriz 4. Destaca-se aqui a importância do Código do Trabalho e da sua regulamentação, ao consagrar a formação contínua como um direito individual do trabalhador, estabelecendo um número mínimo de horas anuais de formação certificada a cargo do empregador (v. directriz 4).

Um outro problema que Portugal enfrenta, e que constitui um importante desafio para a melhoria da sua capacidade de adaptação à mudança, resulta da necessidade de promover a gestão positiva e antecipada das reestruturações, assegurando uma adequada reconversão interna e externa dos trabalhadores. Tratando-se de uma matéria que foi alvo de recomendação explícita, a resposta será apresentada no ponto 3 desta directriz.

Com o fim de promover a transparência nos mercados de trabalho e de formação a nível nacional e europeu, o IEFP continuará a investir na melhoria, no reforço e na diversificação dos serviços proporcionados no âmbito do Livre Serviço de Emprego, via Internet, estando prevista para 2006 a criação integrada, na bolsa IEFP NETemprego, de uma bolsa de estágios profissionais, em estreita articulação com a revisão da legislação de enquadramento do programa Estágios Profissionais e medidas conexas. Prevê-se ainda a evolução do *interface* do sistema de informação e gestão da área do emprego do IEFP com o sistema EURES, de divulgação de ofertas para uma nova solução tecnológica, visando preparar o cumprimento da meta, estabelecida para 2005, de possibilitar a consulta, numa plataforma comum a nível europeu, de todas as ofertas de emprego divulgadas pelos SPE. Importa também destacar o lançamento, previsto para 2005, dos quiosques Ciberemprego (enquanto pontos privilegiados de acesso a todo um conjunto de serviços interactivos nas áreas do emprego e da formação), que visam apoiar atitudes pró-activas na resolução dos problemas de emprego, aproveitando o potencial das novas TIC.

Ainda neste quadro, assinala-se a importância do EUROPASS — Formação, em vigor desde 2000, enquanto documento destinado a comprovar, ao nível comunitário, os períodos de formação efectuados por uma pessoa em formação em alternância, na qual se inclui a aprendizagem, num Estado membro que não seja aquele em que está a seguir a sua formação<sup>(6)</sup>. De referir que o número de documentos (EUROPASS — Formação) emitidos passou de 175 em 2001 para 528 em 2002 e para 455 em 2003 (a informação

relativa a este último ano, ainda, não está completa). Por outro lado, a medida de mobilidade prevista no âmbito do Programa LEONARDO DA VINCI abrangeu 675 pessoas em 2000 e 1051 em 2003 (beneficiários de estágios/intercâmbios no âmbito do Programa).

Em termos do reconhecimento das habilitações de competências dos cidadãos estrangeiros, Portugal assumiu o compromisso de aumentar o seu número em 100% face a 2003. Refira-se que em 2003 o reconhecimento de habilitações de competências a cidadãos estrangeiros representou cerca de 51,5% do total dos pedidos de reconhecimentos efectuados por este grupo, tendo esse valor passado para 61,8% em 2004 (até 31 de Agosto), o que representa um acréscimo de cerca de 10,3%.

No âmbito da reforma da Administração Pública, destaca-se a revisão do seu modelo organizacional e de gestão, com a aprovação do novo Estatuto dos Dirigentes e a institucionalização de mecanismos de estímulo ao mérito e avaliação do desempenho dos serviços e dos indivíduos, dando prioridade às vertentes da formação e da valorização profissional. De referir, ainda, a instituição da bolsa de emprego público de forma a manter *online* a informação sobre a procura e a oferta de emprego no âmbito da Administração Pública, promovendo a mobilidade dos funcionários.

A modernização dos sistemas de protecção social também exige a sua adaptação às novas realidades sociais, económicas e demográficas e, em particular, aos efeitos decorrentes das alterações verificadas no mercado de trabalho. Nesse sentido, o sistema de segurança social tem vindo a adoptar uma política de actuação mais activa na protecção dos indivíduos durante as transições na vida activa e nos riscos sociais decorrentes dos reajustamentos, ao nível microeconómico, sectorial e macroeconómico, que caracterizam a própria dinâmica de natureza cíclica ou estrutural da economia e do mercado de trabalho. Daqui decorre a importância dos incentivos e estímulos previstos no âmbito do sistema de segurança social tendo em vista a melhoria da empregabilidade e o aumento da oferta de trabalho. Também a adaptabilidade necessária para conciliar vida familiar e profissional (v. directriz 6) e para incentivar a permanência dos trabalhadores idosos no mercado de trabalho (v. directriz 5) são intervenções com grande prioridade no âmbito do sistema da segurança social.

### 3 — Resposta a recomendações

Portugal recebeu três recomendações que caem no âmbito desta directriz:

- 1.<sup>a</sup> Promover a modernização da organização do trabalho, a fim de reforçar a produtividade e a qualidade do trabalho;
- 2.<sup>a</sup> Com base no novo Código do Trabalho, tornar o regime de contratação sem termo mais aliciente para empregadores e trabalhadores e contrariar a segmentação do mercado de trabalho;
- 3.<sup>a</sup> Desenvolver um sistema mais eficaz de antecipação e gestão da mudança.

Quanto à 1.<sup>a</sup> recomendação e dado que a modernização da organização do trabalho engloba, entre outros, as novas formas de gestão do tempo de trabalho, essenciais para a articulação entre as novas tecnologias, as novas formas de organização do trabalho (reguladas pelo Código do Trabalho), as novas soluções potenciadoras da formação contínua (por exemplo, o *e-learning*) e a conciliação da vida pessoal com a actividade pro-

fissional, diversas acções descritas ao longo de várias directrizes (v. directrizes 2, 3, 4 e 6) contribuem para responder a esta recomendação. Destaca-se, neste domínio, o reforço e o alargamento da Rede de Inovação Organizacional a novas PME como espaço de partilha de práticas de inovação e de conhecimento organizacional, identificação de problemas organizacionais com que se defrontam as PME, apoios metodológicos a projectos de mudança organizacional, tendo também em vista a abertura de uma linha de apoio à inovação organizacional. De referir, igualmente, que no âmbito do QCA III têm vindo a ser desenvolvidas acções estratégicas, designadamente a articulação de projectos inovadores integrados que envolvem diversas dimensões, como, por exemplo, a modernização tecnológica, a inovação organizacional e a qualificação dos trabalhadores.

A resposta à 2.<sup>a</sup> recomendação já se encontra dada, na sua generalidade, no ponto 2. Acresce que, no que concerne aos contratos de trabalho a termo, o Código do Trabalho mantém o mesmo tipo de fundamentação da legislação anterior, ou seja, ligado à satisfação das necessidades temporárias da empresa. O Código mantém, ainda, a possibilidade de recurso a contratos de trabalho a termo em situações de nova actividade de duração incerta, de início de laboração de uma empresa ou estabelecimento e de contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego. A duração do contrato de trabalho a termo certo tem alterações significativas. A contratação a termo continua a ter natureza excepcional e a estar sujeita a requisitos de admissibilidade exigentes. O programa do novo governo constitucional estabelece como medida prioritária a conclusão da reforma laboral iniciada pelo governo anterior, em particular no que respeita ao regime jurídico aplicável aos chamados contratos «especiais». Também o diálogo social desempenhará um papel fulcral nesta matéria.

Por outro lado, no domínio das medidas activas de emprego, nomeadamente no PEOE, são proporcionados incentivos financeiros às entidades empregadoras que convertam contratos de trabalho a termo em contratos sem termo.

Relativamente à 3.<sup>a</sup> recomendação, para além de se encontrar já em desenvolvimento a concepção de um sistema de indicadores de alerta, com blocos diversificados, que permitirão efectuar uma correcta avaliação e antecipação de situações de potencial crise de emprego em sectores de actividade e regiões, a fim de delinear estratégias de actuação preventivas (e correctivas) eficazes e em tempo útil, o programa FACE (de apoio à reconversão profissional dos trabalhadores das empresas em situação económica difícil, pertencentes a sectores em reestruturação ou em processo de reorganização ou modernização tecnológica) pretende introduzir mecanismos de acompanhamento mais eficazes, por parte dos SPE, das situações de reestruturação sectorial ou empresarial, procurando minimizar os efeitos nefastos destes processos sobre o mercado de emprego. Este programa, criado no âmbito do Plano de Intervenção para a Beira Interior em finais de 2002 (v. directriz 10), foi posteriormente generalizado pelo PEPS (em finais de 2003) a todo o continente. No âmbito do FACE — PIBI, foram abrangidas 580 pessoas em 2003, num total de € 2 564 000. Prevê-se, para 2004 e 2005, um reforço das acções de divulgação junto de entidades empregadoras e associações empresariais.

No contexto do PPCE, foi aprovado em 2003 o Programa de Recuperação de Áreas e Sectores Deprimidos, que integra um conjunto de medidas destinadas a fornecer soluções sustentadas para as regiões e sectores mais debilitados não só actualmente, mas também para os quais se perspectivam problemas sérios em consequência de uma mudança do modelo de crescimento português. Essas intervenções englobam, nomeadamente, uma discriminação positiva das taxas de IRC, incentivos financeiros ao investimento, programas de formação profissional e programas de protecção social temporários. Em Outubro de 2003, foi apresentado o relatório que identifica e faz o diagnóstico das regiões em declínio, apura vantagens relativas de cada uma, faz a identificação das âncoras de desenvolvimento e recomenda estratégias por área analisada (v. directriz 10).

**Directriz 4 — Promover o desenvolvimento do capital humano e a aprendizagem ao longo da vida**

**1 — Reavaliação da situação nacional**

Não obstante os progressos realizados nos últimos anos, traduzidos numa redução da proporção da população residente com ensino básico ou menos de 85% em 1991 para 71,6% em 2001, bem como num acréscimo da que detém o ensino superior de 4,9% para 10,6% em igual período, Portugal continua a apresentar, quando comparado com os restantes países da UE, uma estrutura de habilitações dominada pelo peso dos níveis de instrução mais baixos, em resultado de défices acumulados de escolarização da população (79,4% em 2002 contra 35,4% na UE), embora a situação melhore consideravelmente quando se consideram apenas os grupos etários mais jovens (20-24 anos). De facto, em 2003, 47,6% (39,9% para os homens e 55,5% para as mulheres) dos jovens deste grupo etário tinham alcançado, pelo menos, o nível secundário superior, o que se traduz num aumento de 3,9% face ao ano de 2002, claramente acima da evolução observada para a média da UE. Em 10 anos Portugal registou um progresso substancial, já que o indicador passou de 37,8% em 1993 para 47,6% em 2003 (+ 9,8%).

Nos grupos etários mais jovens continua, porém, a ser preocupante a taxa de abandono escolar precoce (45,3% em 2002 e 41,6% em 2003) (v. directriz 7) e a consequente entrada precoce no mercado de trabalho, sem as qualificações necessárias, de um elevado número de jovens, contribuindo para o agravamento da respectiva taxa de desemprego, que passou de 8,6% em 2000 para 14,5% em 2003.

Em relação ao aumento da proporção de pessoas de 22 anos com o ensino secundário superior, utilizado como *proxy* os valores para o escalão etário 20-24 anos, observa-se uma melhoria substancial da proporção de indivíduos com o ensino secundário superior (47,6%, ou seja + 3,9% do que em 2002), sendo que só a manutenção desse comportamento permitirá alcançar a meta estabelecida para 2006 (55%). Esse desafio coloca-se especialmente em relação aos homens (39,9%), já que as mulheres atingiram os 55,5% em 2003. Ainda que o valor da execução da meta relativa à participação na aprendizagem ao longo da vida aponte para uma quase estabilidade da percentagem de adultos em acções de educação/formação (3,2% em 2003), há que referir que os resultados do módulo do inquérito ao emprego relativo à ALV, realizado pelo INE em 2003, apontam para que no último ano mais de 1 500 000 de indivíduos com

15 e mais anos (ou seja, 18,7%) tenham participado em actividades de aprendizagem formal e ou não formal e que cerca de 9% da população com 15 e mais anos participou em, pelo menos, uma actividade de aprendizagem não formal.

É de notar que o CVTS de 1999 aponta para que 17% dos trabalhadores de empresas com 10 e mais pessoas ao serviço, no sector empresarial não agrícola, participaram em cursos de formação profissional contínua em 1998, com grande variabilidade a nível sectorial e por dimensão de empresa (v. directriz 3), representando um aumento de 4,3% face a 1993. Para 2001, o Inquérito à Execução das Acções de Formação Profissional, situa essa proporção nos 18,6%. Na RAM, verificou-se um envolvimento de 8995 activos em formação, em 2003, e 5300 no 1.º semestre de 2004.

Em termos de investimento realizado em educação, verifica-se que a despesa pública nacional em educação em 2001 em percentagem do PIB (5,9%) surge acima da média da UE (4,9% em 2000). De acordo com os resultados do Inquérito às Acções de Formação Profissional (7), em termos de investimento das empresas nos custos de formação, verifica-se que ao longo do período 1996-2002 a tendência tem sido para um aumento da participação das empresas nos custos de formação, que passaram de 58,8% em 1998 para 86,5% em 2002.

Portugal apresentou, em anexo ao PNE 2001, a sua estratégia de aprendizagem ao longo da vida que, de forma articulada e integrada, evidencia a horizontalidade da ALV face a um conjunto de políticas, entre as quais as de educação, formação, sociedade de informação e emprego. Esta estratégia contém, igualmente, um conjunto de metas das quais se salientam em anexo os resultados, ainda que não totalmente actualizados (v. anexos estatísticos, execução das metas da estratégia da ALV).

**2 — Estratégia e intervenções desenvolvidas e a desenvolver**

Posteriormente à apresentação da estratégia da aprendizagem ao longo da vida, têm vindo a ser apresentados e aprovados diversos diplomas e propostas de lei importantes e estruturantes nesta matéria, entre os quais a proposta de lei da formação profissional (aprovada em Conselho de Ministros em 5 de Agosto de 2004), a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que o regulamenta.

A proposta de lei da formação profissional estabelece um novo regime jurídico da formação profissional e cria o Sistema Nacional de Formação Profissional, identificando os agentes que o integram as respectivas atribuições numa lógica de partilha de intervenções e encargos e definindo os princípios que regem a sua coordenação, organização, controlo de qualidade, financiamento e avaliação. A actividade do sistema operacionalizar-se-á através de um plano plurianual de formação profissional, de que constarão o diagnóstico das necessidades de competências do mercado de trabalho e a identificação dos destinatários e prioridades de formação a privilegiar. A proposta de lei, que se encontra para aprovação na Assembleia da República, propõe uma reforma estrutural do sistema formativo. No entanto, esta reforma só estará concluída com a revisão de diversos diplomas legais de acordo com os princípios estabelecidos na proposta de lei. Neste sentido, o Governo e os parceiros sociais irão brevemente discutir a reestruturação do sistema de certificação e revisão dos regimes de financiamento da formação.

Por seu turno, a regulamentação do Código do Trabalho vem regular, por um lado, a formação de menor admitido ao trabalho que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não tenha qualificação profissional e, por outro, os incentivos e apoios financeiros à formação profissional de menores (v. directriz 7).

A nova regulamentação dos cursos de educação e formação de jovens, que veio alargar esta modalidade de formação até ao 12.º ano de escolaridade, vem também contribuir para reforçar as oportunidades dessa população adquirir níveis mais elevados de escolaridade e contribuir para evitar a sua entrada no mercado de trabalho sem uma qualificação profissional reconhecida (v. directriz 7). Desenvolve-se, assim, uma oferta formativa com identidade própria e que constitui uma modalidade de formação e qualificação diversificada, flexível e perspectivada como complementar face a outras modalidades, com o objectivo de assegurar um *continuum* de formação, estruturada em patamares sequenciais de entrada e de saída que fomentem a aquisição progressiva de níveis mais elevados de qualificação.

No domínio da formação contínua dos trabalhadores, quer o Código do Trabalho, quer a sua regulamentação, acolheram os princípios do acordo sobre esta matéria assinado em 2001. Assim, consagrou-se o direito individual à formação, através do estabelecimento de um número mínimo de horas anuais (vinte horas de formação até 2006 e trinta e cinco horas de formação a partir desse ano) de formação certificada a cargo do empregador, que deve ministrar essas horas por si ou por recurso a entidade formadora externa. Estas horas de formação podem ser acumuladas por um período de três anos, no entanto, o empregador está obrigado a abranger anualmente pelo menos 10% dos seus trabalhadores em acções de formação certificada. O Código também estabelece que o trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais para frequência de acções de formação por sua iniciativa, se ao longo dos três anos esta não for assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável. O conteúdo da formação escolhida pelo trabalhador deve ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar as qualificações básicas em TIC, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira. Por último, refira-se que o empregador deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores e elaborar um relatório anual sobre a execução da formação contínua.

Refira-se, ainda, o aprofundamento da oferta de formação contínua a desenvolver no âmbito da rede de centros de formação profissional, tendo especialmente em vista os activos das micro e pequenas empresas, prosseguindo-se a adaptação dos referenciais de formação às características dos públicos alvo e dos sectores e regiões onde exercem actividade e o reforço das modalidades que assegurem dupla certificação (escolar e profissional).

No quadro da promoção do aumento da qualidade das aprendizagens, indispensável à melhoria dos níveis de desempenho e qualificação dos alunos e ao favorecimento da ALV, está em curso a reforma do ensino secundário (DL n.º 74/2004, de 26 de Março), procurando, entre outros aspectos, proceder-se à melhor adequação de currículos e conteúdos programáticos às necessidades de uma sociedade e economia baseadas no conhecimento e na inovação, apostando-se na formação em TIC. Prevê-se igualmente a promoção do

ensino tecnológico e do ensino profissional, em estreita articulação com os centros de formação, por forma a dotar de competências adequadas todos os alunos que, tendo concluído a escolaridade básica, desejam entrar imediatamente no mercado de trabalho.

Por outro lado, é de realçar o alargamento da diversificação das ofertas de cursos de nível secundário e pós-secundário, destacando-se entre estes os cursos de especialização tecnológica, bem como do leque de entidades responsáveis por este tipo de ofertas, alargando-se a rede de cursos de iniciativa de escolas secundárias, de instituições do ensino superiores e de centros de formação profissional. Em 2003, os cursos de especialização tecnológica abrangeram cerca de 2569 formandos (dos quais 1687 do sexo masculino e 882 do sexo feminino).

No contexto da sociedade de conhecimento e da exigência cada vez mais frequente de competências específicas, começou a ser concretizado o Programa 1000 Salas TIC, com a inauguração da primeira sala especial de TIC. Este programa foi concebido para apoiar escolas dos ensinos básico e secundário no lançamento do ensino obrigatório das TIC nos 9.º e 10.º anos de escolaridade. Também neste âmbito, foi lançado, pelo Ministério da Educação, o Programa de Apetrechamento Informático das Escolas do 1.º Ciclo do Ensino Básico. No conjunto dos dois programas, o investimento atinge 37,5 milhões de euros. Com eles, a quase totalidade das escolas ficará apetrechada para oferecer formação no domínio das novas TIC.

A estratégia nacional para a sociedade da informação partilha as mesmas linhas de orientação do Plano de Acção eEurope 2005, isto é, a criação de condições para o desenvolvimento da oferta de aplicações, conteúdos e serviços públicos e privados, seguros numa infra-estrutura de banda larga, amplamente disponível. Neste contexto, foi lançado o projecto e-U Campus Virtuais, que se assume como um projecto integrado que visa promover um melhor e mais rápido acesso ao conhecimento nos *campus* universitários, massificando a utilização de computadores portáteis com tecnologia *wireless* de acesso à Internet, fomentando-se a colocação *online* de conteúdos académicos. Actualmente, estão em funcionamento oito projectos em instituições de ensino superior. Das 76 candidaturas, 58 foram já homologadas, abrangendo mais de 90% da comunidade académica e científica nacional. Ainda no âmbito das iniciativas para a sociedade da informação, foi lançada a Biblioteca do Conhecimento Online (b-on), com o objectivo de facultar o acesso às principais fontes de conhecimento por parte da comunidade académica e científica nacional. A b-on teve a adesão de 47 instituições (80% da comunidade académica e científica nacional), e se para o ano de 2004 foram assinados contratos com seis editoras internacionais permitindo o acesso a mais de 3500 publicações científicas electrónicas de várias áreas do conhecimento, numa segunda fase pretende-se integrar novos conteúdos electrónicos, de forma a alargar a gama de publicações e de conhecimento disponível. As potencialidades desta iniciativa serão totalmente realizadas aquando do pleno funcionamento da iniciativa e-U.

Na mesma linha, o Projecto Espaços Comunitários visa, principalmente, promover a criação de novos espaços públicos com acesso gratuito à banda larga e a actualização nos espaços públicos já existentes, devendo os mesmos contribuir para a familiarização dos cidadãos com o uso das TIC, especialmente com a Internet de

banda larga. Estes projectos deverão assegurar que os terminais sejam instalados em locais de grande visibilidade e de fácil acesso pelas populações, funcionar em horários alargados de abertura ao público, prever o acesso gratuito a alguns conteúdos de natureza pública (por exemplo, Portal do Cidadão) e assegurar o cumprimento das normas mínimas de acessibilidade, apresentação e imagem. Estes espaços, para além de cumprirem objectivos de coesão social, permitem ainda o acesso à Internet de forma conveniente a todos aqueles que por qualquer motivo não o têm, quer seja por falta de terminais, quer seja por falta de ligação/acesso. No que diz respeito aos pontos banda larga, a meta estipulada pressupõe a existência, até 2005, de 16 postos públicos de acesso à Internet por 100 000 habitantes.

Na RAM, destaca-se a continuidade do desenvolvimento do Projecto Rede Escolar — REI XXI, enquadrado nas linhas de acção do eEurope 2005, cujo objectivo é criar, até 2005, infra-estruturas de banda larga que permitam a ligação das administrações e as escolas e o projecto «Um computador para todos», a par de «Um computador uma família», que permite colmatar uma necessidade que muitos sentem em usufruir de equipamento informático, com final previsto para 2006, os denominados EspaçoNet, estando, actualmente, abertos 64 espaços dos 73 espaços previstos serem criados até 2006.

### 3 — Resposta a recomendações

Portugal recebeu duas recomendações no quadro desta directriz:

- 1.<sup>a</sup> Garantir que a estratégia nacional da ALV produza resultados em termos de um aumento dos níveis de habilitações de toda a mão-de-obra, reforçar os incentivos à ALV e aumentar a participação em acções de formação, em especial das pessoas com poucas qualificações;
- 2.<sup>a</sup> Reduzir o abandono escolar precoce e reforçar a relevância do ensino superior para o mercado de trabalho.

Para a 1.<sup>a</sup> recomendação concorrem todas as medidas enunciadas anteriormente, nomeadamente as que pressupõem alterações curriculares, actualizações de conteúdos e alterações de métodos que favorecem a capacidade de aprender, resolver problemas e criar conhecimento.

No que se refere aos grupos menos qualificados, a implementação de um quadro referencial de competências chave, conducente quer ao reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas, quer à construção de múltiplos itinerários formativos, a diversificação e diferenciação de modalidades de educação-formação alternativas ao ensino regular, nomeadamente através da implementação de ofertas formativas, flexíveis e capitalizáveis, combinando formação escolar com formação profissionalizante ou promovendo a obtenção de uma habilitação escolar, constituem as linhas estruturantes da intervenção para este público.

A operacionalização da intervenção para este público assenta no reforço das seguintes medidas prioritárias:

Reconhecimento, validação e certificação de competências escolares e profissionais, realizado no primeiro caso com base num referencial de competências chave, utiliza uma metodologia assente na realização de balanço de competências que permite a qualquer adulto (com 18 ou mais anos)

identificar os seus conhecimentos e competências, a nível pessoal e profissional, sendo, em seguida, validados e certificados, promovendo, simultaneamente, a sua autonomia. Tendo em consideração a diversidade de contextos de aprendizagem, têm vindo a ser criadas as condições para a utilização do dispositivo RVCC PRO, num registo de complementaridade ao dispositivo já existente, no âmbito do Ministério da Educação, para a certificação escolar. O modelo RVCC integra ainda etapas de acolhimento/informação e de diagnóstico e encaminhamento, dinamizando contactos com outras instituições nas áreas do emprego, da educação e da formação;

Reforçar mais a aposta nas modalidades de formação inicial de jovens que permitem a dupla certificação (escolar e profissional — sistema de aprendizagem, cursos de educação e formação de jovens, ensino profissional, ensino tecnológico, cláusula de formação — na óptica de se contribuir, simultaneamente, para a elevação dos baixos níveis de escolaridade da população portuguesa e dos níveis de qualificação profissional). Esta aposta, reforçada nas modalidades de dupla certificação, é fundamental para o aumento da proporção de pessoas com 22 anos que atingem o nível secundário superior de educação e para possibilitar o cumprimento da escolaridade obrigatória de 12 anos;

Cursos de educação e formação de adultos (EFA), que constituem uma oferta integrada de educação e formação para públicos adultos, com idade igual ou superior a 18 anos, com baixos níveis de escolaridade e de qualificação profissional. Estes cursos proporcionam uma certificação escolar e profissional, correspondendo à escolaridade básica de nove, seis ou quatro anos e aos níveis de II e I de formação profissional. Estes cursos proporcionam um percurso flexível e adequado ao adulto, a partir do reconhecimento e validação de competências prévias;

Acções S@ber+, acções de formação de curta duração, destinadas a adultos maiores de 18 anos, que visam o reforço ou a aquisição de competências nos domínios profissional ou pessoal, independentemente da habilitação escolar ou da qualificação profissional que possuam.

Por outro lado, a formação profissional desempenha, igualmente, um papel determinante na actualização das competências que potenciem a empregabilidade. Também aqui são privilegiadas formações de natureza flexível, orientadas para a aquisição de competências técnicas e transversais, potenciadoras do desenvolvimento das capacidades de autonomia, auto-aprendizagem e adaptabilidade das pessoas menos qualificadas, ou sem as qualificações adequadas, a uma fácil inserção no mercado de trabalho. Estão previstos diferentes tipos de acções, tendo em atenção a situação de partida, nomeadamente acções de qualificação e reconversão (pouco qualificados) e de aperfeiçoamento (qualificados).

Para públicos que apresentam factores cumulativos de desfavorecimento, foram desenhados e implementadas, no âmbito da estratégia da ALV, medidas específicas, numa perspectiva de educação para o desenvolvimento. A formação faz parte, neste caso, de uma abordagem integrada, incidindo ao nível do desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos social-

mente desfavorecidos e visa a aquisição de competências relacionais, interpessoais e técnicas que potenciem o seu acesso ao mercado de trabalho.

Também o Código do Trabalho e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que o regulamenta, são um importante contributo em matéria de qualificação inicial. De facto, estabelece-se que o menor admitido a prestar trabalho que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não tenha qualificação profissional deve frequentar, em alternativa:

- a) Uma modalidade de educação que confira uma das habilitações em falta;
- b) Uma modalidade de formação que confira uma das habilitações em falta; e
- c) Modalidades de educação e de formação que, em conjunto, confirmem as habilitações em falta.

Esta formação destina-se a conferir níveis crescentes de escolaridade ou de qualificação profissional e deve ter uma duração total não inferior a mil horas e desenvolver-se por fases com duração entre duzentas e trezentas horas por trimestre.

A formação de menores nos casos referidos é assegurada directamente pelo empregador ou pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, tendo o empregador direito de ser compensado dos custos com a formação do menor. Por seu turno, ao menor é concedida uma bolsa para compensação da perda de retribuição. Por outro lado, estabelece-se que o empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação e que a qualificação inicial dos jovens que dela careçam é assegurada através da frequência de uma modalidade de educação ou formação exigida a menor admitido ao trabalho nos termos referidos.

Quanto à 2.ª recomendação, «Reduzir o abandono escolar precoce e reforçar a relevância do ensino superior para o mercado de trabalho», remete-se para a directriz 7 a resposta à questão da redução do abandono escolar precoce.

No que respeita ao aumento da relevância do ensino superior para o mercado de trabalho, salienta-se, entre outras, a acção do Governo no sentido de intensificar a aproximação das actividades de investigação científica e tecnológica às necessidades reais da sociedade e do sector produtivo, estimulando este último a participar mais activamente no financiamento e na execução daquelas actividades; a racionalização das vagas de acesso, visando contribuir para uma progressiva atenuação das assimetrias de carácter regional e para a melhoria da eficiência e adequação às necessidades do mercado e o apoio ao lançamento dos cursos de especialização tecnológica, alternativa relevante para a formação de jovens, criando um novo posicionamento para a oferta de formação dos estabelecimentos de ensino superior e abrindo novas perspectivas de saídas profissionais.

Neste quadro, salienta-se o Plano de Acção para Promover o Emprego Científico e Qualificado, recentemente anunciado, que integra um conjunto coerente e articulado de medidas com o objectivo de reconverter os desempregados titulares de curso superior em áreas com menor empregabilidade para áreas orientadas para as actuais necessidades do mercado de trabalho.

Entre as diferentes medidas, realça-se:

Requalificação de titulares de curso superior em áreas estratégicas que respondam às exigências resultantes da evolução da sociedade do conhecimento e às necessidades emergentes da formação ao longo da vida;

Cursos de especialização complementar (nível v) e complementar avançada (nível vi);

Promoção da mobilidade entre o sistema de ensino superior e a sociedade, nomeadamente as empresas;

Inserção de doutores no tecido empresarial (v. directriz 2).

#### **Directriz 5 — Aumentar a oferta de mão-de-obra e promover o envelhecimento activo**

##### **1 — Reavaliação da situação nacional**

Ainda que os últimos anos se caracterizem por uma conjuntura económica difícil, o grau de participação da população no mercado de trabalho, medido pela evolução da população activa (15 e mais anos), foi positivo no período 1998-2003<sup>(8)</sup> (1,1% de crescimento médio anual), com a população activa feminina a crescer a um ritmo bastante superior ao dos homens (1,6% e 0,7%, respectivamente, em termos médios anuais). Contudo, em 2003, o ritmo de crescimento da população activa reduziu-se para cerca de metade (0,6%), em especial devido à quebra de 0,1% da população activa masculina, já que a população feminina continuou a aumentar (1,3%), ainda que a um ritmo inferior em 0,3% ao observado em 2002. Foi a participação dos jovens no mercado de trabalho que mais se reduziu, tendo a respectiva taxa de actividade passado de 47,3% em 2002 para 45,1% em 2003; embora essa quebra se observasse para os dois sexos, foi bastante mais intensa no caso dos rapazes. Para além dos jovens, só a população activa dos 65 e mais anos se reduziu (-0,1%; 0,2% para os homens, -0,4% para as mulheres), tendo a dos 55 aos 64 anos aumentado de 1,6%, com maior intensidade para os homens (2,6%). No 1.º semestre de 2004<sup>(9)</sup>, a população activa praticamente estacionou (0,2%), em resultado de um decréscimo de 0,2% da população activa feminina e um aumento de 0,6% da masculina, continuando a ser os jovens a apresentar a maior redução na participação.

Tendo em consideração as metas assumidas no PNE para 2005 relativamente à taxa de emprego global, feminina e dos trabalhadores idosos, conclui-se que, não obstante as quebras homólogas observadas no 1.º semestre de 2004, mais relevante em relação aos idosos, os valores das taxas de emprego das mulheres e dos idosos ainda se situavam, neste semestre, acima dos compromissos assumidos para 2005. A taxa de emprego global, no 1.º semestre de 2004, fixava-se nos 67,8%, acima da meta estabelecida para 2005.

Como já foi referido, é a participação dos jovens no mercado de trabalho, tanto medida pela taxa de actividade, como pela taxa de emprego, que mais se está a ressentir com a crise económica. Para além do decréscimo populacional verificado neste grupo etário (0,6% de decréscimo médio anual entre 1998 e 2003), foi mais acentuada a redução da população activa neste grupo etário (1,8% em termos médios anuais), sobretudo no caso das mulheres, confirmando-se o seu direccionamento para situações de inactividade, como, possivelmente, os estudos. Contudo, se, por um lado, é positivo o facto de ter existido uma maior permanência no ensino escolar, como indicia a quebra significativa da taxa de abandono escolar precoce (v. directriz 7), especialmente alta no caso português, outros indicadores também apontam para dificuldades acrescidas de transição da escola para a vida activa/inserção no mercado de trabalho.

Voltando à participação dos trabalhadores mais idosos no mercado de trabalho português, cuja taxa de emprego, ainda que em decrescendo, se situa acima das metas estabelecidas a nível comunitário, sendo uma das mais elevadas a nível europeu, Portugal assumiu o compromisso que até 2005-2006 se manteria a idade média efectiva de saída do mercado de trabalho, estimada em cerca de 62 anos, uma das mais elevadas da UE. Entre 2001 e 2002, segundo o Eurostat, observou-se um aumento dos 61,8 anos (62,1 para os homens; 61,6 para as mulheres) para 62,9 anos (62,8 para os homens, 63 para as mulheres).

Quanto à taxa de desemprego, a sua incidência junto dos trabalhadores mais velhos tem menor expressão que a média nacional (4,3% e 6,4% em 2003, respectivamente), afectando sobretudo os homens e com um agravamento do desvio nos últimos anos, após um período de progressiva aproximação até 2001. Situação particularmente preocupante é a do desemprego de longa duração e de muito longa duração (DMLD), na medida em que os trabalhadores mais velhos estão sobrerrepresentados face à média registada na população activa desempregada.

Os trabalhadores mais velhos têm os menores níveis de habilitações face à população activa. Ao contrário da média, neste grupo etário são os homens, e não as mulheres, que detêm mais habilitações, fruto do padrão social vigente na época dos seus estudos.

Os trabalhadores mais velhos são os que menos beneficiam de educação e formação, com 0,2% em 2003 (0,1% para os homens, 0,3% para as mulheres), representando cerca de 6,5% da média nacional (em 1998, a taxa de participação era de 0,4%, quase 12% face à média nacional). A participação em formação aumenta com o nível de habilitações, não constituindo factor de diferenciação o facto de o indivíduo ser activo ou não. Os resultados do inquérito à ALV publicado pelo INE (Abril de 2004) referem que apenas 1,9% da população com 55 ou mais anos havia participado em actividades de aprendizagem não formal nos 12 meses anteriores.

Quanto aos acidentes de trabalho, segundo os dados do MSST/DEEP, os trabalhadores mais velhos representavam, em 2000 <sup>(10)</sup>, 7,2% do total dos trabalhadores acidentados (cerca de 234 000); este valor mais que duplica se considerados apenas os acidentes mortais, cifrando-se em 16,8%. Por seu turno, os dados da IGT, ainda que referentes ao grupo etário 45-64 anos, revelam que o número de acidentes de trabalho mortais tem vindo a diminuir desde 2000, mas não a um ritmo tão acentuado quanto o da média global.

Em síntese, da análise efectuada salientam-se como principais problemas chave que Portugal terá de fazer face os seguintes:

- Taxa de emprego relativamente elevada, mas com sustentabilidade a prazo reduzida;
- Baixos níveis habilitacionais e fraco acesso à aprendizagem ao longo da vida (educação e formação);
- Dificuldades de reintegração no mercado de trabalho em caso de desemprego ou inactividade;
- Condições e organização do trabalho de trabalho pouco satisfatórias;
- Condições favoráveis à reforma antecipada.

A evolução demográfica já observada, com um aumento do peso deste grupo etário na população total (10,8% em 2003), e mais acentuado ainda na população em idade activa (16% no mesmo ano), os cenários demográficos de médio e longo prazos já elaborados, com

sérios desafios de ordem vária, bem como os baixos níveis habilitacionais da grande parte desta população, apelam para a necessidade de uma abordagem integrada desta problemática.

No que diz respeito aos imigrantes, assistiu-se nos últimos anos a uma grande vaga de imigração oriunda da Europa Central e de Leste e do Brasil, que, conjuntamente com a população africana já existente, reforçou o peso da população estrangeira na mão-de-obra no nosso país, sobretudo em sectores caracterizados pelo uso de mão-de-obra pouco qualificada, observando-se, frequentemente, um desajustamento com os níveis de habilitação detidos por esses imigrantes. Os dados estatísticos confirmam a evolução acentuada do volume de imigração desde 1999, em particular de europeus extra-comunitários, com uma forte participação no mercado de trabalho (inclusive as mulheres), ainda que com algumas dificuldades de uma efectiva integração sócio-profissional (v. directrizes 3 e 7). Esta situação diverge do padrão anteriormente existente, que se caracterizava por elevados níveis de inactividade e desemprego, nomeadamente em imigrantes de origem africana. Ao nível do desemprego, os dados disponibilizados pelo INE referem-se a imigrantes oriundos da UE (valores próximos dos nacionais), pelo que não se podem aferir conclusões generalizadas para a totalidade dos imigrantes; porém, a evolução do desemprego registado junto dos imigrantes extra UE aumentou 21,3% entre 2002 e 2003, cerca de 2,3% acima do desemprego registado dos da UE e 2,5% acima da evolução registada para a média nacional. De qualquer forma, a percepção é a de que a segmentação existente no mercado de trabalho português gera a competição de empregos entre categorias de imigrantes e não entre estes e portugueses (v. directriz 7).

## 2 — Estratégia e intervenções desenvolvidas e a desenvolver

Os domínios de actuação desta directriz apresentam uma forte interdependência com diversas outras directrizes, nomeadamente no que toca à melhoria da empregabilidade dos trabalhadores e à sua efectiva integração no mercado de trabalho (v. directrizes 4 e 1), contribuindo para um mercado de trabalho inclusivo e uma sociedade mais coesa (v. directrizes 6 e 7) e tornando o trabalho compensador (v. directriz 8).

As intervenções destinadas a aumentar, qualitativa e quantitativamente, a participação das mulheres no mercado de trabalho encontram-se inseridas na directriz 6.

Tendo sempre presente a necessidade de se garantir a integração efectiva dos imigrantes na sociedade portuguesa (v. directriz 7) e a de se efectuar uma gestão activa do mercado de trabalho minimizando os desajustamentos entre a oferta e a procura, a gestão pre-visual dos fluxos migratórios em função das necessidades do mercado de trabalho nacional assumiu uma prioridade elevada, traduzida na elaboração de relatórios bienais de oportunidades de trabalho e no seu acompanhamento regular (relatórios de execução trimestrais), assente num trabalho conjunto do IEFP, DGACCP, SEF e IGT. Com vista à implementação das normas relativas à imigração, introduzidas pelo DL n.º 34/2003, de 25 de Fevereiro, regulamentado em 2004 (RCM n.º 51/2004, de 13 de Abril; DR n.º 6/2004, de 26 de Abril, que introduziu alterações à anterior regulamentação), estão a ser desenvolvidos mecanismos de intercâmbio de informação entre aqueles organismos, tendo sido concebido um novo circuito processual de contratação dos trabalhadores estrangeiros. A título

excepcional, foi elaborado o Relatório de Oportunidades para 2004, vigente por um ano, estabelecendo as oportunidades de trabalho por sectores de actividade, fixando um limite máximo anual imperativo de entradas de cidadãos estrangeiros até ao final do ano em curso. A valorização, reconhecimento e portabilidade das competências e habilitações desses trabalhadores tem também sido uma importante intervenção nesta área (v. directrizes 3 e 4).

