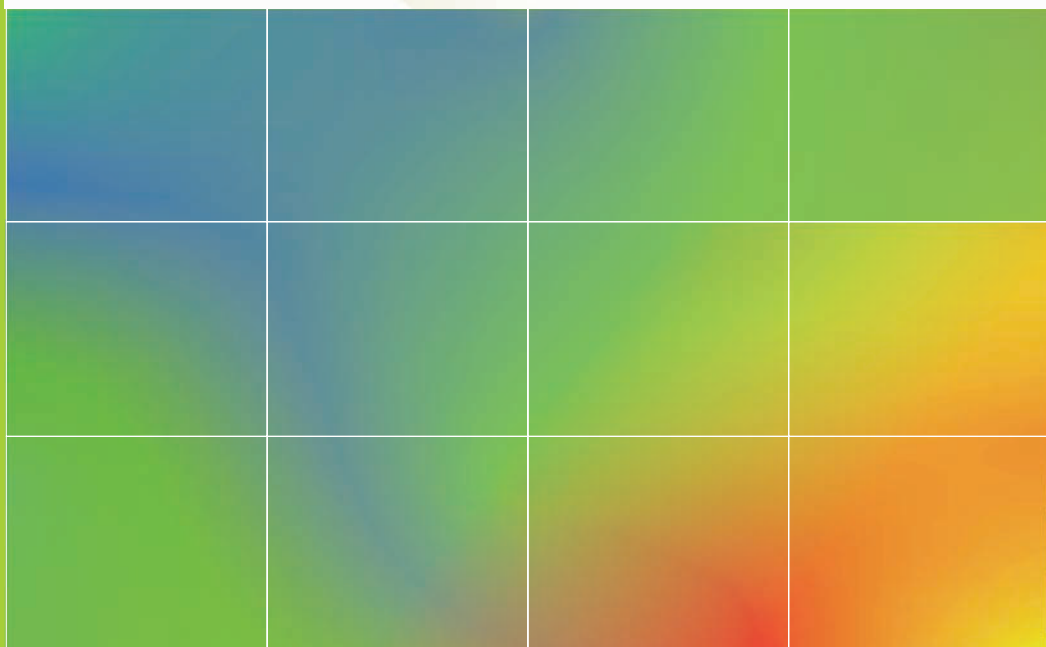




PLANO NACIONAL DE EMPREGO (2005-2008)

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO 2006



Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Gabinete de Estratégia e Planeamento

PUBLICAÇÃO CO-FINANCIADA PELO FUNDO SOCIAL EUROPEU



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



Projecto apoiado pelo
Programa Operacional de Assistência
Técnica ao QCA III - eixo FSE

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Gabinete de Estratégia e Planeamento
www.gep.mtss.gov.pt

PLANO NACIONAL DE EMPREGO (2005-2008)
RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO 2006

PLANO NACIONAL
DE EMPREGO (2005-2008)
RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO 2006

© Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), 2007

Plano Nacional de Emprego (2005-2008)

Relatório de Acompanhamento 2006

Coordenação de GEP

Primeira edição: Junho de 2007

Tiragem: 1000 exemplares

ISBN: 978-972-704-288-3

Depósito legal: 255 978/07

Coordenação Editorial, de Redacção e de Distribuição:

Centro de Informação e Documentação (CID/GEP)

Praça de Londres, 2, 2.º – 1049-056 Lisboa

Tel.: (+351) 218 441 100

Fax: (+351) 218 406 171

E-mail: gep.cid@gep.mtss.gov.pt

Página: www.gep.mtss.gov.pt

Execução Gráfica: Editorial do Ministério da Educação

Reservados todos os direitos para a língua portuguesa,
de acordo com a legislação em vigor, por GEP

Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)

Rua Castilho, 24, 2.º – 1250-069 Lisboa

Tel.: (+351) 213 114 900

Fax: (+351) 213 114 949

Lisboa, Junho de 2007

ÍNDICE

Plano Nacional de Emprego – Uma Estratégia com Resultados	7
<i>Fernando Medina</i>	
Plano Nacional de Emprego 2005-2008: Balanço do 1.º Ano de Execução	11
<i>Maria Cândida Soares</i>	
Educação e Formação, um desafio presente e futuro	15
<i>António Valadas da Silva</i>	
ENQUADRAMENTO	17
I – SITUAÇÃO DO SISTEMA DE EMPREGO PORTUGUÊS – 2005	19
II – GRANDES DESAFIOS NACIONAIS – PRINCIPAIS	
DESENVOLVIMENTOS E METAS	27
DESAFIO 1 – Promover a criação de emprego, prevenir e combater o desemprego	27
DESAFIO 2 – Gerir de forma preventiva e precoce os processos de reestruturação e deslocalização empresarial	49
DESAFIO 3 – Promover a flexibilidade com segurança no emprego	54
DESAFIO 4 – Reforçar a educação e a qualificação da população portuguesa	64
DESAFIO 5 – Modernizar o sistema de protecção social	90
III – GOVERNAÇÃO E PARCERIAS	99
ANEXOS ESTATÍSTICOS	105
ANEXO – CONTRIBUTO DOS PARCEIROS SOCIAIS	131

PLANO NACIONAL DE EMPREGO – UMA ESTRATÉGIA COM RESULTADOS

*Fernando Medina
Secretário de Estado do Emprego
e da Formação Profissional*

O Governo lançou um novo Plano Nacional de Emprego (PNE), para o período 2005-2008, inserido na nova fase de implementação da Estratégia de Lisboa, visando dar um renovado e mais intenso impulso ao conjunto de reformas necessárias para que Portugal crie mais riqueza e mais e melhores empregos. Cerca de um ano depois é possível avaliar os primeiros frutos da estratégia definida no PNE, apresentando-se neste documento o balanço síntese dos principais resultados atingidos.

Sublinho, assim, as principais áreas ou domínios prioritários de intervenção onde os progressos foram mais significativos, mas que são simultaneamente aqueles que continuarão a merecer uma especial atenção durante o próximo ano, por forma a serem consolidados ou acelerados os avanços já registados.

O primeiro domínio a mencionar prende-se com a resposta ao principal estrangulamento estrutural ao desenvolvimento do nosso sistema de emprego e da sociedade portuguesa: os baixos níveis de qualificação da grande maioria da nossa população activa. Os passos dados na implementação da Iniciativa Novas Oportunidades, que assume um papel central nesta área, com o objectivo de tornar o 12.º ano o referencial mínimo de formação para todos, foram seguros e a um ritmo superior às expectativas para este primeiro ano.

Na qualificação dos jovens o forte alargamento e diversificação da oferta de carácter profissionalizante permitiu já aumentar o número total de vagas nessas ofertas para 120.000, atingindo-se assim em 2006 o objectivo previsto para o ano seguinte. Nos adultos assistimos, por um lado, a um grande esforço de alargamento do Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), com a abertura de 172 novos Centros para o efeito (quando se previa inicialmente para este ano a criação de 67 Centros), mais recentemente com o lançamento do referencial para permitir o desenvolvimento de processos de RVCC até ao 12.º ano de escolaridade e com mais adultos em processos de reconhecimento e a serem

certificados. Por outro lado, expandiu-se e diversificou-se a oferta de cursos de educação e formação de adultos, quer em número de abrangidos, quer pela aposta na abertura de cursos em horário pós laboral.

O segundo domínio prioritário de intervenção prende-se com o combate ao desemprego, focando sobretudo os grupos com maiores dificuldades de integração. Sabemos que a criação e sustentabilidade do emprego só é possível por uma melhoria no clima económico em Portugal e para o qual é fundamental uma política económica e social ajustada e devidamente coordenada. Mas também é inegável que a aposta do Governo numa maior dinamização das políticas activas de emprego e formação dá um importante contributo para esse objectivo, designadamente com a implementação de um conjunto de Programas de combate ao desemprego, organizados em função das necessidades específicas das pessoas, ao abrigo dos quais foram abrangidos cerca de 300 mil desempregados em 2006.

O terceiro domínio prende-se com a reforma do regime de protecção social, visando torná-lo mais sustentável e amigável ao emprego, associado ainda ao relançamento de uma nova geração de políticas sociais, em íntima articulação com o Plano Nacional de Acção para a Inclusão. O Acordo sobre a Reforma da Segurança Social, assinado pelos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (com excepção da CGTP-IN), a revisão do regime jurídico de protecção no desemprego, a implementação do complemento solidário para idosos e do Programa de Expansão da Rede de Equipamentos Sociais e do Programa de Apoio ao Investimento em Equipamentos Sociais, são exemplos evidentes dos avanços registados neste domínio.

O quarto domínio a frisar prende-se com as questões da adaptabilidade e da evolução das condições de trabalho. O processo em curso de reforma das relações laborais é central neste contexto, tendo-se já promovido uma revisão cirúrgica do Código do Trabalho, destinada a travar, com sucesso, a crise da contratação colectiva, apresentado o Livro Verde sobre as Relações Laborais, onde se procede a um diagnóstico da situação neste domínio e, na sequência deste documento, constituída a comissão de peritos que será responsável pela elaboração do Livro Branco, que servirá de suporte ao debate e à construção das soluções a prosseguir no âmbito desta reforma.

A autonomização da retribuição mínima mensal garantida relativamente a um conjunto muito amplo de prestações sociais constitui outra medida já tomada a referir neste âmbito. Sem a concretização desta medida não teria também sido possível a celebração de um acordo com todos os parceiros sociais, pela primeira vez na história da democracia portuguesa, para um aumento mais significativo dessa retribuição, visando atingir os € 450 em 2009 e os € 500 em 2011.

O primeiro ano de execução do PNE, espelhado neste documento, permite-nos concluir que muito foi possível fazer neste primeiro ano de execução e num contexto ainda difícil e com as restrições que todos reconhecem. Contudo, perante os problemas conjunturais e estruturais que enfrenta a sociedade portuguesa e, em particular, o seu sistema de emprego, teremos que aprofundar e melhorar ainda mais esses resultados, sob pena de não atingirmos os ambiciosos objectivos e metas que definimos para o período de vigência do PNE.

Para os resultados alcançados é naturalmente importante o empenho do Governo e das instituições públicas que tutela. Mas é sobretudo decisivo o trabalho de muitas instituições, públicas e privadas e dos que trabalham no terreno, no dia a dia, na procura incessante das soluções que ajudem a ultrapassarmos os nossos problemas individuais e colectivos. Termina por isso com um apelo, que é simultaneamente um desafio: que todos em conjunto sejamos capazes de aprofundar um caminho em direcção a um país com mais e melhor emprego e coesão social.

PLANO NACIONAL DE EMPREGO 2005-2008: BALANÇO DO 1.º ANO DE EXECUÇÃO

*Maria Cândida Soares
Coordenadora do PNE*

A Estratégia de Lisboa, revista em 2005, redesenhou o rumo a seguir para atingir o objectivo de pleno emprego na União Europeia e as metas definidas para 2010, no âmbito da Estratégia Europeia para o Emprego (EEE): 70% para a taxa de emprego global, 60% para a taxa de emprego das mulheres e 50% no caso dos trabalhadores mais velhos (em Portugal, 68,1%, 62,4% e 50.1%, respectivamente, no 2.º trimestre de 2006).