Quanto ao estímulo à permanência e a uma maior participação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, a mobilização integrada de várias medidas activas de emprego já existentes e a informação e sensibilização à temática são instrumentos chave, juntamente com o aumento da atractividade do trabalho (v. directriz 8) e com o desenvolvimento de formas flexíveis da sua organização e dos mecanismos de reforma. Está em curso a aprovação da regulamentação do regime de pensão parcial em acumulação com trabalho a tempo parcial. Para além disso, aposta-se na promoção dos sistemas RVCC, enquanto mecanismos chave para a valorização das competências adquiridas no decurso do trajecto profissional (v. ponto 3).

### 3 — Resposta a recomendações

No âmbito desta directriz, Portugal foi alvo de uma recomendação incidindo sobre o desenvolvimento de

uma estratégia global de envelhecimento activo que elimine os incentivos à reforma antecipada, reforme o acesso à formação e garanta condições de trabalho adequadas.

Tendo em conta a situação nacional, apresentam-se as linhas mestras do plano de acção que, assente numa abordagem global e coerente, actua em vários domínios, através de um conjunto de instrumentos que visam, numa óptica preventiva, fomentar a participação económica sustentada dos indivíduos ao longo de todo o seu percurso de vida (assegurando a manutenção da situação de emprego) e contrariar a saída precoce do mercado de trabalho daqueles que se encontram no emprego e, numa óptica correctiva, combater não só o desemprego dos trabalhadores mais velhos (em especial o desemprego de longa e muito longa duração), mas também a passagem generalizada à inactividade e incentivar a reinserção dos inactivos.

Assumem-se duas prioridades consubstanciadas em seis objectivos e um conjunto de intervenções que se interligam entre si de forma a produzirem os resultados esperados para um plano de acção a médio/longo prazo.

Um plano de acção desta natureza, que deve actuar ao longo do ciclo de vida, requer a participação de um conjunto alargado de actores institucionais e sociais, nomeadamente de organismos públicos, da concertação social, do sector empresarial e dos próprios indivíduos.

Prioridades	Objectivos	Ações
Incentivar e valorizar a permanência dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho.	Melhorar a qualidade do trabalho	<p>Iniciativas enquadradas pelo PNAP, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realização de campanhas e acções de informação e sensibilização, a nível sectorial, com vista à prevenção de riscos profissionais;</li> <li>Reforço de recursos humanos no desempenho da fiscalização das actividades económicas, na perspectiva da prevenção de riscos profissionais;</li> <li>Prolongamento do projecto «Vida activa, saudável no local de trabalho», no âmbito da promoção da saúde nos locais de trabalho;</li> <li>Desenvolvimento de programas de prevenção de riscos profissionais para os trabalhadores da administração central, regional e local;</li> <li>Apoio a acções de formação nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho para empresas e outras entidades formadoras acreditadas;</li> <li>Promoção da integração de matérias relacionadas com segurança, higiene e saúde do trabalho nos <i>curricula</i> escolares, incluindo a formação de professores formadores nestes domínios.</li> </ul> <p>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 da prevenção.</p> <p>Promoção de modalidades flexíveis de trabalho (por exemplo, tele-trabalho, domicílio, a tempo parcial).</p>
	Promover o acesso dos trabalhadores mais velhos ao conhecimento.	<p>Reforço da formação contínua dos trabalhadores mais velhos, em especial dos menos qualificados.</p> <p>Direccionamento de um conjunto de acções de formação, requalificação e reconversão profissional para adultos com mais de 55 anos, tendo em consideração as necessidades do tecido empresarial e as características físicas, psíquicas e profissionais dos trabalhadores.</p> <p>Iniciativas previstas no Plano de Acção para a Sociedade da Informação, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Operacionalização do Sistema Nacional de Certificação em Tecnologias de Informação e Comunicação;</li> <li>Realização de cursos de pós-graduação, de especialização ou de reorientação de competências no domínio das tecnologias de informação e comunicação e disponibilização de plataformas de aprendizagem electrónica.</li> </ul>

Prioridades	Objectivos	Ações
		<p>Outras iniciativas enquadradas pela Estratégia Nacional para a Aprendizagem ao Longo da Vida, nomeadamente:</p> <p>Dinamização dos sistemas de educação e formação ao longo da vida (sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências e acções S@ber +);</p> <p>Promoção da educação extra-escolar (cursos de alfabetização, de actualização, sócio-educativos e sócio-profissionais) e dos cursos EFA (educação e formação de adultos);</p> <p>Reforço do sistema de reconhecimento, validação e certificação das competências escolares e profissionais obtidas ao longo da vida.</p>
	Adaptar os mecanismos de segurança social à promoção da flexibilidade na transição entre actividade profissional e inactividade.	<p>Revisão integrada dos regimes jurídicos de antecipação e flexibilização da idade de acesso à pensão de velhice, tendo em consideração o regime jurídico que regulamenta a acumulação de pensões com rendimentos do trabalho, bem como o regime contributivo aplicável, nomeadamente através da regulamentação da possibilidade de acumular trabalho a tempo parcial com pensões parciais.</p> <p>Reavaliação dos regimes de antecipação da idade de pensão por motivo de natureza excepcionalmente penosa ou desgastante da actividade profissional, com vista à sua revisão integrada.</p>
Prevenir e combater o desemprego dos trabalhadores mais velhos e incentivar a reinserção laboral dos inactivos.	Apoiar os trabalhadores mais velhos em processos de reestruturação económica.	<p>Dinamização do Programa FACE, destinado a apoiar a reconversão profissional, interna ou externa, dos trabalhadores em risco de desemprego ou desempregados, das empresas enquadradas em sectores de actividade declarados em reestruturação, em situação económica difícil, em processo administrativo ou judicial de recuperação ou de importância sectorial e regional, que se encontrem em processos individuais de reestruturação, reorganização ou modernização.</p> <p>Reforço das medidas de qualificação e reconversão profissional, de aperfeiçoamento profissional e de especialização profissional de quadros superiores.</p>
	Fomentar a valorização do conhecimento e da experiência profissional.	<p>Acções de sensibilização para a valorização dos conhecimentos e da experiência profissional dos trabalhadores mais velhos.</p> <p>Desenvolvimento de projectos de tutoria e consultoria sénior.</p> <p>Fomento do voluntariado junto das pessoas mais velhas.</p>
	Apoiar a (re)integração das pessoas mais velhas no mercado de trabalho.	<p>Integração dos desempregados com mais de 45 anos, entre os objectivos da Iniciativa REAGE (o factor idade já é uma das variáveis consideradas na grelha de prognóstico de dificuldades de inserção).</p> <p>Revisão de critérios etários das medidas de política de inserção sócio-profissional de desempregados.</p>

#### Directriz 6 — Igualdade de género

##### 1 — Reavaliação da situação nacional

A taxa de emprego das mulheres aumentou bastante significativamente na primeira fase da EEE, atingindo um valor acima da meta estabelecida para 2010 pela Cimeira de Lisboa e diminuindo o seu desvio em relação à dos homens. O impacto da recessão económica de 2003 não se fez sentir senão numa desaceleração do crescimento do emprego feminino (0,4%), mas causou um decréscimo do emprego masculino (-1%), originando uma estacionariedade da taxa de emprego das mulheres e uma redução de 1,6% na dos homens entre 2002 e 2003, daí que se tenha assistido à continuação da aproximação entre as duas taxas. No 1.º semestre de 2004 a taxa de emprego feminina continuou a aproximar-se da masculina, situando-se o diferencial neste semestre (12,9%) ligeiramente abaixo do observado em idêntico período do ano transacto (13,2%).

Desta forma, tendo sido o diferencial entre as citadas taxas de emprego de 15,4% em 2001, para se atingir a meta estabelecida neste domínio (em 2005-2006, cerca de 9,7%) será necessário intensificar o ritmo observado nos últimos tempos.

O diferencial entre as taxas de desemprego feminino e masculino reduziu-se de 2,2% em 1998 para 1,9% em 2002 e 1,8% em 2003, notando-se que o valor registado no 1.º semestre de 2004 (1,8%) é inferior ao de idêntico período de 2003 (2%). Também neste domínio, para alcançar a meta estabelecida (1,3% em 2005-2006) será necessário intensificar-se essa tendência.

Não se dispõe de dados recentes que permitam medir o grau de diferenciação salarial entre sexos no conjunto da actividade económica, mesmo em termos brutos. Os quadros de pessoal apontam para um desvio dos ganhos médios entre sexos no sector empresarial de cerca de 26,1% e 22,7%, respectivamente em Outubro de 2000 e de 2002, com uma redução desse diferencial de 1,5% de 1998 a 2000 e de 3,4% de 2000 a 2002. Nota-se, ainda, que neste último período todos os níveis de qualificação apresentam uma redução desse diferencial, ainda que com diferentes intensidades, salvo os quadros superiores, onde se observou uma estacionariedade, sendo este o nível de mais altos salários e que se caracteriza por um maior desvio entre os ganhos médios dos homens e das mulheres (-30%). Observou-se, assim, no período em análise, o compromisso assumido nesta matéria (redução gradual das diferenciações).

A meta estabelecida para a cobertura de 20% das crianças com menos de 3 anos com serviços de cuidados até 2006 já foi alcançada, ficando, no entanto, muito aquém da estabelecida a nível comunitário para 2010 (33%). Ao nível da educação pré-escolar, a taxa de cobertura tem vindo a conhecer um alargamento constante (passou de 70,9% em 1998 para 90,4% em 2002, para as crianças com 5 anos, e de 59% para 70,6%, no mesmo período, para as crianças de 3 e 4 anos). No caso da RAM, mantêm-se as metas estipuladas no PRE, sendo que em 2003 obtivera uma taxa de cobertura das crianças com menos de 3 anos na ordem dos 20% e dos de menos de 6 anos uma taxa de 77,4%.

## 2 — Estratégia e intervenções desenvolvidas e a desenvolver

A prioridade dada pelo Governo Português nesta matéria consubstanciou-se na aprovação do II Plano Nacional para a Igualdade (2003-2006), que assume como áreas prioritárias de intervenção, entre outras, a igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego, a conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar, nomeadamente ao nível da protecção dos direitos de maternidade e paternidade, e o fomento de uma cultura de igualdade na sociedade em geral e nas empresas em particular (RCM n.º 184/2003, de 25 de Novembro). Acresce a aprovação pela RCM n.º 50/2004, de 13 de Abril, relativa aos 100 Compromissos para Uma Política da Família, onde, entre os diversos domínios de intervenção, se destaca o da família e trabalho, que integra um conjunto de intervenções vocacionadas para facilitar a conciliação.

No quadro dos eixos e linhas de intervenção estratégicas definidos no PNE 2003 para a consecução desses objectivos, nomeadamente no que diz respeito à promoção da igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego, salienta-se o investimento efectuado em termos de sensibilização e formação enquanto factor estratégico para a alteração de comportamentos, consubstanciado, nomeadamente, em vários programas televisivos promovidos pela CITE (12), acções de informação/formação sobre igualdade e conciliação no âmbito da Iniciativa EQUAL, atendimentos através da Linha Verde (4770 chamadas em 2003), atendimento presencial (200 pessoas foram atendidas pela CITE) e por carta, *mail*, etc. (300 consultas). Acresce que foram abrangidos por acções de formação no domínio da promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, em 2003, cerca de 1440 indivíduos (1244 mulheres e 196 homens). Salienta-se, ainda, a expressiva divulgação do Manual de Formação de Formadores(as) em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (enviado a cerca de 3000 entidades e a sua disponibilização em formato pdf no *site* da CITE), o incentivo à participação feminina em formação inicial e contínua no domínio das TIC, bem como a divulgação de outro material audiovisual.

Na RAM foi criado, no 1.º semestre de 2004, pela CRITE, a Linha Verde sobre questões referentes à igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade dos pais trabalhadores, bem como a conciliação da vida familiar e profissional, prevendo-se até 2006 a análise qualitativa e quantitativa do impacte desta linha através da contabilização do tipo de informação prestada. Realce-se, ainda, a realização do projecto Rede de Cooperação Macaronésia para a Igualdade de Oportunidades Projecto Violeta, no qual se pretende, entre outras acções, lançar um guia de recur-

sos sobre igualdade de oportunidades e um guia para a introdução da perspectiva de género em estudos diagnósticos quantitativos e qualitativos.

Também se realçam, na regulamentação do Código do Trabalho, os vários direitos com impacte na igualdade e não discriminação com base no sexo, que recaem nos seguintes pontos: dever do empregador de afixar na empresa informação sobre os direitos e deveres dos trabalhadores nesta matéria; definições de discriminação directa e indirecta, trabalho igual e de valor igual e ampliação dos factores de discriminação que ajudam a operacionalização dos direitos; alargamento da protecção contra actos de retaliação; reforço da formação profissional aos trabalhadores do sexo sub-representado nas profissões em que essa sub-representação se verifique e estabelecimento de uma maior precisão no conceito de «a trabalho igual, salário igual», com vista à eliminação de qualquer discriminação com base no sexo.

Quanto à promoção de uma maior conciliação entre vida familiar e a actividade profissional e partilha de responsabilidades entre homens e mulheres, no que diz respeito às questões relativas à maternidade e paternidade, refira-se a indisponibilidade do direito do pai à licença por paternidade de 5 dias úteis no 1.º mês após o nascimento do filho, bem como o aumento da licença por adopção, de um mínimo de 10 para 14 dias, do cónjuge sobrevivente em caso de falecimento do trabalhador adoptante, o alargamento do direito que o trabalhador já tinha de faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a parente do 2.º grau da linha colateral.

Regista-se um forte crescimento quer do número de beneficiários da licença de paternidade, que passou de 112 em 1999 a 30 637 em 2002 e 40 577 em 2003, quer dos de licença parental remunerada, que passou de 146 em 2000 para 16 282 e 27 384 nos dois últimos anos (2002 e 2003).

No âmbito da matéria abordada no parágrafo anterior, poderá fazer-se menção à medida prevista no sentido de permitir que os pais possam gozar a licença de maternidade por um período maior de tempo e com uma taxa de substituição menor, bem como o pai em substituição da mãe, possibilitando maior liberdade de escolha sem encargos suplementares para a segurança social.

Para além de se salientar o esforço efectuado na diversificação e melhoria quantitativa e qualitativa nos serviços de apoio às famílias, nomeadamente em termos de serviços de cuidados a crianças cujo investimento foi, em 2003, cerca de 2,2 milhões de euros, há que referir a actualização do Programa de Expansão e Desenvolvimento da Educação Pré-Escolar (DC n.º 342/2003, de 24 de Abril), que procede à actualização anual do protocolo de cooperação e acordos a vigorar, que regulam o regime de acesso e as regras de funcionamento do sistema de apoio financeiro aos estabelecimentos de educação pré-escolar das IPSS que desenvolvem a sua actividade na cidade de Lisboa.

Foram estabelecidos, no âmbito do PEPS, incentivos à promoção de actividades profissionais de acordo com modalidades mais flexíveis de organização do trabalho, mais facilmente conciliáveis com as responsabilidades familiares, como o trabalho a tempo parcial, o teletrabalho e o trabalho ao domicílio, mediante a atribuição de uma redução da taxa contributiva para a segurança social.

Assim, com o intuito de estimular a responsabilidade social das empresas no domínio da igualdade de oportu-

tunidade entre géneros, foca-se a medida Emprego-Família, introduzida pelo Plano de Intervenção para a Beira Interior e alargada no final de Outubro de 2003 a todo o continente, no âmbito do PEPS, destinada a facilitar a conciliação entre vida profissional e familiar, mediante o apoio ao recrutamento e à formação prévia de trabalhadores desempregados contratados para substituírem trabalhadores que se ausentem temporariamente do posto de trabalho, em períodos de licença de maternidade ou paternidade, de licença especial para assistência aos filhos ou de licença parental. Salienta-se, ainda, a atribuição do Prémio Igualdade é Qualidade, que já atingiu a 5.ª edição e distinguiu, até à data, 23 empresas com práticas exemplares nos domínios da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens e da conciliação da actividade profissional com a vida familiar. Por outro lado, de referir, no âmbito dos Projectos EQUAL e do POEFDS, o apoio ao desenvolvimento/experimentação de planos para a igualdade de oportunidades nas empresas que contemplem soluções inovadoras no âmbito da organização do trabalho facilitadoras da conciliação entre vida profissional e familiar.

Para além da relevância do peso das mulheres nas medidas activas do mercado de emprego (v. directriz 1), salienta-se o estímulo ao empreendedorismo das mulheres enquanto outra intervenção em progresso<sup>(11)</sup>. De acordo com os resultados de um inquérito do Observatório da Criação de Empresas, as mulheres representam cerca de um terço dos novos empresários. Em Outubro de 2003, foi também regulamentada a medida Iniciativas Locais de Emprego, no âmbito dos serviços de apoio às famílias, que procura contribuir, por intermédio do estímulo ao empreendedorismo e à criação de emprego, para o aumento da oferta de serviços de apoio às famílias e, ainda, para estimular uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho.

Em Maio de 2004, foi lançada, divulgada e constituídos os mecanismos de actualização de uma base de dados sobre o género de acesso geral, sediada no INE, onde constam cerca de 100 indicadores desagregados por género nas áreas da população, família, actividade, emprego e desemprego, educação e formação, conciliação trabalho/vida familiar, decisão, saúde, crime e violência. Focam-se, ainda, os estudos promovidos pela CITE sobre diferenciações salariais entre mulheres e homens e conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

### 3 — Resposta a recomendações

Portugal teve neste âmbito a seguinte recomendação: «Tomar medidas para combater as diferenciações salariais entre homens e mulheres no sector privado e reforçar a disponibilidade e a acessibilidade dos preços das estruturas de acolhimento de crianças e outras pessoas a cargo.»

A regulamentação do Código do Trabalho estabelece, no artigo 37.º, que a igualdade de retribuição implica que para trabalho igual ou de valor igual, qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, tem de ser estabelecida na base da mesma unidade de medida, sendo que a retribuição calculada em função do tempo de trabalho tem de ser a mesma, e acrescenta que não podem constituir fundamento de diferenciações retributivas as licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e da paternidade.

Para além da renovação e reforço das intervenções já descritas, nomeadamente as da área da informação

e sensibilização com vista à redução dos diferenciais existentes, designadamente ao nível salarial, entre homens e mulheres, salienta-se:

Aprofundamento do diálogo social e sensibilização dos parceiros sociais para a reanálise do conteúdo das convenções colectivas numa perspectiva de igualdade entre mulheres e homens, designadamente reavaliando as definições das profissões e categorias profissionais e respectivas remunerações e prevendo cláusulas que favoreçam a conciliação trabalho/família;

Sensibilização da sociedade, em geral, e dos parceiros sociais, em particular, para as vantagens decorrentes da partilha das responsabilidades familiares;

Atribuição de incentivos às empresas que adoptem medidas que promovam a igualdade entre mulheres e homens e facilitadoras da conciliação;

Maior adequação do horário de funcionamento das creches, através da concretização do princípio da diferenciação positiva estabelecido no Protocolo de Cooperação para 2004 com as instituições particulares de solidariedade social;

Promoção de medidas tendentes ao aprofundamento do associativismo familiar, nomeadamente através de apoio técnico e financeiro a projectos de formação parental e de serviços de apoio à família;

Implementação de um modelo de financiamento de apoio directo às famílias no acesso aos equipamentos e serviços e no desenvolvimento de competências pessoais e sociais.

### Directriz 7 — Promover a inserção no mercado de trabalho de pessoas desfavorecidas e combater a discriminação de que são alvo

#### 1 — Reavaliação da situação nacional

Não obstante permanecer elevada, a taxa de abandono escolar precoce reduziu-se significativamente desde o início da primeira fase da EEE, sendo essa redução especialmente relevante a partir de 2002: passou de 46,9% em 1998 para 45,3% em 2002, 41,6% em 2003 e 40,7% no 1.º trimestre de 2004. Este fenómeno, que tradicionalmente é mais significativo para os homens do que para as mulheres, apresentou um declínio mais intenso para o sexo feminino (4,3% para os homens; 5% para as mulheres, de 2002 ao 1.º trimestre de 2004), situando-se as respectivas taxas no início deste ano em 48,9% (homens) e 32,2% (mulheres). Conclui-se, assim, que se a meta fixada para 2006 (35%) já se encontra alcançada no caso das raparigas, a redução do diferencial ainda é exigente no dos rapazes.

Embora a *proxy* utilizada do comportamento da taxa de desemprego dos grupos mais vulneráveis em relação à global deva, necessariamente, ser interpretada com cuidado, os dados disponíveis apontam para uma redução do rácio entre o desemprego registado desse grupo (imigrantes, beneficiários do RSI e pessoas com deficiência) e o desemprego registado total (passou de 8,7% em 2002 para 7,1% em 2003). Note-se que, em 2002, o Inquérito às Forças de Trabalho aponta que Portugal era um dos países com menor diferencial entre a taxa de desemprego dos cidadãos dos países terceiros e a global. A proporção do DLD no desemprego total que, até 2002, tinha sido significativamente decrescente, praticamente estacionou em 2003, para se agravar no início de 2004 (v. directriz 1).

## 2 — Estratégia e intervenções desenvolvidas e a desenvolver

Na prossecução dos compromissos assumidos no âmbito desta directriz, sublinha-se a articulação entre o PNE e o PNAI, procurando garantir intervenções globais e coerentes, com vista a facilitar a integração e permanência no mercado de trabalho e na sociedade, bem como a progressão na carreira das pessoas mais desfavorecidas. As acções aqui referenciadas constituem, assim, parte de um todo, ou seja, da estratégia nacional para estes públicos.

Portugal elegeu o combate ao abandono escolar precoce como um dos problemas prioritários a resolver. Em 2004, foi apresentado o PNAPAE, que contém, por um lado, um conjunto de medidas e metas concretas bastante ambiciosas para reduzir o abandono escolar precoce e, por outro, um conjunto de recomendações que visa criar condições para o sucesso escolar e a permanência na escola (v. ponto 3).

Ainda concorrendo para o mesmo objectivo, a prevenção e combate à exploração do trabalho infantil é outra área de política que se continua a privilegiar, quer através de medidas legislativas para a protecção de menores no trabalho, quer de medidas preventivas, medidas reparadoras e medidas sancionatórias, o que exige o aprofundamento do conhecimento da dimensão e características desta problemática, campanhas de informação e sensibilização e uma grande articulação entre entidades envolvidas, nomeadamente entre o Ministério da Educação e o Ministério das Actividades Económicas e Trabalho e entre os diferentes sistemas inspectivos. Nesse quadro, foi aprovado o Programa para a Prevenção e Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil (PETI, RCM n.º 37/2004, de 20 de Março), sucedendo ao Plano para Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil (PEETI), com o principal objectivo de reforçar a componente preventiva da política de combate à exploração do trabalho infantil. Entre outras medidas, desenvolve-se o Programa Integrado de Educação e Formação (PIEF), reformulado pelo DC n.º 948/2003, de 26 de Setembro, cujo fim é favorecer o cumprimento da escolaridade obrigatória associada a uma qualificação profissional dos menores com idade igual ou superior a 16 anos que celebrem contratos de trabalho.

Está a ser implementado um novo referencial de formação para a cláusula de formação nos contratos de trabalho dos menores de 18 anos que não possuam a escolaridade obrigatória, ou que, no caso de a terem, não possuem uma qualificação profissional prévia à sua contratação, centrando mais a componente profissional da formação da empresa como formação prática em contexto de trabalho tutorada.

No âmbito do combate ao abandono escolar, muito embora a RAM tenha uma taxa inferior à média nacional (29,8%), continua a desenvolver o esforço, nomeadamente, através dos currículos alternativos do 3.º ciclo, nos quais a Região foi pioneira. Dados de 2003 demonstram que os currículos alternativos abrangeram 791 jovens, o que representa um acréscimo do previsto em virtude da grande adesão das escolas a este tipo de formação. Por outro lado, procurando dar continuidade às políticas de combate ao insucesso e abandono escolar, será posta em prática a reforma do ensino escolar para o 10.º ano. Para os 11.º e 12.º anos a aplicação da reforma ocorrerá nos anos lectivos de 2005-2006 e 2006-2007, respectivamente. De referir que, nesta Região, ao nível dos cursos do 13.º ano profissiona-

lizante (não existentes no continente) obteve-se a participação, em 2003, de 244 jovens com uma taxa de empregabilidade de 77%.

Os grupos que apresentam particulares dificuldades de inserção no mercado de trabalho são alvo de uma intervenção mais exigente e continuada por parte dos SPE no campo da prevenção e combate ao DLD e da activação (v. directriz 1). Esta intervenção tem vindo a evoluir no sentido de um processo integrado de desenvolvimento pessoal, formação e inserção profissional, complementado pela promoção de programas/medidas de emprego adequados às características e necessidades específicas de cada grupo que fomentem a sua inclusão social, que passam nomeadamente pelo apoio a soluções de auto-emprego, pela dinamização e promoção das medidas do mercado social de emprego, reforçando a articulação sectorial e a responsabilização das comunidades locais na integração dos seus elementos, pelo reforço dos cursos de educação e formação de adultos dirigidos a estes grupos e das possibilidades de reconhecimento de formação especial para estes grupos que não se insira nos cursos EFA, integrando-a, tanto quanto possível, com os itinerários de qualificação em vigor no IIEFP, pela promoção do reconhecimento, validação e certificação das competências adquiridas por via da experiência. Neste último domínio, será proporcionado apoio especializado, no âmbito do acompanhamento profissional destes grupos desfavorecidos, às equipas dos centros de RVCC. Salienta-se, ainda, a articulação com as intervenções a montante e a jusante do mercado de trabalho expressas no PNAI.

O envolvimento dos diversos actores da sociedade civil na promoção da inserção no mercado de trabalho de pessoas desfavorecidas, bem como o combate à discriminação de que são alvo e a constituição de parcerias nesse domínio, é um factor chave. Neste contexto, tem sido dinamizado o Programa Rede Social, que pretende desenvolver e consolidar uma consciência colectiva dos problemas sociais, bem como contribuir para a activação dos meios e agentes de resposta e para a optimização de meios de intervenção nos níveis locais. A meta colocada de alargamento da Rede a 176 concelhos até 2003 já foi cumprida, uma vez que os valores de execução mostram que no 1.º semestre de 2003 o Programa abrangiu esse mesmo número de concelhos.

Acresce em relação aos beneficiários do RMG/RSI a constituição [Despacho n.º 1810/2004 (2.ª série), de 27 de Janeiro] dos núcleos locais de inserção, que surgem no âmbito do rendimento social de inserção, em substituição das CLAS do RMG, e constituem estruturas operativas daquela medida social, procurando assegurar a efectiva inserção das pessoas em causa e, em simultâneo, estimular a sua autonomia, procedendo à efectivação das alterações introduzidas no sentido de serem favorecidas as famílias com mais filhos, com pessoas com deficiência, portadoras de doenças crónicas e ainda as mães grávidas e nos primeiros anos de vida das crianças.

Em 2003, mais de 120 000 famílias estavam abrangidas pelo RSI<sup>(12)</sup>, privilegiando as famílias nucleares com filhos (31,5%) e as famílias monoparentais (36,1%). Em termos de análise por indivíduos abrangidos, constata-se uma ligeira superioridade das mulheres face aos homens (53,2%) e dos jovens até 25 anos (48,1%) face aos adultos (43,5%) e idosos (8,4%). Na RAM houve um esforço de integração deste público, sendo que em 2003 204 beneficiários deixaram o sistema por inserção no mercado de trabalho.

Procurando aumentar as oportunidades de emprego e actuando numa lógica de prevenção de discriminação de alguns grupos, nomeadamente pessoas com deficiência, foi aprovada a lei que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência (Lei n.º 38/2004, 18 de Agosto), salientando-se, de entre as matérias inovadoras e relevantes da lei, a adopção de medidas para promover a conciliação entre as responsabilidades familiares e profissionais das pessoas com deficiência e dos familiares com pessoas com deficiência a cargo; o fomento do recurso ao auto-emprego, teletrabalho, trabalho a tempo parcial e no domicílio; a adopção de medidas para assegurar o acesso à educação e ao ensino preferencialmente inclusivo. Assegurou-se, também, a criação de centros de apoio às pessoas com deficiência nos 18 distritos do continente, sendo que cinco estavam concluídos até ao final de 2003 e os restantes estarão até ao final de 2004.

No que respeita à reabilitação profissional de pessoas com deficiência, importa destacar a consolidação da rede de centros de recursos locais e especializados, enquanto estruturas de suporte e intervenção especializada no âmbito da reabilitação profissional, designadamente nos domínios da avaliação/orientação profissional, do apoio à integração e à manutenção no emprego das pessoas com deficiência, e do apoio especializado à sua formação, quando integradas em cursos e acções destinados à população em geral. A rede de centros de recursos credenciada pelo IEFP, assente na mobilização de parcerias com entidades privadas sem fins lucrativos que actuam neste domínio, cobre actualmente 85 dos 86 centros de emprego, integrando 9 entidades como centros de recursos especializados e 74 entidades como centros de recursos locais, apostando-se também na intensificação da cooperação desses centros com os de formação profissional. No âmbito das acções de apoio à inserção sócio-profissional para pessoas com deficiência foram abrangidos, em 2003, cerca de 12 530 indivíduos.

No quadro da integração de pessoas com deficiência, para além das acções de formação profissional, a RAM continuará a participar até 2006 num projecto, no âmbito do INTERREG III B, «Telerup», para a formação de pessoas com deficiência física, na área do teletrabalho.

Foi iniciada a actualização do regime de apoios à integração sócio-profissional das pessoas com deficiência, através da sua articulação com as majorações existentes para outros grupos de beneficiários das medidas activas de emprego, tendo-se verificado uma actividade significativa no âmbito da produção e divulgação de informação facilitadora do acesso aos programas e respostas de reabilitação profissional e de sensibilização do público em geral.

Neste sentido, apesar do Plano Nacional para a Participação dos Cidadãos com Necessidades Especiais na Sociedade da Informação (PNPCNESI, RCM n.º 110/2003, de 12 de Agosto) ter uma linha prioritária direccionada para o trabalho (prioridade 6), as restantes oito prioridades têm um impacto no nível de empregabilidade de pessoas com deficiência. Várias acções estão em desenvolvimento no âmbito da prioridade 6, nomeadamente o manual Tecnologias de Informação sem Barreiras no Local de Trabalho, projectos no âmbito da acessibilidade do *software* e da documentação utilizada em contexto laboral e medidas de incentivo ao teletrabalho.

No que respeita à população imigrante, o Decreto Regulamentar n.º 6/2004, de 26 de Abril, introduziu alterações à anterior regulamentação, nomeadamente colocando como factor de preferência na apreciação de

alguns vistos em que haja contingentação, o conhecimento da língua portuguesa (artigo 18.º, n.º 4) e imprimindo uma maior celeridade ao processo de concessão do visto de residência para o exercício do trabalho subordinado.

A regulamentação do Código do Trabalho mantém, no que concerne a trabalhadores estrangeiros e apátridas, o essencial da Lei n.º 20/98, de 12 de Maio, podendo, no entanto, realçar-se a obrigatoriedade de o trabalhador anexar ao contrato de trabalho a identificação e o domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, bem como a substituição da obrigatoriedade de depósito do contrato na Inspeção-Geral do Trabalho pelo envio e arquivo do mesmo (artigos 157.º e 159.º).

A política da imigração na vertente integração posta em prática nos últimos dois anos baseou-se, em termos genéricos, em quatro vectores de actuação interligados entre si:

- Rede Nacional de Apoio ao Imigrante, que se traduziu, entre outros, na criação de folhetos informativos, de uma linha SOS Imigrante e de um *site*;
- Sistema Nacional de Apoio ao Imigrante (v. directriz 1);
- Sensibilização da opinião pública para a tolerância e acolhimento;
- Observatório da Imigração, cuja finalidade é a realização de estudos para um melhor conhecimento da realidade, a fim de definir, executar e avaliar as políticas eficazes na integração dos imigrantes, tendo sido realizados 13 estudos e criado o *site* do Observatório.

Refira-se o Programa Portugal Acolhe que tem como objectivo facilitar à população imigrante residente em Portugal o acesso a um conjunto de conhecimentos indispensáveis a uma inserção de pleno direito na sociedade portuguesa. A formação desenvolvida no seu âmbito visa promover, junto dos trabalhadores imigrantes, a aquisição de competências necessárias à sua inserção na sociedade portuguesa e, em particular, no mercado de trabalho, através, designadamente, de uma formação em português básico e em cidadania. O Programa abrangeu em 2003 2397 indivíduos; em 2004, e de acordo com os dados disponíveis até Julho, haviam sido abrangidas 1471 pessoas. Salienta-se, também, a renovação do Programa Escolhas (Resolução do Conselho de Ministros n.º 60/2004, de 30 de Abril), que passou a ser um programa de promoção da inclusão, com acento na integração das crianças e jovens provindos de contextos sócio-económicos mais desfavoráveis, em especial dos filhos ou familiares de imigrantes (daí a denominação Programa Escolhas 2.ª Geração). Com o objectivo de agilizar processos, simplificou-se a tutela, assegurando-se a intervenção do Alto-Comissário para a Imigração e Minorias Étnicas, introduziu-se uma abordagem centrada nas parcerias com a sociedade civil e alargou-se o âmbito territorial do Programa.

Ainda numa perspectiva de integração, destaca-se o Decreto-Lei n.º 67/2004, de 25 de Março, que criou um registo dos cidadãos estrangeiros menores em situação ilegal, permitindo-lhes o acesso aos cuidados de saúde, educação pré-escolar e escolar, com os mesmos direitos que os menores em situação regular e a transposição da Directiva n.º 2000/43, do Conselho da UE, de 29 de Junho, que consagra o princípio da igualdade no tratamento de pessoas independentemente da sua origem, nacionalidade, raça ou etnia.

## 3 — Resposta a recomendações

**Redução do abandono escolar**

Em 2004, foi apresentado o Plano Nacional para a Prevenção do Abandono Escolar (PNAPAE), cujas recomendações pretendem criar condições para o sucesso escolar e a permanência na escola.

As propostas de recomendação encontram-se distribuídas por quatro grandes categorias: 1) integrar na escola, apoiar o desenvolvimento e promover o sucesso; 2) atribuir um sentido de utilidade e de vocação à Escola; 3) valorizar socialmente a Escola e a escolaridade de doze anos, e 4) apoiar uma política de articulação interministerial alargada e de envolvimento da sociedade para a prevenção do abandono escolar, acentuando as vertentes social e de juventude.

No âmbito desse Plano, salienta-se o desenvolvimento de centros de apoio social escolar (equipas de apoio a alunos e famílias carenciadas e desestruturadas) e, numa lógica de atribuição de um sentido de utilidade e de vocação à escola, a constituição até 2006 da rede EDUTECH, enquanto rede nacional de escolas públicas de referência, identificadas por projectos inovadores de educação-formação, que permitam uma diversificação da sua oferta, para além da regularmente oferecida, desenvolvendo-se cursos de dupla certificação dentro das diversas modalidades de formação inicial. Essas escolas terão uma gestão com autonomia reforçada, estruturada a partir de contratos de gestão em função de objectivos, passando a sua concepção, gestão e acompanhamento pelo envolvimento de parcerias público-privadas. O PNAPAE prevê, ainda, o estabelecimento até 2006 de protocolos com associações empresariais, nacionais, regionais e sectoriais e, numa fase inicial, com grandes empresas para a possibilidade de realização de visitas de estudo e realização de pequenos estágios de observação de contexto de trabalho.

Por outro lado, prevê-se, através dos centros de apoio social escolar e das escolas, promover até 2005 programas de orientação vocacional, especialmente dirigidos para o actual 3.º ciclo do ensino básico, em termos de autoconhecimento, sensibilização e *empowerment*. Pretende-se, também, dar continuidade a iniciativas macro de informação profissional para jovens, como os Encontros SER-PRO I (Encontros de Educação Formação 2003), cujos objectivos se centram na demonstração da vitalidade e potencialidade dos diferentes percursos formativos e na mobilização de pessoas e estruturas.

No quadro da implementação do PNAPAE, foi assinado o despacho conjunto n.º 453/2004, de 27 de Julho, dos Ministros da Educação e da Segurança Social e do Trabalho, que cria e regulamenta os cursos de educação e formação profissionalmente qualificantes, destinados, preferencialmente, a jovens em risco de abandono escolar, ou àqueles que, tendo concluído o 12.º ano, pretendam obter uma qualificação profissional.

De referir, ainda, neste contexto, o despacho n.º 14 387/2004, de 20 de Julho, que define o regime de permeabilidade entre cursos do nível secundário de educação, com afinidade de planos de estudos. O referido diploma permite ao aluno alterar o seu percurso formativo e prosseguir estudos noutra curso no ano subsequente.

Igualmente no quadro do PNAPAE, prevê-se a criação de um observatório de orientação e informação vocacional, com missão consultiva, de acompanhamento da operacionalização das linhas gerais de orientação vocacional em Portugal, congregando o ME, MAET,

IOP, IPJ, associações de profissionais da área específica de intervenção, universidades, empresas, parceiros sociais e associações de pais. Este observatório contribuirá para o reforço da actuação coordenada que concorre para a rentabilização de sinergias e racionalização de meios humanos e financeiros, bem como ganhos acrescidos para os utilizadores das prestações de serviços de orientação e informação vocacional. As suas competências serão genericamente:

- Acompanhar a instituição de uma rede de disponibilização da informação relevante para a orientação escolar e profissional;
- Assegurar a integração dos contributos dos dois sistemas envolvidos (educação e formação profissional) tendo como objectivo a definição de respostas direccionadas para os públicos que se encontram na intersecção dos dois sistemas de orientação;
- Eleger e divulgar a orientação e informação vocacional como resposta prioritária ao combate do abandono escolar e ao défice de qualificação profissional;
- Colaborar na definição de actividades de formação contínua conjunta dos diferentes técnicos envolvidos nos processos de orientação profissional e informação vocacional;
- Apoiar o desenvolvimento de uma campanha de sensibilização para o ensino e a formação profissionais.

**Directriz 8 — Tornar o trabalho compensador através de incentivos para aumentar o seu carácter atractivo**

## 1 — Reavaliação da posição nacional

Pese embora a presente conjuntura económica desfavorável, Portugal mantém-se como um país caracterizado por elevadas taxas de emprego. Não obstante, a incidência de pobreza entre os trabalhadores mantém-se como a mais elevada nos 15 Estados membros, sendo este facto reflexo do baixo nível geral de remunerações praticado. De facto, de acordo com os dados do Eurostat para 1999, o risco de pobreza entre os trabalhadores é em Portugal de 10%, enquanto que a média na UE-15 se situa nos 6%. No caso dos trabalhadores por conta própria a situação é ainda mais desfavorável: Portugal regista em 1999 um risco de pobreza entre estes trabalhadores na ordem dos 28%, o dobro do risco de pobreza registado na UE-15 para este grupo. Esta situação limita a atractividade do trabalho, uma vez que o retorno financeiro daí decorrente poderá não ser suficiente para que os rendimentos do indivíduo/agregado se situem acima do limiar de pobreza.

Ao mesmo tempo, e apesar do esforço de melhoria da protecção social observado na última década, as prestações sociais mantêm-se em níveis relativamente baixos. Quando em situação de emprego tal reflecte-se em baixas taxas marginais de imposto inerentes à decisão de aumentar o número de horas trabalhadas e ou mudar para um emprego melhor. Para trabalhadores com baixos salários (remunerações ao nível de 34% e 67% da remuneração média), as taxas marginais efectivas calculadas rondam os 55%, comparando-se favoravelmente com a maioria dos restantes países europeus.

No entanto, em situação de desemprego, poderão existir ainda assim situações de potencial desincentivo à oferta trabalho (a taxa marginal efectiva associada à armadilha do desemprego para um trabalhador solteiro auferindo dois terços do salário médio, é em Por-

tugal de 88% em 2001, sendo uma das mais elevadas no seio da UE), por via de taxas de substituição relativamente elevadas mas que, em função dos baixos salários praticados, correspondem a prestações sociais de baixo valor.

O peso dos impostos e contribuições líquidos das prestações pecuniárias face aos custos laborais (*tax wedge*) em Portugal tem-se mantido como um dos mais baixos da Europa, cerca de 29,6% em 2003 segundo dados da OCDE, no que diz respeito aos trabalhadores de baixos salários.

Tendo em conta a situação acima descrita e que a criação de emprego não qualificado continua a não se constituir como um problema no mercado de trabalho português, aliado ao facto de estes empregos estarem associados por norma a postos de trabalho pouco qualificados e de baixa produtividade, continua a não se afigurar prioritária a meta comunitária de reduzir a carga fiscal sobre o trabalho pouco remunerado.

O baixo nível de remunerações reflecte-se em prestações de baixo montante, tornando assim impraticável a hipótese de diminuição dos níveis de protecção assegurados. Os altos índices de pobreza entre a população empregada, confirmam que o aumento sustentado dos rendimentos aquando em situação de emprego continua a constituir-se como o principal desafio no âmbito de tornar o trabalho compensador. Por último, e na medida em que a incidência de pobreza é particularmente elevada entre os trabalhadores, mantém-se válida a linha de acção inscrita no PNE 2003-2006 relativamente à melhoria da protecção social decorrente das novas formas de trabalho.

## 2 — Estratégia e intervenções desenvolvidas e a desenvolver

No ano de 2004 implementaram-se medidas tendo em vista a reformulação das prestações que se mostrem desincentivadoras do trabalho, introduzindo/reforçando critérios de activação na sua concessão por forma a evitar que essas prestações sejam mais compensadoras que o trabalho, dando assim cumprimento ao estabelecido numa das linhas de acção e eixos estratégicos do PNE 2003-2006.

Assim, o regime de protecção na doença sofreu alterações significativas e está em curso a reformulação do quadro legal de protecção no desemprego. Em ambos os casos está prevista a disposição que o montante da prestação não deverá exceder o valor líquido do salário, limitando assim as potenciais situações de armadilha do desemprego. Paralelamente, o novo quadro legal da protecção no desemprego prevê a possibilidade de serem adoptadas medidas de carácter excepcional e transitório, definidas em diploma próprio, abrangendo, designadamente, a instituição de compensação pecuniária por aceitação de trabalho a tempo completo com retribuição inferior à prestação de desemprego.

Para além desta alteração, está previsto também o reforço dos mecanismos de activação existentes no quadro legal da protecção no desemprego, nomeadamente alargando o conceito de emprego adequado cuja não aceitação faz cessar o subsídio de desemprego, incluindo disposições que fomentam a mobilidade geográfica na aceitação de emprego. Passarão igualmente a ser motivo de cessação das prestações a recusa do plano pessoal de emprego, falta injustificada a convocatória do centro de emprego (actualmente são permitidas duas faltas) e incumprimento do dever de procura activa de emprego. Ainda no quadro das medidas de activação do novo quadro legal da protecção no desemprego

inclui-se a majoração do subsídio de desemprego parcial em 35%, mantendo-se neste aspecto o que estava estabelecido no âmbito do PEPS.

No ano de 2003, foi igualmente regulamentado o rendimento social de inserção que veio substituir o anterior rendimento mínimo garantido. A elegibilidade para esta prestação pressupõe a aceitação formal de um programa de inserção que inclui a disponibilidade activa para o trabalho, sendo que a regulamentação da nova prestação veio reforçar as obrigações de procura activa de emprego para os titulares com idades compreendidas entre os 18 e 30 anos de idade. Assim, estes titulares deverão estar inscritos no centro de emprego e demonstrar a disponibilidade activa para o emprego através da realização de diligências adequadas à obtenção de emprego e comparência nas datas e locais que lhes forem determinados pelo centro de emprego.

No âmbito do outro eixo estratégico do PNE 2003-2006 — adaptar o sistema de protecção social às novas formas de trabalho — o futuro quadro legal de protecção do desemprego prevê igualmente a redução do prazo de garantia do subsídio de desemprego para 270 dias de trabalho por conta de outrem, com o correspondente registo de remunerações no período de 360 dias anteriores à data de desemprego. Desta forma adaptar-se-á a prestação às carreiras contributivas muitas vezes fragmentadas que caracterizam algumas das novas formas de trabalho, contribuindo para a melhoria da sua protecção social, em conformidade com uma das linhas de acção do PNE 2003-2006.

Encontra-se em fase de lançamento um estudo de quantificação e análise das situações de desincentivo ao trabalho resultantes da interacção entre o sistema fiscal e «prestacional», bem como de identificação dos factores que estão na base dos possíveis desincentivos. Os resultados deste estudo serão um contributo importante para a definição de medidas a implementar de forma a tornar o trabalho compensador.

A disponibilidade de uma rede de serviços e equipamentos de cuidados infantis e a outros dependentes é de fundamental importância para tornar o trabalho compensador, sobretudo para as mulheres, e conciliar a vida profissional e familiar. Nesse sentido, o PNAI 2003-2006 inscreveu como objectivo alcançar até 2005 uma taxa de cobertura das creches e amas de 20% das crianças até aos 3 anos de idade. Esta meta foi já alcançada, situando-se actualmente a taxa de cobertura nos 21,5%, restando seis anos para o cumprimento da meta comunitária de 33% de cobertura em 2010.

Por último, é de salientar igualmente a continuação do esforço de combate às situações de benefício indevido das prestações substitutivas dos rendimentos profissionais, o desenvolvimento da avaliação e acompanhamento dos efeitos das novas disposições legislativas no âmbito do estudo da interacção entre os sistemas fiscal e de segurança social com vista à análise das situações de desincentivo ao trabalho e o desenvolvimento de medidas através das quais se poderá melhorar a protecção social das novas formas de trabalho.

### Directriz 9 — Transformar o trabalho não declarado em emprego regular

#### 1 — Reavaliação da situação nacional

De acordo com relatório publicado pela Comissão Europeia sobre o trabalho não declarado, cujos dados referentes a Portugal remontam a 1996, estimava-se que este representasse 5% do PIB. Tal como anunciado no PNE 2003, Portugal tem vindo a promover um conjunto de acções para conhecer melhor o fenómeno do trabalho

não declarado. Neste sentido, foi realizado um estudo intitulado «O trabalho não declarado em Portugal — Metodologia de abordagem e tentativa de medição», com o objectivo de obter uma metodologia que permita avaliar a dimensão do trabalho não declarado em Portugal, tendo sido aplicada essa metodologia ao sector da construção. O relatório final do referido estudo já se encontra disponível e já foi objecto de apresentação aos parceiros sociais, para discussão. De acordo com este estudo, tendo em conta os ensaios efectuados, estima-se que o trabalho não declarado no sector da construção varie entre os 15% e os 17% e entre os 33% e 37% (do volume de emprego), consoante o método utilizado.

## 2 — Estratégia e intervenções desenvolvidas e a desenvolver

De acordo com a Resolução do Conselho Europeu relativa à transformação do trabalho não declarado em emprego regular, de 29 de Outubro de 2003, a política em termos de trabalho não declarado deve assentar numa combinação de medidas de carácter preventivo, respeitando a sustentabilidade das finanças públicas e dos sistemas de protecção social (medidas essas que incentivem todos os agentes envolvidos a operarem dentro da economia formal e no contexto do emprego regular) e reforço da vigilância, bem como aplicação de sanções destinadas a eliminar o trabalho não declarado, passando pelo reforço da cooperação transnacional nesta matéria e pelo fomento da tomada de consciência social com o intuito de potenciar o efeito das medidas supra-referidas.

Uma das linhas de intervenção estratégica apontadas no PNE respeita à remoção das burocracias excessivas relativas à criação e desenvolvimento nas empresas. É nesse sentido que vão as acções descritas na directriz 2 sobre a simplificação de procedimentos levando à redução do tempo necessário à constituição de uma empresa, o alargamento dos serviços prestados nos centros de formalidades das empresas, a Lei das Falências, o Código do Trabalho, etc.

Também a nova Lei da Imigração, aliada ao reforço da actividade da IGT, em articulação com outros sistemas inspectivos, vão no sentido da prevenção e combate ao trabalho ilegal e à imigração clandestina. Refira-se a assinatura de um protocolo pela IGT, os centros regionais de segurança social e a Direcção-Geral de Impostos e a criação da Unidade de Coordenação da Luta contra a Evasão e a Fraude Fiscal e Aduaneira que veio também juntar os três sistemas inspectivos e outras organizações, com o objectivo fundamental de coordenação e repressão fiscal e aduaneira. O aprofundamento dessa articulação, no sentido de uma maior integração das acções dos vários sistemas, consubstancia-se quer na consensualização de novas metodologias de intervenção, quer na sensibilização de todos os agentes para uma gestão de boas práticas quer, ainda, através do reforço da articulação dos vários sistemas na perspectiva de conferir à sua actividade um sentido estratégico e orientador de um plano integrado contra a fraude e a evasão fiscais/contributivas.

Irão ainda estabelecer-se novas metodologias de matriz essencialmente preventiva, envolvendo uma componente de diálogo social, com o objectivo de sustentar uma acção continuada capaz de influenciar as práticas de gestão, provocar e contribuir para a inversão dos fenómenos que se tinham vindo a desenvolver.

A estratégia de intervenção da IGT neste domínio assenta:

- Numa abordagem de envolvimento dos parceiros sociais, a nível nacional, regional e sectorial, concertando objectivos e prioridades de acção;
- No estímulo ao desenvolvimento de boas práticas de conduta empresarial;
- No incitamento à legalização de franjas da economia clandestina ou ilegal onde o fenómeno tem expressão;
- Na articulação com a segurança social e o sistema fiscal, incluindo programas de acção conjuntos;
- Na avaliação das práticas de gestão de recursos humanos em sectores de actividade económica e grupos económicos;
- Na concepção e desenvolvimento de metodologias de inspecção adequadas.

O Decreto-Lei n.º 92/2004, de 20 de Abril, prevê a criação de duas bases de dados, alojadas na Direcção-Geral de Informática e Apoio aos Serviços Tributários e Aduaneiros e no Instituto de Informática e Estatística da Segurança Social, com o objectivo de assegurar o controlo do cumprimento das obrigações fiscais e contributivas, garantir a atribuição rigorosa das prestações sociais e a concessão de benefícios fiscais, bem como promover a eficácia na prevenção e combate à fraude e evasão fiscal e contributiva no âmbito das respectivas competências.

Concomitantemente, encontra-se em desenvolvimento um outro trabalho que visa avaliar qual a evolução do fenómeno, caracterizar o trabalho não declarado em termos de grupos de população mais abrangidos e avaliar o seu impacte na riqueza nacional, no sistema fiscal e no sistema de segurança social.

## Directriz 10 — Dar resposta às disparidades regionais em termos de emprego

### 1 — Reavaliação da situação nacional

Os indicadores acordados, a nível europeu, para medir as disparidades em termos de emprego e desemprego mostram que as disparidades, tanto em termos de emprego como de desemprego, se reduziram nos últimos anos (Fig. 3). De facto, e no que ao emprego diz respeito, a partir de 2001, a única região do País até então inserida no conceito de *underperformance region* (Açores) melhorou o seu comportamento ao nível da taxa de emprego, passando este indicador a não abranger nenhuma região portuguesa; para além disso, o coeficiente de variação do emprego reduziu-se continuamente desde 1998 (com excepção de 2001), demonstrando não só o processo de convergência das regiões mais desfavorecidas para aquelas mais desenvolvidas, mas também um progressivo aproximar das diversas regiões entre si. Quanto ao desemprego, só em 1998 uma região (Alentejo) apresentava uma *performance* superior a 150% da média nacional (ainda assim, no limiar, pois detinha 150,1%), e nos anos subsequentes nenhuma região se enquadrava no conceito.

Ainda assim se verifica que, embora a taxa de emprego nacional tenha diminuído nos trimestres recentes, os valores regionais apresentam evoluções diferenciadas, com as regiões Norte e Centro a assistirem à redução da taxa de emprego entre o 1.º trimestre de 2003 e de 2004 e as outras regiões a apresentarem evoluções ascendentes. As taxas de emprego regionais variam entre os cerca de 72% na região Centro e os cerca de 63% nos Açores, no 2.º trimestre de 2004.

No que diz respeito ao desemprego, com excepção do Norte, Centro e ilhas, o 1.º trimestre de 2004 registou já uma redução da taxa de desemprego face ao trimestre homólogo do ano anterior, sendo a região Norte a única onde, em termos homólogos, se regista um agravamento do desemprego no 2.º trimestre do ano. As taxas de desemprego regionais variam entre os 8,8% no Alentejo e os 2,7% na Madeira.

O coeficiente de variação regional da taxa de emprego passou de 5% em 2002 para 4,7% em 2003 e 4% no 1.º semestre de 2004. Em termos da taxa de desemprego, o coeficiente de variação desceu de 39% em 2002 para 35,1% em 2003 e 31,9% no 1.º trimestre de 2004. Contudo, persistem ainda assimetrias territoriais, tanto em termos de estrutura produtiva como dos níveis de rendimento médio das populações, devido em especial às características da actividade económica (assente numa baixa diversidade e em sectores e estruturas empresariais com grandes vulnerabilidades), aos diferentes níveis de qualificação de mão-de-obra e mesmo à estrutura etária da população.

## 2 — Estratégia e intervenções desenvolvidas e a desenvolver

A resposta a esta directriz passa por uma abordagem global, no sentido da garantia do desenvolvimento integrado do território, integrador de recursos, funções, actividades, eixos de diferenciação e estruturação do País, com vista a reduzir os desequilíbrios e as disparidades regionais, nomeadamente as disparidades em matéria de emprego e de desemprego, apoiando o potencial de criação líquida de postos de trabalho a nível local — incluindo na economia social — e incentivando as parcerias entre todos os intervenientes relevantes. Passa, ainda, pela promoção de condições favoráveis às actividades e ao investimento do sector privado nas regiões menos desenvolvidas e pela garantia de que os apoios públicos nessas regiões se focalizam no investimento em capital humano e em conhecimento, bem como nas infra-estruturas adequadas.

O reforço da coesão territorial assenta na concretização adequada da estratégia nacional de desenvolvimento sustentável, identificando e criando mecanismos de desenvolvimento do potencial endógeno das regiões. As componentes económica, social e ambiental do desenvolvimento sustentável exigem uma actuação sobre os diversos instrumentos de planeamento e a integração dos diversos instrumentos das várias políticas numa base territorial comum.

Os programas operacionais regionais, suportados pelo 3.º Quadro Comunitário de Apoio, o alargamento do leque de atribuições e competências dos municípios, o recurso a instrumentos financeiros de desenvolvimento de espaços intermunicipais constituem realidades visíveis que exigem esforços concertados no quadro da capacitação dos recursos humanos. Tem vindo a dotar-se a administração local de maior capacidade para responder eficazmente aos novos desafios da descentralização e da modernização administrativa, bem como aos novos desafios do desenvolvimento local e regional, da sociedade de informação e da crescente exigência na qualidade dos serviços prestados aos utentes (cidadãos e empresas).

Neste âmbito, e no quadro da reforma da Administração Pública em curso (v. directrizes 2 e 3), assistiu-se a uma renegociação do Programa FORAL, programa de formação para os recursos humanos das autarquias locais, para que este se constitua como um instrumento privilegiado na implementação das iniciativas da

reforma da Administração Pública a nível local e da reforma da descentralização administrativa do Estado, contribuindo para a melhoria da qualidade da gestão pública local, para a melhoria do serviço prestado aos cidadãos e às empresas, suportando os processos de desenvolvimento local e regional e de descentralização de competências, nomeadamente através da estruturação, organização e desenvolvimento sustentado das novas comunidades territoriais (áreas metropolitanas e comunidades urbanas); apoiando os seus processos de constituição e operacionalização.

A formação dos funcionários das autarquias locais constitui assim um factor essencial para a qualificação do desempenho profissional e para a racionalização de processos de gestão, estando ao serviço da valorização pessoal e profissional e potenciando o acesso e a progressão na carreira profissional. As acções de formação deverão suscitar mudanças visíveis, as quais passarão, designadamente, pela generalização do uso das novas TIC. Estas ferramentas tecnológicas propiciam a criação de modernos *interfaces* de diálogo entre a Administração e os cidadãos e as empresas. As profundas mudanças em curso na esfera das telecomunicações e das tecnologias da informação — com a rápida expansão do uso das redes electrónicas e o acesso fixo e móvel à Internet em banda larga — propiciam um ambiente favorável ao recurso intensivo às novas plataformas digitais para lançar formas inovadoras de formação à distância. Em articulação com a Iniciativa Internet, o Programa FORAL maximizará as potencialidades do método e da experiência de teleaprendizagem. Neste contexto, serão incentivadas parcerias entre estruturas tradicionais de formação e as novas plataformas de formação interactiva, assentes no uso das redes de comunicação e das tecnologias de informação.

Ainda neste quadro, a iniciativa Cidades e Regiões Digitais, cuja estratégia se encontra alinhada com o Plano de Acção para a Sociedade de Informação numa lógica de proporcionar condições favoráveis ao desenvolvimento das diferentes regiões, tem vindo a desenvolver a sociedade de informação e do conhecimento a nível regional, criando competências regionais que criam valor económico para a região, aumentem a qualidade de vida dos seus cidadãos e promovem a competitividade das empresas e o seu desenvolvimento sustentado. Integra, assim, não apenas o combate à info-exclusão, mas também a promoção da coesão territorial e o desenvolvimento da banda larga e do governo electrónico.

Acresce o projecto Redes Comunitárias de Banda Larga que tem por base o desenvolvimento de infra-estruturas de comunicação em banda larga em regiões desfavorecidas, interligando as suas freguesias e possibilitando aos seus habitantes o acesso à banda larga em condições atractivas. Com efeito, a maioria das zonas geográficas mais remotas e ou desfavorecidas apresenta fortes limitações no acesso à Internet de banda larga, resultado da sua reduzida atractividade comercial para os agentes do mercado dado os significativos investimentos iniciais necessários à sua infra-estruturação. Consequentemente, a actuação do Estado neste campo, complementar à acção do mercado, tem como objectivo corrigir falhas de mercado, criando as condições de sustentabilidade económica necessárias à massificação da oferta de banda larga nestas regiões, seja através de investimento directo, seja através da partilha de infra-estruturas de domínio público e do estabelecimento de parcerias público-privadas com agentes do mercado.

Constituem objectivos de uma rede comunitária garantir o acesso à banda larga pelas regiões info-excluídas e reduzir os custos de telecomunicações das entidades públicas locais, potenciando o seu desenvolvimento social e económico através do desenvolvimento económico e social dos concelhos através da massificação do acesso à banda larga e educação tecnológica, da atracção de investimento público e privado, do efeito multiplicador na economia local, do aumento da produtividade e melhoria da eficiência, da projecção das regiões abrangidas pelo projecto, do posicionamento dos concelhos alvo do projecto como modelo na aplicação de fundos comunitários para a sociedade da informação e do aumento da info-inclusão, divulgando e incentivando a adopção das novas tecnologias. Esta iniciativa pretende estimular a criação, até 2005, de redes comunitárias de banda larga em 17 concelhos desfavorecidos, interligando as suas freguesias e possibilitando aos seus habitantes o acesso à Internet em banda larga em condições atractivas.

Por outro lado, no âmbito de uma linha de actuação referente à consolidação e revitalização do tecido empresarial do PPCE prevê-se, entre outras medidas, a ampliação do conceito e dinamização das áreas de localização empresarial, fomentando, deste modo, a melhoria das infra-estruturas de instalação das empresas, bem como a cooperação interempresas e maximizando a simplificação e rapidez do processo de licenciamento. Nas áreas de localização empresarial, as empresas beneficiam das infra-estruturas comuns existentes, sendo assim assegurada uma optimização de recursos, através da utilização comum das infra-estruturas, viabilizando desta forma, designadamente, a promoção da eficiência energética, bem como a qualidade do ambiente e da saúde pública. Assim, com a constituição das áreas de localização empresarial pretende-se criar um processo que assegure a competitividade das empresas, assegurando-se simultaneamente um correcto ordenamento do território e respeito pela qualidade do ambiente, mediante o aproveitamento comum de infra-estruturas previamente licenciadas e construídas.

Ainda numa lógica de combate/atenuação das disparidades regionais, situa-se o PRASD, cujo diagnóstico veio possibilitar o aproveitamento das vantagens relativas das regiões e dos seus recursos, através da tomada de medidas de discriminação positiva, como a criação do mapa denominado «Portugal desfavorecido». Os critérios aí utilizados [áreas que têm um índice de poder de compra *per capita* (IPC-PC) abaixo de 75% da média nacional e todos os outros concelhos que tenham eles próprios, individualmente, um IPC-PC abaixo da média nacional] servirão desde já, por exemplo, para a discriminação regional dos incentivos do PRIME. O mapa «Portugal menos favorecido» foi aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 11/2004, de 17 de Fevereiro, que determinou a realização de audições regionais nas áreas prioritárias com vista à discussão com os agentes económicos e sociais das recomendações a executar. Neste sentido, realizaram-se audições nas regiões Minho-Lima, Dão-Lafões, Cávado, Ave e em Trás-os-Montes e Alto Douro. Foi, ainda, aprovada uma dotação específica para o PRASD, no Fundo de Sindicância de Capital de Risco PME-IAPMEI e prevista a atribuição de majorações, no âmbito do sistema de incentivos do PRIME, às regiões mais deprimidas.

Em algumas destas regiões os índices de desemprego são elevados, de carácter predominantemente estrutural, afectando sobretudo uma população activa envelhecida e pouco qualificada; por vezes, mais que o desemprego,

o subemprego é elevado, implícito nos níveis de produtividade baixos. Os próprios movimentos da população, tanto naturais como migratórios, são negativos, ainda que, como já foi referido, recentemente Portugal se tenha tornado um país de imigração, em benefício, inclusive, de algumas regiões do interior do País. Estas situações, a criação de emprego e a qualificação dos recursos humanos, especialmente no interior do País, apostando numa ligação entre a formação e o tecido empresarial, justificam a adopção de planos regionais de emprego e os planos de intervenção introduzidos em regiões com particulares dificuldades, por forma a ajustar a implementação das políticas de emprego às respectivas características específicas e viabilizar a criação de um conjunto de medidas de aplicação exclusivamente regional.

Neste contexto, encontram-se em fase de implementação os seguintes planos:

- 1) Plano Regional de Emprego de Trás-os-Montes e Alto Douro (PRETMAD), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 58/2001, de 28 de Maio — constitui uma componente de um processo mais vasto que visa contribuir para o reforço do desenvolvimento económico e social da região e pretende ser um estímulo à criação de emprego, tendo como pano de fundo a valorização dos recursos humanos e a fixação de competências. O desenvolvimento deste Plano tem vindo a ocorrer em simultâneo com um reforço dos instrumentos orientados para a promoção do desenvolvimento nas regiões do interior. Um exemplo desse reforço é o aumento do peso da componente regional, com destaque para a afectação de recursos de financiamento FEDER e FSE às denominadas «áreas de baixa densidade», nomeadamente no quadro das acções integradas de base territorial (AIBT), de que a sub-região duriense beneficia, através de diversos programas específicos (por exemplo, Programa para as Aldeias Vinhateiras). A promoção de uma nova intervenção para promover o desenvolvimento rural — LEADER + — a par da 3.ª geração do também programa de Iniciativa Comunitária INTERREG, que abrange a generalidade das zonas do interior, contribuem também para este esforço. Por fim, merecem especial referência as diversas medidas no âmbito do desenvolvimento local e da economia social, com ênfase no apoio ao investimento em iniciativas criadoras de emprego e ainda medidas no contexto do PRIME, orientadas para a infra-estrutura material de apoio à dinamização económica e empresarial;
- 2) Plano de Intervenção para a Beira Interior (PIBI), aprovado pela Portaria n.º 1470/2002, de 18 de Novembro — tem em vista, não apenas minorar as consequências sociais do desemprego, mas contribuir igualmente para o desenvolvimento de actividades económicas que constituam alternativas de emprego para a região e, conseqüentemente, atingir o objectivo de fixação das populações, sobretudo dos mais jovens, visando inverter em simultâneo os processos de desertificação e de envelhecimento das populações. Em 2003, na área de abrangência deste Plano, foram contemplados pelo programa FACE cerca de 580 pessoas, pela Formação e Inserção de Jovens (GESTIC) 253 e pelo EM-FAMÍLIA 13. Para o ano de 2004 estipu-

laram-se as seguintes metas para estes programas: 360, 220 e 53, respectivamente;

- 3) Plano de Intervenção para a Península de Setúbal (PIPS) — implementado com base na Portaria n.º 1274/2003, de 7 de Novembro, numa área fortemente tocada pelas reestruturações industriais, visa contribuir para a promoção da criação de emprego, a transição dos jovens para a vida activa, a inserção e reinserção social e o combate ao desemprego e a situações de exclusão. Este Plano contempla medidas de promoção da qualificação profissional com vista à inserção de menores em risco e à reinserção de adultos pertencentes a grupos desfavorecidos (INSERQUAL), à formação e inserção de desempregados qualificados (FORIN), à aquisição de hábitos de trabalho, valorização pessoal e profissional e à inclusão social de jovens (contrato emprego-solidariedade). Integra, ainda, medidas como o capital local e desenvolvimento social (CLDS), a promoção do investimento (PROIN), o GERCARREIRA (prevenir o desemprego e incrementar a produtividade das empresas) e o REQUAL (formação contínua de trabalhadores em risco de desemprego ou de desempregados). Foram, ainda, adaptadas (majorações ou alargamento ao nível dos grupos-alvo destinatários) algumas medidas de carácter geral, como o Programa de Estágios Profissionais, o Programa de Estímulo à Oferta de Emprego e a medida «Emprego-família». Destaca-se, entre outras, o Protocolo com a Associação Nacional de Direito ao Crédito para a implementação da medida «Microcrédito bancário»;
- 4) Programa de Promoção do Emprego no Distrito do Porto (PROPEP), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 128/2003, de 28 de Agosto — tem como eixos fundamentais a prevenção do desemprego de longa duração, o fomento da qualificação dos desempregados, a promoção da criação de emprego, o estímulo da oferta de emprego e da colocação e a melhoria da qualidade do emprego. Para a concretização destes eixos integra adaptações de medidas gerais de emprego e formação profissional, bem como medidas específicas mais adequadas às características estruturais do desemprego neste distrito, tais como o incentivo ao investimento e à criação de emprego, a criação de pequenos negócios através do microcrédito bancário (medida que favorece a inclusão dos desempregados de longa duração, dos beneficiários do RSI e de outros desempregados com situações particulares de desfavorecimento social, profissional ou económico), o apoio à consultoria às pequenas empresas e a promoção da qualificação e do emprego (sendo esta uma medida que acentua a componente da integração). O PROPEP pretende, assim, actuar como um complemento do Plano Regional para a Área Metropolitana do Porto (PREAMP), que havia vigorado nesta região até Dezembro de 2003, e do PEPS. O PREAMP, conjuntamente com o Plano Regional de Emprego do Alentejo (PREA), encontra-se presentemente em fase de avaliação.

Dispondo de competências próprias, em matéria de emprego, no âmbito do estatuto das Regiões Autónomas, as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira elaboram os seus planos autonomamente, embora de forma articulada com o PNE e contribuem para a concretização dos objectivos e metas nacionais.

Nesta directriz, para além dos programas regionais e de intervenção, incluem-se também as já referidas acções integradas de base territorial, medidas do eixo prioritário II dos programas operacionais regionais do continente, que, através de uma concentração de investimentos e capacidades organizativas, visam superar dificuldades de desenvolvimento particularmente acentuadas ou a aproveitar oportunidades insuficientemente exploradas, resultantes das especificidades próprias de cada região<sup>(14)</sup>. No âmbito destas acções, foram abrangidas 3650 pessoas em acções de formação em 2003 (1432 homens e 2218 mulheres).

### Parte C — Governação e parcerias

O envolvimento cada vez mais activo dos parceiros sociais e da sociedade civil através de parcerias fortes, da mobilização dos serviços públicos e de uma afectação de recursos financeiros adequados constituem dimensões que desempenham um papel relevante na implementação e aplicação das directrizes para o emprego e relativamente às quais se pretende empreender um balanço nos parágrafos seguintes.

#### 1 — Parcerias fortes

A promoção e o desenvolvimento do PNE exigem uma grande concentração e articulação 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, concretização e divulgação. As Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira participam neste processo, com os respectivos planos de emprego devidamente adaptados às especificidades territoriais.

Deste modo, têm vindo a ser desenvolvidas as parcerias estabelecidas no âmbito da promoção do Plano Nacional de Emprego, salientando-se os trabalhos de acompanhamento do PNE 2003 a decorrer com base nas estruturas existentes: grupo interno ao ex-Ministério da Segurança Social e do Trabalho, comissão interministerial e Grupo Técnico dos Parceiros Sociais.

Na verdade, a elaboração e as revisões anuais do PNE, bem como os relatórios de implementação, são elaboradas sob a responsabilidade da coordenação, assente na DGEEP, em articulação com o grupo de trabalho (interno ao Ministério, onde estão representados os serviços cuja actividade contribui para os objectivos do PNE), com a comissão de acompanhamento do PNE, na qual estão representados outros ministérios a quem compete a gestão de medidas que, na perspectiva da transversalidade do objectivo emprego relativamente às políticas sectoriais, igualmente concorrem para esse objectivo e com o grupo técnico dos parceiros sociais. Para além das reuniões e dos contributos destas entidades, realizaram-se também reuniões com os gestores dos programas operacionais e com as estruturas regionais, com vista a uma participação activa dos mesmos em termos da produção de contributos e da efectivação das interligações.

Cabe ainda salientar, neste plano, os esforços desenvolvidos pelas respectivas estruturas de coordenação do

PNE e do PNAI, no sentido do reforço da articulação entre estes dois instrumentos de política/planeamento dada a complementaridade de objectivos e das acções traduzido quer em reuniões entre os órgãos responsáveis pela coordenação dos planos quer pela programação conjunta de medidas de política.

No plano político, 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 de Concertação Social.

Numa lógica de mobilização do apoio e participação dos parceiros sociais, e de acordo com o Programa do XVI Governo, este prosseguirá o diálogo social no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social, com vista a permitir um contributo dos parceiros sociais na definição da política de trabalho, emprego e formação profissional. Acresce a pretensão do Governo de concluir as negociações tendentes à celebração do Contrato Social para a Competitividade e o Emprego. Ainda a nível político, há a salientar a audição sistemática junto do Parlamento e Governo.

Num outro plano, sublinha-se o reforço da articulação do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho com o Ministério da Educação, que surge como uma das intervenções prioritárias no âmbito do novo programa do Governo, nomeadamente no que à definição e execução da política de formação profissional diz respeito, bem como à dinamização de programas de acesso ao mercado de trabalho em ligação com as instituições de ensino superior e as empresas. De realçar a adopção, no âmbito do MAET, de mecanismos que permitem uma eficaz articulação entre os organismos da área económica e do emprego (em particular, IAP-MEI, DGE e IEFP), com vista a permitir uma intervenção mais eficaz e eficiente na promoção da empregabilidade e na gestão da oferta e da procura de emprego.

No âmbito da articulação Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho e Ministério da Educação, realçam-se o desenvolvimento concertado da oferta de formação nas modalidades de educação e formação, aprendizagem, qualificação inicial, ensino profissional e 10.º ano profissionalizante, os trabalhos conjuntos de concepção do Plano Nacional de Prevenção do Abandono Escolar e a continuação da promoção e desenvolvimento da iniciativa «Ser profissional — Encontros de educação formação», com o objectivo de divulgar a oferta formativa existente no País, promover o trabalho e as iniciativas desenvolvidas no âmbito da educação e formação.

Por último, destaca-se a importância que adquirir o envolvimento dos diversos actores da sociedade civil na promoção da inserção no mercado de trabalho de pessoas desfavorecidas, bem como o combate à discriminação de que são alvo — a constituição de parcerias nesse domínio é um factor chave que tem sido materializado através da dinamização do Programa Rede Social. Este Programa pretende desenvolver e consolidar uma consciência colectiva dos problemas sociais, bem como contribuir para a activação dos meios e agentes de resposta e para a optimização de meios de intervenção nos níveis locais. A rede social materializa-se, nos níveis locais, através da criação de comissões sociais de freguesia e de conselhos locais de acção social (CLAS), tendo sido desenvolvidas várias sessões de

trabalho e estão programadas muitas outras entre a entidade coordenadora do PNAI ao nível central e as entidades ao nível local, procurando dinamizar e criar sinergias para o fim a alcançar (v. directriz 7).

Numa óptica regional, o Programa do XVI Governo constitucional prevê o aprofundamento da dimensão regional e local das medidas activas de emprego, colocando-se em efectiva colaboração autarquias locais, empresas e suas associações e instituições. Em simultâneo, estão em desenvolvimento medidas que permitem a criação de incentivos à implementação de um plano nacional de estágios para a administração local, em articulação com o PNE, por forma a permitir o rejuvenescimento dos activos da administração pública local, potenciando, entre outros, a consolidação das novas unidades territoriais (áreas metropolitanas e comunidades intermunicipais), associadas ao processo de descentralização.

Acresce a participação do organismo coordenador do PNE no processo de elaboração do Plano Nacional de Política de Ordenamento do Território (PNPOT), enquanto ponto focal, pretendendo-se com esta participação a articulação com outras instâncias, também aí representadas, necessária para que as diferentes abordagens, em termos de emprego, economia, educação, recursos naturais, ambiente, infra-estruturas, povoamento e transportes, com vista a uma maior coesão territorial.

## 2 — Serviços públicos mobilizados

Os serviços públicos constituem uma força fundamental da boa governação pelo que a sua organização deve ser levada a cabo de uma forma eficaz e eficiente com vista ao cumprimento dos objectivos da política de emprego, a nível nacional e territorial. Neste contexto, apresentam-se seguidamente as melhorias que têm vindo a ser introduzidas a dois níveis, a saber:

- 1) Institucional. — O desenvolvimento de instrumentos de avaliação e acompanhamento assim como o de um mecanismo mais regulado e sistémico de articulação entre os centros de emprego e os centros de formação profissional estão a contribuir para a melhoria da operacionalização da formação e para a formulação de respostas mais coerentes e adaptadas face às necessidades e características dos desempregados inscritos e dos mercados de emprego locais. Deste modo, pretendendo-se o desenvolvimento e racionalização dos sistemas e estruturas de emprego e formação:
  - a) Desenvolveu-se uma nova metodologia de planificação estratégica da actividade dos centros de formação profissional de gestão directa e participada e uma nova metodologia de articulação destes centros com os centros de emprego, que implicou a implementação de funcionalidades informáticas que potenciam a articulação entre estas unidades orgânicas, no que se refere à disponibilização da oferta formativa, ao acompanhamento e à monitorização dos candidatos;
  - b) Procedeu-se à reorganização dos conselhos consultivos dos centros de formação profissional de gestão directa (em cuja estrutura têm assento os parceiros

- sociais), de modo a possibilitar um funcionamento mais eficaz desses conselhos;
- c) Reforçaram-se os mecanismos de integração entre os sistemas de informação nas áreas do emprego e da formação profissional, com vista a uma aplicação mais efectiva e integrada das medidas activas de emprego e formação profissional, tendo-se, designadamente, introduzido novas funcionalidades que potenciam a articulação entre os centros de emprego e os centros de formação profissional, no que se refere ao encaminhamento, acompanhamento e monitorização dos candidatos e à informação sobre a oferta formativa disponível;
- 2) Prestação de serviços aos utentes. — Num contexto da modernização dos serviços públicos de emprego e da melhoria de respostas às necessidades dos utentes, procedeu-se:
- a) À criação de instrumentos de divulgação integrados, ao nível da Internet, de toda a oferta formativa acreditada, inicial e contínua, existente a nível nacional;
- b) À implementação do livre serviço para o emprego em mais oito centros de emprego;
- c) Ao lançamento do novo portal do serviço público de emprego e formação profissional, com disponibilização de novos conteúdos e reorganização da informação sobre apoios e incentivos ao emprego;
- d) À dinamização dos serviços interactivos via Internet no âmbito do emprego (IEFP NetEmprego), procedendo-se em simultâneo à formação em novas tecnologias de informação e comunicação de todos os técnicos de emprego de forma a adquirirem competências no âmbito do novo canal de prestação de serviços proporcionado pelo IEFP.

Na perspectiva da promoção da mobilidade profissional e geográfica no espaço Schengen e no âmbito da rede de cooperação entre SPE, o IEFP tem vindo a contribuir, ao nível nacional e desde 2002-2003, para a implementação do Plano de Acção sobre Competências e Mobilidade «no apoio ao mercado de trabalho e à mobilidade laboral na Europa». Foram concebidos os necessários mecanismos de *interface* entre o sistema de informação e gestão e apoio ao emprego do IEFP e a base de dados de ofertas do EURES, visando o intercâmbio de informação sobre ofertas de emprego em ambos os sentidos e preparando, deste modo, o cumprimento da meta estabelecida para 2005 da possibilidade, por parte dos candidatos a emprego, de consultar, numa plataforma comum a nível europeu, todas as ofertas de emprego divulgadas pelos SPE. Foi recentemente lançado, integrado no novo portal do IEFP e acompanhando a campanha europeia sobre mobilidade, um *subsite* específico do EURES nacional, que divulgará todas as informações de interesse para trabalhadores e empregadores em Portugal no âmbito da mobilidade geográfica a nível europeu. Ainda no quadro dos serviços

EURES, foi concebido apoio a empregadores de outros Estados membros, em estreita articulação com os serviços de emprego desses países no recrutamento transnacional de trabalhadores portugueses, contribuindo para reduzir os desequilíbrios na distribuição de competências existentes ao nível do mercado de trabalho europeu.

No domínio do reforço das parcerias entre os centros de emprego e outras entidades, destaca-se o relacionamento mais estreito entre as UNIVA e as equipas técnicas dos centros de emprego, nomeadamente pela divulgação das ofertas de emprego e de formação existentes, bem como, no âmbito do Sistema de Reabilitação Profissional de Pessoas com Deficiência, a consolidação da rede de centros de recursos locais e especializados.

O IEFP, enquanto organismo executor das políticas de emprego, tem um papel fulcral a desempenhar na implementação do Plano, promovendo medidas activas de emprego e formação profissional e desenvolvendo intervenções que contribuem para o cumprimento dos objectivos vertidos em diferentes directrizes do PNE, com destaque para a 1, 3, 4, 5, 7 e 10.