Para a prossecução destes objectivos, foi de singular importância o processo de revisão da Estratégia de Lisboa, que induziu uma maior coordenação das políticas de carácter macro, microeconómico e de emprego, bem como uma maior simplificação de processos traduzida nos Planos Nacionais de Reforma (PNR).

Também em Portugal, o PNR – consubstanciado no Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego – procurou responder aos desafios colocados a nível nacional, em particular no domínio “Qualificação, Emprego e Coesão Social” do PNACE, os quais se encontram mais detalhados no Plano Nacional de Emprego 2005-2008 (PNE). Este constitui o plano programático de prossecução da política de emprego – em articulação com a Estratégia Nacional para a Protecção Social e a Inclusão Social 2006-2008, através do Plano Nacional de Acção para a Inclusão – de forma a alcançar os objectivos e metas definidos, nesta matéria, a nível Europeu, em particular quanto ao pleno emprego, à melhoria da qualidade e da produtividade do trabalho e ao reforço da coesão social e territorial. Neste âmbito, sublinhe-se a importância da articulação e complementaridade entre a Estratégia da Protecção Social e a Estratégia de Lisboa.

O PNE de 2006 surge, neste contexto, como um relatório de implementação do documento estratégico elaborado no âmbito do novo ciclo de coordenação da UE para o triénio 2005-2008. No seu seguimento, o Conselho Europeu da Primavera, realizado em Março de 2007, subscreveu as recomendações específicas aos Estados-Membros e a manutenção das Linhas Directrizes Integradas.

No quadro do relatório de acompanhamento, referem-se alguns elementos de execução, sem pretensão de exaustividade, no âmbito dos cinco desafios estruturais definidos para Portugal, a saber: (i) promover a criação de emprego, prevenir e combater o desemprego; (ii) gerir de forma preventiva e precoce os processos de reestruturação e deslocalização empresarial; (iii) promover a flexibilidade com segurança no emprego; (iv) reforçar a educação e qualificação da população portuguesa; e, finalmente, (v) modernizar o sistema de protecção social; a prossecução da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres tem um carácter transversal a todo o PNE.

Destaca-se desde logo, em matéria de promoção da criação de emprego, prevenção e combate ao desemprego, as Iniciativas INSERJOVEM (jovens) e REAGE (adultos), visando assegurar que cada desempregado inscrito beneficie de uma nova oportunidade antes de completar 6 ou 12 meses de desemprego, respectivamente no caso dos jovens e dos adultos, sobre a forma de formação, reconversão, experiência profissional, emprego, ou outra medida que promova a sua empregabilidade. No segundo trimestre de 2006, 6,1% dos jovens (5,5% rapazes e 6,5% raparigas) e 8,5% dos adultos (8,5% homens e 8,6% mulheres) não foram alvo destes serviços (9,1% e 8,8%, respectivamente, no mesmo período de 2005).

Adicionalmente, para além dos programas de intervenção para grupos específicos de desempregados, bem como das abordagens territorializadas, registe-se a aposta numa política inclusiva no mercado de trabalho, especialmente direccionada para os grupos mais desfavorecidos, em particular as pessoas com deficiência e os imigrantes, com quase 20.000 abrangidos pelo Serviço Público de Emprego (SPE) na primeira metade de 2006.

O esforço de modernização do SPE nos últimos anos, nomeadamente no âmbito da maior transparência e eficácia de adequação de oferta e procura de emprego, de reformulação da base de dados de ofertas formativas, com vista a construir um melhor enquadramento à informação existente e tornar o processo de consulta mais rápido e intuitivo e, ainda, a constituição de um referencial oficial nacional para a organização da formação profissional, tem vindo a contribuir para aumentar a sua qualidade.

O esforço de modernização dos SPE traduzir-se-á, igualmente, na ênfase colocada, com a nova legislação do subsídio de desemprego, nos mecanismos de activação dos beneficiários deste subsídio, nomeadamente ao nível do:

1. Dever de Procura Activa de Emprego, isto é, a realização de forma continuada de diligências do beneficiário com vista à inserção socioprofissional no mercado de emprego pelos seus próprios meios e o dever de efectuar a sua demonstração perante o Centro de Emprego.

2. Dever de apresentação quinzenal, de forma espontânea ou mediante convocatória, nos Centros de Emprego, nas Instituições da Segurança Social ou noutras entidades protocolarmente competentes (como, por exemplo, as Juntas de Freguesia) e efectuar a sua demonstração perante o Centro de Emprego.

Por outro lado, ao nível da gestão, de forma preventiva e precoce, dos processos de reestruturação e deslocalização empresarial, também se registaram avanços significativos, com a criação do Gabinete de Intervenção Integrada para a Reestruturação Empresarial, que acompanhou mais de 500 processos cobrindo 30.000 postos de trabalho até Julho de 2006, e no âmbito do qual foram criados, nos primeiros oito meses do ano, nove Núcleos de Intervenção Rápida e Personalizada. Estes são formados por técnicos do SPE, da Segurança Social e de outros organismos relevantes a nível regional e local, em especial as Câmaras Municipais, com base numa abordagem de proximidade às empresas e aos trabalhadores envolvidos em operações de reestruturação, e procuram efectivar soluções ajustadas às especificidades de cada caso, através de uma orientação para o apoio individualizado aos trabalhadores, designadamente ao nível da análise e adequação de acções a empreender, preventivas de reforço da empregabilidade ou reparadoras (de protecção social), consoante a situação específica de cada caso.

Por seu turno, a promoção do equilíbrio entre flexibilidade e segurança no emprego, denominada flexigurança, assente em quatro pilares fundamentais de actuação – políticas activas de emprego, aprendizagem ao longo da vida, protecção social e flexigurança contratual – encontra-se em implementação. Realça-se, em particular, o processo de revisão das políticas de emprego, a Iniciativa Novas Oportunidades, a modernização do sistema de protecção social e o reforço das acções inspectivas no terreno (nomeadamente no âmbito do combate ao trabalho não declarado), a modernização das relações laborais e a criação do sistema de mediação laboral.

Reveste-se de particular importância o reforço da educação e qualificação da população portuguesa, em particular quanto à implementação da Iniciativa Novas Oportunidades com vista a fazer do 12.º ano o referencial mínimo de formação para todos, colocar 50% dos jovens do ensino secundário em percursos formativos de dupla certificação e qualificar 1 milhão de activos, priorizando os desempregados, através da dupla via do reconhecimento de competências e da formação de dupla certificação (escolar e profissional), objectivos a atingir até 2010.

Para tal, para além da aposta estratégica no Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências priorizaram-se, em 2006, as actuações nos jovens e nos activos de acordo com as suas necessidades

específicas, nomeadamente o reforço do sistema de educação e formação de carácter profissionalizante (crescimento de 73 para 560 turmas de cursos profissionais entre 2005 e 2006, quase duplicando o número de alunos, para 23 mil; 120 mil vagas em cursos de dupla certificação para jovens; 24.000 jovens no Sistema de Aprendizagem), o reforço da formação contínua (quase 700 mil activos empregados abrangidos em 2005), bem como dos programas integrados de consultoria-formação (perto de 5.000 empresas abrangidas) e do programa de estágios profissionais (16.500 até Setembro de 2006), entre outros.

Enfim, no que diz respeito à modernização do sistema de protecção social, realça-se o acordo para a reforma da segurança social, a par do novo regime de protecção no desemprego, bem como os trabalhos finais de concepção de uma estratégia nacional de envelhecimento activo.

O reforço da execução do PNE ao longo de 2007, com vista à prossecução dos objectivos traçados, em prol da melhoria progressiva do sistema de emprego Português, no contexto de políticas de emprego e formação profissional fortemente articuladas com as políticas macro e microeconómicas constitui o desafio fundamental a atingir.

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO, UM DESAFIO PRESENTE E FUTURO

*António Valadas da Silva
Presidente do Conselho Directivo do Instituto
de Gestão do Fundo Social Europeu, IP*

O PNE 2005-2008 insere-se na nova fase da estratégia de Lisboa aprovada pelo Conselho Europeu de Março de 2005, que focaliza a intervenção dos recursos nacionais e comunitários no crescimento económico e na criação de mais e melhores empregos, estabelecendo, através de um conjunto de Orientações Integradas para o Crescimento e Emprego uma estreita articulação entre as políticas económicas e a política de emprego.

Neste contexto, a política de coesão assume uma particular importância na implementação da estratégia de crescimento e emprego designadamente, através da intervenção do Fundo Social Europeu (FSE), no apoio às políticas nacionais integradas na Estratégia Europeia para o Emprego, em particular as que se referem ao mercado de trabalho e ao desenvolvimento dos recursos humanos.

A educação e a formação desempenham, assim, um papel central na resposta aos desafios que a Europa enfrenta – globalização, envelhecimento da população, emergência de novas tecnologias e novas competências – constituindo-se simultaneamente como objectivos estratégicos da Agenda da União Europeia e da Estratégia de Lisboa.

No plano nacional, a intervenção do FSE está fortemente direccionada para estes objectivos estratégicos, em particular para as políticas centradas na elevação do nível de qualificação dos portugueses, na promoção do emprego e na coesão social, sendo que a modernização dos sistemas de educação e de formação e o desenvolvimento duma oferta formativa que permita dar resposta às necessárias e cada vez mais exigentes qualificações profissionais constituem, igualmente, objecto específico dessa intervenção.

Destacam-se, aliás, neste âmbito, algumas das medidas assinaladas neste primeiro relatório de implementação do PNE 2005-2008, orientadas para a certificação escolar e profissional, cujo desenvolvimento tem beneficiado de importante apoio do FSE e que, pelo seu carácter inovador e bons resultados, têm sido valorizadas em instâncias nacionais e comunitárias como exemplo de boas práticas: o Sistema de Reconhecimento,

Validação e Certificação de Competências (RVCC) e os Cursos de Educação e Formação de Adultos (cursos EFA).

De facto, segundo os estudos de avaliação realizados, o sistema RVCC tem tido uma influência muito positiva na procura activa de emprego por parte dos desempregados e tem contribuído, igualmente, para incentivar o desejo de valorização/realização profissional, a progressão na carreira e o reforço da empregabilidade dos activos empregados.

Por outro lado, os cursos EFA têm-se constituído como um referencial orientador que integra áreas de formação de base e de formação profissional, que muito têm contribuído para um reconhecimento acrescido da educação e formação de adultos.

Em síntese, como resultado do esforço que tem vindo a ser realizado com o apoio do FSE e no enquadramento estratégico do PNE, a educação e a formação de adultos têm vindo a assumir uma relevância crescente através da consagração de mecanismos de capitalização de percursos profissionais através do sistema RVCC e pela adopção de modalidades formativas com maior vocação para o mercado de trabalho, como é o caso dos cursos EFA.

Finalmente, importa sublinhar a Iniciativa Novas Oportunidades, criada num contexto de reforço das políticas públicas orientadas para o aumento do nível de qualificação dos cidadãos, que ao valorizar os mecanismos de dupla certificação irá constituir o pilar fundamental das políticas de emprego e formação a desenvolver nos próximos anos.

ENQUADRAMENTO

A nova fase da Estratégia de Lisboa, lançada pelo Conselho Europeu da Primavera de 2005, tem como objectivo chave o aumento do potencial de crescimento das economias europeias numa base sustentável e a promoção da criação de emprego, assentando as suas bases numa maior articulação e coordenação das políticas macro, microeconómica e de emprego, no reforço de parcerias a vários níveis e numa maior apropriação da Estratégia pelos diversos parceiros. Foi neste contexto que Portugal, à semelhança dos restantes Estados-Membros, apresentou e discutiu em 2005 o seu Programa Nacional de Reforma, denominado Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego (PNACE). Considerou o Governo que a importância estratégica e as exigências postas pela renovação e modernização do sistema de emprego português justificava que o capítulo “Qualificação, Emprego e Coesão Social” fosse alvo de um maior desenvolvimento, o que levou à elaboração do Plano Nacional de Emprego (PNE) 2005-2008, anexo ao PNACE.

O PNE 2005-2008 procura, assim, como documento programático que contem a Estratégia Portuguesa para o Emprego, responder de uma forma coerente e articulada aos desafios conjunturais e estruturais que se colocam ao sistema de emprego português, de forma a se alcançarem os objectivos fixados a nível europeu¹ **do pleno emprego, da melhoria da qualidade e da produtividade do trabalho e do reforço da coesão social e territorial. A consecução desses objectivos só é possível no quadro de uma estratégia integrada e coerente** que abarque os domínios macroeconómico, microeconómico e do emprego e qualificação (PNACE) e, ainda, de uma forte articulação com a **Estratégia Nacional para a Protecção Social e a Inclusão Social 2006-2008**, através do Plano Nacional de Acção para a Inclusão (PNAI), de forma a reforçar a coesão social, eliminando,

1 Estratégia Europeia para o Emprego (EEE), um dos eixos da Estratégia de Lisboa.

nomeadamente, o conjunto de factores estruturais que favorecem processos de exclusão social, que, por si, são também fontes de estrangulamento do processo de desenvolvimento.

Entrámos no segundo ano da Estratégia de Lisboa revista. Há que elaborar os relatórios nacionais de execução do primeiro ano, com base nos quais a Comissão elaborará o respectivo relatório de execução a apresentar ao Conselho Europeu da Primavera de 2007.

Este primeiro relatório de implementação do PNE 2005-2008 desenvolve de forma mais detalhada o capítulo “Qualificação, Emprego e Coesão Social”, que constituirá um anexo do PNACE a enviar à Comissão Europeia, e informará sobre os principais desenvolvimentos e resultados verificados desde a apresentação dos referidos Planos Estratégicos (2005 e 1.º semestre de 2006) em cada um dos cinco Grandes Desafios que formam o PNE 2005-2008: “Promover a criação de emprego, prevenir e combater o desemprego”, “Gerir de forma preventiva e precoce os processos de reestruturação e deslocalização empresarial”, “Promover a flexibilidade com segurança no emprego”, “Reforçar a educação e qualificação da população portuguesa” e “Modernizar o sistema de protecção social”. É, também, tida em consideração a apreciação feita pela Comissão Europeia à componente Emprego do PNACE, os desafios propostos pelo Conselho Europeu de Março de 2006, bem como as recomendações que haviam sido feitas a Portugal pelo Conselho em 2004. A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é abordada transversalmente aos vários objectivos e desafios.

Este documento estrutura-se em três grandes capítulos:

1. Situação do sistema de emprego português.
2. Grandes desafios nacionais – principais desenvolvimentos e metas.
3. Governação e parcerias.

Para além destas componentes nucleares inclui, igualmente, um conjunto de indicadores, acordados a nível europeu, para acompanhamento da Estratégia Europeia para o Emprego. Estes indicadores são calculados recorrendo a fontes harmonizadas sempre que estas se encontrem disponíveis, de modo a permitirem comparações entre Estados-Membros.

I – SITUAÇÃO DO SISTEMA DE EMPREGO PORTUGUÊS – 2005

Em 2005, o nível da actividade económica em Portugal, quando medido pelo PIBpm em valores reais, aumentou 0,4% (1,7% na UE25), registando uma desaceleração do crescimento face à evolução registada no ano anterior (+1,1% em 2004), mas recuperando progressivamente o ritmo de crescimento da riqueza nacional ao longo do ano, bem como no primeiro semestre de 2006 (+1% se comparado com o semestre homólogo do ano anterior), crescimento esse justificado sobretudo pela dinâmica da procura externa (em particular, o crescimento das exportações de bens e serviços). Em síntese, pode dizer-se que, não obstante os sinais de recuperação da actividade económica nos trimestres recentes, acima inclusive das expectativas de todas as instâncias nacionais e também internacionais, o ritmo de crescimento económico permanece ainda modesto para assegurar uma adequada convergência com as economias europeias.

Quadro estrutural de indicadores macroeconómicos e de emprego para Portugal

UE25=100

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
PIB <i>per capita</i> a preços e PPC correntes	81,0	80,0	80,0	79,0	73,0	72,0	71,0
Remunerações por trabalhador a preços e PPC correntes	79,4	80,1	75,0	75,1	69,7	n.d.	n.d.
Custos unitários do trabalho a preços e PPC correntes	114,4	115,3	109,2	109,5	110,7	n.d.	n.d.
Taxa de Inflação	137,5	116,7	176,0	176,2	173,7	119,0	95,5
Produtividade média do trabalho por pessoa empregada	71,9	71,9	71,4	71,3	65,9 ^p	65,8 ^p	65,4 ^p
Produtividade média do trabalho por hora trabalhada	63,8 ^e	65,1 ^e	64,4 ^e	63,8 ^e	59,4 ^p	59,2 ^p	n.d.
Taxa de Actividade	103,4	103,9	104,9	105,4	105,2	104,7	104,6
Taxa de Emprego	108,9	109,6	109,9	109,6	108,3	107,1	105,8
Taxa de Desemprego	49,5	46,5	47,6	56,8	70,0	73,6	86,4
Taxa de Desemprego dos Jovens	49,2	50,6	53,1	63,4	76,6	81,5	86,0
DLD/Desemprego Total	86,9	92,8	84,3	78,1	78,1	97,8	107,1

Fonte: Eurostat (4 de Setembro 2006).

Notas: n.d. – dados não disponíveis; p – previsões; e – estimativas.

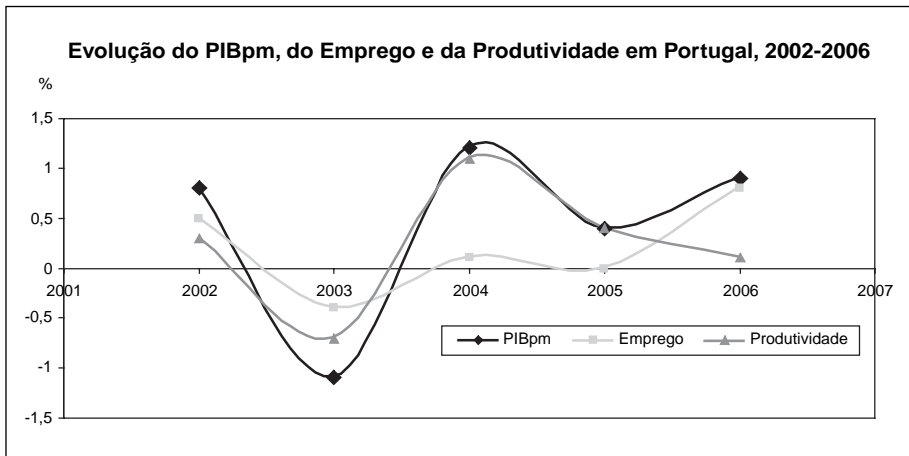
Associado ao ainda insuficiente crescimento do PIB português, o **emprego** praticamente estacionou em 2005, mas em contrapartida, no primeiro semestre de 2006, comparativamente com o período homólogo do ano anterior, e em simultâneo com a recuperação do PIB, registou-se uma recuperação do volume de emprego, com um aumento superior a 40.000 indivíduos.

A recuperação ocorrida no emprego resulta, nomeadamente, do contínuo aumento do emprego feminino (+0,8% em 2005), enquanto o emprego masculino denota um carácter mais variável (-0,7% em 2005, denotando sinais de recuperação no primeiro semestre de 2006). É de realçar, em simultâneo, o aumento contínuo do emprego a tempo completo desde 2003 (0,1% em 2005, e 1,1% no primeiro semestre de 2006 face ao período homólogo do ano anterior), em particular no que diz respeito ao emprego feminino (+0,9%), tendo o masculino diminuído 0,5% na média do ano.

Numa análise por grupos etários, constata-se que o emprego aumentou com maior significado, em 2005, no caso dos trabalhadores detentores de 55 e mais anos (4,3% no caso dos trabalhadores com 55-64 anos e 1,9% para os de 65 e mais anos), com maior intensidade para as mulheres (6,4% no caso do grupo etário 55-64 anos e 8,1% nas de 65 e mais anos), mas reduziu-se para todos os restantes grupos etários e com especial importância para os jovens (-4% em 2005), ainda que com uma menor intensidade face aos últimos três anos. Esta tendência de recuperação parece continuar a verificar-se em 2006. A redução do emprego juvenil observada em 2005 foi mais intensa para as raparigas (-5%, contra -3,3% para os rapazes), enquanto na primeira metade de 2006, face ao período homólogo do ano anterior, se tem verificado a tendência oposta.

Paralelamente, registou-se no mesmo período, uma quebra do emprego a tempo parcial (-1,8% no primeiro semestre de 2006 face ao homólogo anterior). Esta redução foi especialmente notória para os homens em 2005 (-2,5% contra +0,5% para as mulheres), invertendo esta tendência na primeira metade de 2006 (+3,6% versus -4,5%, respectivamente).

Em matéria de produtividade do trabalho, indicador em que Portugal apresenta níveis estruturalmente baixos, o ritmo evolutivo não tem sido muito elevado, sobretudo se comparado com o da UE. De facto, ainda que com valores positivos nos últimos anos (+1% e +0,4% em 2004 e 2005, respectivamente), altura em que, recorde-se, se registou uma conjuntura económica particularmente desfavorável, o crescimento da produtividade do trabalho não conseguiu acompanhar o ritmo evolutivo da UE no mesmo período.



Fonte: INE.

Em termos sectoriais, registou-se um aumento do emprego nos “Serviços” e na “Construção” em 2005, (+1,4%, referente a +31 mil empregos; +1,1%, +6 mil empregos, respectivamente), em conjugação com uma perda de empregos em todos os restantes grandes sectores de actividade, tendências que se mantêm no primeiro semestre de 2006.

Quanto à situação na profissão, é de salientar o aumento do emprego por conta de outrem (+0,8% em 2005), reforçado no primeiro semestre de 2006 (em particular nos homens: +2,8% face a +1,9% das mulheres) conjugado com uma significativa redução do trabalho por conta própria (-2,9% na primeira metade de 2006 face ao período homólogo de 2005), sobretudo nos homens e nos trabalhadores com pessoal ao serviço (-8,4% no mesmo período). É igualmente de referir o acréscimo dos contratos permanentes desde 2004 (+1,8% no primeiro semestre de 2006 face a idêntico período em 2005), e uma redução dos contratos não permanentes (-1% em 2005), ainda que com um aumento na primeira metade de 2006, sobretudo nas mulheres.