Acresce, ainda, o processo de reforma e modernização da Administração Pública que se iniciou com a definição das suas grandes linhas orientadoras, aprovadas pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 95/2003, de 30 de Julho, tendo como objectivos essenciais prestigiar a AP e os seus agentes, racionalizar e modernizar as estruturas, reavaliar as funções do Estado e promover uma cultura de avaliação e responsabilidade, distinguindo o mérito e a competência. A Resolução do Conselho de Ministros n.º 53/2004, de 21 de Abril, aprova a operacionalização da reforma da AP, numa lógica de aproximação ao cidadão e da melhoria da qualidade do serviço prestado, suas áreas de actuação e metodologia de aplicação. Neste sentido, destacam-se algumas iniciativas já realizadas, como:

O Portal do Cidadão, que integra um enorme manancial de serviços públicos *online*, com capacidade informativa, interactiva e transaccional, afirmando-se como principal porta de entrada electrónica para os serviços públicos do interesse dos cidadãos e empresas;

A Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado;

A Lei n.º 3/2004, de 15 de Janeiro, que aprova a lei quadro dos institutos públicos;

A Lei n.º 4/2004, de 15 de Janeiro, que estabelece os princípios e normas a que deve obedecer a organização da administração directa do Estado;

A Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, que cria o sistema integrado de avaliação do desempenho para a Administração Pública.

### 3 — Afectação de recursos financeiros adequados

Ao desenvolvimento do PNE estão afectos recursos dispersos por diversas fontes e sedes institucionais, dado o carácter integrado da estratégia e, portanto, a transversalidade ao Plano de várias políticas sectoriais. A programação financeira apresentada respeita unicamente a 2004, observando-se, porém, que algumas medidas só começarão efectivamente a produzir resultados nos anos seguintes.

Contando-se com um importante apoio financeiro de diferentes programas operacionais, com financiamento tanto do FSE como do FEDER, a previsão da despesa pública nas principais medidas integradas no PNE é de € 1 679 345 000. Deste total, cerca de 53,2% é co-financiado através de fundos estruturais, pertencendo 32% ao FSE.

No quadro seguinte, destacam-se valores dos recursos financeiros que, em 2004, estão afectos às directrizes que consubstanciam as principais prioridades do PNE, devendo-se evitar uma leitura restrita dos valores atribuídos a cada uma delas, pois na generalidade as medidas têm impacte em mais de uma directriz e, nem sempre, é possível fazer a correspondente imputação. Nos casos em que isto é mais nítido refere-se explicitamente as correspondentes directrizes.

#### Recursos financeiros afectos às principais prioridades no âmbito do PNE 2004

Directrizes	Despesa pública total (€ 1000)
D1, «Medidas activas e preventivas para desempregados e inactivos» .....	329 807
D2, «Criação de emprego e espírito empresarial» ...	485 578
D3, «Fazer face à mudança e promover a adaptabilidade» .....	24 516
D4, «Promover o desenvolvimento do capital humano e a aprendizagem ao longo da vida» .....	542 851
D6, «Igualdade de género» .....	10 385
D7, «Promover a inserção do mercado de trabalho de pessoas desfavorecidas e combater a discriminação» .....	197 666
D10, «Disparidades regionais em termos de emprego»	88 542

Nota-se, por exemplo, que várias medidas de que beneficiam os públicos desfavorecidos, por exemplo, para prevenir o desemprego de longa duração e ou aumentar o nível das suas competências, estão inseridas em D1 e D4. O mesmo acontece em relação à D3, já que as medidas destinadas a melhorar o acesso à formação, em especial dos grupos com baixas qualificações, estão contidas na D4. Por outro lado, os valores previstos para a D10 estão subavaliados, pois não foi possível tomar em conta as despesas com as medidas fiscais destinadas a minorar as assimetrias regionais. Sendo a igualdade de oportunidades um objectivo transversal a várias directrizes, não se pode interpretar o montante indicado na D6 como sendo o afecto a tal fim.

(1) INE, série antiga.

(2) Os dados do IÉ, INE foram alterados, tendo em conta o Censos 2001, o que trouxe alterações, nomeadamente, nos valores das taxas de emprego.

(3) De acordo com o balanço social.

(4) De acordo com os resultados do estudo lançado pelo DGFV e realizado pelo CIDEIC, «O impacto do reconhecimento e certificação de competências adquiridas ao longo da vida», Lisboa, 2004.

(5) Inquérito aos Acidentes de Trabalho, DEEP/MSST.

(6) Cf. Decisão n.º 1999/51/CE, JO, n.º L 17/45, de 22 de Janeiro de 1999.

(7) Inquérito às Acções de Formação Profissional (2002), DEEP/MSST.

(8) Os dados utilizados nesta análise reportam-se à antiga série do Inquérito ao Emprego do INE.

(9) Série nova do Inquérito ao Emprego do INE.

(10) Último ano para o qual existe informação disponível.

(11) Com o apoio da correspondente medida do POEFDS/FSE.

(12) Dados da RAM não disponíveis.

(13) Os dados utilizados nesta análise reportam-se a valores provisórios do Inquérito ao Emprego do INE.

(14):

Norte — Douro, Minho-Lima, Entre Douro e Vouga, Vale do Sousa e Qualificação das Cidades e Requalificação Metropolitana;

Centro — Acções Inovadoras de Dinamização de Aldeias, Turismo e Património do Vale do Côa, Serra da Estrela, Pinhal Interior e Qualificação e Competitividade das Cidades;

Lisboa e Vale do Tejo — Valtejo e Qualificação das Cidades e Requalificação Metropolitana;

Alentejo — Acção de Valorização do Norte Alentejano, Zona dos Mármore e Qualificação e Competitividade das Cidades;

Algarve — Revitalização de Áreas de Baixa Densidade e Qualificação e Competitividade das Cidades.

#### Glossário de abreviaturas

- AEP — Associação Empresarial de Portugal.  
 AIP — Associação Industrial Portuguesa.  
 ALV — aprendizagem ao longo da vida.  
 AP — Administração Pública.  
 API — Agência Portuguesa para o Investimento.  
 CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal.  
 CCP — Confederação do Comércio e Serviços de Portugal.  
 CCT — contratação colectiva de trabalho.  
 CFE — centros de formalidades das empresas.  
 CGTP-IN — Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.  
 CIP — Confederação da Indústria Portuguesa.  
 CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.  
 CLAS — conselhos locais de acção social.  
 CNAI — centros nacionais de apoio ao imigrante.  
 CTP — Confederação do Turismo Português.  
 CVTS — inquérito à formação profissional contínua.  
 DGEEP — Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento.  
 DGFV — Direcção-Geral de Formação Vocacional.  
 DLD — desemprego de longa duração.  
 DR — decreto regulamentar.  
 EEE — Estratégia Europeia para o Emprego.  
 EFA — educação e formação de adultos.  
 FEDER — Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional.  
 FORDESO — Programa de Formação de Activos Qualificados Desempregados.  
 FSE — Fundo Social Europeu.  
 GEE — Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.  
 GANEC — Gabinete de Apoio aos Novos Empresários do Comércio.  
 GESTIC — formação e inserção de jovens em gestão empresarial e tecnologias de informação e comunicação.  
 IAPMEI — Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento.  
 I&D — investigação e desenvolvimento.  
 IEFP — Instituto do Emprego e Formação Profissional.  
 IGT — Inspeção-Geral do Trabalho.  
 INE — Instituto Nacional de Estatística.  
 MAET — Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.  
 ME — Ministério da Educação.  
 PEOE — Programa de Estímulo à Oferta de Emprego.  
 PEPS — Programa de Emprego e Protecção Social.  
 PIB — produto interno bruto.  
 PIF — Plano Integrado de Formação.  
 PME — pequena e média empresa.  
 PNAI — Plano Nacional de Acção para a Inclusão.  
 PNAPAE — Plano Nacional para a Prevenção do Abandono Escolar.  
 PNE — Plano Nacional de Emprego.  
 PNPOT — Plano Nacional de Política de Ordenamento do Território.  
 POEFDS — Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social.  
 PPCE — Programa para a Produtividade e Crescimento da Economia.  
 PRASD — Programa de Recuperação de Áreas e Sectores Deprimidos.  
 PRIME — Programa de Incentivos à Modernização da Economia.  
 RAM — Região Autónoma da Madeira.  
 RMG — rendimento mínimo garantido.  
 RSI — rendimento social de inserção.  
 RVCC — reconhecimento, validação e certificação de competências.  
 SEF — Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.  
 SHST — saúde, higiene e segurança no trabalho.  
 SPE — serviços públicos de emprego.  
 TIC — tecnologias da informação e comunicação.  
 UE — União Europeia dos 15.  
 UGT — União Geral dos Trabalhadores.  
 UNIVA — unidades de inserção na vida activa.

## ANEXOS ESTATÍSTICOS

## Indicadores europeus

## QUADRO RESUMO

## Indicadores chave

	Dados Anuais						Dados Trimestrais		Dados Semestrais
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	1Trim 2004	2Trim 2004	1Sem 2004
<b>1: TAXA DE DESEMPREGO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Número total das pessoas desempregadas expresso em percentagem do total da população activa.									
<b>Taxa de desemprego (15 e + anos)</b>									
Total	4,9	4,4	3,9	4,0	5,0	6,3	6,4	6,3	6,4
Homens	3,9	3,9	3,1	3,2	4,1	5,5	5,5	5,6	5,5
Mulheres	6,2	5,0	4,9	5,0	6,0	7,2	7,4	7,2	7,3
<b>2: TAXA DE EMPREGO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Taxa de emprego total: Percentagem das pessoas com emprego na faixa etária 15-64 anos relativamente à população total de 15-64 anos.									
Taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos: Percentagem das pessoas com emprego na faixa etária 55-64 anos relativamente à população total de 55-64 anos.									
<b>Taxa de emprego total (15-64 anos)</b>									
Total	66,7	67,3	68,3	68,9	68,7	68,0	67,7	67,9	67,8
Homens	75,6	75,5	76,3	76,7	76,3	74,8	74,3	74,3	74,3
Mulheres	58,2	59,4	60,5	61,3	61,4	61,4	61,2	61,7	61,4
<b>Taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos)</b>									
Total	49,7	50,2	50,7	50,2	51,4	51,6	50,3	50,1	50,2
Homens	63,0	61,5	62,1	61,6	61,9	62,1	60,4	58,9	59,6
Mulheres	38,0	40,4	40,8	40,3	42,2	42,4	41,4	42,4	41,9
<b>3: TRANSIÇÕES POR NÍVEL DE REMUNERAÇÃO (Comunicação da Comissão, base European Community Household Panel)</b>									
Transições entre o não emprego e o emprego e, no âmbito do emprego, por nível de remuneração (ganhos mensais brutos) do ano n para o ano n+1. Os níveis salariais apresentados são decis 1, 2, 3, 4-10 e o não emprego refere-se aos estatutos de actividade da OIT "desempregado", "inactivo" e "trabalhador desencorajado". Expresso em percentagem das pessoas que se encontravam no ano n em determinado decil.									
<b>Transições por nível de remuneração</b>									
1º para 2º a 10º decis			32,0						
1º decil para não emprego			21,0						
1º para 3º a 10º decis			31,0						
2º decil para não emprego			4,0						
3º decil para 4º a 10º decis			30,0						
3º decil para não emprego			3,0						
<b>4: CRESCIMENTO DA PRODUTIVIDADE DO TRABALHO</b>									
Crescimento do PIB <i>per capita</i> da população empregada e por hora trabalhada.									
<b>Crescimento da produtividade do trabalho</b>									
Crescimento do PIB <i>per capita</i> da população empregada (INE, CN e nova série IE) (1)	1,8	1,9	1,6	-0,2	-0,1	-0,8	0,3	1,4	0,8
Crescimento do PIB <i>per capita</i> da população empregada (INE, CN e antiga série IE) (2)				0,2	0,2	-0,4			
<b>5: TRANSIÇÕES POR SITUAÇÃO DE EMPREGO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Transições entre emprego, desemprego e inactividade do ano n para o ano n+1. Expresso em percentagem das pessoas que se encontravam no ano n na primeira tipologia de situação de emprego mencionada.									
<b>Transições por situação de emprego (3)</b>									
Emprego - Desemprego	1,6	1,6	1,4	1,5	2,1	2,7			
Emprego - Inactividade	2,1	2,0	2,0	2,1	2,2	2,1			
Desemprego - Emprego	41,5	39,9	40,6	50,2	44,8	43,3			
Desemprego - Inactividade	15,9	16,9	15,8	13,7	14,3	13,0			
Inactividade - Emprego	7,2	7,1	7,6	8,2	8,2	6,9			
Inactividade - Desemprego	2,0	1,6	1,5	1,9	2,2	2,7			
<b>6: TAXA DE DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Total da população em situação de desemprego de longa duração (12 meses ou mais), expresso em percentagem do total da população activa.									
<b>Taxa de desemprego de longa duração (15 e + anos)</b>									
Total	2,3	1,8	1,7	1,6	1,9	2,4	2,9	2,8	2,9
Homens	1,8	1,5	1,4	1,3	1,5	1,9	2,3	2,5	2,4
Mulheres	2,9	2,2	2,1	2,0	2,3	2,9	3,6	3,2	3,4
<b>7: SERVIÇOS PREVENTIVOS (IEFP)</b>									
Percentagem de jovens/adultos que ficaram desempregados no mês X, que ainda estão desempregados no mês X+6/12 e ainda não beneficiaram de aconselhamento intensivo e de assistência à procura de emprego (LMP, categoria 1).									
<b>Serviços preventivos - Jovens</b>									
Total						5,5	7,6	7,5	
Homens						5,1	7,5	7,3	
Mulheres						5,8	7,7	7,7	
<b>Serviços preventivos - Adultos</b>									
Total						4,4	7,3	7,8	
Homens						4,7	7,5	8,0	
Mulheres						4,2	7,1	7,7	
<b>8: NOVA OPORTUNIDADE (a) (IEFP)</b>									
Percentagem de jovens/adultos que ficaram desempregados no mês X, que ainda estão desempregados no mês X+6/12 e a quem ainda não foi oferecida uma nova oportunidade sob a forma de acções de formação, reconversão, prática profissional, um emprego ou outra medida de empregabilidade (categorias 2-7 das LMP).									
<b>Nova oportunidade (a) - Jovens</b>									
Total						22,4	23,8	23,1	
Homens						21,2	22,1	21,7	
Mulheres						23,3	24,9	24,1	
<b>Nova oportunidade (a) - Adultos</b>									
Total						21,7	26,9	26,3	
Homens						23,7	28,5	28,4	
Mulheres						20,4	25,5	24,7	

	Dados Anuais						Dados Trimestrais		Dados Semestrais
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	1Trim 2004	2Trim 2004	1Sem 2004
<b>9: NOVA OPORTUNIDADE (b) (IEFP)</b>									
Percentagem de jovens/adultos que ficaram desempregados no mês X, que ainda estão desempregados no mês X+6/12 e a quem ainda não foi oferecida uma nova oportunidade sob a forma de acções de formação, reconversão, prática profissional, um emprego ou outra medida de empregabilidade (categorias 1-7 das LMP).									
<b>Nova oportunidade (b) - Jovens</b>									
Total						5,5	7,6	7,5	
Homens						5,0	7,4	7,2	
Mulheres						5,7	7,7	7,7	
<b>Nova oportunidade (b) - Adultos</b>									
Total						4,3	7,2	7,7	
Homens						4,6	7,4	7,9	
Mulheres						4,1	6,9	7,6	
<b>12: CRIAÇÃO DE EMPRESAS (Eurostat, SBS)</b>									
Taxa bruta de criação de novas empresas expressa em percentagem do número total de empresas activas.									
<b>Criação de novas empresas</b>									
Taxa bruta de criação de novas empresas	9,5	8,0	7,6						
<b>13: CRESCIMENTO DO EMPREGO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Evolução anual do número total de pessoas empregadas, em termos globais e por principais sectores.									
<b>Crescimento global do emprego (15 e + anos) (nova série)</b>									
Total		1,4	2,3	1,8	0,5	-0,4	0,0	0,1	0,1
Homens		0,5	2,1	1,6	0,2	-1,0	0,5	0,2	0,4
Mulheres		2,4	2,5	2,1	0,8	0,4	-0,6	0,1	-0,2
<b>Crescimento do emprego por principais sectores de actividade</b>									
Agricultura, Silvicultura, Pesca						0,8	-3,5	-5,8	-4,6
Indústria, Construção, Energia, Água						-4,3	-4,6	-4,5	-4,6
Serviços						1,8	3,6	4,3	4,0
<b>Crescimento global do emprego (15 e + anos) (antiga série)</b>									
Total			2,0	1,4	0,2	-0,8			
Homens			1,9	1,2	-0,1	-1,5			
Mulheres			2,2	1,7	0,5	0,0			
<b>14: TAXA DE SOBREVIVÊNCIA DE EMPRESAS RECÉM-CRIADAS (Eurostat, SBS)</b>									
Percentagem de empresas recém-criadas no ano n que ainda estão activas no ano n+3.									
<b>Sobrevivência das empresas recém-criadas</b>									
Taxa de sobrevivência de novas empresas (4)			71,6						
<b>15: DIVERSIDADE DOS REGIMES CONTRATUAIS DE TRABALHO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Diversidade dos regimes de trabalho: Número total de trabalhadores por conta de outrem contratados a tempo parcial e/ou a termo mais o número total de trabalhadores por conta própria expresso em percentagem do emprego total (15 e + anos).									
Trabalho atípico: Trabalhadores por conta de outrem com contratos atípicos (a tempo parcial e/ou a termo) em percentagem do total de trabalhadores por conta de outrem (desagregado por tempo parcial e termo, por motivo (voluntário/involuntário)).									
Trabalho por conta própria: Número total de trabalhadores por conta própria expresso em percentagem do total das pessoas empregadas (repartição por tempo parcial).									
<b>Diversidade dos regimes de trabalho (% emprego total) (5)</b>									
TCO a tempo parcial e/ou a termo + TCP						48,0	47,4	46,2	46,8
<b>Trabalho atípico (5)</b>									
Trabalho a tempo parcial e/ou a termo (% TCO)						31,5	30,9	30,1	30,5
<b>TCO a tempo parcial voluntário (% TCO)</b>									
Total	3,0	2,9	2,6	3,0	3,0	3,1	2,9		
Homens	1,1	1,4	1,2	1,3	1,3	1,4	1,3		
Mulheres	5,3	4,6	4,4	5,0	5,0	5,1	4,6		
<b>TCO a tempo parcial involuntário (% TCO)</b>									
Total	2,4	2,5	2,3	1,7	2,0	2,3	2,4		
Homens	0,8	0,8	0,7	0,4	0,6	0,6	0,7		
Mulheres	4,4	4,5	4,3	3,1	3,5	4,2	4,3		
<b>TCO com contrato a termo voluntário (% TCO)</b>									
Total	4,1	5,4	5,8	7,1	7,8	7,1	7,2		
Homens	3,7	4,6	5,1	6,4	7,3	6,7	6,7		
Mulheres	4,6	6,3	6,7	7,9	8,4	7,6	7,9		
<b>TCO com contrato a termo involuntário (% TCO)</b>									
Total	8,0	7,7	7,9	7,9	8,1	8,4	8,1		
Homens	6,9	6,5	6,6	6,6	7,1	7,1	6,8		
Mulheres	9,4	9,2	9,5	9,4	9,2	9,9	9,5		
<b>Trabalho por conta própria (% emprego total)</b>									
Total						25,0	24,8	24,0	24,4
Homens						27,0	27,1	26,4	26,8
Mulheres						22,6	22,0	21,0	21,5
<b>16: TRANSIÇÕES POR TIPO DE CONTRATO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Transições entre o não emprego e o emprego e, no âmbito do emprego, por tipo de contrato do ano n para o ano n+1. O tipo de contrato abrange contratos sem termo, a termo, de ensino e formação e o trabalho por conta própria. Expresso em percentagem das pessoas que se encontravam no ano n na primeira tipologia de situação de emprego mencionada.									
<b>Transições por tipo de contrato</b>									
Não emprego (desemprego+inactivos) - Emprego						12,6			
Contrato sem termo - Contrato com termo						1,2			
Contrato com termo - Contrato sem termo						10,5			
Emprego - Não emprego (desemprego+inactivos)						4,8			
<b>17: TENDÊNCIAS NOS ACIDENTES DE TRABALHO (Eurostat, ESAW)</b>									
Evolução da taxa de incidência, definida como o número de acidentes de trabalho por 100 000 trabalhadores.									
<b>Taxa de incidência dos acidentes de trabalho</b>									
Acidentes de trabalho por 100 000 trabalhadores	5.505	5.065	4.863						
Evolução da taxa de incidência (1998=100)	100	92	88						

	Dados Anuais						Dados Trimestrais		Dados Semestrais
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	1Trim 2004	2Trim 2004	1Sem 2004
<b>20: NÍVEL DE HABILITAÇÕES NA FAIXA ETÁRIA DOS 22 ANOS (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Percentagem de jovens de 22 anos que tenham concluído, pelo menos, o último ciclo do ensino secundário (nível 3 ISCED). Como indicador de substituição, recorre-se ao grupo etário 20-24 anos.									
<b>Taxa de nível educacional da população dos 20-24 anos (6)</b>									
Total	39,2	40,2	42,8	43,2	43,7	47,6	49,6	48,9	
Homens	34,1	33,6	34,0	34,5	35,4	39,9	41,2	39,3	
Mulheres	44,2	46,9	51,7	51,9	52,0	55,5	58,0	58,8	
<b>21: PARTICIPAÇÃO NA EDUCAÇÃO E NA FORMAÇÃO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Participação na educação e formação (25-64 anos) em termos globais e por grupo etário, situação profissional e nível de habilitações. Expresso em percentagem.									
<b>Taxa de participação na educação e na formação (25-64 anos) (7)</b>									
Total	3,0	3,3	3,4	3,3	2,9	3,2	3,0		
Homens	2,9	3,1	3,2	2,9	2,6	3,0	3,0		
Mulheres	3,1	3,4	3,5	3,6	3,1	3,4	3,0		
<b>Taxa de participação na educação e na formação por grupo etário (7)</b>									
25-34	7,4	8,2	8,2	8,3	7,6	8,5	7,4		
35-44	2,3	2,4	2,8	2,3	1,9	2,0	2,1		
45-54	0,7	0,9	0,9	0,8	0,6	0,8	1,0		
55-64	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2		
25-64	3,0	3,3	3,4	3,3	2,9	3,2	3,0		
<b>Taxa de participação na educação e na formação por situação profissional (7)</b>									
Activos	2,6	2,9	3,0	2,8	2,3	2,8	2,7		
Inactivos	4,2	4,5	4,6	5,0	5,1	5,0	4,1		
<b>Taxa de participação na educação e na formação por nível educacional (7)</b>									
ISCED 2	3,2	3,6	3,3	2,9	2,4	2,6	2,1		
ISCED 3	14,8	15,3	14,6	14,8	12,8	12,6	11,7		
ISCED 4-6	9,9	9,7	10,7	9,5	8,4	9,6	7,8		
<b>22: INVESTIMENTO EM RECURSOS HUMANOS (OCDE)</b>									
Total da despesa pública com a educação em percentagem do PIB.									
<b>Despesa pública com a educação</b>									
Despesa pública com a educação em % do PIB	5,6	5,7	5,7	5,9					
<b>23: PARTICIPAÇÃO NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA</b>									
Percentagem de trabalhadores que participa na formação profissional contínua.									
<b>Trabalhadores que participam em formação profissional contínua (% TCO) (CVTS)</b>									
Total		17,0							
Homens		17,0							
Mulheres		17,0							
<b>% Trabalhadores que participam em FPC por dimensão da empresa (DGEEP, Inquérito à Execução das Acções de Formação Profissional) (8)</b>									
Total (10 e + trabalhadores)				18,6					
10-49 trabalhadores				6,4					
50-99 trabalhadores				11,5					
100-249 trabalhadores				17,8					
250 e + trabalhadores				35,3					
<b>24: TAXA DE ACTIVIDADE (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Percentagem de pessoas empregadas e desempregadas no total da população em idade activa (15-64 anos).									
<b>Taxa de actividade (15-64 anos) (9)</b>									
Total	70,5	70,7	71,3	71,7	72,0	72,8	72,6	72,8	72,7
Homens	78,9	78,8	79,0	79,2	79,3	79,4	78,9	79,0	79,0
Mulheres	62,4	62,9	63,8	64,5	65,0	66,5	66,4	66,7	66,6
<b>25: IDADE MÉDIA DE ABANDONO DA FORÇA DE TRABALHO</b>									
Idade média de aposentação do mercado de trabalho, com base num modelo probabilístico que leva em consideração a evolução relativa das taxas de actividade de um ano para outro numa determinada idade.									
<b>Idade média de aposentação (Centro Nacional de Pensões)</b>									
Idade média dos pensionistas com o 1º processamento de pensão no ano	65,4	65,2	65,3	65,2		65,2			
<b>Indicador Estrutural: Idade média de abandono definitivo do mercado de trabalho (Eurostat)</b>									
Total				61,8	62,9				
Homens				62,1	62,8				
Mulheres				61,6	63,0				
<b>26: DISPARIDADE DE EMPREGO ENTRE OS SEXOS (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Diferença entre as taxas de emprego feminino e masculino em pontos percentuais. Expressa em valor absoluto.									
<b>Disparidade de emprego entre os sexos (15-64 anos)</b>									
Diferença absoluta entre sexos no emprego	17,4	16,1	15,7	15,4	15,0	13,4	13,1	12,6	12,9
<b>27: DISPARIDADE DE DESEMPREGO ENTRE OS SEXOS (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Diferença entre as taxas de desemprego feminino e masculino em pontos percentuais.									
<b>Disparidade de desemprego entre os sexos (15 e + anos)</b>									
Diferença absoluta entre sexos no desemprego	2,2	1,2	1,8	1,9	1,9	1,8	2,0	1,6	1,8
<b>28: DISPARIDADE SALARIAL ENTRE OS SEXOS</b>									
Diferença entre o ganho médio horário bruto de homens e mulheres expressa em percentagem do ganho médio horário bruto dos homens (para trabalhadores em actividade remunerados por 15 e mais horas). Repartição entre sector público e sector privado.									
<b>Diferença entre o ganho médio mensal bruto de homens e mulheres no sector empresarial (DGEEP, Quadros de Pessoal) (10)</b>									
Disparidade salarial entre os sexos no sector empresarial	27,7	27,4	26,2	-	22,7				
<b>Indicador Estrutural: Disparidade salarial entre os sexos (Eurostat)</b>									
Disparidade salarial entre os sexos (sector público e privado)	6,0	5,0	8,0	10,0					
<b>29: IMPACTO DOS FILHOS NO EMPREGO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Diferença expressa em pontos percentuais entre as taxas de emprego das pessoas sem filhos e com um filho entre 0 e 6 anos, repartida por sexo (grupo etário 20-50 anos).									
<b>Impacto dos filhos no emprego</b>									
Homens	-10,1	-9,7	-10,7	-10,1	-10,6	-11,4	-11,9		
Mulheres	-0,2	-1,6	-2,5	-2,6	-1,7	-2,3	-3,4		

	Dados Anuais						Dados Trimestrais		Dados Semestrais
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	1Trim 2004	2Trim 2004	1Sem 2004
<b>30: ESTRUTURAS DE ACOLHIMENTO DE CRIANÇAS (DGEEP, Carta Social e Ministério da Educação)</b>									
Percentagem de crianças que beneficiam de cuidados (sem ser da família) no total de crianças da mesma faixa etária. Repartição antes da entrada no sistema pré-escolar facultativo (0-3 anos), no sistema pré-escolar facultativo ou equivalente e no primeiro ciclo da escolaridade obrigatória (6-12 anos). A idade da criança pode diferir entre países em termos do início do ensino pré-escolar e primário.									
Percentagem de crianças que beneficiam de cuidados sem ser da família									
Percentagem de crianças (0-3 anos) em creche ou ama			20,4	21,1	21,5	21,5			
Percentagem de crianças com 3 e 4 anos no pré-escolar	59,0	62,0	65,3	66,3	70,6				
Percentagem de crianças com 5 anos no pré-escolar	70,9	74,7	80,2	82,8	90,4				
<b>31: ABANDONO ESCOLAR PRECOCE (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Percentagem de jovens entre os 18 e 24 anos, que completaram o primeiro ciclo do ensino secundário (nível 2 ISCED) ou menos e que não frequentam qualquer acção de educação ou de formação.									
Abandono escolar precoce (18-24 anos)									
Total	46,9	45,1	43,8	44,5	45,3	41,6	40,7		
Homens	53,0	51,6	51,2	52,1	53,2	49,5	48,9		
Mulheres	40,8	38,5	36,2	36,7	37,2	33,6	32,2		
<b>32: DISPARIDADES NA TAXA DE DESEMPREGO DE PESSOAS DESFAVORECIDAS (IEFP)</b>									
Diferença, em pontos percentuais, entre as taxas de desemprego de pessoas desfavorecidas (de acordo com as definições nacionais) e a taxa de desemprego total.									
Rácio de desemprego registado de pessoas desfavorecidas									
Beneficiários de RMG/RSI, deficientes e imigrantes extra EU-15					8,7	7,1			
<b>33: DISPARIDADES DA TAXA DE DESEMPREGO ENTRE NACIONAIS DA UE E EXTERIORES À UE</b>									
Disparidade da taxa de desemprego entre nacionais da UE e exteriores à UE, expressa em pontos percentuais. Expressa em valor absoluto.									
Desemprego registado de imigrantes									
Rácio de desemprego registado de imigrantes exteriores à UE-15					4,0	4,1			
Rácio de desemprego registado de imigrantes da UE-15					0,4	0,4			
Disparidade no desemprego registado de imigrantes UE e Extra-UE					3,7	3,8			
<b>34: TRABALHADORES POBRES (ECHP)</b>									
Número de trabalhadores pobres em percentagem da população activa, calculada separadamente para trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores por conta própria. Os trabalhadores pobres são definidos como a percentagem de pessoas classificadas em "situação de emprego" (por conta de outrem ou própria), segundo a definição da situação de actividade mais frequente (a situação de indivíduos que declaram ter ocupado mais de metade do número total de meses em relação aos quais se encontra disponível informação no calendário de actividades), cujo agregado dispõe de um rendimento líquido inferior a 60% da mediana nacional.									
Trabalhadores pobres									
% Trabalhadores pobres	14,0	14,0	14,0	12,0					
<b>35: ARMADILHA DE POBREZA (BAIXOS SALÁRIOS) (OCDE)</b>									
Taxa marginal efectiva sobre os rendimentos do trabalho, tomando em consideração o efeito combinado do aumento dos impostos sobre o trabalho e a perda de benefícios associados ao trabalho à medida que o esforço de trabalho aumenta (aumento do número de horas de trabalho ou mudança para um emprego melhor). Calculado através do quociente entre o aumento do IRS e das contribuições para a Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem mais as reduções nos subsídios recebidos e o aumento das pagamentos brutos aos trabalhadores por conta de outrem, por situação familiar e nível de remuneração.									
Armadilha de pobreza									
Taxa marginal efectiva de tributação			25,0	23,0					
<b>36: ESPIRAL DE DESEMPREGO (OCDE)</b>									
Carga fiscal marginal efectiva sobre o rendimento do trabalho, levando em consideração o efeito combinado de impostos agravados e de cessação de prestações quando se inicia uma actividade profissional. Calculado como o rácio de alteração do rendimento bruto menos o valor líquido do rendimento do trabalho menos o valor líquido do rendimento fora do trabalho sobre a evolução do rendimento bruto de uma pessoa solteira que saia do desemprego para um emprego com um nível salarial de 67% do operário médio, medido no primeiro mês de desemprego.									
Armadilha de desemprego									
Taxa média efectiva de contribuição				87,7	87,0				
<b>37: TRIBUTAÇÃO DOS SALÁRIOS MAIS BAIXOS (Eurostat)</b>									
Carga fiscal sobre o custo do trabalho. Rácio do imposto sobre o rendimento mais as contribuições para a segurança social pagas pelo trabalhador e pelo empregador, incluindo impostos sobre os salários, menos prestações pecuniárias a dividir pelos custos laborais de uma pessoa solteira com um salário correspondente a 67% do salário médio de um operário.									
Tributação dos baixos salários									
Carga fiscal sobre o custo do trabalho	30,7	30,2	30,4	29,5	29,6	29,6			
<b>39: DISPARIDADES REGIONAIS - COEFICIENTES E VARIAÇÃO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Desvio-padrão das taxas de emprego (desemprego) regionais dividido pela média nacional ponderada (grupo etário 15-64 anos) (NUTS II).									
Disparidades regionais - coeficientes de variação									
Emprego (15-64 anos)	5,3	5,3	6,1	5,5	5,0	4,7	4,1	4,0	4,0
Desemprego (15 e + anos)	34,4	33,7	30,3	38,7	39,0	35,1	31,9		
<b>40: DISPARIDADES REGIONAIS - REGIÕES DE "FRACO DESEMPENHO"</b>									
Peso das regiões de fraco desempenho em termos de emprego e desemprego (em relação a todas as regiões e à população em idade activa) (NUTS II).									
Rácio de divergência: Diferença entre a média do emprego/desemprego das regiões de fraco desempenho e a média nacional de emprego/desemprego (NUTS II).									
Limiares de região de fraco desempenho: 90% e 150%, respectivamente, das taxas médias nacionais de emprego e desemprego.									
Peso das regiões de fraco desempenho em relação a todas as regiões <sup>(1)</sup>									
Emprego	14,3	14,3	14,3	14,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Desemprego	14,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Peso das regiões de fraco desempenho em relação à população em idade activa (15-64 anos) <sup>(1)</sup>									
Emprego	2,3	2,3	2,3	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Desemprego	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rácio de divergência <sup>(1)</sup>									
Emprego	89,2	89,0	87,2	88,0	-	-	-	-	-
Desemprego	150,1	-	-	-	-	-	-	-	-

<sup>(1)</sup> 1998 a 2000, cálculo INE com base nos valores do PIB e do emprego das contas nacionais anuais; restantes anos, cálculo DGEEP com base nos valores do PIB das contas nacionais trimestrais e estimativas do emprego com base na nova série do Inquérito ao Emprego.

<sup>(2)</sup> Cálculo DGEEP com base nos valores do PIB das contas nacionais trimestrais e estimativas do emprego com base na antiga série do Inquérito ao Emprego.

<sup>(3)</sup> 1998 a 2002, série antiga do Inquérito ao Emprego; 2003, nova série.

<sup>(4)</sup> Reporta ao período de 1998-2000.

<sup>(5)</sup> Dados DGEEP.

<sup>(6)</sup> 1998 a 2002, série antiga do Inquérito ao Emprego; restantes anos nova série, cálculos DGEEP.

<sup>(7)</sup> Foi utilizada uma metodologia diferente para o cálculo do indicador no 2.º trimestre de 2003, factor que afectou os resultados anuais deste indicador.

<sup>(8)</sup> Dados DGEEP, com base no Inquérito à Execução das Acções de Formação Profissional. Este inquérito apresenta dados apenas ao nível do continente, relativos a acções de formação profissional realizadas no âmbito da formação de trabalhadores ao serviço nas empresas. São inquiridas empresas com 10 ou mais pessoas ao serviço, de todos os sectores de actividade, à excepção da agricultura, pesca e Administração Pública. Os dados não contemplam a formação de jovens ao abrigo do sistema de aprendizagem nem de trabalhadores externos. O indicador representa a percentagem de trabalhadores que acederam a acções de formação profissional relativamente ao total de trabalhadores das empresas com 10 e mais pessoas ao serviço.

<sup>(9)</sup> 1998 a 2002, série antiga do Inquérito ao Emprego; 2003 e seguintes, nova série.

<sup>(10)</sup> Dados DGEEP, com base no instrumento administrativo «Quadro de pessoal». O conceito de ganho mensal inclui as remunerações referentes ao mês de Outubro (base, prémios e subsídios regulares e trabalho suplementar) dos trabalhadores por conta de outrem. A unidade de análise refere-se ao continente.

<sup>(11)</sup> 1998 a 2002, série antiga do Inquérito ao Emprego; restantes anos, nova série. Entre as séries antiga e nova não pode ser efectuada comparação devido a alteração registada na composição de três regiões.

Nova série do Inquérito ao Emprego: salvo em indicação em contrário, todos os dados apresentados com base no Inquérito ao Emprego referem-se a dados recalibrados com os resultados definitivos dos Censos 2001.