O emprego das pessoas com maiores habilitações continua a registar aumentos significativos (+6,2% secundário e +1,6% ensino superior, valores que continuam elevados no 1.º semestre de 2006) e nível elevado de qualificações (+2,3% em 2005), face à redução de 1,4% do emprego dos que possuem um nível até ao ensino básico e de 0,6% dos não qualificados, quando considerada a média de 2005.

O esforço desenvolvido nos últimos anos, ao nível da educação e formação da população portuguesa, resultou em ritmos evolutivos por vezes superiores aos da UE, apesar de, não obstante o dinamismo de recuperação, a debilidade estrutural se revelar em valores absolutos ainda

distantes da média comunitária. De facto, em 2005, ainda se cifrava em 48,4% os jovens portugueses no grupo etário 20-24 anos (76,9% na UE25) com um nível de habilitações igual ou superior ao secundário (crescimento médio anual de 2,5% entre 2000 e 2005, face a 0,2% da UE25). Quanto ao abandono escolar precoce, os vários programas existentes começam a gerar resultados – verifica-se uma redução contínua desde 2002, para 38,6% em 2005 (15,2% na UE25).

Acresce o valor pouco expressivo da participação dos trabalhadores em acções de educação e formação² (4,6% em 2005 para o grupo etário 25-64 anos, com valores globais equilibrados para homens e mulheres), sendo superior a participação (e o ritmo de crescimento) nos grupos etários mais jovens (11% em 2005 no grupo 25-34 anos) e nos indivíduos com níveis habilitacionais médios e superiores (14,2% e 11,4%, respectivamente). Ainda assim, estes dados subestimarão o grau de participação da população adulta em acções de educação e formação, uma vez que outros estudos têm apontado para valores mais elevados, designadamente um relatório da OCDE³ que regista, para o ano de 2003, uma taxa de participação em educação e formação no caso Português de 7% (4%, 15% e 27% para níveis de educação baixo, médio e elevado, respectivamente)⁴.

A taxa de emprego global (15-64 anos) situou-se em 67,5% no cômputo de 2005 (-0.3 p.p face a 2004), mas demonstrando sinais de recuperação em 2006, cifrando-se em 68,1% no segundo trimestre do ano, o valor mais alto desde 2003. Estes valores permanecem superiores à meta fixada pela Cimeira de Estocolmo para 2005 (67%), havendo, porém, que promover o aumento da taxa de emprego até 2010, de forma a cumprir a meta fixada pela Cimeira de Lisboa (70%) para essa data.

A taxa de emprego das mulheres, em crescimento desde 1998, estabilizou nos 61,7% em 2004 e 2005, subindo a 62% no primeiro semestre de 2006, valor superior à meta fixada pela Cimeira de Lisboa para 2010 (60%). Em contrapartida, a evolução do comportamento da taxa de emprego dos homens foi ligeiramente desfavorável (-0.7 p.p. em 2005 face a 2004, ainda que demonstre sinais de recuperação em 2006), tendo-se, por essa razão, reduzido o desvio entre as taxas de emprego dos homens e das mulheres (13.4 p.p. em 2003, 12.4 p.p. em 2004 e 11.7 p.p. em 2005).

2 EUROSTAT – Indicators for monitoring the Employment Guidelines – 2006 compendium.

3 OECD – Education at a Glance 2006.

4 Tal como havia sido referido no PNE 2005-2008, dados do EUROSTAT apontam para que, em Portugal, 44% dos indivíduos no grupo etário 25-64 anos tenha participado em alguma actividade de ALV em 2003.

**Evolução da taxa de emprego e desemprego, 2000 – 1.º semestre 2006,
segundo a região (NUT II)**

Regiões	Taxa de Emprego							Taxa de Desemprego						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005 1.º sem.	2006 1.º sem.	2000	2001	2002	2003	2004	2005 1.º sem.	2006 1.º sem.
Norte	67,8	69,0	68,3	66,9	66,2	65,6	67,6	4,1	3,7	4,9	6,8	7,7	7,2	8,9
Centro	72,8	72,0	73,0	72,7	72,0	71,8	71,7	2,2	2,8	3,1	3,6	4,3	4,1	5,3
Lisboa e VT	67,5	68,8	67,6	67,0	67,0	67,0	67,0	5,3	5,1	6,8	8,1	7,6	7,5	8,3
Alentejo	63,5	64,0	64,8	65,0	66,7	67,0	67,4	5,3	6,9	7,5	8,2	8,8	8,4	9,3
Algarve	68,1	68,4	69,1	68,5	69,4	67,4	69,1	3,5	3,8	5,2	6,1	5,5	5,6	5,5
Açores	60,0	61,0	62,1	62,2	63,2	62,7	63,5	2,9	2,3	2,6	2,9	3,4	3,4	3,9
Madeira	63,9	64,0	66,3	66,4	66,6	67,3	67,0	2,5	2,5	2,5	3,4	3,0	2,8	4,8
Total	68,3	68,9	68,7	68,0	67,8	67,6	67,9	3,9	4,0	5,0	6,3	6,7	7,4	7,5

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego.

Por sua vez, os trabalhadores com idade entre os 55 e 64 anos inverteram a tendência de redução da taxa de emprego entre 2003 e 2004 e viram a sua taxa de emprego aumentar de 50,3%, em 2004, para 50,5% em 2005 (+1.2 p.p. mulheres; -1 p.p. homens), valor ligeiramente superior à meta fixada para 2010 (50%).

A ligeira quebra da taxa de emprego global, em 2005, foi observada em todas as regiões (NUT II), com excepção da Madeira (+1 p.p.) e do Alentejo (+0.3 p.p.). No cômputo do ano, o Centro (71,4%), o Algarve (68%) e a Madeira (67,6%) caracterizaram-se por taxas de emprego superiores às do conjunto do País, pertencendo as mais baixas aos Açores (63%) e ao Norte (65,9%). No primeiro semestre de 2006 (por comparação com o período homólogo do ano anterior), regista-se já uma dinâmica de recuperação: apenas na região da Madeira ocorre uma ligeira redução da taxa de emprego (-0.3 p.p.), registando-se no Norte, no Algarve e nos Açores as maiores subidas da taxa de emprego neste período (2 p.p., 1.7 p.p. e 0.8 p.p., respectivamente).

Ao longo de 2005, a **população activa** aumentou a um ritmo significativo e constante ao longo dos quatro trimestres (+1%), sendo a evolução média do ano dupla da de 2004 e continuando a um ritmo crescente no 1.º semestre de 2006. Em face da estabilização já referida do emprego global nos últimos dois anos (0% em 2005; +0,1% em 2004), o **desemprego** aumentou em 2005 face a 2004 (+15,7%; +57.2 mil desempregados), mas de forma claramente inferior à evolução registada em 2002 e 2003. De acordo com dados do Inquérito ao Emprego do INE, em 2005 encontravam-se desempregadas 422.3 mil pessoas (53,1% das quais mulheres; 52,7% em 2004), o que corresponde a uma taxa de desemprego de 7,6% na média de 2005 (6,7% em 2004).

Regista-se, no entanto, uma melhoria progressiva nos últimos meses, com a redução contínua da taxa de desemprego ao longo da 2.ª metade de 2005 e, sobretudo, do 1.º semestre de 2006 (redução mais expressiva junto das mulheres)⁵. Na realidade, ainda que com valores elevados, o desemprego reduziu fortemente o ritmo de crescimento nos últimos trimestres, apresentando, no primeiro semestre de 2006, um aumento de 2,9% face a idêntico período do ano anterior (+11.7 mil pessoas), sendo o acréscimo quase todo justificado pelo aumento do desemprego nas mulheres, fruto essencialmente do aumento da sua população activa.

O ritmo de crescimento do desemprego global tem estado fortemente associado ao aumento do desemprego dos adultos, ainda que, no ano de 2006, se registem fortes desacelerações do crescimento do desemprego e, em particular, se reduza até o desemprego nos jovens, sobretudo devido à redução da incidência do fenómeno nas raparigas. Este comportamento do desemprego juvenil alia uma quebra da população jovem (total e activa) a uma forte redução do emprego. Ainda assim, o desemprego juvenil (relativamente ao desemprego total) tem visto o seu peso reduzir-se progressivamente desde 2001 (29,8% nessa altura), cifrando-se, em 2005, em 21,5%.

O acréscimo do desemprego de curta duração foi menos intenso (7,1%), continuando o desemprego de longa duração (DLD) (+24,8%) a ser o principal impulsionador do crescimento do desemprego global. De facto, a taxa de DLD cifrou-se em 3,8% em 2005 (3,1% em 2004) e a proporção de DLD no desemprego total subiu de 46,3%, em 2004, para 49,9%, em 2005, diminuindo o diferencial entre homens e mulheres nesse período (de 2.2 p.p. para 1.9 p.p.).

Ainda assim, os elementos relativos ao influxo em DLD no 2.º trimestre de 2006 apresentam-se mais favoráveis relativamente a igual trimestre do ano anterior (sobretudo no caso dos homens), quer por parte dos jovens (24%, evidenciando uma redução de 2 p.p. em termos homólogos), quer dos adultos (24,8% no mesmo período, reduzindo-se em 0.5 p.p. face a idêntico trimestre do ano anterior).

Em termos regionais mantêm-se as tendências verificadas nos anos anteriores, com o Norte e o Alentejo a apresentarem a maior incidência de desemprego junto da população activa (8,9% e 9,3% no 1.º semestre de 2006), mesmo se em todas as regiões a taxa de desemprego aumentou entre 2004 e 2005. No 1.º semestre de 2006 surgem os primeiros sinais de recuperação da conjuntura económica, como já foi referido quanto ao abrandamento do crescimento do desemprego, particularmente visível no Algarve, Lisboa e Açores (redução), Norte e Centro (quase estabilização), como se pode constatar pela análise do quadro anterior.

5 Na UE25, a taxa de desemprego desceu de 9,1% em 2004 para 8,8% em 2005.

Na definição da estratégia de ação, a política de promoção do emprego, no contexto de uma sociedade do conhecimento mais coesa, tem em consideração a segmentação existente ao nível do mercado de trabalho em Portugal, no que diz respeito ao acesso aos empregos melhor remunerados, com um carácter mais estável e com melhores condições de trabalho. Esta segmentação ocorre não só ao nível da economia paralela (ou informal), mas também no contexto do mercado de trabalho formal, onde é de referir a existência dos chamados trabalhadores pobres, num contexto de desigualdade social (o coeficiente de Gini, referente à desigualdade na distribuição do rendimento, era de 38% em Portugal, em 2004, face a 30% na UE25) e de um nível de pobreza ainda elevados (taxa de risco de pobreza, após transferências, de 21%, face a 16% na UE25, ainda em 2004).

Estão particularmente sujeitos a dificuldades de inserção/reinserção no mercado de trabalho os grupos mais vulneráveis: jovens com menores níveis habilitacionais, mulheres, trabalhadores mais velhos (em particular em contextos de reestruturações empresariais e/ou situações de DLD), pessoas com deficiência e imigrantes. Relativamente a estes últimos, ainda assim, Portugal apresenta uma situação relativamente favorável, se comparado com outros países da UE25, com um gap na taxa de desemprego entre nacionais da UE e de países terceiros de 5.4 p.p. em 2005⁶ (8,1% na UE25).

6 EUROSTAT – *Indicators for monitoring the Employment Guidelines – 2006 compendium.*

II – GRANDES DESAFIOS NACIONAIS – PRINCIPAIS DESENVOLVIMENTOS E METAS

Desafio 1 – *Promover a criação de emprego, prevenir e combater o desemprego*

Num contexto de aposta do Governo na promoção de níveis elevados de emprego, sustentável e compensador, um dos desafios nucleares do PNE 2005-2008 prende-se naturalmente com a criação de novos postos de trabalho, aliada à prevenção e combate ao desemprego, objectivos que se encontram inseridos no âmago da Estratégia de Lisboa e da Agenda Social Europeia. Pretende-se, ainda, no âmbito deste desafio promover a inserção no mercado de trabalho de pessoas desfavorecidas, combatendo as discriminações de que são alvo, lutando, assim, contra a pobreza e a exclusão social, em forte interdependência com a estratégia definida no âmbito do processo de protecção e inclusão social 2006-2008. Neste sentido, tendo em consideração a situação económica e do mercado de trabalho, designadamente os sinais positivos recentes, o Governo português tem vindo a prosseguir uma abordagem proactiva em matéria de política de emprego, seleccionando os instrumentos mais adequados, aumentando a mobilização de recursos e dirigindo, uns e outros, para os factores problemáticos mais críticos.

Por outro lado, no quadro deste desafio destaca-se também a adopção de uma abordagem do trabalho durante o ciclo de vida, tendo em vista o reforço da empregabilidade, que vai desde a infância (alargamento do pré-escolar – *vide* Desafio 4), passando pelo jovem (luta contra o insucesso e a saída escolar precoce, melhorando a qualidade do ensino e da formação inicial e aprofundando os mecanismos facilitadores da transição para a vida activa – *vide*, também, Desafio 4), para se chegar aos mais idosos.

A melhoria do comportamento do emprego contribuiu para a recuperação, no 1.º semestre de 2006, da taxa de emprego global (15-64 anos). De facto, esta alcançou os 68,1% no 2.º trimestre do corrente ano, valor que não se atingia desde o 3.º trimestre de 2003, contra 67,5% em 2005. De igual modo, as taxas de emprego dos grupos mais vulneráveis, como os

jovens (36,1% no 2.º trimestre de 2006) e as mulheres (62,4% no 2.º trimestre de 2006), excepto nos trabalhadores mais velhos (50,1% no 2.º trimestre de 2006), também registaram alguns progressos nos trimestres mais recentes, o que permite encarar com algum optimismo a prossecução das metas assumidas pela União Europeia e Portugal para 2010, no contexto da Estratégia de Lisboa.

Quanto à população desempregada (15 e mais anos), ainda que tenha aumentado ligeiramente no 1.º semestre de 2006 comparativamente com o homólogo do ano anterior (+1,6%)⁷, nota-se um progressivo abrandamento no crescimento do desemprego, estabilizando no caso dos homens e inclusive decrescendo nos jovens (15-24 anos). De facto, o rácio do desemprego dos jovens no desemprego total tem vindo a reduzir-se há quatro trimestres consecutivos, sendo de 19,7% no 2.º trimestre de 2006. Também o desemprego de longa duração tem registado ritmos de crescimento menos intensos, mas o seu peso no desemprego total continua elevado (49,9% em 2005 e 53,3% no 1.º semestre de 2006), reflectindo o ajustamento estrutural que a economia e a sociedade portuguesa tem vindo a sofrer de forma particularmente intensa nos últimos anos e que dificulta seriamente o retorno ao mercado de trabalho de alguns segmentos da mão de obra que entretanto perdeu o seu emprego, nomeadamente com qualificações mais baixas e experiências profissionais mais pobres.

A estratégia de combate e prevenção do desemprego

A situação económica e do mercado de trabalho, associada a uma exigência também maior dos próprios cidadãos e empregadores, tem colocado uma pressão acrescida sobre a intervenção do Serviço Público de Emprego (SPE) e imposto uma maior focalização da sua actuação nos públicos mais vulneráveis que se encontram em situação de desemprego e que, muitas vezes, acumulam diversos factores de desfavorecimento, como a idade, os baixos níveis de escolaridade e de qualificação. Neste sentido, as **Iniciativas INSERJOVEM e REAGE** (vocacionadas para jovens e adultos, respectivamente), enquanto metodologias de intervenção dos centros de emprego, têm sofrido reajustamentos no intuito de as tornar mais eficazes na resposta às necessidades dos diferentes públicos, sobretudo os grupos mais vulneráveis e mais expostos a risco de exclusão do mercado de trabalho e da sociedade em geral, mantendo-se a perspectiva orientadora destas metodologias, no sentido de assegurar respostas que, num menor prazo de tempo possível, permitam a (re)inserção profissional dos desempregados.

7 INE – Inquérito ao Emprego.

Os dados relativos à proporção de desempregados que decorridos 6 ou 12 meses (jovens e adultos, respectivamente) não foram alvo de um serviço de aconselhamento intensivo ou apoio à procura de emprego (serviços preventivos) foram mais favoráveis no 2.º trimestre de 2006 do que no mesmo período do ano anterior. De facto, apenas 6,1% dos jovens (5,5% rapazes e 6,5% raparigas) e 8,5% dos adultos (8,5% homens e 8,6% mulheres) não foram alvo destes serviços (9,1% e 8,8%, respectivamente, no mesmo período de 2005).

Por outro lado, a proporção de desempregados que não foram alvo de qualquer resposta, sob a forma de colocação no mercado de trabalho, formação, experiência de trabalho ou outra medida de apoio à melhoria da empregabilidade, pelo serviço público de emprego, no caso da Iniciativa INSERJOVEM (para jovens) apresenta, recentemente, valores inferiores aos dos últimos dois anos: 23,7% no 2.º trimestre de 2006 (21,3% rapazes e 25,6% raparigas) face a 25,6% no 2.º trimestre de 2005. Quanto à Iniciativa REAGE (para os adultos), o comportamento do 2.º trimestre de 2006 também foi ligeiramente mais favorável do que o de 2005 (23,8% – 24,4% homens e 23,3% mulheres) face ao mesmo período de 2005 (24,4%).

Também os elementos relativos ao influxo em DLD se apresentam mais favoráveis relativamente a igual trimestre do ano anterior (sobretudo no caso dos homens) quer por parte dos jovens (24% no 2.º trimestre de 2006, evidenciando uma redução de 2 pontos percentuais em termos homólogos), quer por parte dos adultos (24,8% também no 2.º trimestre de 2006, registando uma redução de 0.5 pontos percentuais face a idêntico trimestre do ano anterior). O esforço de actuação do SPE junto dos DLD (medidas 2-7 LMP *database*) traduziu-se numa taxa de actuação de 31,4% em 2005 (36,5% mulheres; 23,6% homens) e no aumento do número de pessoas em medidas de emprego e de formação profissional, de 256.000 em 2004 para 268.000 em 2005.

Numa perspectiva de se aumentar a actuação dos desempregados subsidiados, é de referir também o novo regime jurídico de protecção no desemprego (*vide* Desafio 5), configurado na perspectiva de promover a inserção dos beneficiários, titulares de prestações de desemprego, reforçando o papel do SPE, garantindo uma actuação mais personalizada de forma a assegurar novas oportunidades de qualificação/inserção profissional e, simultaneamente, introduzindo regras de responsabilização dos mesmos no processo de inserção profissional através, designadamente, da obrigatoriedade do cumprimento do plano pessoal de emprego (PPE) e do dever de procura activa de emprego.

O maior ou menor grau de sucesso no combate e prevenção do desemprego depende, naturalmente, da evolução da situação económica do país e, nesse quadro, da evolução de um conjunto complexo de factores, associados designadamente às intervenções no domínio das políticas macro e micro económicas, razão pela qual é fundamental que a prossecução dos

objectivos da Estratégia de Lisboa ocorra no quadro de um processo de integração coerente e eficaz dessas políticas com as de emprego e qualificação das pessoas. No contexto específico das políticas activas de emprego, o PNE marcou, então, o lançamento de um conjunto de programas de combate ao desemprego estruturados em função de grupos-alvo diversos, visando uma mais eficaz e adequada mobilização dos instrumentos de política às características e necessidades específicas desses grupos, num quadro mais vasto de um processo em desenvolvimento de reforma e racionalização dessas políticas.

No quadro desta estratégia o **Programa de Intervenção para Jovens Desempregados com idade compreendida entre os 15 e os 22 anos**, pretende garantir uma integração sustentada no mercado de trabalho dos jovens desta faixa etária, com principal enfoque naqueles que não possuem o 12.º ano de escolaridade. Em 2005, este Programa abrangeu cerca de 51.000 jovens, a grande maioria dos quais em acções de formação profissional de dupla certificação (cerca de 33 mil), implicando um investimento total que ultrapassou os € 170 milhões. Deste modo, face à meta anunciada de abranger, até 2008, 135 mil jovens neste programa, a execução neste primeiro período de implementação do PNE aponta para uma superação dessa meta (no 1.º semestre de 2006, foram 32.227 os abrangidos pelo IEFP, com uma execução financeira de quase € 60 milhões). Ainda, dentro deste programa está contemplado um reforço da actuação dos Centros de Emprego, no último trimestre de cada ano, que em 2005 ocasionou a emissão de um total de 68.987 convocatórias.

O **Programa de Intervenção para Jovens com idades dos 23 aos 30 anos** abrangeu, no ano de 2005, perto de 40.000 jovens e um investimento superior a € 60 milhões. Na resposta a este grupo destaca-se, em primeiro lugar, a actividade de colocação directa no mercado de trabalho, através dos centros de emprego (14.665 colocados) e as intervenções no âmbito da qualificação dos mesmos (cerca de 13 mil abrangidos em acções de formação). A dinâmica de execução apresentada neste Programa aponta também para que a meta definida de abranger 115 mil desempregados neste grupo seja atingida ou até superada até ao final do prazo de vigência deste PNE (23.481 abrangidos pelo IEFP no 1.º semestre de 2006, com um investimento de € 22 milhões).

O **Programa de Intervenção para Desempregados entre 31 e 54 anos**, com um número de abrangidos de quase 70.000 em 2005 e um investimento de quase € 95 milhões (44.566 pelo IEFP até Junho de 2006, com uma execução financeira de € 32 milhões), inseriu-se igualmente no espectro de prevenção e combate ao fenómeno do desemprego. Neste grupo, que abrange o grosso do desemprego registado, predominam também as intervenções que levaram à sua colocação no mercado de trabalho (cerca de 20 mil) e de qualificação profissional (também cerca de 20 mil abrangidos),

tendo ainda uma importância semelhante o número de desempregados subsidiados integrados em actividades ocupacionais de interesse social (cerca de 21 mil). Deve-se ainda referir que é neste Programa que as medidas de apoio público à criação de emprego por conta de outrem e por conta própria assumem uma expressão mais significativa (cerca de 3.000 beneficiários).