## QUADRO RESUMO

## Indicadores de contexto

	Dados Anuais						Dados Trimestrais		Dados Semestrais
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	1Trim 2004	2Trim 2004	1Sem 2004
<b>1: CRESCIMENTO DO PIB (INE, Contas Nacionais)</b>									
Média anual do crescimento do PIB.									
<b>Crescimento do PIB</b>									
Taxa de crescimento real do PIB (1)	4,6	3,8	3,4	1,6	0,4	-1,2	0,3	1,5	0,9
<b>2: TAXA DE EMPREGO POR GRUPO ETÁRIO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Pessoas em situação de emprego nos escalões etários 15-24, 25-54 e 20-64 anos, em percentagem da população total no mesmo escalão etário.									
<b>Taxa de emprego 15-24 anos</b>									
Total	42,1	42,1	41,8	42,6	41,9	38,5	36,8	36,9	36,9
Homens	46,1	46,5	47,4	48,0	47,2	42,5	40,6	41,4	41,0
Mulheres	38,0	37,5	36,0	37,0	36,5	34,4	32,9	32,3	32,6
<b>Taxa de emprego 25-54 anos</b>									
Total	80,1	80,6	81,8	82,3	81,5	80,9	81,1	81,3	81,2
Homens	89,8	89,6	89,9	90,1	89,2	87,7	87,8	87,7	87,8
Mulheres	70,8	72,0	73,9	74,7	74,0	74,3	74,5	75,0	74,8
<b>Taxa de emprego 20-64 anos</b>									
Total	72,0	72,5	73,4	73,9	73,6	72,9	72,5	72,7	
Homens	81,8	81,6	82,0	82,3	81,7	80,1	79,6	79,4	
Mulheres	62,7	63,9	65,1	65,8	65,7	65,9	65,7	66,1	
<b>3: TAXA DE EMPREGO EM EQUIVALENTE A TEMPO INTEIRO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Número total de horas trabalhadas dividido pelo número médio anual de horas trabalhadas nos empregos a tempo inteiro, calculado em percentagem da população total no escalão etário 15-64 anos.									
<b>Taxa de emprego em equivalente a tempo inteiro (15-64 anos)</b>									
Total	63,6	64,3	65,4	66,1	65,8	64,9	64,6		
Homens	74,0	73,9	74,9	75,4	74,7	73,1	72,7		
Mulheres	53,7	55,2	56,4	57,2	57,2	57,0	56,9		
<b>5: CUSTOS UNITÁRIOS REAIS DO TRABALHO (INE, Contas Nacionais)</b>									
Crescimento da remuneração total por assalariado ajustada por produtividade do trabalho e deflacionador do PIB.									
<b>Custos unitários reais do trabalho</b>									
Crescimento da remuneração média por unidade produzida (2)	-0,3	0,9	2,4	0,9					
<b>6: PRODUTIVIDADE DO TRABALHO (Eurostat)</b>									
Produção anual total dividida pelo número de pessoas empregadas e pelo número de horas trabalhadas (PIB em PPC por pessoa empregada/hora trabalhada em relação à UE-15)									
<b>Produtividade do trabalho</b>									
Produtividade por pessoa empregada em PPC (UE 15=100) (3)	63,0	64,6	64,7	64,9	65,3	64,4			
Produtividade por hora trabalhada em PPC (UE 15=100) (4)	58,4	59,1	60,0	59,9	60,0	59,2			
<b>8: INFLUXO PARA O DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO (IEFP)</b>									
Percentagem de jovens/adultos que ficaram desempregados no mês X e continuam desempregados no mês X+6/12 sem qualquer interrupção.									
<b>Taxa de influxo em DLD - Jovens</b>									
Total	17,3	20,2	12,1	17,4	18,7	22,9	24,2	23,4	
Homens	15,0	15,3	9,5	15,0	16,6	21,5	22,4	22,0	
Mulheres	18,8	23,3	13,8	18,8	20,0	23,9	25,3	24,6	
<b>Taxa de influxo em DLD - Adultos</b>									
Total	15,9	23,8	14,4	17,6	22,5	22,7	27,7	27,1	
Homens	16,8	24,9	16,7	20,1	25,9	24,3	29,1	28,9	
Mulheres	15,3	23,0	13,2	16,3	20,6	21,5	26,6	25,7	
<b>9: RÁCIO DE DESEMPREGO DOS JOVENS (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Total de jovens desempregados (15-24 anos) em percentagem da população total do mesmo grupo de idade.									
<b>Rácio de desemprego dos jovens (15-24 anos)</b>									
Total	4,9	4,1	3,9	4,4	5,5	6,5	6,7	6,0	6,4
Homens	4,1	3,6	3,1	3,7	5,1	6,0	6,6	5,9	6,2
Mulheres	5,6	4,5	4,7	5,1	5,9	7,0	6,9	6,1	6,5
<b>10: DESPESA EM PMT (Eurostat, Base de dados PMT)</b>									
Despesas em PMT activas/passivas, expressa em percentagem do PIB.									
<b>Peso da despesa em PMT em percentagem do PIB</b>									
Despesas activas		0,248	0,277	0,399	0,405				
Despesas passivas		0,851	0,872	1,026	1,206				
<b>11: EMPREGO EM EMPRESAS RECÉM-CRIADAS (Eurostat, SBS)</b>									
Número de pessoas empregadas em empresas recém-criadas (no ano n) e em empresas sobreviventes (em fase de arranque nos anos n-3, n-2 e n-1) em relação ao número de pessoas empregadas em todas as empresas activas (no ano n).									
<b>Emprego em empresas recém-criadas</b>									
Percentagem de pessoas com emprego nas novas empresas	4,2	3,2	2,7						
<b>12: TAXA DE EMPREGO NOS SERVIÇOS (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Número de pessoas com emprego no sector dos serviços (como actividade principal) no grupo etário 15-64 anos em percentagem do total da população do mesmo grupo etário.									
<b>Taxa de emprego nos serviços (15-64 anos)</b>									
Total	35,4	36,7	37,3	38,3	38,5	39,0	39,8		
Homens	34,0	35,0	35,1	36,0	35,6	35,7	36,8		
Mulheres	36,6	38,4	39,5	40,4	41,4	42,2	42,7		

	Dados Anuais						Dados Trimestrais		Dados Semestrais
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	1Trim 2004	2Trim 2004	1Sem 2004
<b>13: TEMPO DE TRABALHO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Número médio semanal das horas habitualmente trabalhadas: Soma das horas semanais habitualmente trabalhadas por trabalhadores por conta de outrem a tempo completo dividida pelo número de trabalhadores por conta de outrem a tempo completo.									
Duração anual do trabalho: Tendências da média anual da duração efectiva do trabalho por pessoa com emprego. Expressa em número de horas.									
<b>Número médio semanal das horas habitualmente trabalhadas</b>									
Total	40,9	40,4	40,3	40,2	40,3	40,1	40,0		
Homens	41,9	41,3	41,1	41,0	41,1	40,9	40,8		
Mulheres	39,5	39,3	39,3	39,3	39,3	39,2	39,1		
<b>Duração anual do trabalho</b>									
Média anual da duração efectiva do trabalho por pessoa com emprego	1949,5	1940,8	1913,9	1893,4	1891,8	1869,8	1912,4		
<b>14: HORAS EXTRAORDINÁRIAS (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Número de trabalhadores, em percentagem do total de trabalhadores, em relação aos quais o número de horas efectivamente trabalhadas excede o número de horas habitualmente cumpridas, devido à realização de horas extraordinárias.									
<b>Trabalhadores com horas extraordinárias (%TCO)</b>									
Total	1,5	1,3	1,2	2,0	1,5	1,1	1,0		
Homens	1,9	1,7	1,7	2,5	1,9	1,3	1,3		
Mulheres	1,1	0,9	0,7	1,4	0,9	0,8	0,7		
<b>15: OFERTAS DE EMPREGO POR DESEMPREGADO (IEFP)</b>									
Tendência num estado-membro do rácio entre o número total de ofertas de emprego existentes e o número total de desempregados (rácio v/u).									
<b>Ofertas de emprego por desempregado</b>									
Tendência do rácio v/u	2,77	3,27	3,31	2,68	2,10	2,01	-	2,43	
<b>17: INVESTIMENTO DAS EMPRESAS EM FORMAÇÃO DE ADULTOS (CVTS)</b>									
Investimentos das empresas em formação profissional contínua em relação aos custos do trabalho.									
<b>Investimento das empresas em formação de adultos</b>									
Percentagem do custo de formação no total de custos de mão-de-obra		1,2							
<b>18: RESERVA DE MÃO DE OBRA (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Número de pessoas inactivas que desejam trabalhar, expresso em percentagem da população em idade activa entre 15-64 anos, repartido por razão principal para a inactividade.									
<b>Reserva de mão-de-obra (15-64 anos)</b>									
Total	1,6	1,3	1,2	1,3	1,5	1,4	1,4		
Homens	1,1	0,8	0,8	1,0	1,1	1,1	0,9		
Mulheres	2,1	1,8	1,6	1,7	1,8	1,7	1,8		
<b>19: CRESCIMENTO DA OFERTA DE MÃO-DE-OBRA (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Evolução anual da oferta de mão-de-obra (incluindo pessoas empregadas e desempregadas em idade activa entre 15-64 anos).									
<b>Crescimento da oferta de mão-de-obra <sup>(5)</sup></b>									
Total		0,7	1,2	1,4	1,2	0,6	0,2	0,6	
Homens		0,3	0,7	1,1	0,9	-0,2	0,2	0,6	
Mulheres		1,2	1,8	1,7	1,5	1,6	0,1	0,6	
<b>20: DISPARIDADE DE EMPREGO ENTRE OS SEXOS EM EQUIVALENTE A TEMPO INTEIRO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Diferença, em pontos percentuais, entre as taxas de emprego feminino e masculino medidas a tempo inteiro. Expressa em valor absoluto.									
<b>Disparidade de emprego entre os sexos em ETC</b>									
Diferença absoluta entre sexos no emprego equivalente a tempo completo	20,3	18,7	18,5	18,2	17,5	16,1	15,9		
<b>21: DISPARIDADES DA TAXA DE EMPREGO ENTRE OS SEXOS (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Diferença nas taxas de emprego de homens e mulheres, expressa em pontos percentuais, por grupo etário (15-24, 25-54, 55-64) e por nível de habilitações (inferior ao último ciclo do ensino secundário, último ciclo do ensino secundário e ensino terciário, de acordo com a classificação ISCED). Expressa em valor absoluto.									
<b>Diferença absoluta entre sexos no emprego por grupo etário</b>									
15 - 24	8,1	9,0	11,3	11,0	10,8	8,1	7,7	9,1	8,4
25 - 54	19,1	17,5	16,0	15,4	15,2	13,4	13,3	12,7	13,0
55 - 64	25,0	21,1	21,3	21,3	19,7	19,7	19,0	16,4	17,7
15 - 64	17,4	16,1	15,7	15,4	15,0	13,4	13,1	12,6	12,9
<b>Diferença absoluta entre sexos no emprego por nível de escolaridade</b>									
ISCED 2	20,4	18,7	18,4	18,5	18,1	17,0	17,3		
ISCED 3	9,6	10,2	10,4	9,2	9,2	6,1	6,9		
ISCED 4-6	4,8	4,8	4,1	3,8	5,2	4,1	2,5		
<b>23: SEGREGAÇÃO ENTRE OS SEXOS (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Segregação profissional entre os sexos: Percentagem média nacional de emprego dos homens e mulheres aplicada a cada profissão; as diferenças são somadas para se obter o valor total do desequilíbrio entre os sexos, apresentado como percentagem do emprego total (classificação ISCO).									
Segregação sectorial entre os sexos: Percentagem média nacional de emprego dos homens e mulheres aplicada a cada sector; as diferenças são somadas para se obter o valor total do desequilíbrio entre os sexos, apresentado como percentagem do emprego total (classificação NACE).									
<b>Segregação entre os sexos</b>									
Índice de segregação por profissões	25,2	26,2	26,3	26,4	27,7	27,2	26,5		
Índice de segregação sectorial	20,6	21,4	21,4	21,4	22,2	21,6	20,5		
<b>25: DISPARIDADES NO MERCADO DE TRABALHO PARA GRUPOS DESFAVORECIDOS</b>									
Disparidades no mercado de trabalho (tais como disparidades de emprego, desemprego e inactividade) para grupos desfavorecidos (como pessoas com deficiência, minorias étnicas, imigrantes, pessoas com baixas qualificações, famílias monoparentais, etc.), de acordo com as definições nacionais.									
<b>Rácio de desemprego registado de pessoas desfavorecidas</b>									
Beneficiários de RMG/RSI, deficientes e imigrantes extra EU-15					8,7	7,1			
<b>26: CARGA FISCAL IMPLÍCITA SOBRE O TRABALHO POR CONTA DE OUTREM (Eurostat)</b>									
Rácio do total dos impostos sobre o trabalho por conta de outrem (IRS mais contribuições de trabalhadores e empregadores para a Segurança Social) a dividir pela remuneração total dos trabalhadores mais impostos sobre os salários.									
<b>Carga fiscal implícita sobre os TCO</b>									
Taxa implícita de impostos sobre o trabalho utilizado (ajustada)	32,9	33,0	33,2	33,3	33,7				

(1) 1998 a 2000, cálculo INE com base nas contas nacionais anuais; restantes valores, cálculo DGEEP com base nas contas nacionais trimestrais.

(2) 2000 e 2001, contas nacionais anuais provisórias.

(3) Dados previsionais de 1999 a 2003.

(4) Estimativa para 1998 e dados previsionais de 1999 a 2003.

(5) 1998 a 2003, série antiga do Inquérito ao Emprego; restantes anos, nova série.

Nova série do Inquérito ao Emprego; salvo em indicação em contrário, todos os dados apresentados com base no Inquérito ao Emprego referem-se a dados recalibrados com os resultados definitivos dos Censos 2001.

## QUADRO RESUMO

## Indicadores de qualidade

	Dados Anuais						Dados Trimestrais		Dados Semestrais
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	1Trim 2004	2Trim 2004	1Sem 2004
<b>1: TRANSIÇÕES NA CONDIÇÃO PERANTE O EMPREGO E NA REMUNERAÇÃO (INE, Inquérito ao Emprego e ECHP)</b>									
Transições por situação de emprego: Transições entre emprego, desemprego e inatividade do ano n para o ano n+1.									
Transições por nível de remuneração: Transições entre o não emprego e o emprego e, no âmbito do emprego, por nível de remuneração (ganhos mensais brutos) do ano n para o ano n+1. Os níveis salariais apresentados são decis 1, 2, 3, 4-10 e o não emprego refere-se aos estatutos de actividade da OIT "desempregado", "inactivo" e "trabalhador desencorajado".									
Valores expressos em percentagem das pessoas que se encontravam no ano n na primeira tipologia de situação de emprego mencionada ou no primeiro decil de remuneração mencionado.									
<b>Transições por situação de emprego (1)</b>									
Emprego - Desemprego	1,6	1,6	1,4	1,5	2,1	2,7			
Emprego - Inatividade	2,1	2,0	2,0	2,1	2,2	2,1			
Desemprego - Emprego	41,5	39,9	40,6	50,2	44,8	43,3			
Desemprego - Inatividade	15,9	16,9	15,8	13,7	14,3	13,0			
Inatividade - Emprego	7,2	7,1	7,6	8,2	8,2	6,9			
Inatividade - Desemprego	2,0	1,6	1,5	1,9	2,2	2,7			
<b>Transições por nível de remuneração</b>									
1º para 2º a 10º decis			32,0						
1º decil para não emprego			21,0						
1º para 3º a 10º decis			31,0						
2º decil para não emprego			4,0						
3º decil para 4º a 10º decis			30,0						
3º decil para não emprego			3,0						
<b>2: TRANSIÇÕES ENTRE NÃO EMPREGO E EMPREGO E, DENTRO DESTES, POR TIPO DE CONTRATO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Transições entre o não emprego e o emprego e, no âmbito do emprego, por tipo de contrato do ano n para o ano n+1. O tipo de contrato abrange contratos sem termo, a termo, de ensino e formação e o trabalho por conta própria.									
<b>Transições entre não emprego e emprego e por tipo de contrato</b>									
Não emprego (desemprego+inactivos) - Emprego						12,6			
Contrato sem termo - Contrato com termo						1,2			
Contrato com termo - Contrato sem termo						10,5			
Emprego - Não emprego (desemprego+inactivos)						4,8			
<b>4: PARTICIPAÇÃO NA EDUCAÇÃO E NA FORMAÇÃO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Participação na educação e formação (25-64) em termos globais. Expresso em percentagem da população total entre os 25-64 anos.									
<b>Taxa de participação na educação e na formação (25-64 anos) (2)</b>									
Total	3,0	3,3	3,4	3,3	2,9	3,2	3,0		
Homens	2,9	3,1	3,2	2,9	2,6	3,0	3,0		
Mulheres	3,1	3,4	3,5	3,6	3,1	3,4	3,0		
<b>5: TAXA DE PARTICIPAÇÃO NA EDUCAÇÃO E NA FORMAÇÃO POR SEXO, GRUPO ETÁRIO, ESTATUTO NO TRABALHO E NÍVEIS DE EDUCAÇÃO (INE, IE)</b>									
Participação na educação e formação (25-64) em termos globais e por grupo etário, situação profissional e nível de habilitações. Expresso em percentagem.									
<b>Taxa de participação na educação e na formação por grupo etário (2)</b>									
25-34	7,4	8,2	8,2	8,3	7,6	8,5	7,4		
35-44	2,3	2,4	2,8	2,3	1,9	2,0	2,1		
45-54	0,7	0,9	0,9	0,8	0,6	0,8	1,0		
55-64	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2		
25-64	3,0	3,3	3,4	3,3	2,9	3,2	3,0		
<b>Taxa de participação na educação e na formação por situação profissional (2)</b>									
Activos	2,6	2,9	3,0	2,8	2,3	2,8	2,7		
Inactivos	4,2	4,5	4,6	5,0	5,1	5,0	4,1		
<b>Taxa de participação na educação e na formação por nível educacional (2)</b>									
ISCED 2	3,2	3,6	3,3	2,9	2,4	2,6	2,1		
ISCED 3	14,8	15,3	14,6	14,8	12,8	12,6	11,7		
ISCED 4-6	9,9	9,7	10,7	9,5	8,4	9,6	7,8		
<b>6: PARTICIPAÇÃO NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA</b>									
Percentagem de trabalhadores que participa na formação profissional contínua.									
<b>Trabalhadores que participam em formação profissional contínua (% TCO) (CVTS)</b>									
Total		17,0							
Homens		17,0							
Mulheres		17,0							
<b>Trabalhadores a participar em formação profissional contínua por tipo de empresa e acordo colectivo (% TCO) (CVTS)</b>									
Com formação prevista		50,0							
Sem formação prevista		14,0							
Com novas tecnologias		29,0							
Sem novas tecnologias		7,0							
<b>% Trabalhadores que participam em FPC por dimensão da empresa (DGEEP, Inquérito à Execução das Acções de Formação Profissional) (3)</b>									
Total (10 e + trabalhadores)				18,6					
10-49 trabalhadores				6,4					
50-99 trabalhadores				11,5					
100-249 trabalhadores				17,8					
250 e + trabalhadores				35,3					
<b>8: DISPARIDADE SALARIAL ENTRE OS SEXOS</b>									
Diferença entre o ganho médio horário bruto de homens e mulheres expressa em percentagem do ganho médio horário bruto dos homens (para trabalhadores em actividade remunerados por 15 e mais horas). Repartição entre sector público e sector privado.									
<b>Diferença entre o ganho médio mensal bruto de homens e mulheres no sector empresarial (DGEEP, Quadros de Pessoal) (10)</b>									
Disparidade salarial entre os sexos no sector empresarial	27,7	27,4	26,2	-	22,7				
<b>Indicador Estrutural: Disparidade salarial entre os sexos (Eurostat)</b>									
Disparidade salarial entre os sexos (sector público e privado)	6,0	5,0	8,0	10,0					

	Dados Anuais						Dados Trimestrais		Dados Semestrais
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	1Trim 2004	2Trim 2004	1Sem 2004
<b>10: DISPARIDADE DE EMPREGO ENTRE OS SEXOS (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Diferença entre as taxas de emprego feminino e masculino em pontos percentuais. Expressa em valor absoluto.									
<b>Disparidade de emprego entre os sexos (15-64 anos)</b>									
Diferença absoluta entre sexos no emprego	17,4	16,1	15,7	15,4	15,0	13,4	13,1	12,6	12,9
<b>11: DISPARIDADE DE DESEMPREGO ENTRE OS SEXOS (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Diferença entre as taxas de desemprego feminino e masculino em pontos percentuais.									
<b>Disparidade de desemprego entre os sexos (15 e + anos)</b>									
Diferença absoluta entre sexos no desemprego	2,2	1,2	1,8	1,9	1,9	1,8	2,0	1,6	1,8
<b>12: SEGREGAÇÃO ENTRE OS SEXOS POR PROFISSÕES (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Percentagem média nacional de emprego dos homens e mulheres aplicada a cada profissão; as diferenças são somadas para se obter o valor total do desequilíbrio entre os sexos, apresentado como percentagem do emprego total (classificação ISCO).									
<b>Segregação entre os sexos</b>									
Índice de segregação por profissões	25,2	26,2	26,3	26,4	27,7	27,2	26,5		
<b>13: SEGREGAÇÃO ENTRE OS SEXOS POR SECTORES (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Percentagem média nacional de emprego dos homens e mulheres aplicada a cada sector; as diferenças são somadas para se obter o valor total do desequilíbrio entre os sexos, apresentado como percentagem do emprego total (classificação NACE).									
<b>Segregação entre os sexos</b>									
Índice de segregação sectorial	20,6	21,4	21,4	21,4	22,2	21,6	20,5		
<b>14: TENDÊNCIAS NOS ACIDENTES DE TRABALHO (Eurostat, ESAW)</b>									
Evolução da taxa de incidência, definida como o número de acidentes de trabalho por 100 000 trabalhadores.									
<b>Taxa de incidência dos acidentes de trabalho</b>									
Acidentes de trabalho por 100 000 trabalhadores	5.505	5.065	4.863						
Evolução da taxa de incidência (1998=100)	100	92	88						
<b>15: TRABALHO ATÍPICO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Trabalhadores por conta de outrem com contratos atípicos (a tempo parcial e/ou a termo) em percentagem do total dos trabalhadores por conta de outrem (desagregado por tempo parcial e termo, por motivo (voluntário/involuntário) e por sexo).									
<b>Trabalho atípico (5)</b>									
Trabalho a tempo parcial e/ou a termo (% TCO)						31,5	30,9	30,1	30,5
<b>TCO a tempo parcial voluntário (% TCO)</b>									
Total	3,0	2,9	2,6	3,0	3,0	3,1	2,9		
Homens	1,1	1,4	1,2	1,3	1,3	1,4	1,3		
Mulheres	5,3	4,6	4,4	5,0	5,0	5,1	4,6		
<b>TCO a tempo parcial involuntário (% TCO)</b>									
Total	2,4	2,5	2,3	1,7	2,0	2,3	2,4		
Homens	0,8	0,8	0,7	0,4	0,6	0,6	0,7		
Mulheres	4,4	4,5	4,3	3,1	3,5	4,2	4,3		
<b>TCO com contrato a termo voluntário (% TCO)</b>									
Total	4,1	5,4	5,8	7,1	7,8	7,1	7,2		
Homens	3,7	4,6	5,1	6,4	7,3	6,7	6,7		
Mulheres	4,6	6,3	6,7	7,9	8,4	7,6	7,9		
<b>TCO com contrato a termo involuntário (% TCO)</b>									
Total	8,0	7,7	7,9	7,9	8,1	8,4	8,1		
Homens	6,9	6,5	6,6	6,6	7,1	7,1	6,8		
Mulheres	9,4	9,2	9,5	9,4	9,2	9,9	9,5		
<b>16: TRANSIÇÕES NA CONDIÇÃO PERANTE O TRABALHO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Transições por situação de emprego: Transições entre emprego, desemprego e inactividade do ano n para o ano n+1. Expresso em percentagem das pessoas que se encontravam no ano n na primeira tipologia de situação de emprego mencionada.									
<b>Transições por situação de emprego (6)</b>									
Emprego - Desemprego	1,6	1,6	1,4	1,5	2,1	2,7			
Emprego - Inactividade	2,1	2,0	2,0	2,1	2,2	2,1			
Desemprego - Emprego	41,5	39,9	40,6	50,2	44,8	43,3			
Desemprego - Inactividade	15,9	16,9	15,8	13,7	14,3	13,0			
Inactividade - Emprego	7,2	7,1	7,6	8,2	8,2	6,9			
Inactividade - Desemprego	2,0	1,6	1,5	1,9	2,2	2,7			
<b>17: TRANSIÇÃO DE PESSOAS DESEMPREGADAS PARA O EMPREGO E A FORMAÇÃO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Transições entre desemprego e emprego do ano n para o ano n+1. Expresso em percentagem das pessoas que se encontravam no ano n na situação de desemprego.									
<b>Transições de pessoas desempregadas para o emprego (6)</b>									
Total	41,5	39,9	40,6	50,2	44,8	43,3			
Homens	44,7	40,1	41,4	53,6	47,2	44,4			
Mulheres	39,1	39,7	40,1	47,7	43,1	42,4			
<b>18: TAXA DE EMPREGO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Percentagem das pessoas com emprego na faixa etária 15-64 anos relativamente à população total de 15-64 anos.									
<b>Taxa de emprego total (15-64 anos)</b>									
Total	66,7	67,3	68,3	68,9	68,7	68,0	67,7	67,9	67,8
Homens	75,6	75,5	76,3	76,7	76,3	74,8	74,3	74,3	74,3
Mulheres	58,2	59,4	60,5	61,3	61,4	61,4	61,2	61,7	61,4
<b>19: TAXA DE EMPREGO POR GRUPO ETÁRIO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Percentagem das pessoas com emprego na faixa etária 15-54 anos, por grupo etário (15-24, 25-54) relativamente à população total do respectivo grupo etário.									
<b>Taxa de emprego 15-24 anos</b>									
Total	42,1	42,1	41,8	42,6	41,9	38,5	36,8	36,9	36,9
Homens	46,1	46,5	47,4	48,0	47,2	42,5	40,6	41,4	41,0
Mulheres	38,0	37,5	36,0	37,0	36,5	34,4	32,9	32,3	32,6
<b>Taxa de emprego 25-54 anos</b>									
Total	80,1	80,6	81,8	82,3	81,5	80,9	81,1	81,3	81,2
Homens	89,8	89,6	89,9	90,1	89,2	87,7	87,8	87,7	87,8
Mulheres	70,8	72,0	73,9	74,7	74,0	74,3	74,5	75,0	74,8

	Dados Anuais						Dados Trimestrais		Dados Semestrais
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	1Trim 2004	2Trim 2004	1Sem 2004
<b>20: TAXA DE DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Total da população em situação de desemprego de longa duração (12 meses ou mais), expresso em percentagem do total da população activa.									
<b>Taxa de desemprego de longa duração (15 e + anos)</b>									
Total	2,3	1,8	1,7	1,6	1,9	2,4	2,9	2,8	2,9
Homens	1,8	1,5	1,4	1,3	1,5	1,9	2,3	2,5	2,4
Mulheres	2,9	2,2	2,1	2,0	2,3	2,9	3,6	3,2	3,4
<b>21: ABANDONO ESCOLAR PRECOCE (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Percentagem de jovens entre os 18 e 24 anos, que completaram o primeiro ciclo do ensino secundário (nível 2 ISCED) ou menos e que não frequentam qualquer acção de educação ou de formação.									
<b>Abandono escolar precoce (18-24 anos)</b>									
Total	46,9	45,1	43,8	44,5	45,3	41,6	40,7		
Homens	53,0	51,6	51,2	52,1	53,2	49,5	48,9		
Mulheres	40,8	38,5	36,2	36,7	37,2	33,6	32,2		
<b>22: RÁCIO DE DESEMPREGO DOS JOVENS (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Total de jovens desempregados (15-24 anos) em percentagem da população total do mesmo grupo de idade.									
<b>Rácio de desemprego dos jovens (15-24 anos)</b>									
Total	4,9	4,1	3,9	4,4	5,5	6,5	6,7	6,0	6,4
Homens	4,1	3,6	3,1	3,7	5,1	6,0	6,6	5,9	6,2
Mulheres	5,6	4,5	4,7	5,1	5,9	7,0	6,9	6,1	6,5
<b>23: IMPACTO DOS FILHOS NO EMPREGO (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Diferença expressa em pontos percentuais entre as taxas de emprego das pessoas sem filhos e com um filho entre 0 e 6 anos, repartida por sexo (grupo etário 20-50 anos).									
<b>Impacto dos filhos no emprego</b>									
Homens	-10,1	-9,7	-10,7	-10,1	-10,6	-11,4	-11,9		
Mulheres	-0,2	-1,6	-2,5	-2,6	-1,7	-2,3	-3,4		
<b>24: GUARDA DE CRIANÇAS (DGEEP, Carta Social e Ministério da Educação)</b>									
Percentagem de crianças que beneficiam de cuidados (sem ser da família) no total de crianças da mesma faixa etária. Repartição antes da entrada no sistema pré-escolar facultativo (0-3 anos), no sistema pré-escolar facultativo ou equivalente e no primeiro ciclo da escolaridade obrigatória (6-12 anos). A idade da criança pode diferir entre países em termos do início do ensino pré-escolar e primário.									
<b>Percentagem de crianças que beneficiam de cuidados sem ser da família</b>									
Percentagem de crianças (0-3 anos) em creche ou ama			20,4	21,1	21,5	21,5			
Percentagem de crianças com 3 e 4 anos no pré-escolar	59,0	62,0	65,3	66,3	70,6				
Percentagem de crianças com 5 anos no pré-escolar	70,9	74,7	80,2	82,8	90,4				
<b>26: DIFERENÇA ENTRE A TAXA DE EMPREGO DE MULHERES E HOMENS (55-64 ANOS) (INE, Inquérito ao Emprego)</b>									
Diferença da taxa de emprego no grupo de idade 55-64 entre mulheres e homens.									
<b>Disparidade de emprego dos trabalhadores mais velhos</b>									
Diferença entre a taxa de emprego de mulheres e homens dos 55 aos 64 anos	25,0	21,1	21,3	21,3	19,7	19,7	19,0	16,4	17,7
<b>27: DISPARIDADES NO MERCADO DE TRABALHO PARA GRUPOS DESFAVORECIDOS</b>									
Disparidades no mercado de trabalho (tais como disparidades de emprego, desemprego e inactividade) para grupos desfavorecidos (como pessoas com deficiência, minorias étnicas, imigrantes, pessoas com baixas qualificações, famílias monoparentais, etc.), de acordo com as definições nacionais.									
<b>Rácio de desemprego registado de pessoas desfavorecidas</b>									
Beneficiários de RMG/RSI, deficientes e imigrantes extra EU-15					8,7	7,1			
<b>29: CRESCIMENTO DA PRODUTIVIDADE DO TRABALHO</b>									
Crescimento do PIB <i>per capita</i> da população empregada e por hora trabalhada.									
<b>Crescimento da produtividade do trabalho</b>									
Crescimento do PIB <i>per capita</i> da população empregada (INE, CN e nova série IE) (7)	1,8	1,9	1,6	-0,2	-0,1	-0,8	0,3	1,4	
Crescimento do PIB <i>per capita</i> da população empregada (INE, CN e antiga série IE) (8)				0,2	0,2	-0,4			
<b>30: PRODUTO POR EMPREGADO E POR HORA TRABALHADA (Eurostat)</b>									
Produção anual total dividida pelo número de pessoas empregadas e pelo número de horas trabalhadas (PIB em PPC por pessoa empregada/hora trabalhada em relação à UE-15)									
<b>Produtividade do trabalho</b>									
Produtividade por pessoa empregada em PPC (UE 15=100) (9)	63,0	64,6	64,7	64,9	65,3	64,4			
Produtividade por hora trabalhada em PPC (UE 15=100) (10)	58,4	59,1	60,0	59,9	60,0	59,2			
<b>31: NÍVEL DE HABILITAÇÕES NA FAIXA ETÁRIA DOS 22 ANOS (Eurostat)</b>									
Percentagem de jovens de 22 anos que tenham concluído, pelo menos, o último ciclo do ensino secundário (nível 3 ISCED). Como indicador de substituição, recorre-se ao grupo etário 20-24 anos.									
<b>Taxa de nível educacional da população dos 20-24 anos (11)</b>									
Total	39,2	40,2	42,8	43,2	43,7	47,6	49,6	48,9	
Homens	34,1	33,6	34,0	34,5	35,4	39,9	41,2	39,3	
Mulheres	44,2	46,9	51,7	51,9	52,0	55,5	58,0	58,8	

(1) 1998 a 2002, série antiga do Inquérito ao Emprego; 2003, nova série.

(2) Foi utilizada uma metodologia diferente para o cálculo do indicador no 2.º trimestre de 2003, factor que afectou os resultados anuais deste indicador.

(3) Dados DGEEP, com base no Inquérito à Execução das Acções de Formação Profissional. Este inquérito apresenta dados apenas ao nível do continente, relativos a acções de formação profissional realizadas no âmbito da formação de trabalhadores ao serviço nas empresas. São inquiridas empresas com 10 ou mais pessoas ao serviço, de todos os sectores de actividade, à excepção da agricultura, pescas e Administração Pública. Os dados não contemplam a formação de jovens ao abrigo do sistema de aprendizagem nem de trabalhadores externos. O indicador representa a percentagem de trabalhadores que acederam a acções de formação profissional relativamente ao total de trabalhadores das empresas com 10 e mais pessoas ao serviço.

(4) Dados DGEEP, com base no instrumento administrativo «Quadro de pessoal». O conceito de ganho mensal inclui as remunerações referentes ao mês de Outubro (base, prémios e subsídios regulares e trabalho suplementar) dos trabalhadores por conta de outrem. A unidade de análise refere-se ao continente.

(5) Dados DGEEP.

(6) 1998 a 2002, série antiga do Inquérito ao Emprego; 2003, nova série.

(7) 1998 a 2000, cálculo INE com base nos valores do PIB e do emprego das contas nacionais anuais; restantes anos, cálculo DGEEP com base nos valores do PIB das contas nacionais trimestrais e estimativas do emprego com base na nova série do Inquérito ao Emprego.

(8) Cálculo DGEEP com base nos valores do PIB das contas nacionais trimestrais e estimativas do emprego com base na antiga série do Inquérito ao Emprego.

(9) Dados previsionais de 1999 a 2003.

(10) Estimativa para 1998 e dados previsionais de 1999 a 2003.

(11) 1998 a 2002, série antiga do Inquérito ao Emprego; restantes anos, nova série, cálculos DGEEP.

Nova série do Inquérito ao Emprego: salvo em indicação em contrário, todos os dados apresentados com base no Inquérito ao Emprego referem-se a dados recalibrados com os resultados definitivos dos Censos 2001.

## Acompanhamento das metas do PNE

QUADRO DE ACOMPANHAMENTO DAS METAS — PNE 2003-2006

META NACIONAL	Valores de Referência					Valores de Execução						Valor a atingir (ano)	Observações qualitativas
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004				Ano		
							1º T	2º T	3º T	4º T			
Taxa de emprego global superior a 67% em 2005	66,7	67,3	68,3	68,9	68,7	68,0	67,7	67,9				>67% (2005)	
Taxa de emprego feminino acima de 60% em 2005	58,2	59,4	60,5	61,3	61,4	61,4	61,2	61,7				>60% (2005)	
Taxa de emprego dos trabalhadores mais idosos acima de 50% em 2005	49,7	50,2	50,7	50,2	51,4	51,6	50,3	50,1				>50% (2005)	
Cada desempregado deverá beneficiar de uma nova oportunidade antes de completados os 6 meses de desemprego (jovens) e 12 meses de desemprego (adultos), sob a forma de formação, reconversão, experiência profissional, emprego ou outra medida de empregabilidade													
Até 2006 e 2010, respectivamente, 15% e 25% dos DLD deverão participar numa medida activa (formação, reconversão, experiência profissional ou outra medida de empregabilidade), com o objectivo de atingir a média dos três Estados Membros mais avançados													
Redução do tempo médio necessário à constituição de empresas para 20 dias				37 dias	21 dias	15 dias		12 dias					
A alargamento da oferta de serviços dos Centros de Formalidades das Empresas a outras áreas complementares das actividades administrativas das empresas													A alargamento da rede de Cartórios Notariais de Competência Especializada, abertura de duas Lojas do Cidadão e expansão dos Postos de Atendimento ao Cidadão
Redução da taxa de IRC de 30% para 25%, em 2004						30%					25%		
Promover o aumento do peso do capital de risco no financiamento das empresas dos actuais 0,1% do PIB para 0,5%, em 3 anos					0,1%						0,5% (2006)		Simplificação do processo de constituição das Sociedades de Capital de Risco e dos Fundos de Capital de Risco
100% dos Organismos da Admin. Pública Central ligados em Banda Larga, em 2005						43%					100% (2005)		
Redução de 40%, relativamente a 2001, da taxa de incidência dos acidentes de trabalho até 2006			4,7 (continente)								2,8 (2006)		
Até 2005, os candidatos a emprego na UE deverão poder consultar todas as ofertas de trabalho publicitadas através dos Serviços de Emprego dos Estados Membros													Prevê-se a criação de um interface do sistema de informação e gestão da área do emprego do IIEFP com o sistema EURES.
Aumentar em 100% face a 2003, o número de reconhecimentos de habilitações e competências dos cidadãos estrangeiros													
Aumento da proporção de pessoas de 22 anos com o ensino secundário superior para 55% em 2006 e 65% em 2010	39,2 *	40,2 *	42,8 *	43,2 *	43,7 *	47,6	49,6	48,9				55% (2006)	
O nível de participação na ALV em Portugal deverá ser de, pelo menos, 5% da população adulta em idade de trabalhar (25-64 anos) em 2006	3,0	3,3	3,4	3,3	2,9	3,2	3,0					5% (2006)	
Manter, até 2005/2006, a idade média efectiva de saída do mercado de trabalho, estimada actualmente em 62 anos				61,8 **	62,9 **							62 (2005/2006)	
Redução de 1/3 dos diferenciais entre as taxas de emprego e desemprego masculinas e femininas até 2005/2006 face a 2001	emprego	-17,4	-16,1	-15,7	-15,4	-15,0	-13,4	-13,1	-12,6				Emp. 10 (2005/2006)
	desemprego	2,2	1,2	1,8	1,9	1,9	1,8	2,0	1,6				Des. 1,2 (2005/2006)
Redução gradual das diferenciações salariais entre homens e mulheres, com vista à sua eliminação (proxy)			28,6	28,7	28,3	27,2							
Cobertura de 20% das crianças dos 0-3 anos com serviços de cuidados a crianças, até 2006				20,4	21,1	21,5	21,5					20% (2006)	
Promover o crescimento e qualificação da rede social do ensino pré-escolar por forma a atingir uma taxa média de cobertura de 90%, no grupo etário dos 3 aos 5 anos, até 2010	3-4 anos	59	62	65,3	66,3	70,6							
	5 anos	70,9	74,7	80,2	82,8	90,4							
Redução do abandono escolar precoce das pessoas com 18-24 anos para 35% em 2006 e para 25% em 2010		46,9	45,1	43,8	44,5	45,3	41,6	40,7				35% (2006)	
Redução gradual do rácio do desemprego dos grupos mais desfavorecidos (imigrantes, beneficiários do Rendimento Social de Inserção e pessoas portadoras de deficiência) no desemprego total (proxy - desemprego registado)					8,7	7,1							
Redução gradual do desvio da taxa de desemprego entre cidadãos de países comunitários e não comunitários (proxy - desemprego registado)					-3,7	-3,8							
Redução progressiva das disparidades regionais das taxas de emprego e de desemprego	emprego	5,3	5,3	6,1	5,5	5,0	4,7	4,1	4,0				
	desemprego	34,4	33,7	30,3	38,7	39,0	35,1	31,9					

\* INE, Série Antiga;

\*\* Dados Eurostat.

**Acompanhamento das metas da estratégia da ALV**  
**Matriz de acompanhamento da Estratégia de Aprendizagem ao Longo da Vida**

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Educação pré-escolar	Em 2006, cobertura de 100% para as crianças dos 5 anos Em 2006, cobertura de 75% para as crianças dos 3 e 4 anos	70,9% 59,0%	74,7% 62,0%	80,2% 65,3%	82,8% 66,3%	90,4% 70,6%	89,2% 70,2%	
Ensino básico	Redução do abandono escolar precoce das pessoas com 18-24 anos para 35% em 2006 e para 25% em 2010	46,9%	45,1%	43,8%	44,5%	45,3%	41,6%	40,7% (1ªT04)
Cursos tecnológicos no sistema de ensino	Atingir 40% dos alunos matriculados no ensino secundário	28,7%	28,8%	28,3%	28,7%	29,3%	28,9%	28,9% (Set/2004)
Formações intermédias (CET)	Abranger cerca de 9000 formandos até ao ano 2006					893	2 569	
Ensino superior	Expansão em 20% da oferta do Ensino Superior Público nas áreas da Saúde, das Artes e das Tecnologias 1998=100	100	106	115	124	133		
Sistema de aprendizagem	Abranger anualmente 26000 jovens no sistema	16 792	24 765	26 078	25 219	26 911	28 782	
Outras acções de qualificação inicial	Abranger anualmente 10000 jovens (meta POEFDS)			8 431	6 085	6 762	6 167	
Cláusula de formação no contrato individual de trabalho	Obrigatória para todos os contratos de trabalho de jovens entre os 16 e os 18 anos que tenham ingressado no mercado de trabalho sem qualificação							
Rede de Centros de RVCC	84 centros, distribuídos por todo o território nacional, até 2006							70 (Abril/2004)
Avaliações/ Certificações	280000 avaliações/ certificações até 2006							87119
Acções Saber+	Até 2006 deverão ser realizadas cerca de 500 cursos, abrangendo 30500 formandos						1 491 27 251	603 (Set/2004) 11 162
Cursos EFA							5 326	
Formação Contínua	A partir de 2002, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores de cada empresa devem participar em acções de formação contínua Todos os trabalhadores deverão ter um número mínimo de 20 horas de formação certificada em 2003 e de 35 horas em 2006 QCA (formação contínua)					553 817	540 895*	
Diploma de competências básicas em TIC	Certificar cerca de 2000000 cidadãos até 2006							
Apetrechamento informático das escolas	Um computador por 20 alunos em 2003 (Ensino Regular) Um computador por 10 alunos em 2006 (Ensino Regular)				21	16	15	
Internet nas escolas	Ligação de todas as escolas à Internet até 2001 e dos jardins de infância da rede pública até 2006				8 243 189	9 866 266	9 915 247	
Conteúdos multimédia	Aquisição por parte das escolas do ensino básico e secundário de, pelo menos, um produto por disciplina e por ano até 2006					194838 (acum)		
Formação de professores em TIC	Envolvimento em acções de formação contínua de 150000 docentes até 2006 PRODEP (medida5)			26 671	38 537	23 850	22 378 123 872	
Formação Profissional	Incluir conteúdos nos domínios das TIC em 50% das acções de formação contínua, com um mínimo de 20 horas e com um peso na duração das acções de pelo menos 10%				25,0%	38,1%	41,6%	
	Aumentar a proporção de pessoas de 22 anos com ensino secundário superior para 55% em 2006 e 65% em 2010 (20-24 anos)	39,2%	40,2%	42,8%	43,2%	43,7%	<b>47,6%</b>	<b>48,9%</b> (2ªT04)
	O nível de participação na ALV deverá ser de, pelo menos, 5% da população adulta em idade de trabalhar (25-64 anos) em 2006	3,0%	3,3%	3,4%	3,3%	2,9%	3,2%	3,0% (1ªT04)

\* No que respeita à formação contínua, não se dispõe ainda dos valores do PRIME.