Em termos habilitacionais, regista-se entre nós, simultaneamente um aumento do emprego e do desemprego nos detentores de ensino superior. Assim, as intervenções que têm vindo a ser implementadas visam, igualmente, contribuir para minorar o desajustamento entre oferta e procura de emprego existente ao nível do emprego qualificado. Neste quadro, reveste-se de grande importância o **Programa de Intervenção para Desempregados com Qualificação Superior**, que abrangeu mais de 26.000 indivíduos em 2005 e um investimento de quase € 60 milhões (14.368 pelo IEFP até Junho de 2006, com uma execução financeira de quase € 20 milhões), que inclui o reforço da actuação junto dos desempregados inscritos com qualificação superior, através da sua convocação entre Outubro e Dezembro, num total de 61.259 convocatórias. Refira-se, no quadro deste Programa, a medida **FORDESO**, que abrangeu, em 2005, 7.833 pessoas – 2.141 homens e 5.692 mulheres – e, sobretudo, o Programa de Estágios Profissionais.

Efectivamente, com vista à promoção da inserção dos jovens na vida activa, enquanto modelo de intervenção preventiva de promoção da empregabilidade e de redução dos riscos de desemprego e de entrada prematura em inactividade, tem-se assistido a um reforço da aposta na prossecução do **Programa de Estágios Profissionais**. Neste Programa, para jovens com idades entre 16 e 30 anos, possuidores de uma qualificação de nível superior (IV e V) ou intermédio (II e III), foram abrangidos cerca de 20 mil jovens em 2005 (+3.000 que em 2004), com uma taxa de empregabilidade na ordem dos 70%. O número de jovens inseridos em estágios profissionais aumentou assim perto de 14%, predominando no total dos abrangidos (71%) os jovens com qualificações de nível superior (IV e V).

O objectivo é atingir 25.000 estágios/ano no final da legislatura, contribuindo também para esta meta os estágios levados a cabo no âmbito dos Programas **INOVOJovem** (Resolução do Conselho de Ministros n.º 87/2005, de 29 de Abril, e a respectiva regulamentação, através da Portaria n.º 586-A/2005, de 8 de Julho) e **INOCONTACTO** (Resolução do Conselho de Ministros n.º 93/2005, de 20 de Maio) (*vide* Desafio 4) e ainda o **Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública** (Portaria n.º 1256/2005, de 12 de Fevereiro), com vista à colocação de jovens em diversos organismos públicos. No quadro deste último Programa foram abrangidos, na 1.ª fase, 3.068 jovens, prevendo-se a sua expansão a autarquias e entidades intermunicipais (em virtude da publicação do Decreto-Lei n.º 94/2006, de 29 de Maio, que adaptou à administração local o regime jurídico constante do Decreto-Lei n.º 326/99, de 18 de Agosto).

No âmbito do INOVJOVEM, que apoia a inserção em PME, de jovens com idade até 35 anos, com qualificação de nível superior, em áreas críticas para a inovação e o desenvolvimento empresarial (nomeadamente a qualidade, gestão comercial/marketing e Internacionalização; gestão da produção, inovação tecnológica e I&D; gestão de recursos humanos, higiene e segurança no trabalho; gestão da energia, eco-eficiência e ambiente; gestão do design); até Agosto de 2006 foram aprovadas 716 candidaturas, o que equivale a 3.894 abrangidos, dos quais 2.114 jovens já se encontram integrados, implicando um investimento público que ultrapassará os € 50 milhões.

O programa INOVCONTACTO, que visa igualmente a colocação de jovens diplomados do ensino superior mas em estágios em empresas estrangeiras, concedeu, inicialmente, 250 bolsas de € 1.250 mensais para estágios de duração entre seis e dez meses. Em 2006, os estágios profissionais oferecidos ascendem a 500, com oito destinos à escolha e até Junho de 2006 tinham já sido colocados cerca de 300⁸.

De referir a criação do Sistema de Incentivos Fiscais em Investigação e Desenvolvimento Empresarial – SIFIDE (Lei n.º 40/2005, de 3 de Agosto), com o objectivo de estimular o desenvolvimento de actividades de investigação e desenvolvimento nas empresas, o que se reflectirá igualmente na criação de mais e melhores oportunidades de emprego para quadros superiores, designadamente com formação avançada (mestres e doutores). Os seus incentivos consubstanciam-se na dedução ao IRC de 20% de despesas elegíveis relacionadas com actividades de I&D (taxa base) ou de 50% do acréscimo face a períodos anteriores, até a um montante máximo de € 750.000 (taxa incremental). Entre as despesas elegíveis incluem-se despesas com pessoal directamente envolvido em tarefas de I&D e com a participação de dirigentes e quadros na gestão de instituições de I&D.

Ainda no que se refere aos jovens tem vindo a ser desenvolvido um conjunto de iniciativas ligadas à ocupação de tempos livres (Programa Ocupação dos Tempos Livres, Programa Férias em Movimento, Programa Mobilidade e Intercâmbio para Jovens), ao associativismo juvenil e ao voluntariado jovem. No que respeita ao voluntariado jovem, as áreas de intervenção são desenvolvidas nos seguintes domínios: acção social, saúde, educação, ciência e cultura, defesa do património e do ambiente, defesa do consumidor, cooperação para o desenvolvimento, emprego e formação profissional, reinserção social, protecção civil, desenvolvimento da vida associativa e da economia social, promoção do voluntariado e da solidariedade social.

No que respeita aos trabalhadores mais velhos, a taxa de emprego dos trabalhadores dos 55-64 anos passou de 50,9% no primeiro semestre de 2005

8 Fonte: PNACE-CNEL.

para 50,1% no mesmo período de 2006, situando-se, ainda assim, ligeiramente acima da meta comunitária para 2010. A idade média de saída do mercado de trabalho, de acordo com os dados disponibilizados pelo EUROSTAT, situava-se em 2004 nos 62.2 anos (61.2 para os homens e 63.1 para as mulheres), valor acima da média da UE25 (60.7 anos).

No sentido de fomentar o prolongamento da idade activa, promovendo o envelhecimento activo e uma entrada mais tardia na idade da reforma, numa tentativa de equilíbrio do sistema, destacam-se quer a suspensão (Decreto-Lei n.º 125/2005, de 3 de Agosto) do regime de flexibilização da idade de acesso à pensão de reforma por antecipação (Decreto-Lei n.º 9/99, de 8 de Janeiro) e que revoga a medida temporária de acesso à pensão de velhice por desemprego de longa duração prevista no Programa de Emprego e Protecção Social – PEPS (Decreto-Lei n.º 84/2003, de 24 de Abril), quer a suspensão (para reavaliação até ao final de 2006) das normas que permitiam a antecipação da idade de reforma por velhice para os 55 anos de idade, no âmbito do regime de flexibilização da idade de reforma (Decreto-Lei n.º 9/99, de 8 de Janeiro), visando **aproximar a idade efectiva de reforma à idade legal** (65 anos). Destaca-se ainda a suspensão da antecipação da idade de reforma para os 58 anos de idade, sem redução de pensão, no âmbito das normas que constituíam o PEPS e a revogação da medida temporária de acesso à pensão de velhice por desemprego de longa duração prevista (Decreto-Lei n.º 125/05, de 3 de Agosto) também naquele programa (*vide* Desafio 5).

Acrescentam-se ainda os esforços desenvolvidos com vista a potenciar a empregabilidade e a valorização do envelhecimento activo, por parte do trabalhador e da sociedade como um todo, apostando nos seus conhecimentos e nas competências adquiridas, para favorecer a sua integração sócio-laboral através da implementação de acções de voluntariado. A actuação dos serviços junto dos desempregados com 55 anos de idade e mais está definida no **Programa de Intervenção Sénior**, ao abrigo do qual foram abrangidos 8.661 desempregados em 2005, implicando um investimento superior a € 17 milhões (4.605 abrangidos pelo IEFP no 1.º semestre de 2006, com uma execução financeira de € 1.5 milhões). Face à meta física programada para este Programa – 90.000 abrangidos até 2008 – a dinâmica de execução apresentada aponta para a necessidade de reforçar a intervenção neste domínio, no quadro designadamente de uma **Estratégia Nacional de Envelhecimento Activo** que se pretende lançar em breve, no quadro da também do processo de reforma da segurança social encetado pelo Governo (*vide* Desafio 5).

Efectivamente, tendo Portugal sido alvo de uma recomendação⁹ para este segmento populacional, concretamente em matéria de promoção do envelhecimento activo, tem-se vindo a desenvolver e encontram-se praticamente em fase final os trabalhos de concepção dessa **Estratégia Nacional de Envelhecimento Activo**, com programas de intervenção especificamente dirigidos aos activos de grupos etários mais avançados, com três objectivos essenciais: (i) valorizar e promover o conhecimento dos trabalhadores mais velhos; (ii) estimular a sua permanência no mercado de trabalho; e (iii) prevenir e combater o desemprego destes trabalhadores. Esta estratégia, a ser debatida com os Parceiros Sociais até ao final de 2006, procura conferir sustentabilidade à situação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho nacional em matéria de emprego e integração social, e assegurar o cumprimento da meta estabelecida para 2010 de uma taxa de emprego de 50%.

Entre os aspectos mais transversais e indispensáveis ao sucesso de todas estas acções destaca-se a continuação da prossecução dos objectivos da **Estratégia Nacional de Aprendizagem ao Longo da Vida**, nomeadamente em matéria de Educação e Formação de Adultos e do Reconhecimento, Certificação e Validação de Competências, entre outros (*vide* Desafio 4) e a continuação dos trabalhos de revisão dos princípios gerais das políticas de emprego e de regulamentação dos Programas Gerais de Emprego, com o propósito de proceder à revisão, racionalização e inovação das políticas activas de emprego (*vide* Desafio 3).

Em termos dos Programas de emprego de base regional, com o grande objectivo de redução das assimetrias regionais em termos de emprego e desemprego, continuaram em vigor durante 2005 e em regra mantêm-se até ao final de 2006 as seguintes intervenções territorializadas:

- Plano Regional de Emprego para Trás-os-Montes e Alto Douro, ao abrigo do qual foram abrangidas em 2005 cerca de 15.000 pessoas, entre as medidas gerais e específicas aplicadas nesta região, implicando um investimento total que atingiu cerca de 34 milhões de Euros, um crescimento de +5,9% nos abrangidos e de +14,8% no investimento efectuado face ao ano anterior.
- Plano de Intervenção para a Beira Interior, que envolveu em 2005 14.659 beneficiários e um investimento de cerca de 21 milhões de Euros, o que corresponde a uma variação positiva face a 2004 de, no primeiro caso, +1,8% e no segundo de + 2,1%.

9 Recomendação do Conselho a Portugal, 2004: “Desenvolver uma estratégia global de envelhecimento activo que elimine os incentivos à reforma antecipada, reforce o acesso à formação e garanta condições de trabalho adequadas”.

- Plano de Intervenção para a Península de Setúbal, de que beneficiaram 17.505 residentes nesta região, a esmagadora maioria dos quais em situação de desemprego, com um investimento de cerca de € 33 milhões, registando-se um ligeiro crescimento no número de abrangidos (+0,5%) em relação ao ano anterior e um aumento mais acentuado no esforço financeiro (+8,6%).
- Programa de Intervenção para o Vale do Ave¹⁰, lançado no início de 2005 e que abrangeu neste ano 16.327 pessoas residentes nesta área geográfica particularmente penalizada pelo crescimento do desemprego nos últimos anos, obrigando a um investimento público que superou os € 34 milhões.
- O Programa de Promoção do Emprego para o distrito do Porto, que em 2005 levou ao envolvimento de 31.861 residentes nesta área geográfica, com um investimento público superior a € 77 milhões no conjunto das medidas gerais e específicas deste programa, revelando um crescimento de +10,4% no número de abrangidos face a 2004 e de +9% no esforço financeiro efectuado.

Refira-se ainda a reestruturação e o prolongamento da vigência, até final de 2006, do Fundo de Apoio ao Investimento no Alentejo (FAIA), através da Portaria n.º 1360/2004, de 27 de Outubro, enquanto medida que só se aplica neste território do continente, embora não esteja hoje inserido em qualquer Programa ou Plano de Emprego desenvolvido para abranger esta região. O FAIA tem como objectivos apoiar projectos de investimento que contribuam para a criação ou consolidação de postos de trabalho e contribuir para a qualificação do emprego e, na sequência da sua reestruturação, prevê duas modalidades de apoio: uma, sob a forma de empréstimos sem juros a projectos de investimento que dêem origem à criação líquida de postos de trabalho, cujo investimento não ultrapasse os € 400.000 e, outra, sob a forma de empréstimo sem juros a projectos de investimento apresentados por micro empresas existentes há pelo menos 12 meses, que assegurem a manutenção de postos de trabalho ou dêem origem à criação líquida de postos de trabalho, cujo investimento elegível não ultrapasse os € 50.000.

10 A criação e regulamentação do Plano de Intervenção para o Vale do Ave foi feita através da Portaria n.º 113/2005, de 28 de Janeiro, e o alargamento do seu âmbito territorial através das Portarias n.º 190/2005, de 17 de Fevereiro, e n.º 698/2005, de 29 de Agosto. O Plano integra medidas gerais, adaptações de medidas gerais e medidas específicas, designadamente nos domínios da promoção da inserção, da formação e inserção de activos qualificados, da mobilidade profissional, do incentivo à criação do primeiro posto de trabalho por micro empresas sem trabalhadores, da utilização de microcrédito bancário e do incentivo à criação e consolidação de emprego.

A promoção da inclusão de todos no mercado de trabalho

Com vista à minimização dos riscos de exclusão do mercado de trabalho, ao combate à sua efectiva exclusão e à promoção da reintegração de indivíduos que tenham caído em situação de desemprego e/ou inactividade, tem sido, igualmente, reforçada a actuação junto de grupos-alvo particularmente vulneráveis, expostos a estes riscos. Esta actuação será, ainda, potenciada com o reforço da articulação com a Estratégia Nacional para a Protecção Social e a Inclusão Social 2006-2008 para estes públicos, numa óptica de combate às desigualdades, de erradicação da pobreza e de maior coesão social, através do Rendimento Social de Inserção, do PROGRIDE¹¹, dos Contratos de Desenvolvimento Social, do Microcrédito¹², da Bonificação do Abono de Família para famílias mono parentais, entre outras medidas.

Para além do reforço da activação e da prevenção do desemprego no quadro das já referidas Iniciativas INSERJOVEM e REAGE, ganham particular relevo as intervenções de carácter reparador junto destes públicos. Procurando aumentar a participação destes grupos no mercado de trabalho, fortaleceu-se o papel das medidas incluídas no **Programa de Intervenção Mercado de Trabalho Inclusivo** (perto de 78.000 abrangidos em 2005 – 10.600 pelo IIEFP até Junho deste ano – e um investimento que ultrapassou os € 110 milhões), no quadro do qual se destacam as intervenções do domínio do desenvolvimento sócio-comunitário – cerca de 50 mil abrangidos – e sobretudo as medidas inseridas no Mercado Social de Emprego (cerca de 53.000 abrangidos em 2005¹³) e ainda o **Programa Vida-Emprego** (mais de 1.300 abrangidos em 2005, e 1.000 até Junho deste ano) e o **Programa de Formação Profissional e Emprego para Pessoas com Deficiência** (cerca de 13.000 abrangidos em 2005 e 5.280 pelo IIEFP no 1.º semestre de 2006, com uma execução financeira superior a € 13 milhões).

Foi ainda recentemente aprovado, em Conselho de Ministros (31 de Agosto), o **Programa de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiência e Incapacidades (PAIPDI)**, que vigorará até 2009 e define um conjunto de medidas e acções que visam promover a reabilitação, a integração e a participação das pessoas com deficiência na sociedade. Este Plano, para além das medidas específicas, tem o objectivo de fomentar e sensibilizar a sociedade em geral para as questões da deficiência, eliminando preconceitos e atitudes discriminatórias. Em termos de eixos estratégicos, o plano aponta para três grandes áreas de actuação: a) acessibilidades e informação; b) educação, qualificação e emprego;

11 Programa para a Inclusão e Desenvolvimento.

12 Conforme referenciado adiante, ainda no Desafio 1.

13 Relatório de Actividades do IIEFP, 2005 – Abrangidos pelo IIEFP e Centros de Gestão Participada.

c) habitação e condições de vida dignas. Este Plano sujeito a avaliação anual (na qual a sociedade civil será chamada a participar) é composto por 92 medidas, define prazos de execução para cada uma delas e responsáveis e dotação orçamental (€ 321 milhões de investimento, repartidos pelos vários Ministérios envolvidos). Neste âmbito, já se procedeu à abertura de dois Centro Novas Oportunidades (CRVCC) especializados na resposta a determinados tipos de pessoas com deficiência: um para pessoas surdas, cegas e surdo-cegas e outro para pessoas com deficiência mental.

Em matéria de integração dos imigrantes, sublinhe-se o **Programa de Intervenção para Desempregados Imigrantes** com 10.700 abrangidos em 2005 e um investimento de quase € 6 milhões (cerca de 4.000 abrangidos pelo IEFP no 1.º semestre de 2006, com uma execução financeira de cerca de € 1.5 milhões) – no qual se integrou o Portugal Acolhe¹⁴.

Destaca-se ainda o **Programa Escolhas 2.ª Geração**, dirigido à inclusão de crianças e jovens vulneráveis, particularmente descendentes de imigrantes, com 86 projectos e 39.000 beneficiários, em 2006, sobretudo no grupo etário 6-24 anos (destes, 21.000 estão integrados em acções de promoção da inclusão escolar e de formação profissional)¹⁵.

Para o período de 2007/09¹⁶, este Programa, que irá entrar numa nova fase de financiamento e acompanhamento de projectos, visa reforçar, através de uma das suas quatro áreas estratégicas, o domínio da formação profissional e empregabilidade, pelo incentivo à criação de projectos locais específicos para o acesso à formação profissional e/ou emprego, pela capacitação das crianças e jovens com competências e saberes que constituam vantagens competitivas para a sua integração social e profissional, e ainda pela promoção da responsabilidade social de empresas e outras entidades. É de salientar a articulação desta área estratégica com as restantes áreas, nomeadamente a inclusão escolar e educação não-formal, a participação cívica e comunitária e a inclusão digital.

De referir, igualmente, a equiparação a residentes para efeitos de atribuição da prestação de abono de família a crianças e jovens, aos cidadãos estrangeiros portadores de títulos válidos de permanência, ou respectivas prorrogações (Decreto-Lei n.º 41/2006, de 21 de Fevereiro, regulamentado pela Portaria n.º 458/2006, de 18 de Maio) e a equiparação a residentes legais, para efeitos do direito ao rendimento social de inserção,

14 Este Programa abrangeu 1.676 pessoas em 2005 e visa promover, junto dos trabalhadores imigrantes, a aquisição de competências necessárias à sua inserção na sociedade portuguesa e no mercado de trabalho, através de formação em português básico e cidadania.

15 Programa Escolhas, Setembro 2006.

16 Renovado por Resolução de Conselho de Ministros n.º 80/2006, de 26 de Junho.

dos estrangeiros detentores de autorização de permanência, de visto de trabalho, de visto de estada temporária ou de prorrogação de permanência.

É de realçar, neste âmbito, o papel dinamizador e promotor de integração dos imigrantes, desempenhado pelos Centros Nacionais e Locais de Apoio ao Imigrante (CNAI e CLAI, respectivamente). A Rede de CLAI é composta por 24 centros em parceria com Associações de Imigrantes e ONG, 26 em parceria com Autarquias e regista uma média de 1.250 atendimentos mensais. Por sua vez, os CNAI, em Lisboa e Porto, resultante de uma parceria entre o ACIME, SEF, IGT, Segurança Social, Ministério da Educação, Ministério da Saúde e diversas instituições da sociedade civil, pretendem responder de forma integrada e com eficácia aos problemas de integração que se colocam aos cidadãos imigrantes. Para além dos gabinetes de atendimento dos diferentes serviços da Administração Pública, o ACIME garante, também, gabinete de apoio jurídico, gabinete de apoio ao reagrupamento familiar, gabinete de apoio ao emprego, gabinete de apoio à regularização e gabinete de apoio social. Estes Centros, reconhecidos como uma boa prática pela Comissão Europeia¹⁷ e avaliados pela OIM, registam cerca de 380.000 atendimentos anuais.

Finalmente, o site www.imigrante.pt, em português e inglês, constitui um meio de comunicação directa entre o Governo e os imigrantes, disponibilizando uma série de informações úteis aos imigrantes, bem como esclarecimentos a questões relacionadas com a sua plena integração na sociedade.

A Proposta de Lei de Imigração (aprovada em Conselho de Ministros, Agosto de 2006), no contexto do carácter permanente da imigração em Portugal, vem ainda conferir à gestão dos fluxos migratórios um carácter mais célere, promovendo canais regulares de imigração, prevenindo e combatendo, igualmente, a imigração ilegal. Acentua também o carácter integrador da política de imigração em Portugal e de atracção de trabalhadores imigrantes, nomeadamente com elevadas qualificações.

No seguimento da promoção do **microcrédito**, enquanto medida promotora da integração social, foi estabelecido um protocolo entre o Governo Português e o *Imamat Ismaïli* com vista à criação de um Banco de Microcrédito como agência não lucrativa, visando ajudar os indivíduos mais expostos a situações de pobreza a prepararem-se para a sua participação na economia alargada e no acesso à saúde, à educação e à cobertura por seguro.

Por seu turno, a Associação Nacional de Direito ao Crédito (ANDC), membro fundador da Rede Europeia de Microfinanças, enquanto organismo

17 Relatório disponível em www.migpolgroup.com/multiattachments/3152/DocumentName/handbk_portuguese.pdf.

dinamizador do microcrédito em Portugal, estabeleceu, com o apoio do IEFP, protocolos com várias entidades bancárias nacionais para a promoção deste mecanismo de concessão de crédito, dos quais resultaram, até ao momento, 574 empréstimos concedidos (conducentes à criação de 660 empregos), equivalentes a € 2.5 milhões de crédito concedido. O IEFP e a ANDC estão, entretanto, a ultimar a celebração de um novo acordo de cooperação que visa, designadamente, aumentar o dinamismo deste instrumento de política, dando seguimento ao objectivo definido no PNE 2005-2008 de apostar no microcrédito como medida de âmbito nacional e a privilegiar na inclusão sócio-profissional de pessoas em situação de desfavorecimento.