## ANEXO

**Contributo dos parceiros sociais**

Este anexo ao PNE 2004 pretende dar conta de alguns exemplos da actividade desenvolvida pelos parceiros sociais em matérias relacionadas com a Estratégia Europeia para o Emprego, para além dos diversos contributos de todos os parceiros sociais para o diálogo social.

**Directriz 1**

No que respeita a esta directriz, os contributos dos parceiros sociais consubstanciaram-se, nomeadamente, no que ao domínio de actuação da CCP diz respeito:

O Plano Integrado de Formação (medida Qualificação Inicial), desenvolvido em articulação com associações empresariais, procurando prevenir o desemprego dos jovens, mediante cursos que pretendem qualificar e inseri-los no mercado de trabalho;

No fomento, junto dos jovens, através da Escola de Comércio de Lisboa, o ensino e a formação ao longo da vida no sector do comércio e serviços; contribuir para a modernização e competitividade do comércio, sobretudo partindo dos jovens, promovendo desde logo a sua formação integral numa perspectiva de ALV e a sua adequada inserção no mercado de trabalho, e contribuir para a redução do abandono escolar precoce. Este domínio de actuação revela-se de grande sucesso dado que se verificam 100 % de empregabilidade dos alunos que concluem os cursos profissionais nesta Escola;

No âmbito da medida FORDESQ (através do Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins — CECOIA), abrangeu, em 2003, perto de 100 pessoas (maioritariamente mulheres), numa média de trezentas e sessenta horas de participação, com um grau de execução financeira de 68 %.

Por seu turno, a CAP, através do PORLVT, levou a cabo a medida de qualificação e reconversão profissional, com um volume de formação de dezassete mil horas, abrangendo 16 mulheres. Os dados da execução do 1.º semestre de 2004 apontam para um volume de formação superior a vinte e duas mil horas.

**Directriz 2**

A participação dos parceiros sociais na concretização de medidas no âmbito da directriz 2 faz-se a vários níveis.

A CAP, por exemplo, através dos centros de formação rural, promove o associativismo agrícola. Estes centros promovem o auxílio em questões de legislação, normas, relações com a Administração Pública e projectos de investimento. Para além disso, no domínio da formação/consultoria, e de acordo com a realidade local, numa óptica de contribuição para aumentar o rendimento, procura dar apoio às PME, através da disseminação de boas práticas, racionalização do uso dos recursos e, enfim, do fortalecimento do tecido empresarial. Em 2003, foram realizadas 180 sessões de esclarecimento, com um número médio de 42 agricultores presentes, contando já com 201 entidades filiadas, em 2004, que prestam este serviço, valor crescente desde 2001.

Foi neste sentido que iniciou, no final de 2002, o Projecto Gestão Agrícola: Formação/Consultoria, destinada a PME. Em 2003, contavam-se já oito projectos apoiados e concluídos, com 28 consultores envolvidos.

Face aos paradigmas da sociedade de informação e do conhecimento, a União das Associações Empresariais da Região Norte constituiu uma estrutura em rede, assumindo uma posição privilegiada no sentido de desenvolver estas novas realidades. Deste modo, pela sua natureza, dinamiza a envolvente e o tecido empresarial da região, num sistema integrado de economia digital.

A CCP tem participado na criação e desenvolvimento dos GANEC, através dos quais promove formação de curta duração para os novos empresários do comércio, nomeadamente nas áreas de estratégia de negócio, *marketing* e gestão financeira. Através do CECOIA, a CCP apoiou ainda 150 PME em 2003, das quais 60 % dentro de intervenções do tipo Rede Anual e o restante do tipo Rede Expresso (com um grau de execução financeira de 72 %), no âmbito do Programa REDE.

**Directriz 3**

A participação dos parceiros sociais traduz-se nesta directriz, e a título de exemplo, nas seguintes iniciativas:

A CGTP-IN, através da participação no Projecto Euridice, procura promover um clima social e de trabalho saudáveis (através da prevenção primária, secundária e terciária de dependências em meio laboral). Prevê-se que o projecto venha a abranger 6000 trabalhadores de quatro empresas. Por outro lado, ainda no quadro desta directriz, foram realizados, através do Instituto de Investigação para o Desenvolvimento, Cooperação e Formação Bento de Jesus Caraça, cursos para representantes de trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho. Foram ainda promovidas acções para algumas federações sectoriais.

A CCP, através da coordenação, pelo CECOIA, de um projecto transnacional (financiado pelo Programa LEONARDO DA VINCI), está a promover o debate sobre a responsabilidade social e a sensibilizar as PME para a formação e implementação de boas práticas neste domínio, troca de experiências e conhecimento do seu impacto nos negócios e na sociedade.

No quadro da renovação da negociação colectiva, à luz do novo Código do Trabalho, a CCP elaborou um conjunto de orientações para propostas de empregadores e de associações de empregadores em futura contratação colectiva de trabalho para o comércio e serviços. Este trabalho indica todas as normas que, no Código do Trabalho, são susceptíveis de regulação/negociação em convenção de trabalho, comenta cada uma dessas normas com a indicação das possibilidades que deixam à regulação/negociação em futuras CCT e, quando se justifica, sugere redacção de novos articulados a incluir em futuras CCT.

No quadro da dinamização da negociação colectiva, a UGT desenvolveu um projecto com o objectivo de criar um contrato tipo, como forma de criar condições de efectiva negociação nos sectores e nas empresas.

Um outro projecto foi desenvolvido pela UGT também neste âmbito, com o intuito de promover o conhecimento sobre a actual situação da negociação colectiva e analisar os seus desenvolvimentos e tendências em cada um dos países envolvidos no projecto (Portugal, França, Itália, Bélgica e Espanha), num quadro de novos desafios de modernização e competitividade. O projecto visa ainda trocar informações — experiências e boas práticas — sobre a inovação que tem vindo a ser introduzida na negociação colectiva.

**Directriz 4**

No que respeita aos parceiros sociais, são de destacar as seguintes intervenções:

O projecto formativo que tem vindo a ser desenvolvido pela CAP, nomeadamente através de planos integrados de formação, baseia-se em acções que em termos gerais visam a melhoria das potencialidades dos recursos humanos, potencializando o aumento da capacidade de prestação de serviços técnicos e informativos, da capacidade formativa, promoção da igualdade de oportunidades, transferência de conhecimentos relativo a novas tecnologias e novos métodos de protecção ambiental, qualidade e segurança e o rejuvenescimento do tecido empresarial, melhoria e actualização das suas competências. Para tal, e no ano de 2003, foram implementadas diversas medidas de qualificação inicial (abrangidos 319 indivíduos, com cerca de cento e sessenta e cinco mil horas de volume de formação); reciclagem, actualização e aperfeiçoamento (perto de 3500 abrangidos, com mais de quatrocentas e sessenta mil horas de volume de formação); especialização profissional (perto de doze mil horas de volume de formação, correspondente a 37 abrangidos); sistema de aprendizagem (deza seis mil horas de formação distribuídas por 15 indivíduos); formação inicial e contínua dos profissionais das políticas de emprego e formação (148 abrangidos, num total de mais de nove mil horas de volume de formação). Os dados disponíveis para o 1.º semestre de 2004 apontam para um redireccionamento para medidas de reciclagem, actualização e aperfeiçoamento, com valores que ultrapassaram as duzentas mil horas de volume de formação, no conjunto do POEFDS e do PORLVT.

A CAP atribui também à formação inicial uma importância fulcral, tendo como prioridade o desenvolvimento de acções qualificantes, em regime de alternância ou não, que permitem aos jovens a sua inserção em contexto real de trabalho. Estas acções possibilitam a fixação dos jovens no meio rural, contribuindo para o rejuvenescimento do tecido sócio-productivo e para a diminuição dos aspectos relacionados com a desertificação que tem vindo a assumir dimensões preocupantes.

Desta forma a CAP, através de planos integrados de formação (inicial e contínua), procura desenvolver estratégias de formação, fomentando a sua descentralização e a participação do sector privado; procura também que os cursos EFA se adequem à realidade existente (nove acções em 2003, num total de quase cem mil horas de formação, abrangendo 134 indivíduos); aposta na formação de formadores. A criação de pólos de CRC nos centros de formação (com mais material, apoio a entidades formadoras e ao empreendedorismo, difusão de boas práticas) procura apoiar os agentes económicos do sector primário, tendo-se registado um total de inscrições em 2003 superior a 400, correspondendo a perto de 7500 atendimentos (dos quais cerca de 2000 presenciais); já a criação do centro RVCC tem o intuito de ajudar a população rural a valorizar a aprendizagem adquirida ao longo da vida: a sua execução de 2003 revela a validação de 417 processos, para além de 740 em reconhecimento, 90 % dos quais referentes a indivíduos empregados. No 1.º semestre de 2004 tinham sido validados 249 processos (a meta para 2004 corresponde à validação de 720), estando 662 em fase de reconhecimento.

A CCP, em articulação com a Direcção-Geral da Empresa, através das unidades de gestão/formação de gestores de centro urbano, procura requalificar e dinamizar os centros urbanos, promovendo a competitividade e a sustentabilidade do comércio e actividades de serviços afins. Desta forma, e até ao final de Maio de 2004, no âmbito do FSE tinham sido abrangidos 22 formandos, num total de trezentas e quatorze horas de formação; no âmbito do FEDER, para além de um estudo, tinham sido realizados dois seminários e seleccionadas 12 unidades de gestão para efeitos de apoio financeiro. Tal como referido na directriz 1, conjuntamente com associações empresariais, desenvolve o PIF, neste caso em termos de formação contínua, por forma a aumentar a adaptabilidade dos formandos, maiores conhecimentos em áreas específicas e transversais ao exercício da sua actividade.

Já no âmbito do CECO, a CCP dinamiza a prossecução de diversas medidas, com o intuito de promover actividades de educação e formação profissional, tendo abrangido, segundo dados do próprio organismo, cerca de 17 000 formandos nos últimos cinco anos (dos quais 3221 em 2003, correspondendo a um volume de formação de quinhentas e setenta e nove mil e vinte e três horas, e mil cento e trinta até Maio de 2004, equivalente a cento e oitenta e quatro mil oitocentas e duas horas de formação): os dados disponíveis referentes aos cursos do sistema de aprendizagem referem a existência de 332 abrangidos em 2003 e 163 até Maio de 2004, correspondendo a um volume de formação de duzentas e oitenta e três mil quatrocentas e noventa e uma e noventa e três mil quinhentas e oitenta e cinco horas, respectivamente, e uma execução financeira de cerca de 1,3 milhões de euros no ano transacto; por seu turno, os cursos de qualificação inicial abrangeram 110 indivíduos em 2003 e 90 até Maio de 2004, correspondendo a oitenta e cinco mil quinhentas e noventa e três e trinta mil novecentas e doze horas de formação, respectivamente; os cursos de formação à medida para desenvolvimento e actualização de competências pessoais e profissionais abrangeram 886 indivíduos em 2003 e 242 até Maio de 2004, com um volume de formação de sessenta e seis mil duzentas e setenta e oito horas no primeiro caso (correspondendo a uma execução financeira de quase € 271 000), e vinte e sete mil setecentas e sessenta e quatro no segundo; a formação de formadores abrangeu 415 indivíduos em 2003 (e 197 até Maio de 2004), correspondendo a um volume de formação de quarenta mil novecentas e trinta e cinco e quinze mil trezentas e oitenta e cinco horas, respectivamente, e uma execução financeira, em 2003, de € 253 743; a formação de activos (numa lógica de aprendizagem ao longo da vida) abrangeu 1389 indivíduos em 2003 e 438 até Maio de 2004 (correspondendo a, respectivamente, setenta mil setecentas e dez e dezassete mil cento e cinquenta e oito horas de formação), com uma execução financeira, em 2003, de € 478 152.

A CCP é ainda parceiro em dois projectos transnacionais, de cariz inovador, coordenados pelo CECO: um projecto Leonardo da Vinci que visa o desenvolvimento e implementação de uma metodologia para avaliar o retorno do investimento realizado em formação (até final de 2003, tinha um grau de execução financeira de 29 %), e um projecto EQUAL, que visa identificar necessidades de formação e perfis de competências para o comércio electrónico, bem como criar referenciais de formação neste domínio (até final de 2003, tinha um

grau de execução financeira de 23 %). Salienta-se, enfim, um projecto que promove o ensino e o auto-estudo do inglês comercial, com um grau de execução financeira de 16 % até ao final do ano transacto.

O CECOIA dispõe ainda de um Centro de Competências ECDL (com o propósito de certificar competências informáticas), um Centro RVCC com 842 inscritos em 2003 e 205 até Maio de 2004 (75 % de execução financeira em 2003) e um CRC que reúne um acervo de recursos didácticos e linha editorial própria, com vista ao apoio técnico dos formandos, formadores e outros utilizadores, este último com um grau de execução financeira de 100 % em 2003.

Quanto à CGTP-IN, refere-se a existência do Centro de Formação e Inovação Tecnológica (INOVINTER), geograficamente descentralizado, que tem o intuito de ministrar cursos de formação profissional em diversas áreas. O centro conta com 15 pólos de formação. Em 2003, foram abrangidos 3633 formandos, num total de trinta e uma mil novecentas e setenta e oito horas de formação. Por seu turno, a Escola Profissional Bento de Jesus Caraça (BJC) ministra vários cursos profissionais, bem como cursos de aprendizagem, qualificação inicial, cursos EFA, acções S@ber+, cursos de reciclagem/actualização/aperfeiçoamento, formação de formadores, tendo impacte na redução do abandono escolar precoce e no desenvolvimento regional e local. No ano lectivo de 2002-2003 estiveram matriculados 899 alunos na escola, num total de 16 cursos profissionais, tendo concluído o curso nesse ano lectivo 240 alunos. A escola desenvolveu ainda outras acções, num total de 726 formandos e duzentas e dez mil horas de formação, a saber: cursos de aprendizagem (59 formandos), qualificação inicial (44 formandos), cursos EFA (103 formandos), acções S@ber+ (460 formandos), cursos de reciclagem/actualização/aperfeiçoamento (16 formandos), formação de formadores (44 formandos). O Instituto de Investigação para o Desenvolvimento, Cooperação e Formação BJC promove formação sindical e profissional. O IBJC realizou, durante o ano de 2003, 26 acções de formação à distância, envolvendo 556 formandos. O Instituto desenvolve, ainda, projectos dos quais se destaca o RURALNE, que se destina a instalar e testar pólos de formação à distância. Finalmente, na área de certificação de competências, o Projecto REQUAL, que tem como objectivos promover a adaptabilidade e a formação ao longo da vida; promover a emergência de formação em contexto de trabalho; criar e testar dispositivos inovadores de formação; identificar, reconhecer e validar competências adquiridas pela experiência; criar redes locais de formação. Participam 22 empresas de vários sectores.

O CRVCC certificou, em 2003, 94 pessoas com o 9.º ano, tendo sido também realizadas cento e cinquenta e seis horas de formação complementar a 31 adultos. Foram, ainda, encaminhadas para actividades exteriores ao processo 18 indivíduos.

A UGT desenvolve actividades de formação inicial, contínua e sindical no Centro Protocolar de Formação Profissional e Sindical (CEFOSAP). Para além das actividades de formação, o CEFOSAP tem ainda em funcionamento uma UNIVA, que presta informação e apoio na resolução de problemas de inserção e reinserção profissional, bem como um centro de RVCC. A actividade deste centro traduziu-se em 314 acções de formação em 2002 e 323 em 2003, abrangendo um total de 4692 e de 4844 alunos, respectivamente.

Por sua vez, na Escola Profissional Agostinho Roseta, que promove, em simultâneo, educação tecnológica, formação profissional para quadros médios altamente qualificados. Esta associação pretende também possibilitar aos jovens uma formação certificada e estimular o espírito de iniciativa, proporcionando-lhes uma relação experimental com o mundo do trabalho e com as novas tecnologias, em cooperação com os meios empresariais e sindicais. As diferentes escolas oferecem ainda a informação e a orientação profissionais. No ano de 2003, as quatro escolas realizaram 30 acções de formação, abrangendo 622 formandos nas áreas de informática, hotelaria/restauração, turismo, animação sócio-cultural e gestão de PME.

Verifica-se que a maioria dos alunos conclui os cursos e é colocado no mercado de trabalho na respectiva área de formação. Muitos deles prosseguem os seus estudos no ensino superior.

De referir a possibilidade de as unidades de formação da Associação Empresarial de Portugal poderem acolher o funcionamento dos cursos de especialização tecnológica, de acordo com o despacho n.º 1811/2004, de 27 de Janeiro.

#### Directriz 6

De referir, ao nível do contributo dos parceiros sociais, que a CGTP-IN integra o Projecto Agir para a Igualdade, no âmbito da Iniciativa EQUAL, com vários domínios de actuação no âmbito da igualdade de género no local de trabalho. O projecto desenvolve-se em parceria com outras entidades, nacionais e internacionais, destacando-se 18 empresas de diversos sectores. De entre as várias actividades do projecto realizadas em 2003, salientam-se o diagnóstico da situação nas 18 empresas e a formação e sensibilização para a igualdade, que nas suas diversas acções abrangeram 103 formandos (59 mulheres e 44 homens).

#### Directriz 7

No que concerne aos contributos dos parceiros sociais, refira-se que no âmbito desta directriz (e também a directriz 1), a CAP aderiu ao programa Rede Social, iniciativa da Câmara Municipal de Almeirim, que tem como principal objectivo a eliminação da pobreza e exclusão social na sua área territorial de actuação. Para tal, a CAP integrou o seu Centro de Formação Agrícola daquela localidade nesta parceria. Na sequência da elaboração de um diagnóstico e da elaboração de um plano de acção, fomentar-se-á o desenvolvimento social, promovendo a cooperação entre as várias estruturas participantes.

Por sua vez, a CGTP-IN participa em dois projectos da iniciativa EQUAL, a saber o Projecto IODO, com o objectivo de aumentar a empregabilidade de pessoas com dificuldades de inserção, e o Projecto Intercultura Cidade, que procura, entre outros aspectos, facilitar o acesso ao mercado de trabalho a nível local. Enquanto que no primeiro as actividades dizem, sobretudo, respeito à realização de sessões temáticas acerca da problemática da integração social, o segundo abrange actividades como a sensibilização das estruturas sindicais e empresas no sentido da inserção dos públicos migrantes e para a interculturalidade.

**Planos das Regiões Autónomas****Plano Regional de Emprego para 2004**

## Quadro macroeconómico

A Região Autónoma da Madeira possui uma densidade populacional de 306,7 hab./km, de acordo com dados de 2001, acima da média do País (112,2 hab./km) e da União Europeia (116,8 hab./km).

A economia da Região assenta fundamentalmente na agricultura e no sector terciário, constituindo o turismo a maior fonte de receitas da economia madeirense.

Entre 2001 e 2003 o número de estabelecimentos com hoteleiros passou de 172 para 189 com uma capacidade de alojamento de 269 981 pessoas em 2003.

O PIB *per capita*, indicador privilegiado nas análises de desenvolvimento económico das regiões, revela que a RAM ultrapassou a média nacional a partir de 1997, sendo que em 2001 era 12 % superior ao PIB registado a nível nacional.

De acordo com os dados de 2001, a RAM apresenta um PIB *per capita*, por relação com a média europeia, de 78,4 %, num contexto de uma União Europeia de 15 países, e de 85 % numa União Europeia de 25 países.

O valor acrescentado bruto (VAB) por sectores de actividade, em 2001, registou um valor de 76,8 % no sector terciário, 20,3 % no secundário e 2,9 % no primário. Os ramos de actividade que mais contribuíram para o VAB da Região, em 2001, foram o comércio, as actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas e a Administração Pública, defesa e segurança social obrigatória.

A nível das actividades económicas continuam a prevalecer as actividades relacionadas com o sector do turismo, sector este de importância vital para a Região, concentrando um volume significativo de investimento e tendo um grande poder de emprego, bem como o sector das obras públicas e da construção civil.

A taxa de inflação foi de 3 % em 2003, existindo um decréscimo de 0,5 % relativamente ao ano de 2002 e de 0,6 % quando comparada com a taxa de inflação

do ano de 2001. A nível nacional aquela taxa registou um decréscimo de 1,1 % no mesmo período, passando para 3,3 %.

Quanto ao ganho médio regional, este tem vindo a crescer de forma sustentada, sendo já superior a 17 dos restantes 19 distritos ou regiões, sendo apenas ultrapassadas pelos distritos de Lisboa e Setúbal.

Em 1993, o ganho médio era de 87,3 % e, em 2001, o aumento já chegava aos 97,6 % em relação ao nacional. No último ano, com dados publicados, o ganho médio regional aumentou 5,1 %, face ao nível de inflação de 3,7 % no referido período. Esta evolução foi acompanhada, no mesmo ano, por um aumento de 3,1 % no número de empresas existentes e de mais de 7 % no número de trabalhadores ao serviço, o que confirma a dinâmica empresarial e de criação de emprego que se regista na Região.

O tecido empresarial madeirense caracteriza-se por um acentuado peso de empresas de pequena dimensão. De acordo com os quadros de pessoal de 2001, cerca de 78,5 % das empresas têm menos de 10 pessoas ao seu serviço, representando um peso de 27,7 % no emprego total.

Em termos globais existe um aumento do número de empresas na ordem dos 3,1 % face a 2000, ao qual não é alheio a dinâmica do sector de construção e obras públicas e do sector de serviços de apoio à colectividade, os quais representam mais de metade dos estabelecimentos da Região. Numa análise por concelhos, o Funchal, muito embora tenha diminuído a sua predominância, continua a deter o maior número de empresas, cerca de 59 % do total.

A população activa, segundo os valores médios de 2003, era de 116 241 indivíduos, verificando-se uma variação de mais 3 % no período de 2000-2003. A taxa de actividade também passou de 46,1 % em 2000 para 48 % em 2003, o que representa um acréscimo de 1,9 %, registando-se no último ano um acréscimo em ambos os géneros.

		MÉDIAS ANUAIS			
		2000	2001	2002	2003
<b>População Total (N.º)</b>					
	HM	240.025	240.099	240.757	242.378
	H	112.725	112.936	113.336	114.232
	M	127.300	127.163	127.421	128.146
<b>População activa (N.º)</b>					
	HM	110.608	110.407	114.742	116.241
	H	60.416	61.259	62.505	63.345
	M	50.192	49.148	52.237	52.896
<b>População empregada (N.º)</b>					
	HM	107.830	107.597	111.922	112.312
	H	59.115	59.976	61.265	61.942
	M	48.716	47.621	50.657	50.371
<b>Taxa de actividade (%)</b>					
	HM	46,1	46,0	47,7	48,0
	H	53,6	54,2	55,2	55,5
	M	39,4	38,6	41,0	41,3

FONTE: DREM -Estatísticas do Emprego da Região Autónoma da Madeira

Na população empregada por sectores de actividade constata-se que o sector terciário detém 64 % da população empregada, seguido do secundário com 26,4 % e do primário com 9,7 %.

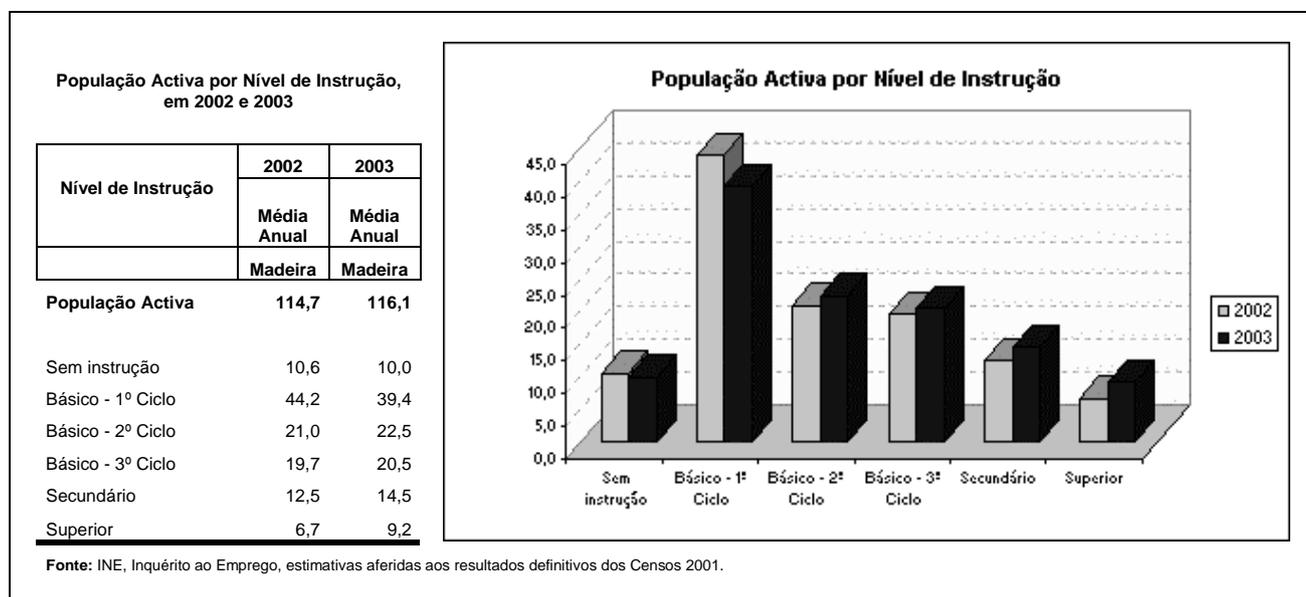
Para o 2.º trimestre de 2004, na população activa, verificou-se uma quebra de 0,5 % em termos homólogos e um acréscimo de 1,4 % relativamente ao trimestre

anterior. A taxa de actividade foi de 48,1 %, valor este inferior em 0,5 % à taxa do trimestre homólogo e superior em 0,7 % relativamente ao trimestre anterior. Por sua vez, a população empregada subiu 0,3 % face ao trimestre anterior, crescimento exclusivamente derivado ao aumento de mulheres empregadas (+ 0,8 %) e de 0,1 % face ao mês homólogo.

Emprego			Valor Trimestral					Variação (%)	
			2ºT-03	3ºT-03	4ºT-03	1ºT-04	2ºT-04	2ºT-04 Homóloga	Trimestral
<b>População Total</b>	(n.º)	HM	241 987	242 642	243 286	243 475	243 627	0,7	0,1
		H	114 021	114 380	114 727	114 836	114 911	0,8	0,1
<b>População Activa</b>	(n.º)	HM	117 691	117 206	115 728	115 522	117 108	-0,5	1,4
		H	63 698	64 127	63 520	62 840	62 949	-1,2	0,2
<b>População Empregada</b>	(n.º)	HM	113 586	113 217	111 477	112 241	113 970	0,3	1,5
		H	62 196	62 515	61 827	61 623	61 290	-1,5	-0,5
<b>Emprego por Sector de Actividade</b>									
	Primário	(n.º)	11 186	10 402	9 995	10 220	10 605	-5,2	3,8
	Secundário	(n.º)	30 956	29 458	28 662	28 460	29 267	-5,5	2,8
	Terciário	(n.º)	71 444	73 358	72 820	73 561	74 097	3,7	0,7
<b>População Desempregada</b>	(n.º)	HM	4 105	3 989	4 251	3 280	3 138	-23,6	-4,3
<b>Taxa de Actividade</b>	(%)	HM	48,6	48,3	47,6	47,4	48,1	-	-
		H	55,9	56,1	55,4	54,7	54,8	-	-
<b>Taxa de Desemprego</b>	(%)	HM	3,5	3,4	3,7	2,8	2,7	-	-

Fonte: Direcção Regional de Estatística da Madeira

Quanto ao nível habilitações da população activa verificamos que existiu uma evolução favorável entre 2002 e 2003, com um decréscimo na população com um nível de ensino equivalente ao 1.º ciclo e sem instrução na ordem dos 4,4 % e um acréscimo em todos os outros.



No que concerne à caracterização dos trabalhadores por conta de outrem, e de acordo com os dados do quadros de pessoal de 2001, constatamos que existe uma diminuição em 2 % do peso dos trabalhadores com nível de habilitações inferior ao 1.º ciclo e um acréscimo em todos os outros níveis, face ao ano de 2000. Realce-se o aumento de 1,2 %, relativamente aos trabalhadores por conta de outrem com o ensino secundário.

A taxa de emprego na Região para o ano de 2003 foi de 66,4 % o que representa um acréscimo de 1,3 % face a 2002. A comparação com a taxa europeia permite verificar que a Região tem um resultado acima da média da União Europeia, que se situava nos 63 %. No 1.º trimestre de 2004, a taxa de emprego era de 66,1 %, mais 0,4 % que no período homólogo. Espera-se assim que seja atingida, em 2005, a meta estipulada nos objectivos da Cimeira de Lisboa, de 67 %.

A RAM, ao longo dos últimos anos, tem tido baixos índices de desemprego, confirmados por uma taxa média anual de 3,3 % no ano de 2003 e uma descida para 2,7 % no 2.º trimestre de 2004, o que consubstancia

uma situação técnica de pleno emprego. O valor da taxa de desemprego é inferior a 0,1 % face ao trimestre anterior. Apesar dos constrangimentos que a Região se depara, esta consegue absorver a oferta de emprego existente, tendo uma taxa de desemprego inferior à nacional, que se situou nos 6,3 %, e à da União Europeia de 15 países, que registou uma taxa de 8,1 %, e à União Europeia de 25 países com uma taxa de 9,1 %.

Directriz 1 — Medidas activas e preventivas dirigidas aos desempregados e aos inactivos

No seguimento das dificuldades económicas que se fizeram sentir no decorrer do ano de 2003, a situação económica da maioria dos países europeus atravessou um período menos favorável, com reflexos directos nas taxas de desemprego. A taxa de desemprego registada nesse período, na Região, atingiu o valor de 3,4 %, verificando-se também um aumento, não só na taxa nacional com o valor de 6,4 %, como também na taxa europeia com 8 %.

Após este período, e com a evolução favorável das economias, reflectindo-se na criação de novos empregos, a taxa de emprego do 1.º semestre de 2004 na Região espelhou a tendência positiva que se vinha observando nestes últimos quatro anos anteriores a 2003, situando-se nos 2,7 %, com uma variação de - 0,8 % em comparação com 2003. Comparativamente à taxa de desemprego registada a nível nacional, de 6,3 %, a redução percentual verificada foi superior. A nível europeu registaram-se taxas na ordem de 8,1 % para a União Europeia de 15 países e de 9,1 % para a União Europeia de 25 países, no período, o que se traduziu num aumento de 0,1 % comparativamente à Região.

No que concerne ao desemprego registado, no 1.º semestre de 2004, verificou-se uma redução do número de desempregados inscritos no Centro Regional de Emprego (5788), comparativamente ao ano de 2003, na ordem dos 1,2 %, representando uma quebra de 70 desempregados.

Por sexos, neste período, verifica-se que as mulheres detêm o maior volume de desemprego registado com um total de 3694.

Quanto ao grau de habilitações literárias verifica-se que 63 % dos indivíduos à procura de emprego possuem como habilitação máxima o 1.º e 2.º ciclos do ensino básico, o que, por vezes, dificulta a tarefa da sua integração no mercado de trabalho.

Por grupos etários continua a observar-se que a maioria dos desempregados pertence ao grupo dos adultos (idades iguais ou superiores a 25 anos) atingindo um total de 4624 indivíduos. Em relação aos jovens, a sua evolução foi mais favorável, tendo-se registado uma diminuição na ordem dos 7,7 %.

No que se refere aos desempregados de longa duração denota-se um ligeiro aumento de 8,7 % relativamente ao ano de 2003.

Como forma de intensificar o trabalho desenvolvido pelo Centro Regional de Emprego no apoio aos desempregados inscritos perspectivava-se a elaboração e implementação de duas metodologias de abordagem precoce ao desemprego dos jovens e de acompanhamento individual aos adultos, metodologia OrientaJovem e metodologia Guia respectivamente, no ano de 2004. No entanto, algumas questões técnicas associadas à sua implementação diferiram a sua aplicação para o ano de 2005, pelo que se espera que estas metodologias assumam um papel imprescindível no apoio aos jovens e aos adultos desempregados.

As experiências profissionais dirigidas aos desempregados à procura de emprego, inscrevem-se num conjunto de medidas de promoção de emprego, desenvolvidas pelo Instituto Regional de Emprego, que visam que os seus participantes ganhem a consciência das competências pessoais, sociais e profissionais que o mercado de trabalho exige daqueles que procuram emprego, para que possam reflectir e procurar adequar/aperfeiçoar essas competências.

Nesta lógica, as medidas de emprego desenvolvidas são classificadas em função das seguintes tipologias:

*Medidas de apoio à criação do próprio emprego/empresas e de apoio à contratação.* — Estas medidas procuram apoiar desempregados, detentores de espírito empresarial, na implementação e desenvolvimento do seu projecto de emprego, através da concessão de apoios financeiros, quer sob a forma individual quer sob a forma de empresa.

Para aquelas empresas já constituídas, que na sequência de investimentos recentes necessitam de novos trabalhadores, também podem beneficiar de apoio finan-

ceiro à sua contratação. No ano de 2003, foram criados 141 postos de trabalho e 12 empresas, com recurso às medidas «Apoio à criação do próprio emprego, iniciativas locais de emprego, criação do próprio emprego para beneficiários das prestações de desemprego e apoio à contratação».

*Programas ocupacionais.* — Estas medidas visam proporcionar aos desempregados uma ocupação social útil, evitando a tendência para a desmotivação e afastamento prolongado do mercado de trabalho. Nesta lógica, participaram, no ano de 2003, cerca de 732 participantes, no âmbito das medidas «Programa ocupacional de desempregados» e «Programa ocupacional de trabalhadores subsidiados».

*Programas com componente formação.* — Destinada a dois tipos de públicos distintos, um dirigido a desempregados detentores de níveis de formação intermédios e ou superiores e outro dirigido a desempregados sem qualquer nível de qualificação, estas medidas permitem possibilitar uma maior articulação entre a saída do sistema educativo/formativo e a inserção no mundo do trabalho e ou complementar e aperfeiçoar competências sócio-profissionais, através da frequência de um estágio em contexto de trabalho. Foram abrangidos 597 participantes, em 2003, ao abrigo das medidas «Formação», «Emprego» e «Estágios profissionais».

*Estruturas de apoio ao emprego.* — Criadas com o objectivo de apelar a participação de entidades privadas sem fins lucrativos, que se movem na esfera do desenvolvimento social, no apoio aos jovens e desempregados, dos concelhos onde são criadas, a nível de informação, orientação profissional e apoio em experiências no mundo do trabalho, através da criação de clubes de emprego. Em 2003 estavam em funcionamento 21 clubes de emprego.

*Programas para desfavorecidos face ao mercado de emprego.* — Trata-se de um conjunto de medidas criadas com o intuito de participar na luta contra a exclusão social, tentando promover a igualdade de oportunidades e de participação numa sociedade com melhor qualidade e mais coesa. Neste sentido, e na tentativa de recuperar os toxicodependentes para a sociedade e, consequentemente para o mercado de trabalho, foi criada a medida «Vida e trabalho», que no 1.º semestre de 2004 acolheu sete participantes em experiências profissionais.

A medida «Empresas de inserção», criadas com o objectivo de desenvolver o potencial da economia social na criação de emprego, através do desenvolvimento de actividades não satisfeitas pelo normal funcionamento do mercado de emprego, para pessoas em situação de desfavorecimento face ao mercado de emprego, proporcionando-lhes formação e experiência profissional. Criada em 2004, esta medida já conta com a participação de 15 participantes.

Do conjunto de medidas de promoção de emprego, saliente-se os estágios profissionais, enquanto medida que permite o combate ao desemprego qualificado, que desde 2000 tem tido um acréscimo significativo de participantes e uma elevada taxa de empregabilidade pós-estágio.

As acções desenvolvidas em torno da participação de jovens e adultos em acções de formação, para além de estarem conjugadas com a directriz 4, revestem-se de uma preocupação no sentido de conferir aos jovens, afastados do sistema escolar sem as devidas habilitações, uma oportunidade de obterem não só uma habilitação escolar como também uma qualificação profissional. Participaram nestas formações, em 2003, cerca de 950 jovens.

Relativamente aos adultos a preocupação centra-se em facilitar a sua reinserção no mercado de trabalho, através de qualificação de base e reconversão. Contou com a participação de 119 adultos.

#### Directriz 2 — Criação de emprego e espírito empresarial

Em 2003, no que respeita à distribuição do emprego por sectores de actividade verificamos que o sector terciário ocupa cerca de 64 % do total do emprego, seguido do secundário com 26,4 % e do primário com 9,7 %.

A nível da estrutura dos sectores, os ramos com maior peso no total do emprego verificaram-se no sector terciário, com destaque para os ramos do comércio com 13,3 %, hotéis e restaurantes com 11 % e na Administração Pública com 9,8 %. No sector secundário, a construção surgiu como o ramo com maior peso, 17,8 %, seguido das indústrias transformadoras com 7,8 %. No sector primário, a agricultura, silvicultura e pescas atingiram os 8,8 % do total do emprego.

No 2.º trimestre de 2004, o sector dos serviços regista, quando comparado com o trimestre homólogo, um aumento de 3,7 %, mantendo a mesma divisão do emprego pelos seus diferentes ramos, quando comparado com o ano de 2003.

A RAM, na sequência do que tem vindo a ser constatado, continua a apostar na competitividade, inovação e modernização do seu tecido empresarial através da criação de um clima de dinamismo empresarial, capaz de proporcionar condições favoráveis ao investimento, à modernização e à criação de empresas e emprego.

No desenvolvimento económico da Região, importa salientar o papel das sociedades de desenvolvimento, que funcionam como instrumentos de criação de pólos de desenvolvimento em áreas geográficas distintas na Região. Estão já criadas as Sociedades de Desenvolvimento do Porto Santo, Ponta Oeste, Norte e Metropolitana previstas. As acções por estas desenvolvidas passam pela construção e promoção de infra-estruturas, maximização das potencialidades da área geográfica de actuação, divulgação de oportunidades locais de negócio e dos agentes económicos. É a concretização destes objectivos que permite a fixação da população, através de criação de novos postos de trabalho, dotando ainda mais os concelhos envolvidos nas acções de condições atractivas ao investimento.

Os parques empresariais são outro instrumento que permite a captação de novos investimentos nos concelhos onde ficarão instalados, promovendo também a fixação das populações. Actualmente estão concluídos sete parques empresariais, estando três em execução, num total de 272 lotes, prevendo-se a criação/manutenção de 3000 postos de trabalho no global até 2006.

Ao nível das medidas de fomento de emprego, foram efectivadas alterações de base ao programa Iniciativas Locais de Emprego, cujo objectivo é permitir o desenvolvimento local de iniciativas empresariais, tornando-o mais atractivo financeiramente. Como resultado imediato o número de postos previstos (30) foram ultrapassados em 93 % em 2003 e 183 % até ao 2.º trimestre de 2004.

Foram ainda intensificados os incentivos ao investimento privado, contribuindo para a consolidação da economia regional, nomeadamente através do Sistema de Incentivos a Pequenos Projectos Empresariais (SIPPE), que visa a expansão e modernização de PME, tendo atingido resultados qualitativos no que se refere à contribuição para o reforço da capacidade técnica e tecnológica e da modernização das estruturas físicas, através da criação de micro ou pequenas empresas,

visando a melhoria da sua competitividade e produtividade.

No âmbito deste programa foram aprovados, até Junho de 2004, 658 projectos, dos quais 154 correspondem ao ano de 2003. Estes 154 projectos também possibilitaram a criação de 229 postos de trabalho. Este Sistema de Incentivos foi recentemente revisto, no sentido de abranger mais projectos e ajustar os critérios de selecção ao tecido empresarial regional.

Está previsto como uma das vias alternativas de financiamento de projectos de investimento a implementação da sociedade de capital semente.

Visando a simplificação e redução dos encargos administrativos com a criação de novas empresas, foi criado o Centro de Formalidades de Empresas. Este Centro iniciou funções em Abril de 2004, adoptando um modelo de funcionamento idêntico ao dos congéneres do continente, numa lógica de proximidade e de descentralização dos serviços de atendimento ao público e de apoio ao sector empresarial. Desde a sua abertura, e até Junho deste ano, foram registadas 70 empresas, cujo tempo médio de constituição ronda os 10,78 dias.

No âmbito do desenvolvimento sustentado, cabe ainda fazer referência ao importante papel assumido pelo Centro Internacional de Negócios no reconhecimento e internacionalização da economia madeirense. Em 2003 registaram-se 20 novas empresas que assumiram, além de outras, a obrigação de criar postos de trabalho.

Procurando responder aos desafios lançados pela sociedade de informação, diferentes organismos, nomeadamente a Universidade da Madeira, o Centro de Ciência e Tecnologia da Madeira (CITMA), o Madeira Tecnopólo, S. A., o Centro de Empresas e Inovação da Madeira, conscientes de que o investimento em capital humano e a aprendizagem ao longo da vida são a sua força motriz, contribuem para a criação de condições de proliferação de actividades empresariais inovadoras.

De destacar o trabalho desenvolvido pelo Madeira Tecnopólo através dos projectos Programa Regional de Inovação da Madeira (PRAI-Madeira) e o Programa Madeira Digital.

O projecto PRAI-Madeira tem como objecto dotar a Região Autónoma da Madeira (RAM) de uma estratégia regional de inovação e desenvolvimento sustentável coerente e de um programa de acções que permita uma melhor valorização dos recursos e aproveitamento das oportunidades decorrentes da realidade regional. Apesar das fraquezas e restrições, que naturalmente advêm do facto de ser uma região insular/ultraperiférica, vários projectos já se encontram em implementação.

O Programa Madeira Digital, aprovado em 2003, associado à sociedade do conhecimento e da inovação, financia a execução de medidas estruturantes e de medidas abertas que contribuam para a evolução dos hábitos e dos comportamentos dos cidadãos, das instituições ao nível da sociedade de informação, possibilitando a criação de bases capazes de preparar a RAM na transição para uma economia baseada no conhecimento.

A nível de execução das medidas estruturantes, estas já estão todas em funcionamento e operam nas áreas do sistema de informação e gestão de recursos turísticos, promoção da administração digital, valorização de recursos humanos e combate à info-exclusão, integração e funcionalidade dos serviços de saúde e exploração sustentada de recursos naturais, não existindo desvios significativos relativamente aos prazos de execução previstos. Existem um total de 35 projectos nas medidas estruturantes e 15 em fase de candidatura nas medidas abertas, com um orçamento total de 27 milhões de euros.

Refira-se ainda o papel do Centro de Empresas e Inovação da Madeira (CEIM) no apoio à concretização e transposição para o tecido empresarial das empresas da pesquisa e desenvolvimento efectuadas por diversos organismos.

Com o objectivo de minimizar o esforço para a obtenção do capital necessário ao arranque de projectos orientados para a componente inovação que se traduzam na criação e modernização de pequenas e médias empresas regionais está em curso o programa Prémio Madeira de Inovação Empresarial. O prémio é atribuído sob a forma de serviços de assistência técnica correspondente a € 15 000 por projecto.

Foram aprovados, em 2003, três projectos que permitiram a criação de oito postos de trabalho. Actualmente, estas três «ideias inovadoras» estão constituídas sob a forma de sociedade e estão a desenvolver o seu objecto social, usufruindo da mais-valia do prémio obtido.

No horizonte temporal 2004-2006, estão previstas três atribuições do Prémio Madeira e Inovação Empresarial, correspondendo a nove empresas/projectos contemplados (três por cada atribuição).

Para além do Prémio Madeira Inovação Empresarial estão em curso diversos projectos que operam com os mesmos objectivos:

O GAPI Madeira resultante da 2.<sup>a</sup> fase de uma candidatura submetida ao POE pelo INPI — Instituto Nacional da Propriedade Industrial e de uma parceria estabelecida entre o MT — Madeira Tecnopólo, S. A., e o CEIM — Centro de Empresas e Inovação da Madeira, L.<sup>da</sup> Os GAPI — gabinetes de apoio à promoção da propriedade industrial — são pequenas estruturas vocacionadas para a prestação de informações e dinamização de acções de promoção da propriedade industrial;

O projecto INTRACK visa promover uma política regional comum que sustente uma economia do conhecimento e que garanta o apoio dos agentes de mercado e das autoridades locais, das regiões Canárias, Madeira, Creta e Sicília;

O Projecto B@N traduzido na execução de um portal, dividido em três plataformas — telemática, empresarial e de formação —, destina-se a apoiar a inovação e o desenvolvimento tecnológico do tecido empresarial, com o objectivo de potenciar e aglutinar as actividades e serviços de I+D+I+E (investigação, desenvolvimento, inovação e empreendedorismo) das regiões dos Açores, Madeira e Canárias.

O Centro de Investigação e Tecnologia da Madeira (CITMA), através da concessão de bolsas individuais para a realização de mestrados, doutoramentos, pós-graduações, bem como a atribuição de bolsas de curta duração para estagiários e participação em congressos, entre outras actividades, procura promover competências altamente qualificantes em áreas de formação estratégica de actividades de I&D.

As acções desencadeadas no ano 2003 permitiram a participação de 299 pessoas, tendo sido aprovadas no 1.º semestre deste ano 263 candidaturas individuais.

Está previsto, ainda no âmbito deste organismo, a criação de um observatório de ciência, tecnologia e inovação.

O empreendedorismo constitui-se como um conjunto de comportamentos e de hábitos que podem ser adquiridos, praticados e reforçados nos indivíduos, ao sub-

metê-los a um programa de capacitação adequado de forma a torná-los capazes de gerir e aproveitar oportunidades, melhorar processos e inventar negócios. O crescimento e o desenvolvimento sustentado assenta também na promoção do empreendedorismo, assim os serviços governamentais da Região, em parceria com outros parceiros sociais, participam num conjunto de acções e iniciativas, que irão contribuir para sensibilizar, motivar e despertar a população para o empreendedorismo.

A nível do trabalho efectuado pela Associação de Jovens Empreendedores da Madeira (AJEM), no sentido de fomentar o espírito empresarial de potenciais investidores, foi delineado um conjunto de projectos, entre os quais realce-se:

A Bolsa de Empreendedores e de Investidores, em cooperação com o Instituto de Desenvolvimento Empresarial (IDE), que visa facilitar o contacto entre empreendedores e investidores, permitindo a sua associação, com vista ao fortalecimento do espírito de empresa e de contribuição para a renovação do tecido empresarial;

O Projecto Clube dos Empreendedores pretende institucionalizar prémios anuais que potenciem e premeiem os empreendedores da RAM, que apresentem os projectos mais inovadores;

O Projecto CEL — Cooperar, Empreender e Liderar, no âmbito do INTERREG III B — Espaço Madeira-Açores-Canárias — em parceria também com a Secretaria Regional de Educação, prevê dinamizar uma série de iniciativas de fomento do empreendedorismo, em particular junto aos estabelecimentos de ensino na Madeira, Açores e Canárias, para além de alcançar a cooperação de jovens empresários entre associados da AJEM e das associações congéneres dos Açores e das Canárias.

Ainda no âmbito do fomento do empreendedorismo, a Associação Comercial e Industrial do Funchal ACIF/CCIM desenvolveu no âmbito desta directriz um projecto denominado «Empreendedores do futuro» relacionado com a promoção do espírito empresarial, através do estímulo e apoio à criação e desenvolvimento de novas ideias e de novas empresas.

Quanto à taxa de imposto sobre o rendimento das pessoas colectivas, no ano de 2003, não se verificaram quaisquer alterações face à taxa de IRC praticada em 2002. Perspectiva-se, contudo, uma redução da taxa de IRC em 2004 de 27 % para 22,5 %.

Directriz 3 — Fazer face à mudança e promover a adaptabilidade no trabalho

O novo Código do Trabalho, aprovado em Novembro de 2003, permitiu uma nova dinâmica ao mercado de trabalho português, através de uma melhor flexibilidade/adaptabilidade às novas necessidades da organização do trabalho e ao reforço da produtividade e da competitividade da economia.

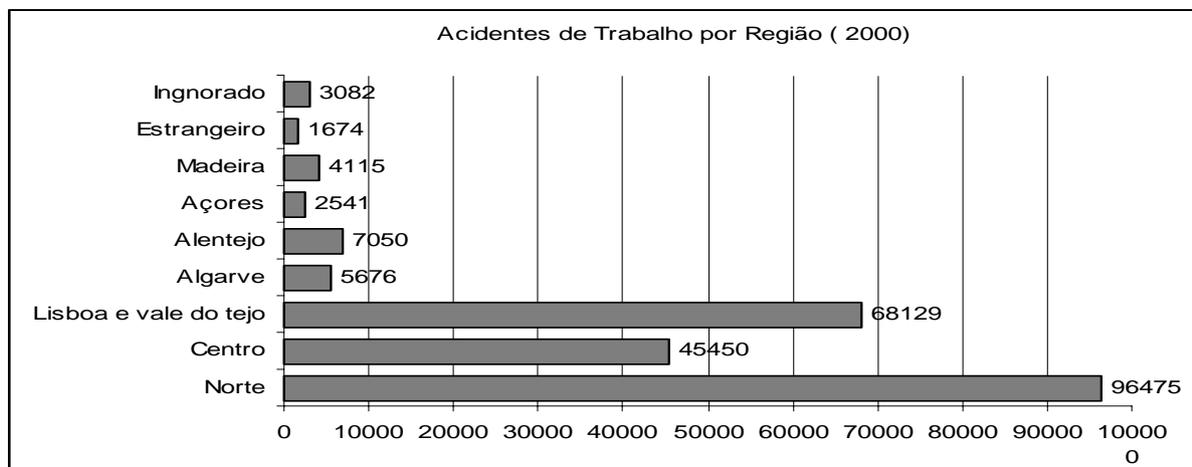
Considerando a necessidade de manter a capacidade de intervenção nas negociações laborais, por parte da RAM, foi efectuada a adaptação do novo Código do Trabalho, já no 1.º trimestre de 2004, através do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de forma a garantir as especificidades e competências do modelo sócio-económico regional, salvaguardando uma linha de desenvolvimento assente na estabilidade, confiança e diálogo social. A adaptação à Região, atendendo às competências próprias e às particularidades regionais contemplou entre outras a admissibilidade da emissão de

regulamentos de extensão, de regulamentos de condições mínimas e acréscimo à retribuição mínima.

A regulamentação colectiva de trabalho, de acordo com dados de 2001, possibilitou que cerca de 97 % dos trabalhadores por conta de outrem fossem abrangidos por contratação colectiva. Saliente-se que os instrumentos de regulamentação exclusivos regionais, sujeitos a actualizações anuais, representam 35 % do total dos ins-

trumentos aplicados na Região, e envolvem 80 % dos trabalhadores da Região.

A sinistralidade laboral apresenta na Madeira indicadores mais favoráveis e menos gravosos que a nível nacional. Dados comparativos de 2000, indiciam que os acidentes de trabalho na Região representam 1,8 % (4115 acidentes) do total de acidentes de trabalho a nível nacional (234 192 acidentes).



Fonte: DGERT — Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho.

Com base nos últimos dados tratados na Região, acerca da sinistralidade laboral, apurou-se que aconteceram 3513 acidentes nos locais de trabalho, o que expressa um decréscimo de 14,6 % relativamente ao ano de 2000. Cerca de 1114 desses acidentes de trabalho ocorreram no sector da construção civil. Outras áreas onde se denota uma maior propensão para os acidentes de trabalho são na área de comércio por grosso e reparação de automóveis, e também no sector das indústrias transformadoras.

Reduzindo a caracterização dos acidentes de trabalho a grupos profissionais, constata-se que os operários e os trabalhadores similares sofreram 42 % dos acidentes, seguindo-se os trabalhadores não qualificados com 22,7 %.

Embora a Região apresente indicadores favoráveis em relação à sinistralidade laboral, este cenário deve ser um estímulo para continuar a desenvolver e implementar medidas que melhorem as condições de saúde, segurança e higiene no trabalho na Região, actuando de maneira preventiva e pró-activa no combate da sinistralidade laboral.

Em termos de acções inspectivas neste âmbito foram, ao longo de 2003, efectuadas 2263 acções e detectadas 92 irregularidades.

No que concerne as boas práticas na área da higiene e segurança no trabalho, no decurso de 2003, foram realizadas acções de sensibilização sobre a importância de as empresas/serviços adaptarem as suas organizações à actual conjuntura económica e quais os meios que podem aceder, abrangendo cerca de 800 trabalhadores e 340 empresas/serviços e 202 alunos de várias escolas. Já no 1.º semestre de 2004 foram desenvolvidas quatro acções para cerca de 600 trabalhadores e 300 empresas ou serviços.

Na continuidade do esforço desenvolvido em sensibilizar e preparar os quadros das empresas para o adoptar/adaptar as suas organizações às exigências que uma efectiva higiene e segurança no trabalho exige, está em curso uma pós-graduação nessa temática, que abrange cerca de 25 pessoas. Na tentativa de reforçar as acções de sensibilização promovidas, a Direcção Regional de

Formação Profissional prevê iniciar uma acção destinada a jovens com idade inferior a 21 anos, com o objectivo de dotar a Região com técnicos nesta área.

Prevê-se nos próximos anos a continuação de acções de prevenção de forma a preparar as pessoas para que, com atitudes construtivas, adoptem a prevenção de acidentes como meta permanente de autoprotecção social e laboral. Para além das acções de sensibilização e de divulgação, sobre esta matéria, serão reforçadas as acções fiscalizadoras nas empresas que iniciam desrespeito pelas regras de prevenção dos riscos profissionais.

No que respeita ao acesso dos trabalhadores de mais baixas qualificações à formação, e ainda que associado à temática da aprendizagem ao longo da vida consubstanciada na directriz 4, verificou-se que cerca de 8995 pessoas frequentaram acções de formação contínua, no ano de 2003, em que pelo menos 34 % dos participantes detinham níveis de habilitação inferiores ao ensino secundário.

Em termos de transparência de oportunidades de emprego e de modo a permitir um fácil e imediato acesso a essas oportunidades, o Instituto Regional de Emprego disponibiliza ofertas de emprego e candidaturas a emprego, bem como informação sobre todas as medidas activas de emprego através do *site* do emprego, consultado via Internet.

Por sua vez a Rede EURES, relançada em 2003, permite também melhorar os desajustamentos regionais através da mobilidade no espaço europeu. Em termos de movimentação dos trabalhadores dentro do espaço da União Europeia, até Junho de 2004 foram recebidas 57 candidaturas de cidadãos europeus para ofertas de emprego e apresentadas 468 candidaturas regionais a ofertas de emprego, efectuando-se 75 colocações e concretizando a contratação de cinco trabalhadores europeus.

No programa de governo aprovado para o triénio de 2005-2008, está prevista a continuidade do desenvolvimento de acções que permitam orientar a política laboral, no respeito e valorização do trabalho e prosseguir acções que contribuam para uma redução da sinis-

tralidade por forma a se alcançar as metas mais próximas das orientações apresentadas na estratégia europeia do emprego, e a criação de um serviço regional de conciliação e arbitragem no trabalho de composição tripartida para resolução dos conflitos individuais.

Directriz 4 — Promover o desenvolvimento do capital humano e aprendizagem ao longo da vida

Conjugado com os trabalhos desenvolvidos na directriz 7 a nível da redução do insucesso e abandono escolar, assiste-se à delimitação e implementação de um sistema educativo que a partir de uma determinada geração proporciona à sociedade jovens com competências educacionais e profissionais adequados às exigências do mercado de trabalho, os quais com a apropriada formação contínua ao longo da vida não terão grandes dificuldades, na presença de conjunturas económicas favoráveis, em aceder a novos e ou melhores empregos.

Para as gerações que não podem beneficiar deste novo sistema educativo, existem respostas que se vislumbram em ofertas adequadas de educação e formação:

Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, em funcionamento desde Setembro deste ano, vai permitir a todas as pessoas com mais de 18 anos e sem a escolaridade mínima, através de um reconhecimento e certificação das competências e conhecimentos adquiridos nos seus percursos pessoais e profissionais, obterem uma equivalência à escolaridade mínima, ou até mais, em função de uma avaliação prévia desses conhecimentos;

Cursos de educação e formação de adultos, que surgem como resposta às necessidades manifestadas por um estrato da população que por limitações de idade e de habilitações não reúnem as condições de acesso aos demais cursos profissionais qualificantes. Estes cursos, para além de habilitar os formandos com uma qualificação profissional de nível II, conferem uma equivalência ao 3.º ciclo do ensino básico.

O 1.º curso de educação de formação de adultos iniciou-se em Novembro de 2003, na área de formação de cabeleireiro, com uma duração total de duas mil duzentas e oitenta e quatro horas, abrangendo 16 formandos. A depender do sucesso desta iniciativa serão promovidos novos cursos noutras áreas;

Formas diversificadas de ofertas formativas que potenciam a empregabilidade destinadas a jovens com o ensino secundário concluído ou pessoas que, já se encontrando no mercado de trabalho ou à procura de emprego, manifestam claros desajustamentos entre as competências detidas e as competências exigidas pelo mercado de trabalho. A formação disponível, que se apresenta sob a forma de ensino recorrente, formação profissional de activos, 13.º ano profissionalizante, formação de formadores aliadas às acções de formação para adultos desempregados e jovens consignadas na directriz 1, procuram eliminar o espectro da obsolescência dos conhecimentos e competências sociais, pessoais e profissionais, dignificando não só a pessoa como mantendo/recuperando para a sociedade trabalhadores que ainda muito têm a contribuir para a produção de riqueza e de novos empregos. Em média, estas acções de formação abrangeram cerca de 15 733 participantes. Convém, igualmente, não esquecer os contributos resultantes

da formação profissional promovida por empresas de formação privadas e por algumas, ainda que poucas, empresas privadas que promovem formação para os seus trabalhadores.

Com o objectivo de fomentar a formação contínua dos trabalhadores, além de consciencializar as empresas da necessidade e responsabilidade de incrementar a produtividade e a competitividade aliada ao desenvolvimento das qualificações dos funcionários necessárias ao desempenho das suas funções, o novo Código do Trabalho prevê a obrigatoriedade dos empregadores dispor de planos de formação, elaborados com base no levantamento das necessidades de qualificação dos seus trabalhadores, e de os colocar em prática. Nos casos em que as entidades empregadoras revelem indisponibilidade para assegurar as formações, os próprios trabalhadores podem utilizar o crédito de horas correspondente ao número de horas de formação contínua anuais para a frequência de acções de formação, desde que estejam enquadradas na actividade prestada ou que englobem as temáticas previstas no diploma.

De referir que a formação contínua de activos deve abranger 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo.

Procurando garantir uma qualificação inicial aos jovens menores, que iniciam a sua vida activa, sem serem detentores da escolaridade obrigatória ou qualificação profissional, o Código do Trabalho, também obriga os empregadores a assegurarem que esses jovens frequentem modalidades de educação e ou formação que confirmem pelo menos uma ou todas as habilitações em falta.

No seguimento da política assumida na proliferação do acesso às tecnologias de informação e comunicação, estão a ser implementados vários projectos assentes na expansão do conhecimento e utilização das novas tecnologias, permitindo:

Disponibilização de espaços públicos com acesso gratuito a equipamento informático com ligação à Internet, no âmbito do projecto «Um computador para todos». Estes Esp@çoNet são equipados com seis computadores e quatro impressoras, estando já instalados 64 dos 73 espaços previstos a serem criados até 2006;

Atribuição de 4000 dos 10 000 computadores previstos, ao abrigo do projecto «Uma família, um computador», destinado a evitar o afastamento das novas tecnologias das famílias mais carenciadas;

Obrigatoriedade de duas disciplinas de informática, aplicações informáticas e as novas tecnologias, aos alunos a frequentar o 3.º ciclo do ensino básico e aos alunos do secundário;

Abertura de uma linha de financiamento para equipar 4200 escolas do ensino pré-escolar com computadores e *software* educativo e de outra linha de financiamento destinada a dotar bibliotecas, ludotecas, museus e arquivos municipais de Internet de banda larga;

O projecto Rede Escolar Integrada Século XXI, designado por REI XXI, na vertente escolar, pretende facultar aos alunos e professores o acesso a serviços telemáticos no âmbito da Intranet, Extranet e Internet, nomeadamente correio electrónico, grupos de discussão, *world wide web* (www), conversação *online*, videoconferência, voz sobre IP, *e-learning*, base de dados de informação, entre outros. Na sua vertente administrativa, a REI XXI visa permitir às escolas e

aos organismos tutelados pela Secretaria Regional de Educação a ligação, de uma forma totalmente segura, das suas redes administrativas e facultar o acesso aos serviços telemáticos disponibilizados na rede. Pretende ainda criar condições tecnológicas tendo em vista a integração dos diversos sistemas de informação existentes e a desenvolver no âmbito do *e-government* na Secretaria Regional de Educação.

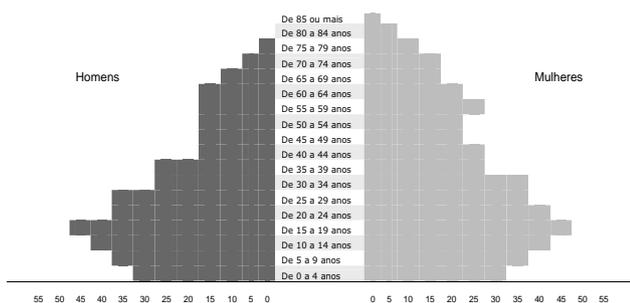
Espera-se que até 2005 estejam criadas as infra-estruturas de banda larga, que permitam a ligação das administrações públicas e as escolas em banda larga de uma forma totalmente segura.

Directriz 5 — Aumentar a oferta de mão-de-obra e promover o envelhecimento activo

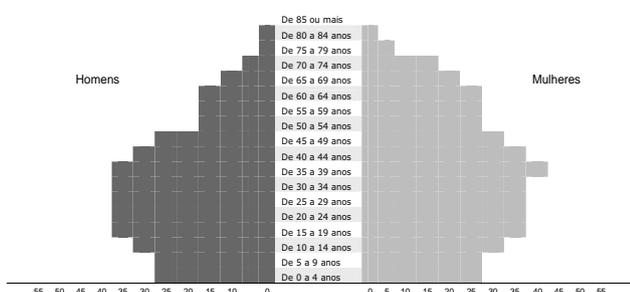
A melhoria das condições sócio-económicas, o aumento da esperança média de vida e a redução da natalidade são as principais razões para um aumento da população mais velha, que se faz sentir em todos os países desenvolvidos. O fenómeno do envelhecimento da população pode ter como consequência uma redução da força de trabalho. Ainda que este envelhecimento também conduza a uma possível pressão sobre os regimes públicos de pensões, não pode ser apenas encarado como uma questão de segurança social, já que deve ser olhado num contexto global das políticas de desenvolvimento e económicas. Daqui resulta que o envelhecimento activo é um dos grandes desafios para os próximos decénios: trabalhar até mais tarde e em boas condições físicas. Assim a estratégia europeia de emprego delineou atingir 50 % da taxa de emprego em todos os Estados membros, até 2010, para as pessoas do grupo etário dos 55 aos 64 anos.

A população residente na Região, de acordo com os Censos 2001, apresentou um decréscimo de 3,3 %, face ao ano de 1991. Os dados, segundo a estrutura etária efectuada nos Censos de 1991 e 2001, indicam uma redução de 17 % do número de residentes entre os 14 e os 25 anos e de 24,4 % para o grupo etário abaixo dos 14 anos.

Pirâmide Etária - Censos 1991



Pirâmide Etária - Censos 2001



Por sua vez, não só o grupo etário com mais de 65 anos sofreu um acréscimo na ordem dos 14,1 % como também o grupo etário das pessoas com idades compreendidas entre os 25 e 64 anos na ordem dos 9,1 %; evidencia-se, desta forma, um duplo envelhecimento da população traduzido numa acentuação da diminuição da população jovem na base e um incremento da população idosa no topo da pirâmide.

O índice de envelhecimento da população, em 2001, ou seja a relação entre a população adulta e a população jovem (com menos de 15 anos), foi de 71,7 %, o que significa um aumento de 24,5 % relativamente ao ano de 1991.

Apesar da situação de envelhecimento se fazer sentir em todas as regiões de Portugal, refira-se que a RAM a par com a Região Autónoma dos Açores apresentam uma estrutura comparativamente mais rejuvenescida do que as restantes regiões.

Considerando que o envelhecimento activo tem reflexo ao nível da economia e das infra-estruturas de apoio, tem existido um envolvimento activo, dos sectores governamentais da RAM, para a sensibilização desta problemática, sendo que se pretende o reforço quer através de incentivos a contratação dos mais velhos quer através de campanhas de sensibilização e ainda de promoção dos mais velhos à formação e à educação.

Os regulamentos e medidas activas a implementar, bem como as alterações à legislação dos programas de emprego, têm tido a preocupação de incentivar a contratação dos indivíduos com mais de 45 anos, majorando os incentivos financeiros. Em termos de participação dos trabalhadores mais velhos na formação contínua ela ainda é pouco expressiva, 273 pessoas, o que representa 3 % do total de participantes no ano de 2003, contudo prevê-se um aumento da participação destes trabalhadores nos próximos anos.

Sensibilizar a opinião pública para os problemas de envelhecimento demográfico tem sido uma constante. Preocupado também com esta questão do envelhecimento em actividade, o Centro de Segurança Social da Madeira desencadeou, no ano de 2003, 30 acções que abrangeram cerca de 1000 pessoas, sendo que até ao 2.º trimestre já se realizaram mais 10 acções, em que participaram cerca de 2000 pessoas.

Estas acções possibilitaram uma maior divulgação das respostas sociais de apoio aos idosos e às famílias com consequente acréscimo da procura, sobretudo, das respostas sociais que são complemento ao domicílio (centros de dia, centros de convívio) e a mudança duma «imagem de velhice passiva» para uma «imagem de velhice activa».

Nas restantes políticas em curso ou em estudo que irão surgir a nível nacional, nomeadamente as alterações ao regime jurídico das reformas antecipadas que permitirão uma permanência e uma maior participação dos mais velhos no mercado de trabalho, a Região adaptará todas as que contribuam para promover o envelhecimento activo.

Contudo, o desafio do envelhecimento activo não diz apenas respeito à alteração das políticas que desincentivam a permanência dos trabalhadores na vida activa mas também à necessidade de cuidados de saúde e assistência a idosos, que são também temas abordados no Plano Regional de Saúde, aprovado em 2003, o qual define linhas de acção para a melhoria da saúde dos idosos.

A Região aposta numa política de envelhecimento activo, nos próximos anos, através do desenvolvimento de acções que permitam proporcionar aos mais velhos

um emprego adequado e de qualidade, bem como proporcionar uma educação ao longo da vida, insistindo na valorização positiva que os trabalhadores mais velhos podem dar à sociedade.

Directriz 6 — Igualdade entre homens e mulheres

Em 2003, as mulheres representavam 53% da população total. Desse total 50 371 delas estão empregadas, segundo os dados da Direcção Regional de Estatística (DREM), o que representa uma variação de mais 3% face ao ano 2000, ainda que comparativamente ao ano de 2002 haja um pequeno decréscimo de -1%. De acordo com o Inquérito Trimestral do Emprego 2003, as mulheres representavam 46% da população economicamente activa. Verifica-se contudo que as mulheres têm tido uma participação cada vez mais activa no mercado de trabalho, apesar dos lugares de liderança continuarem a ser ocupados por homens.

O rendimento médio de trabalho das mulheres permanece ainda menor do que o dos homens, apesar da melhoria. Os valores dos ganhos médios de 2001 revelam um aumento dos ganhos das mulheres em 5,2% e dos homens em 4,2%, correspondendo a montantes de 601 e 763,16 respectivamente. O *gap* salarial entre homens e mulheres passa de 26,9 em 2001 para 25,5 em 2002, existindo aqui uma diminuição de 1,4%.

No que se refere à promoção da igualdade de oportunidades refira-se o Plano Regional Igualdades de Oportunidades, que constitui um instrumento para o enquadramento da igualdade de oportunidades através do estabelecimento de políticas de acções afirmativas que a aplicarão na prática a todos os sectores de actividade.

Refira-se o papel da Secretaria Regional dos Recursos Humanos que, através da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CRITE), tem desenvolvido acções de sensibilização para a igualdade de oportunidades com o objectivo de sensibilizar para a alteração de mentalidades necessária para que se possa construir a igualdade entre homens e mulheres.

Foi criado no 1.º semestre de 2004, pela CRITE, a linha verde que permite responder sobre as questões referentes à igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade dos pais trabalhadores, bem como a conciliação da vida familiar e profissional, prevendo-se até 2006 a análise qualitativa e quantitativa do impacto desta linha através da contabilização do tipo de informação prestada.

Realce-se ainda a realização do Projecto Rede de Cooperação Macaronésia para a Igualdade de Oportunidades — Projecto Violeta —, que se vai desenvolver até 2006, no qual se pretende, entre outras acções, lançar um guia de recursos sobre igualdade de oportunidades e um guia para a introdução da perspectiva de género em estudos diagnósticos quantitativos e qualitativos. O desenvolvimento deste projecto conta com a participação de diversas entidades, entre as quais os parceiros sociais Associação Comercial e Industrial do Porto Santo (ACIPS), União Geral de Trabalhadores (UGT), Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local (STAL), Associação Comercial e Industrial do Funchal (ACIF) e Associação Comércio e Serviços (ACS). Ao nível das iniciativas a desenvolver ao longo dos dois anos do projecto é de destacar a abertura de um serviço de informação e documentação na área da igualdade de oportunidades.

Ainda de referir outros projectos na área da igualdade, que também têm a colaboração dos parceiros

sociais, nomeadamente o projecto FORMUMAC — Formação em Novas Tecnologias e Actividades Empresariais para a Melhoria da Empregabilidade das Mulheres, no âmbito também do INTERREG III-B, desenvolvido pela Associação Madeirense das Mulheres Empresárias (AMME), cujo objectivo é promover o empreendedorismo feminino através da formação profissional em novas tecnologias e actividades empresariais relevantes para que seja criada uma rede de empresas que possam colaborar nas políticas de inserção profissional das regiões envolvidas.

Os serviços de emprego e da formação profissional têm tido um papel essencial na política destinada a fomentar a igualdade de género. A aposta tem sido incentivar a criação de mais postos de trabalho para as mulheres e simultaneamente favorecer a sua qualificação de forma a permitir-lhes o acesso a melhores lugares.

As medidas de fomento ao emprego, desenvolvidas pelo Instituto Regional de Emprego, tiveram em atenção a igualdade de oportunidades, não só na atribuição de incentivos e prémios quando se comprovam situações de igualdade, mas também de incluir, em todas as novas medidas que contemplam a modalidade de formação, um módulo sobre a igualdade de oportunidades. Estas medidas, conjuntamente com as acções de formação profissional, permitiram, no ano de 2003, à semelhança de anos anteriores, uma taxa de participação das mulheres na ordem dos 70% para as medidas de emprego e de 65% para a formação contínua com a participação de 5737 mulheres, atingindo-se assim as metas estipuladas.

Na conciliação da vida profissional e vida familiar destaque-se o papel que o Centro de Segurança Social da Madeira tem desempenhado através da implementação de medidas que permitem, por um lado, a oferta de um leque de serviços destinados a idosos, nomeadamente lares, centros de noite, centros de dia, centros de convívio, serviços de ajuda domiciliária e serviço de TeleAlarme, e, por outro, criar as bolsas de emprego à população com mais problemas de desemprego — a população feminina.

Foram criados em 2004 um lar para idosos, um centro de dia e dois centros de convívio. No 2.º trimestre de 2004 os lares abrangiam 881 idosos, 511 idosos frequentavam os centros de dia, 926 idosos centros de convívio e 12 o centro de noite. O serviço de TeleAlarme abrangeu 36 idosos em 2003 e 43 no 2.º trimestre de 2004. No serviço de ajuda domiciliária foram abrangidos 3064 idosos no ano de 2003 e 2901 no 2.º trimestre de 2004.

Quanto às medidas dirigidas a jovens e crianças, foram também desenvolvidas acções para promover estilos de vida saudáveis mediante actividades lúdico-pedagógicas junto de crianças e jovens, apoiando e facilitando a vida das famílias durante o período extra-escolar, nomeadamente actividades desportivas, actividades sócio-domésticas (culinária e outras) e actividades de expressão plástica, apoiando e facilitando a actividade profissional das famílias durante o período extra-escolar.

Actualmente existem 20 ATL (actividades tempos livres) que abrangeram, em 2003, 667 jovens e, no 2.º trimestre de 2004, 267 jovens. Dado o alargamento da rede das escolas a tempo inteiro, diminuiu o número de crianças que frequentam estes equipamentos, prevendo-se que até final de 2006 esta redução seja ainda mais significativa. Existem ainda quatro centros comunitários que abrangeram, em 2003, 130 jovens e, no 2.º trimestre de 2004, 153 jovens. Está prevista, entre 2004-2006, a criação de mais dois centros comunitários.

Em termos de metas estipuladas no PRE para a taxa de cobertura dos serviços de acolhimento para crianças, em 2003 obtivemos uma taxa de cobertura das crianças com menos de 3 anos na ordem dos 20% e dos menos de 6 anos com uma taxa de 77,4%.

Com estas medidas, espera-se desenvolver uma maior sensibilização e consciencialização para a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, para o diálogo, para o desenvolvimento de capacidades e partilha de tarefas, sem discriminação de género, e apoio efectivo à conciliação da vida familiar e profissional dos pais das crianças e jovens abrangidos.

Directriz 7 — Promover a inserção no mercado de trabalho de pessoas desfavorecidas e combater a discriminação de que são alvo

A exequibilidade desta directriz deve ser avaliada em articulação com a execução do Plano Regional de Acção para a Inclusão (PRAI), para uma correcta determinação do impacte real da erradicação das discriminações, visto que este prevê uma acção concertada de todas as áreas do saber e de todos os serviços, garantindo assim o acesso aos recursos, aos direitos, aos bens e serviços, bem como promover a igualdade de oportunidades de participação social numa sociedade com melhor qualidade e maior coesão. A sua elaboração, implementação, coordenação e acompanhamento está a cargo do Centro de Segurança Social da Madeira, tendo sido posto em prática no final de 2003, pelo que ainda estão a decorrer os trabalhos de recolha e análise das intervenções previstas e desenvolvidas, não sendo assim possível disponibilizar qualquer informação sobre a sua evolução.

O rendimento social de inserção é um contributo que, juntando a outras medidas de reintegração e reinserção social, poderá levar muitas pessoas a tornarem-se cidadãos activos, inseridos social e profissionalmente e não cidadãos em situação de exclusão social. Desde a sua aplicação na Região, o rendimento social de inserção/rendimento mínimo garantido já beneficiou cerca de 12 468 famílias, sendo que, de acordo com dados de Junho de 2004, existem cerca de 3005 famílias a beneficiar destas medidas, o que corresponde, aproximadamente a 8505 beneficiários. Cerca de 86% dos beneficiários reuniam as condições de celebração de programas de inserção, que podem versar sobre as mais variadas áreas, como educação, formação profissional, emprego, habitação e saúde. Ainda a destacar, o trabalho desenvolvido pelas comissões locais de acompanhamento, compostas por elementos de variadas áreas, do qual resultou num aumento do grau de escolaridade de adultos, por frequência do ensino recorrente, numa diminuição do abandono escolar e numa melhoria geral das competências básicas, o que facilita o acesso à qualificação profissional e ao emprego. Especifica-se ainda que, em 2003, 241 beneficiários participaram em acções de formação, 204 beneficiários de RSI deixaram de beneficiar desta medida por inserção no mercado de trabalho e que, apesar de continuarem na medida, 151 beneficiários iniciaram actividade profissional.

De referir, de igual modo, a importância que os programas de emprego desenvolvidos pelo Instituto Regional de Emprego a nível dos programas ocupacionais, que possibilitam uma experiência profissional na Administração Pública e em entidades privadas sem fins lucrativos. Sublinhe-se ainda o contributo das entidades privadas, que contratando os beneficiários de RSI os recuperam para mercado de trabalho.

Visando aumentar a qualidade das aprendizagens, combater o insucesso e o abandono escolar e responder aos desafios da sociedade de informação, será posta em acção, no próximo mês de Outubro, a reforma do ensino secundário. Numa 1.ª fase, os princípios orientadores da revisão curricular serão aplicados em 2004-2005 para o 10.º ano de escolaridade. Os alunos têm a possibilidade de escolher entre os cursos científico-humanísticos (concebidos para o prosseguimento de estudos de nível superior) ou os cursos tecnológicos (que, além de permitirem o acesso ao ensino superior, permitem o acesso a cursos pós-secundários de especialização tecnológica e acesso ao mercado de trabalho). Importa salientar alguns princípios orientadores básicos da reforma curricular que funcionam como argumentos influenciáveis na promoção da permanência no ensino, contribuindo assim para a conclusão dos percursos educacionais e formativos dos jovens:

Flexibilidade dos trajectos curriculares, o que vem dar resposta a um dos principais anseios, quer dos estudantes quer das suas famílias, permitindo ao aluno alterar o seu percurso formativo e prosseguir estudos noutra curso no ano seguinte, acabando com a rigidez e, por vezes, mal ponderadas escolhas;

Ensino obrigatório das tecnologias de informação e comunicação (TIC), dando resposta às exigências da sociedade de informação, indo muito além das ferramentas habituais e caminhando no sentido das ferramentas de produtividade;

Valorização da área projecto como valorização das competências essenciais, ingresso no mercado de trabalho e valorização da maturidade intelectual dos alunos;

Introdução do estágio nos cursos tecnológicos, promovendo os contactos com o mundo do trabalho e a valorização dos contributos escolares na sociedade.

Importa referir que existem na RAM 15 escolas secundárias públicas, nas quais se matricularam para o 10.º ano 2647 alunos, dos quais 1880 preferiram os cursos científico-humanísticos e 794 os cursos tecnológicos.

Em 2005-2006 espera-se a aplicação da reforma para o 11.º ano e em 2006-2007 para o 12.º ano.

Outra estratégia utilizada na redução do insucesso e do abandono escolar envolve os currículos alternativos do 3.º ciclo e o 10.º ano profissionalizante. Face ao sucesso alcançado e ao aumento da procura dos currículos alternativos estão previstos cinco novos cursos para o ano lectivo de 2004-2005 nas áreas de construção civil — carpinteiro, empregado comercial, mecânico de manutenção e reparação de automóveis, cozinha e mesa e bar.

No âmbito das medidas preventivas e na tentativa de cultivar o gosto pela escola e proporcionar a motivação e o empenho em obter o sucesso escolar e a conclusão dos percursos formativos, foram empreendidos esforços no sentido da generalização quer da educação pré-escolar, com uma cobertura na ordem dos 80%, quer das escolas a tempo inteiro, que alcançará em 2004 uma cobertura de 95%.

Com a generalização da educação pré-escolar, a escola a tempo inteiro, a construção de escolas fronteira (deslocalizadas dos concelhos e mais próximas das populações), ensino secundário em todos os concelhos, a escolaridade obrigatória de 12 anos, formação profissional mais integrada e mais oferta e qualidade nos serviços creche, pré-escolar e 1.º ciclo permitem estimar,

sem grandes margens de erro, que a taxa de abandono escolar, de 29,8 % em 2001, não só se reduzirá para metade em 2010 — 14,9 % — como se deverá aproximar significativamente da média objectivo da UE de 10 %.

No que concerne à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, interessa salientar os contributos providos da Direcção Regional de Educação Especial e Reabilitação, através do Centro de Formação Profissional de Deficientes, pela formação e integração profissional de jovens e adultos com deficiência no mercado de trabalho ou, ainda, na condução de projectos de instalação por conta própria.

Procurando orientar as formações para a prática em contexto real de trabalho, além das habituais formações no Centro têm sido promovidos esforços no sentido de aumentar a disponibilidade das empresas em possibilitar estas formações, permitindo à pessoa com deficiência demonstrar as suas reais capacidades. Os cursos de formação desenvolvidos abrangem as mais diversas áreas, mais especificadamente agricultura/jardinagem, tipografia/encadernação, auxiliar de cabeleireiro, auxiliar de cozinha, auxiliar de limpeza, auxiliar técnico administrativo, caixilharia de alumínio, carpintaria, confecções — corte e costura e reparação de automóveis, tendo abrangido, no decurso de 2003, cerca de 106 participantes. Perspectiva-se que no futuro venham a ser implementadas acções de formação nas áreas de auxiliar de creche e jardim-de-infância, electricidade/electrónica e serralharia civil. Importa, acima de tudo, sensibilizar os diferentes intervenientes sociais, promovendo a remoção das barreiras sociais impeditivas da verdadeira percepção das capacidades da pessoa com deficiência, em detrimento das suas fragilidades. O trabalho desenvolvido entre 1998 e 2003 resultou na integração no mercado de trabalho de 208 pessoas com deficiência, dos quais 13 % foram inseridos em 2003.

Ainda no âmbito da integração de pessoas com deficiência, a Região participará ao longo de 2004 e até 2006 no projecto TELERUP, no âmbito do INTERREG III-B, contribuindo para a formação de oito pessoas com deficiência física na área do teletrabalho.

Procurando evitar um afluxo elevado de imigrantes sem correspondente resposta às expectativas criadas em termos de empregabilidade e melhoria das suas condições de vida relativamente aos seus países de origem, e visando evitar atitudes discriminatórias, por parte da sociedade, foi fixada para 2004 a concessão de 200 vistos de trabalho. Este número foi fixado, após a análise dos resultados obtidos com um inquérito realizado sobre a necessidade de recrutamento de trabalhadores imigrantes, junto de 2500 empresas, e que apenas serão emitidos nos casos em que se comprove que não existem pessoas disponíveis, inscritas no Centro Regional de Emprego, para as profissões pretendidas.

Outros esforços empreendidos na luta contra a exclusão social, tentando promover a igualdade de oportunidades e de participação numa sociedade com melhor qualidade e mais coesa, fomentados pelo Instituto Regional de Emprego, conduziram ao desenvolvimento de projectos de inserção de toxicodependentes, de desenvolvimento da economia social. O projecto Vida e Trabalho procura habilitar toxicodependentes em tratamento com a formação e experiência para o exercício de uma actividade, facilitando a sua futura integração na vida activa.

O programa Empresas de Inserção, vocacionado para a promoção da economia social enquanto potenciadora da criação de empregos ao procurar abranger necessidades não satisfeitas pelo normal funcionamento do

mercado, possibilita que estas actividades sejam desenvolvidas por pessoas em situação de desfavorecimento face ao mercado de trabalho, concedendo-lhes acesso a acções de formação e experiência de inserção profissional. Em funcionamento desde meados de 2004, já conta com 15 participantes.

Igualmente no âmbito da economia solidária, encontra-se em curso o projecto CORES, acrónimo de Cooperação Regional para a Promoção da Economia Solidária, promovido pelas Regiões da Madeira, Açores e Canárias, financiado pelo INTERREG III-B, que visa a criação de estruturas que promovam os serviços e produtos da economia solidária destas regiões, através do intercâmbio comercial destes produtos.

Este conta com a participação de 13 entidades a nível regional.

Directriz 8 — Tornar o trabalho compensador através de incentivos para aumentar o seu carácter atractivo

O cumprimento desta directriz depende largamente das resoluções assumidas a nível fiscal, laboral e de protecção social, cuja definição, elaboração e aplicação dependem da legislação produzida no âmbito nacional e que é aplicada à Região Autónoma da Madeira com as adaptações possíveis.

As questões relacionadas com o tornar o trabalho compensador ou de modo a evitar situações desincentivadoras do trabalho deverão versar sobre:

- Alterações na legislação de apoio às prestações sociais, nomeadamente o regime de protecção na doença e o regime de protecção no desemprego;
- Redução do peso dos impostos e das contribuições para os salários mais baixos;
- Promover aumentos salariais, tendo em conta as melhorias nos níveis de qualificação e nos aumentos de produtividade;
- Elaboração de novos critérios de concessão e de fiscalização das prestações sociais atribuídas;
- Conciliação da vida profissional e familiar, nomeadamente através da prestação de serviços de cuidados a crianças e outras pessoas dependentes.

Embora a Região apresente taxas de imposto sobre o rendimento de pessoas singulares mais reduzidas que o continente, e tendo-se perspectivado uma continuidade na política de redução, estas não se realizaram devido à evolução negativa da conjuntura económica, pelo que se mantém o diferencial.

Este ano entrou em vigor o novo regime de protecção na doença, que actua como instrumento de prevenção de situações indevidas e abusivas e como ferramenta de um sistema que promove a solidariedade social.

Trata-se de um regime que procura integrar as normas de protecção na doença dos beneficiários do regime geral dos trabalhadores por conta de outrem, dos trabalhadores independentes e do regime de inscrição facultativa num mesmo diploma, determinando a unificação formal e uma maior aproximação entre os regimes aplicáveis, bem como exige o cumprimento de índices de profissionalidade e de prazos de garantia, para aquisição do direito à prestação. O sistema de diferenciação daí resultante privilegia a protecção das doenças mais graves e mais longas e moraliza a atribuição de baixas de curta duração que configuram quase sempre em situações de utilização indevida, abusiva e fraudulenta. Também é instituída uma bonificação para as

famílias dos beneficiários com três ou mais filhos que acresce ao valor percentual fixado para o cálculo da prestação.

Embora ainda não tenha ocorrido a alteração ao regime de protecção no desemprego, prevê-se que brevemente ocorram, estando previstas a uniformização das carreiras contributivas, redução dos prazos de garantia, redefinição do conceito de emprego adequado, novas regras de fiscalização e de cessação das prestações de desemprego, além de outras alterações promotoras da equidade social.

De entre as prestações sociais atribuídas há que destacar o rendimento social de inserção, que visa constituir uma base de apoio para melhorar as condições de vida das pessoas e das famílias desfavorecidas, promovendo a satisfação das necessidades essenciais. O rendimento de inserção social é conferido pelo período de um ano, podendo ser renovado, se o titular fizer prova legal de todos os documentos exigidos para renovação. Este subsídio pode ser interrompido, ou pode mesmo cessar, quando se deixar de verificar os requisitos e condições de atribuição/manutenção deste apoio, ou por falsas declarações. Um dos principais requisitos para a atribuição do RSI é o agregado familiar não auferir rendimentos próprios mínimos definidos na lei e ao beneficiar deste apoio o titular assume o compromisso de subscrever o programa de inserção, disponibilizando-se para um trabalho (v. directriz 7).

Os aumentos salariais, associados à melhoria dos níveis de qualificação e dos ganhos de produtividade e a conciliação da vida profissional e familiar, nomeadamente através da prestação de serviços de cuidados a crianças e outras pessoas dependentes, dependem dos resultados alcançados com a execução das medidas previstas nas directrizes n.ºs 4 e 6 e da resposta do sistema económico.

Procurando incentivar o trabalho por conta própria dos trabalhadores rurais e dos trabalhadores em actividades subsidiárias do sector primário (designadamente o artesanato e actividades afins), que não estão abrangidos pelo seguro social obrigatório, entrou em vigor, na Região, um novo regime de contribuição para a segurança social, abrangendo os detentores de rendimentos anuais inferiores a 12 vezes o salário mínimo regional. Com esta medida espera-se reduzir, até 50 %, a incidência contributiva e beneficiar cerca de 8000 trabalhadores, que estavam sujeitos às taxas contributivas progressivas, tornando estas actividades compensadoras e contribuindo para a fixação das populações e para a continuidade do exercício deste tipo de actividades.

Directriz 9 — Transformar o trabalho não declarado em emprego regular

A prossecução dos objectivos delimitados para esta directriz instiga compreender as questões relacionadas com a atractibilidade das empresas e dos trabalhadores em exercerem e ou prestarem os seus serviços de forma não declarada, o que pressupõe uma identificação e análise das causas associadas:

- Dificuldades sentidas ao nível da constituição e licenciamento da actividade a exercerem;
- Evasão fiscal e evasão contributiva, quer para as empresas, quer para os trabalhadores;
- Benefícios retirados da exploração do trabalho prestado por trabalhadores em situação de clandestinidade no País e do trabalho prestado por crianças.

Procurando simplificar e reduzir os encargos administrativos com a criação de novas empresas e colmatar as dificuldades sentidas na criação das empresas, foi criado o Centro de Formalidades de Empresas em Abril de 2004 (v. directriz 2).

A evasão fiscal e contributiva, que se traduz em lucros fáceis para as empresas e num aumento do poder de compra para os trabalhadores não declarados, reflecte benefícios distorcidos, a longo prazo prejudiciais para o desenvolvimento económico e para os próprios indivíduos que os beneficiam nesse breve horizonte temporal, pois estão excluídos dos regimes de protecção social.

Os instrumentos fundamentais ao combate desta economia paralela compreendem uma actuação articulada entre:

Medidas de carácter preventivo, que se traduzem em acções de sensibilização, visando a tomada da consciência social de todos os actores sociais dos prejuízos advindos das situações de trabalho não declarado, não só para as gerações presentes como para as gerações futuras, devido, essencialmente, às perdas de receitas estatais que seriam canalizadas para novos investimentos públicos, geradores de riqueza e de novos empregos, e para financiar o sistema de protecção social, conduzindo à denuncia de situações conhecidas;

Acções inspectivas e aplicação de sanções de forma a eliminar as irregularidades, por parte das entidades competentes, nomeadamente a Inspeção Regional do Trabalho e o Centro de Segurança Social da Madeira.

Ao longo de 2003, aumentaram as acções inspectivas empreendidas pela Inspeção Regional do Trabalho e pelo Centro de Segurança Social da Madeira. A Inspeção Regional do Trabalho realizou cerca de 14 304 acções de fiscalização, mais 3124 do que em 2002. Destas acções, foram instaurados 2091 processos, dos quais resultaram em coimas no valor global de 2 milhões de euros.

As visitas de inspecção a diversas empresas e estabelecimentos comerciais e industriais na Região incidiram no sector da hotelaria e similares com aproximadamente 4000 inspecções, seguindo-se o comércio geral com 3577 e por último a construção civil com 3184 fiscalizações. Quanto ao número de infracções, foram apuradas 69 no sector da hotelaria e similares, 79 no comércio geral e 216 na construção civil.

O Centro de Segurança Social da Madeira efectuou 290 acções inspectivas aos contribuintes, tendo sido detectadas 137 situações irregulares, tendo todas elas terminado na respectiva regularização com inscrição e inclusão dos trabalhadores e entidades empregadoras nas declarações de remunerações entregues neste Centro, permitindo o registo nas declarações de remunerações dos salários reais e dias de trabalho efectivo.

No que concerne às situações de trabalho infantil, estas diminuíram na Região, ao passar dos sete casos detectados no ano anterior para apenas quatro em 2003. Este número representa 0,01 % por cento do total dos menores com idades compreendidas entre os 6 e os 15 anos e localizados nos sectores da construção civil, agricultura, hotelaria e metalurgia. Destas situações resultou a punição das empresas infractoras em € 10 873.

Ficha de resultados dos instrumentos

Medida	Descrição da medida	Indicadores	2003						Observações
			Metas físicas		Taxa de execução	Recursos financeiros (milhares de euros)		Taxa de execução	
			Previsto	Executado		Previsto	Executado		
<b>Directriz 1 — Medidas activas e preventivas dirigidas aos desempregados e aos inactivos</b>									
Metodologia orienta jovem . . . . .	Metodologia de acompanhamento individual de jovens através da disponibilização de informação actualizada e de um acompanhamento individualizado, definindo percursos de vida escolares e profissionais dos jovens inscritos no CRE.	Taxa de não concórdância.	Todos os jovens inscritos no CRE	Em fase de implementação		n. a.			
Metodologia guia . . . . .	Metodologia de acompanhamento individual de adultos através do desenvolvimento de percursos formativos orientados para a actualização, reciclagem e aperfeiçoamento profissional, partindo das competências adquiridas por via formal ou informal.	Taxa de fluxo em DLD				n. a.			
Apoio à contratação (AC) . . . . .	Incentivar e apoiar a contratação de desempregados, sem prazo e a tempo inteiro, associado a projectos de investimento apresentados pelas empresas ou entidades privadas sem fins lucrativos candidatas e ao conceito de criação líquida de postos de trabalho.	Número de postos de trabalho criados.	70	70	100 %	400	238,13	60 %	
Estágios profissionais (EP) . . . . .	Possibilitar aos jovens com qualificação superior ao nível intermédio um contacto com o mundo do trabalho, facilitando a sua inserção, em entidades públicas e privadas com/sem fins lucrativos, procurando aperfeiçoar as suas competências sócio-profissionais e facilitar o seu futuro recrutamento e integração de quadros das entidades.	Número de abrangidos.	200	350	175 %	1 200	1 273	106 %	
Formação/emprego (FE) . . . . .	Proporcionar aos desempregados à procura de emprego, uma valorização profissional através de uma formação teórico-prática, em empresas ou entidades privadas sem fins lucrativos, que lhes facilite a sua integração ou reintegração no mercado de trabalho.	Número de abrangidos.	150	247	165 %	460	537,83	117 %	

Medida	Descrição da medida	Indicadores	2003						Observações
			Metas físicas		Taxa de execução	Recursos financeiros (milhares de euros)		Taxa de execução	
			Previsto	Executado		Previsto	Executado		
Programa ocupacional de desempregados (POD).	Proporcionar aos desempregados, através de entidades públicas e privadas de direito público, uma ocupação em actividades de interesse colectivo, tendo por objectivo proporcionar-lhes, uma experiência profissional, por um período máximo de nove meses, bem como evitar o seu afastamento do mundo laboral, e a acomodação que acarreta, contribuindo para uma futura integração e incentivando a posterior criação de postos de trabalho.	Número de abrangidos.	250	381	152 %	700	488,85	70 %	
Apoio à criação do próprio emprego (ACPE).	Estimular e apoiar projectos de criação do próprio emprego, economicamente viáveis, que resultem da iniciativa individual ou de grupo, de desempregados.	Número de postos de trabalho.	5	4	80 %	33	22,71	69 %	
Programa ocupação de trabalhadores subsidiados (POTS).	Exercício de uma actividade para a qual o desemprego subsidiado tenha capacidade e experiência. Tratam-se de projectos ocupacionais organizados por entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos, para satisfação de necessidades de natureza social ou colectiva.	Número de abrangidos.	180	351	195 %	151	141,07	93 %	
Criação do próprio emprego para beneficiários das prestações de desemprego (CPE).	Facultar aos desempregados beneficiários de prestação de desemprego a possibilidade de requererem a totalidade daquelas prestações para aplicação num investimento gerador do seu próprio posto de trabalho.	Número de postos de trabalho.	25	9	36 %	152	27,81	18 %	
Formação profissional de jovens dentro do sistema de ensino.	Alargar e melhorar a qualidade de formação qualificante de jovens, através de acções de formação que conjuguem a obtenção de um nível escolar com um certificado profissional.	Número de formandos abrangidos.	850	950	112 %	3 000	3 150	105 %	
Formação profissional de adultos desempregados.	Promover a qualificação de base e a reconversão dos trabalhadores desempregados, no sentido de lhes proporcionar condições que lhes facilitem a reinserção no mercado de trabalho.	Número de formandos abrangidos.	200	119	60 %	500	318	64 %	Alteração das metas para 100 formandos/ano e € 300 000/ano.
<b>Directriz 2 — Criação de emprego e espírito empresarial</b>									
Iniciativas locais de emprego (ILE)	Incentivos ao investimento e à criação de postos de trabalho em actividades inovadoras, voltadas para a rentabilização das potencialidades locais e correspondente a satisfação das populações onde se inserem.	Número de postos de trabalho criados.	30	58	193 %	516	412,43	79,93 %	Considerando a grande afluência a esta medida, as metas serão reformuladas para 55 postos/ano.

Medida	Descrição da medida	Indicadores	2003						Observações
			Metas físicas		Taxa de execução	Recursos financeiros (milhares de euros)		Taxa de execução	
			Previsto	Executado		Previsto	Executado		
Programa de formação em gestão . . .	Formação em gestão com o objectivo de desenvolver as competências na área de gestão dos desempregados que querem criar a sua própria empresa.	Número de abrangidos.	-	-	-	-	-	-	Projecto a iniciar em 2004-2005.
Bolsa de ideias de investimento . . . .	Concurso que premeia as melhores ideias. Instrumento que permite uma informação sobre oportunidades de criação de emprego ou de empresas. Pretende ser uma fonte de informação para o atendimento de utentes que queiram criar o seu próprio emprego.	Número de ideias aprovadas.	-	-	-	-	-	-	Projecto a iniciar em 2005.
Sistemas de incentivos a pequenos projectos empresariais (SIPPE).	Sistemas de incentivos para apoiar pequenos projectos de investimento (com montantes entre € 15 000 e € 150 000, não podendo o montante de incentivo a conceder ultrapassar € 100 000 por promotor durante um período de três anos, dado tratar-se de um sistema com enquadramento «MINIMIS» associados à criação, expansão ou modernização de pequenas e médias empresas de todos os sectores de actividade, com excepção da agricultura, silvicultura e pescas, da primeira transformação de produtos agrícolas.	Número de postos de trabalho criados.	-	(*) 229	-	5 600	5 331	95,20 %	(*1) Número de postos de trabalho.
Taxa de IRC . . . . .	Redução da taxa de IRC, tendo em vista a criação de emprego, de modo a manter a estabilidade social, e a modernização e diversificação empresarial como meio para aumentar a produtividade e a competitividade das empresas.	Taxa de IRC . . . . .	n. a.		-	n. a.		-	Em 2003 não se verificaram quaisquer alterações na taxa praticada no ano anterior (27%).
Prémio Madeira Inovação Empresarial.	Estimular, promover e apoiar iniciativas empresariais inovadoras que se traduzam na criação e modernização de pequenas e médias empresas. O prémio é atribuído sob a forma de serviços de assistência técnica e corresponde a € 15 000.	Número de postos criados.	-	(*1) 8	-	15	35	233 %	(*1) Foram aprovados em 2003, três projectos que possibilitaram a criação de oito postos de trabalho.
Parques empresariais . . . . .	Criação de espaços delimitados e devidamente infra-estruturados visando estimular o espírito empresarial, através da criação/manutenção de 3000 empregos e da instalação de 200 empresas.	Número de postos criados/mantidos.	3 000 (até 2006)	(*2)	(*2)	-		-	(*2) Embora havendo parques já concluídos, os resultados ainda não são quantitativos, uma vez que todo o processo de construção dos espaços (pavilhões) está a decorrer.

Medida	Descrição da medida	Indicadores	2003						Observações
			Metas físicas		Taxa de execução	Recursos financeiros (milhares de euros)		Taxa de execução	
			Previsto	Executado		Previsto	Executado		
Madeira Digital . . . . .	Programa baseado numa estratégia orientada para as necessidades e recursos da Região. Tem por objectivo o desenvolvimento de iniciativas na área da sociedade de informação, conhecimento e inovação. O Madeira Digital engloba 42 projectos.	Número de projectos concluídos.	42 (até 2006)	(*3)	(*3)	27 000	(*3)	(*3)	(*3) As medidas estruturadas estão todas em execução e as abertas concluídas. Não há desvios face ao programado.
Instalação de jovens agricultores . . .	Rejuvenescimento do tecido empresarial agrícola, através da concessão de apoios específicos a jovens agricultores que se instalem pela primeira vez como chefe de uma exploração agrícola.	Número de postos apoiados.	100 (até 2006)	12	—	2 500 (até 2006)	300		
Desenvolvimento científico e tecnológico.	Promover o desenvolvimento do potencial humano da Região na investigação e desenvolvimento em áreas consideradas estratégicas, promovendo a fixação de quadros altamente qualificados e reforçando a capacidade de inovação.	Número de abrangidos.	300	299	100%	500	625	1,25	
Centro de Formalidades de Empresas.	Criação de um centro de formalidade, instrumento que permite facilitar os processos de constituição, alteração ou extinção de empresas e actos afins.	Número de centros criados.	1	(*4)	(*4)	—	—	—	(*4) Embora o Centro de Formalidades de Empresas não tenha iniciado funções em 2003 conforme previsto, o mesmo foi criado no 2.º trimestre de 2004.
<b>Directriz 3 — Fazer face à mudança e promover a adaptabilidade no trabalho</b>									
Campanhas de sensibilização . . . . .	Sensibilizar as empresas para a importância da segurança e higiene no trabalho.	Número de acções . . .	n. a.	—	—	n. a.	—	—	Foram desenvolvidas acções para cerca de 800 trabalhadores e 340 empresas/serviços e 202 alunos.
Acção inspectiva . . . . .	Reforço das acções fiscalizadoras por parte da Inspeção Regional do Trabalho.	Número de acções . . .	n. a.	—	—	n. a.	—	—	Foram promovidas 2263 acções inspectivas e detectadas 92 irregularidades.
Módulos de formação em higiene e segurança no trabalho.	Introduzir em todas as medidas de emprego e formação desenvolvimento um módulo sobre higiene e segurança no trabalho.	—	n. a.	—	—	n. a.	—	—	Está a ser tida em atenção na legislação do emprego.

Medida	Descrição da medida	Indicadores	2003						Observações
			Metas físicas		Taxa de execução	Recursos financeiros (milhares de euros)		Taxa de execução	
			Previsto	Executado		Previsto	Executado		
Formação profissional de activos . . . . .	Aumentar o nível de competências, conhecimentos e capacidades dos activos empregados, numa óptica de formação ao longo da vida, tendo em vista incrementar o crescimento e competitividade da economia, melhorar a estrutura de qualificação da população activa, melhorar a qualidade e a estabilidade do emprego e contribuir para a modernização das empresas e da Administração Pública.		Dados incluídos na directriz 4.			Valores incluídos na directriz 4.			
Rede EURES . . . . .	A Rede EURES é uma rede europeia de serviço de emprego que apoia por um lado os candidatos à procura de emprego, possibilitando-lhes o acesso a ofertas de emprego, disponíveis em qualquer país da EEE, e por outro permite aos empregadores a divulgação de ofertas de emprego, com vista ao recrutamento e contratação de trabalhadores de qualquer Estado membro, bem como o acesso ao <i>curriculum vitae</i> de candidatos a emprego no EEE.		-	-	-	21	20,04	95 %	Foram recebidas em 2003 44 candidaturas de cidadãos europeus e apresentadas 204 candidaturas regionais, efectuando-se 26 colocações fora da Região e concretizando a contratação de cinco trabalhadores europeus na Região.
<b>Directriz 4 — Promover o desenvolvimento do capital humano e aprendizagem ao longo da vida</b>									
Cursos de educadores e formação de adultos.	Proporcionar uma oferta integrada de educação e formação destinada a públicos adultos pouco qualificados e contribuir para a redução do défice de qualificação escolar e profissional da população, potenciando as suas condições de irregularidade.	Número de abrangidos.	48 (até 2006)	16	200 %	-	-	-	
Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.	Reconhecimento e validação de competências previamente adquiridas (formal ou informalmente) de forma a elevar o nível de qualificação escolar (1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico) da população activa.	Número de abrangidos.	-	-	-	-	-	-	Projecto previsto iniciar-se em 2004.
Ensino recorrente . . . . .	Permite a frequência de pessoas que pretendem adquirir mais estudos e mais competências pessoais e profissionais, permitindo completar a escolaridade obrigatória e ou o 12.º ano para continuação dos estudos a nível superior.	Número de abrangidos.	3 217	3 300	103 %	-	-	-	
Uma família, um computador . . . . .	Certificação em competências básicas das tecnologias da informação e comunicação.	Número de abrangidos.	6 000 (até 2006)	4 600		-			

Medida	Descrição da medida	Indicadores	2003						Observações
			Metas físicas		Taxa de execução	Recursos financeiros (milhares de euros)		Taxa de execução	
			Previsto	Executado		Previsto	Executado		
Formação profissional de activos . . . . .	Aumentar o nível de competências, conhecimentos e capacidades dos activos empregados, numa óptica de formação ao longo da vida, tendo em vista incrementar o crescimento e competitividade da economia, melhorar a estrutura de qualificação da população activa, melhorar a qualidade e a estabilidade do emprego e contribuir para a modernização das empresas e da Administração Pública.	Número de abrangidos.	8 500	8 995	106 %	3 000	4 120	137 %	
13.º ano profissionalizante . . . . .	Estabelecer um conjunto de competências tecnológicas para a inserção do jovem no mercado de emprego e conferir-lhe um certificado profissional de nível III, após aproveitamento em prova de aptidão profissional.	Número de abrangidos.	140	244	174 %	500	384	77 %	
Formação de formadores . . . . .	Possibilitar a formação de um conjunto de pessoas, para que possam contribuir para a manutenção de um nível de competências científicas e pedagógicas necessárias à qualidade do ensino e da formação.	Número de abrangidos.	2 500	2 125	85 %	1 000	580	58 %	Alteração das metas para 2000 formandos e € 600 000/ano.
Clubes de emprego . . . . .	Aconselhamento aos adultos e jovens, informando e encaminhando para uma melhoria das suas competências profissionais através de formação profissional ou educação escolar.	Número de clubes criados.	3	3	100 %	310	144,48	47 %	Considerando as alterações à legislação a ser implementada, prevê-se abranger a partir de 2004 22 clubes por ano.
<b>Directriz 5 — Aumentar a oferta de mão-de-obra e promover o envelhecimento em actividade</b>									
Campanhas de sensibilização . . . . .	Sensibilizar a opinião pública e as empresas para os problemas de envelhecimento demográfico e para a importância do envelhecimento em actividade.	Número de acções . . .	n. a.	—	n. a.	—			Foram efectuadas 30 acções que abrangeram 1000 pessoas. Até ao 2.º trimestre de 2004 já se efectuaram mais 10 acções com cerca de 2000 pessoas.
Programas de criação de postos de trabalho e próprio emprego.	Incentivar e apoiar a contratação de desempregados com mais de 45 anos, sem prazo e a tempo inteiro, associado a projectos de investimento apresentados pelas empresas ou entidades privadas sem fins lucrativos candidatas e ao conceito de criação líquida de postos de trabalho, através de um apoio superior. Incentivar a criação do próprio emprego dos desempregados com mais de 45 anos através de majorações.		A ser articulada com os dados da directriz 1.		Incluído nos valores da directriz 1.				

Medida	Descrição da medida	Indicadores	2003						Observações
			Metas físicas		Taxa de execução	Recursos financeiros (milhares de euros)		Taxa de execução	
			Previsto	Executado		Previsto	Executado		
Formação profissional de activos . . . .	Aumentar o nível de competências, conhecimentos e capacidades dos activos empregados, numa óptica de formação ao longo da vida e permitir uma melhoria na qualificação ao nível dos trabalhadores mais velhos, num processo de adaptação contínua da qualificação dos trabalhadores às necessidades decorrentes da modernização da economia regional.		A ser articulada com os dados da directriz 4.			Incluído nos valores da directriz 4.		Foram abrangidas 273 pessoas.	
Formação profissional de activos . . . .	Aumentar o nível de competências, conhecimentos e capacidades dos activos empregados, numa óptica de formação ao longo da vida, e permitir uma melhoria na qualificação ao nível dos trabalhadores mais velhos, num processo de adaptação contínua da qualificação dos trabalhadores às necessidades decorrentes da modernização da economia regional.		A ser articulada com os dados da directriz 4.			Incluído nos valores da directriz 4.			
<b>Directriz 6 — Igualdade entre homens e mulheres</b>									
Medidas de criação de postos de trabalho — prémio de igualdades de oportunidades.	Majorações nas medidas que incentivam a criação de postos de trabalho sempre que se verifique a criação de pelo menos cinco postos e não seja preenchido por mais de 60% com pessoas do mesmo sexo.		Incluído nas medidas de AC e ILE — directrizes 1 e 2.			Incluído nas medidas de AC e ILE — directrizes 1 e 2.			
Medidas de criação de postos de trabalho — majorações.	Majorações na criação de postos de trabalho para profissões marcadas pela discriminação de género.		Incluído na medida da AC — directriz 1.			Incluído na medida de AC — directriz 1.			
Programa de apoio à família . . . . .	Apoiar a substituição temporária dos trabalhadores ausentes do posto de trabalho por motivos de apoio à família.		-	-	-	-	-	-	Projecto a iniciar em fins de 2004 e início de 2005.
Módulo de formação, igualdade de oportunidades.	Introduzir em todas as medidas de formação/emprego desenvolvidas pelo IRE um módulo de igualdade de oportunidades.		n. a.		-	n. a.		-	Está a ser tido em atenção e já em 2004 foi introduzido numa medida activa.

Medida	Descrição da medida	Indicadores	2003						Observações
			Metas físicas		Taxa de execução	Recursos financeiros (milhares de euros)		Taxa de execução	
			Previsto	Executado		Previsto	Executado		
Formação profissional de activos . . . .	Aumentar o nível de competências, conhecimentos e capacidades dos activos empregados, numa óptica de formação ao longo da vida, tendo em vista incrementar o crescimento e competitividade da economia, melhorar a estrutura de qualificação da população activa, melhorar a qualidade e a estabilidade do emprego e contribuir para a modernização das empresas e da Administração Pública.	Taxa em percentagem de participação das mulheres.	60 %	65 %	108 %	Incluído nos valores da directriz 4.			
Acções inspectivas . . . . .	Dinamização e reforço das acções fiscalizadoras por parte da Inspeção Regional do Trabalho.	Número de acções . . .	n. a.		—	—	—		
Formação de conselheiros para a qualidade.	Formação de conselheiros com o objectivo de prepará-los para sensibilizar as empresas sobre as questões de igualdade.	Número de conselheiros.	—	—	—	—	—	Está previsto o seu início em 2005.	
Linha verde . . . . .	Serviço de atendimento gratuito e personalizado para as questões da igualdade.		—	—	—	—	—	Esta linha foi criada no início de 2004.	
Medidas de apoio à terceira idade . . .	Apoiar as famílias mediante a oferta de um leque de serviços destinados a idosos, nomeadamente lares, centros de noite, centros de dia e centros de convívio, serviços de ajuda domiciliária e serviço de TeleAlarme.	Número de idosos abrangidos.	—	—	—	—	—	Em 2003, no âmbito do telealarme, foram abrangidos 36 idosos; na ajuda domiciliária, 3064 idosos.	
Medidas de apoio a crianças e jovens	Promover estilos de vida saudáveis mediante actividades lúdico-pedagógicas junto de crianças e jovens, apoiando e facilitando a vida das famílias durante o período extra-escolar.	Número de abrangidos.	—	—	—	—	—	Em 2003 foram abrangidas nos ATL 667 jovens e 130 nos centros comunitários.	
<b>Directriz 7 — Promover a inserção no mercado de trabalho de pessoas desfavorecidas e combater a discriminação de que são alvo</b>									
Rendimento social de inserção . . . .	Conferir às pessoas e aos seus agregados familiares projectos de vida e apoios adaptados à sua situação pessoal que contribuam para a satisfação das suas necessidades essenciais e que favoreçam a progressiva inserção laboral, social e comunitária.	Número de abrangidos.	400	596	149 %	n. a.		—	Em 2003 deixaram de beneficiar do RSI 204 pessoas por inserção no mercado de trabalho.

Medida	Descrição da medida	Indicadores	2003						Observações
			Metas físicas		Taxa de execução	Recursos financeiros (milhares de euros)		Taxa de execução	
			Previsto	Executado		Previsto	Executado		
Formação profissional de jovens fora do sistema de ensino.	Promoção de cursos no âmbito do Sistema de Aprendizagem, de Qualificação Inicial e de Orientação Profissional, desenvolvendo aptidões e preparando os jovens que abandonam precocemente o sistema escolar para o exercício de uma profissão, perspectivando uma melhor integração no mercado de trabalho.	Número de abrangidos.	1 680	1 646	98 %	8 000	7 720	97 %	
Formação profissional de pessoas portadoras de deficiência.	Formação profissional em diversas áreas para pessoas portadoras de deficiência.	Número de abrangidos.	104	106	102 %	500	500	100 %	
Integração sócio-profissional de pessoas portadoras de deficiência.	Integração sócio-profissional de pessoas portadoras de deficiências através de um conjunto de incentivos financeiros que têm por objectivo a contratação destas pessoas.	Número de abrangidos.	63	16	25 %	200	107	54 %	
Formação profissional de indivíduos com dificuldade de inserção.	Proporcionar formação a grupos populacionais considerados excluídos socialmente, ou em riscos de exclusão, no sentido de promover a sua integração social e profissional, nomeadamente beneficiários do RSI, mulheres com baixas qualificações escolares e profissionais, reclusos e ex-recusos e ex-toxicodependentes.	Número de abrangidos.	600	373	62 %	1 300	685	53 %	Alteração das metas de 200 formandos/ano e € 550 000/ano.
Currículos alternativos . . . . .	Permitir o cumprimento da escolaridade obrigatória e conferir um conjunto de competências, atitudes e comportamentos pessoais e profissionais vocacionados para a inserção no mercado de trabalho.	Número de abrangidos.	100	791	791 %	500	560	112 %	Dada a boa aceitação desta medida, que ultrapassou as expectativas, as metas serão alteradas a partir de 2004 para 750 abrangidos/ano.
Empresa de inserção . . . . .	Desenvolvimento da economia social, através do apoio financeiro à criação de empresas que satisfaçam necessidades não satisfeitas pelo normal funcionamento do mercado, possibilitando uma formação profissional e uma profissionalização às pessoas em situação de desfavorecimento face ao mercado de trabalho.		5	(*1)	(*1)	55	-	-	(*1) Embora as empresas de inserção não tenham iniciado em 2003 conforme previsto, este programa iniciou em 2004. Actualmente conta com 15 pessoas.
Vida e trabalho . . . . .	Apoiar a integração sócio-profissional de toxicodependentes em tratamento, em entidades privadas com/sem fins lucrativos e em entidades públicas, através de estágios de integração, contribuindo para a sua valorização e inserção no mercado de trabalho.	Número de abrangidos.	5	2	40 %	14	0,99	7 %	Os desvios na parte orçamental deveram-se à medida ter arrancado no final do ano.

Medida	Descrição da medida	Indicadores	2003						Observações
			Metas físicas		Taxa de execução	Recursos financeiros (milhares de euros)		Taxa de execução	
			Previsto	Executado		Previsto	Executado		
Programa de beneficiários do RSI	Proporcionar aos beneficiários do RSI uma valorização profissional através de uma formação teórico-prática, em empresas ou entidades privadas sem fins lucrativos, que lhes facilite a sua integração ou reintegração no mercado de trabalho.	Número de abrangidos.	-	-	-	-	-	-	Projecto a iniciar em fins de 2004, início de 2005.
<b>Directriz 8 — Tornar o trabalho compensador através de incentivos para aumentar o seu carácter atractivo</b>									
Redução da taxa de imposto sobre o rendimento de pessoas singulares.	Contribuir para a correcção das assimetrias de distribuição de rendimento resultantes da insularidade e para a melhoria das condições de vida dos residentes na RAM.		-	-	-	-	-	-	
<b>Directriz 9 — Transformar o trabalho não declarado em emprego regular</b>									
Acção inspectiva .....	Fiscalização dos contribuintes dos diferentes regimes contributivos, de modo a detectar situações de trabalho não declarado e actuar para a correcção das mesmas.	Número de fiscalizações.	n. a.	-	-	-	65	-	Foram efectuadas 290 inspecções a contribuintes e detectadas 137 irregularidades.
Acção inspectiva .....	Dinamização e reforço das acções fiscalizadoras e sancionatórias por parte da Inspeção Regional do Trabalho, de modo a detectar situações de trabalho ilegal e actuar para a correcção das mesmas.	Número de acções ...	n. a.	-	-	n. a.	-	-	Foram realizadas 14 304 acções fiscalizadoras.
Campanhas de sensibilização .....	Sensibilização para a não convivência com os casos de eventual existência de trabalho infantil, pela sensibilização das famílias e ainda pela acção junto das escolas para que comuniquem junto da Inspeção Regional do Trabalho os casos de abandono escolar de menores sem escolaridade mínima obrigatória e sem idade para trabalhar.	Número de acções ...	n. a.	-	-	n. a.	-	-	
Campanhas de sensibilização .....	Sensibilização para a não convivência com os casos de trabalho não declarado para que os comuniquem junto da Inspeção Regional do Trabalho.	Número de acções ...	n. a.	-	-	n. a.	-	-	