A Igualdade de Género no PNE

Outro segmento da população activa que merece especial tratamento no âmbito do PNE 2005-2008 e, mais especificamente, no quadro deste desafio, é o das **mulheres**. Como já tem vindo a ser referido, os problemas relativos à inserção das mulheres no mercado de trabalho são particularmente evidentes no que diz respeito às condições de trabalho e remuneração das mesmas face aos homens, quando estão em causa o mesmo perfil de empregos, em particular no sector privado. Indicador desta situação é a diferença de remuneração entre homens e mulheres no nosso país, fruto da segregação sectorial e profissional que continua elevada, e praticamente inalterada em 2005 face a 2004. Por seu turno, de acordo com os elementos do EUROSTAT, a diferença entre os salários horários brutos das mulheres e dos homens em Portugal era em 2004, em média, desfavorável às mulheres em 5%.

A taxa de emprego, medida do grau de integração global das mulheres no mercado de trabalho, situava-se no 1.º semestre de 2006, em 62% (61,4% no mesmo período de 2005), situação confortável face às metas estabelecidas na Cimeira de Lisboa para 2010 (60%). Acresce que a taxa de emprego feminina, apesar do abrandamento recente, tem vindo a aproximar-se da taxa de emprego masculina: o diferencial na média do 1.º semestre de 2006 foi de -11.9 p.p. (-11.8 p.p. em igual período de 2005; -12.9 p.p. em 2004).

Numa matéria onde Portugal foi alvo de uma recomendação do Conselho em 2004¹⁸, a resposta política aos desafios lançados assentou, entre outros, no aumento da disponibilização de estruturas de acolhimento a crianças. A taxa de cobertura das crianças com menos de 3 anos com

18 Recomendação do Conselho a Portugal, 2004: “Tomar medidas para combater os factores de diferenciação salarial entre homens e mulheres no sector privado e reforçar a disponibilidade e a acessibilidade de preços de estruturas de acolhimento de crianças e outros dependentes”.

serviços de cuidados passou de 22,3% em 2004 para 23,5% em 2005 (valores provisórios). Também a taxa de cobertura do pré-escolar tem vindo a conhecer um alargamento progressivo (*vide* Desafio 4).

De referir ainda neste âmbito o lançamento do **Programa de Expansão da Rede de Equipamentos Sociais (PARES)** – Portaria n.º 426/2006, de 2 de Maio, e Despacho n.º 10.516/2006, de 11 de Maio – que visa apoiar o alargamento, o desenvolvimento e a consolidação da rede de equipamentos e respostas sociais, apostando nomeadamente na criação de novos lugares em respostas sociais nas áreas da infância, idosos e pessoas com deficiência. Este Programa, com uma forte componente de selectividade territorial e sectorial e de envolvimento dos parceiros locais prossegue, assim, objectivos de reforço da protecção social no combate à pobreza e na protecção da família.

Paralelamente, o **Programa de Apoio ao Investimento em Equipamentos Sociais (PAIES)**, criado pela Portaria n.º 869/2006, de 29 de Agosto, tem como objectivo estimular o investimento em equipamentos sociais, apoiando a iniciativa privada, designadamente a iniciativa privada lucrativa, contribuindo para aumentar a capacidade instalada em respostas nas áreas sociais como a infância e juventude, pessoas com deficiência e população idosa, através de recursos provenientes de jogos sociais. Este Programa apoia as entidades promotoras ao nível dos juros, permitindo o recurso ao crédito e, conseqüentemente, que parte do investimento seja suportado com equipamento social em funcionamento, tendo implícito a capacidade financeira das entidades promotoras para suportar o investimento.

No plano da execução das principais políticas activas de emprego e formação profissional, a distribuição dos seus beneficiários segundo o género mostra um maior predomínio das mulheres (cerca de 57% do total dos abrangidos por essas medidas em 2005), um valor que está inclusive acima do peso do desemprego feminino no desemprego total verificado em Portugal. Note-se o predomínio particularmente elevado das mulheres em todas as medidas de apoio à criação de emprego (com excepção da de criação do próprio emprego), de desenvolvimento de actividades ocupacionais e de exercício de actividades profissionais de transição para o mercado normal de trabalho (empresas de inserção) e ainda nas formações de adultos.

Distribuição dos abrangidos em 2005 pelas principais medidas de política activa de emprego e formação, segundo o género

Principais medidas de emprego	Homens	Mulheres	Total	Peso das Mulheres no total (%)
Apoios à contratação	335	765	1.100	69,5
Apoios à conversão de contratos a termo em sem termo	92	143	235	60,9
Iniciativas Locais de Emprego (ILE)	1.749	2.140	3.889	55,0
Criação do Próprio Emprego (CPE)	1.018	590	1.608	36,7
Estágios Profissionais	6.357	12.701	19.058	66,6
Programas Ocupacionais – subsidiados	9.083	28.013	37.096	75,5
Programas Ocupacionais – carenciados	3.822	8.058	11.880	67,8
Empresas de inserção	995	3.270	4.265	76,7
Despachos conjuntos	1.034	2.138	3.172	67,4
Principais medidas de formação				
Aprendizagem	16.481	9.740	26.221	37,1
Educação e Formação de Jovens	4.037	2.134	6.171	34,6
Cursos de Especialização Tecnológica (CET)	439	97	536	18,1
Qualificação	3.102	2.605	5.707	45,6
FORDESQ	2.141	5.692	7.833	72,7
Formação de desempregados qualificados	414	1.125	1.539	73,1
Educação e Formação de Adultos (desempregados)	1.300	5.281	6.581	80,2
Formação de desempregados	6.582	11.877	18.459	64,3
Bolsas de Formação de Iniciativa Individual	292	187	479	39,0
Cursos EFA Desfavorecidos	284	404	688	58,7
Formação Profissional Desfavorecidos	1.467	572	2.039	28,1
Formação Especial	146	155	301	51,5
Formação contínua	32.592	25.863	58.455	44,2
TOTAL	93.762	123.550	217.312	56,9

Fonte: IEF, 2005.

Em contrapartida é na formação de jovens (Aprendizagem, Cursos de Educação e Formação de Jovens, Qualificação Inicial e CET) que o peso das mulheres é minoritário, o que reflecte sobretudo o facto destas medidas de formação funcionarem ainda muitas vezes como resposta alternativa e de segunda oportunidade face às vias de educação e formação do sistema educativo – ou seja, para jovens com dificuldades de sucesso educativo nessas vias e/ou em risco de abandono escolar precoce, sendo que nesse segmento tendem a predominar mais os jovens do sexo masculino. Por outro lado, na formação que é ministrada no contexto do IEF encontramos um conjunto

muito significativo de saídas profissionais onde ainda continua a predominar uma tendência para uma maior concentração de indivíduos do sexo masculino, designadamente no que se prende com saídas ligadas a diversos sectores da indústria – por exemplo, metalomecânica, electrónica, indústria automóvel, incluindo o sector da reparação, etc. – e à construção civil.

De destacar, ainda, um conjunto de medidas e programas específicos que, de forma directa ou indirecta, procuram contribuir para a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, em particular as seguintes iniciativas:

- Continuação dos trabalhos de divulgação de legislação sobre igualdade e não discriminação e reforço das medidas de sensibilização para as questões da igualdade no trabalho e no emprego.
- Apoio ao Empreendedorismo de mulheres¹⁹: visa promover a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, apoiando as entidades empregadoras ao nível da organização dos recursos humanos e das lógicas de trabalho, bem como fomentar o empreendedorismo das mulheres nos vários domínios de actividade. Visa igualmente formar públicos estratégicos em igualdade de oportunidades que contribuam para a mudança de mentalidades e conduzam à participação equilibrada de homens e mulheres no mercado de trabalho. As diversas acções desta medida são objecto de apoios técnicos e financeiros; em 2005 foram analisadas 231 candidaturas às diversas tipologias da Medida.
- A edição de 2005 do prémio “Igualdade é Qualidade”, destinado a empresas, cooperativas, associações e outras entidades com políticas exemplares na área da igualdade e lançamento da edição 2006 do Prémio “Igualdade é Qualidade”.
- Majoração dos apoios financeiros previstos em diversas medidas de emprego, sempre que seja promovida a criação líquida de postos de trabalho ou a conversão de contratos de trabalho a termo em sem termo, no caso de profissões significativamente marcadas por discriminações de género.
- Componente sócio-cultural das modalidades de formação profissional que integra a temática da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, bem como a formação de formadores/as nesta matéria. Durante o ano de 2005 destaca-se a continuação do módulo relativo à igualdade de homens e mulheres nos cursos de formação inicial de formadores, a divulgação do referencial “Para uma Cidadania Activa:

19 Inserida na medida 4.4 do POEFDS denominada Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres.

- A igualdade de Homens e Mulheres” e a participação na parceria do projecto *Looking in a different way*.
- Concessão de subsidio de acolhimento (de filhos e/ou adultos em situação de dependência) a todos/as os/as beneficiários/as de medidas e programas de emprego e formação que frequentemente acções de formação com componentes teórica e prática.
 - Continuação do cumprimento das actividades estipuladas pelo II Plano Nacional para a Igualdade entre Mulheres e Homens (Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003, de 6 de Novembro, publicada no Diário da República, I Série B, n.º 273, de 25 de Novembro de 2003).

No quadro da **Iniciativa EQUAL**, destaca-se a produção do folheto sobre a promoção da igualdade de género na Acção 2 (execução do projecto da Parceria de Desenvolvimento e da parceria transnacional) e 3 (disseminação), com o objectivo de apoiar as Parcerias de Desenvolvimento na integração desta temática nos respectivos projectos e a explicitação do critério da igualdade de género na revisão da Grelha a utilizar no processo de validação dos produtos na 2.ª fase. De referir, igualmente, o desenvolvimento de vários projectos (EQUAL): *Diálogo Social e Igualdade de Oportunidades*, com o objectivo de encorajar, reconhecer, acompanhar e divulgar práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens em contexto laboral e de reforçar a dimensão da igualdade no quadro da responsabilidade social das empresas e da qualidade.

Modernização do serviço público de emprego

Concomitantemente, tem vindo a ser desenvolvido o **processo de modernização do serviço público de emprego** em torno de três áreas chave:

- **Emprego**

Promovendo a qualidade dos SPE, diversificando e modernizando o serviço ao utente, nomeadamente pelo desenvolvimento da autonomia na procura e oferta de emprego (orientando o atendimento presencial para públicos com maiores défices de autonomia); promoção da satisfação das necessidades das entidades empregadoras.

Neste âmbito, realce-se o lançamento do portal www.netemprego.gov.pt, com vista (i) à conversão de conteúdos estáticos, relativos a apoios e incentivos em matéria de emprego, em páginas do *website* do IEFP, facilitando a navegação do utente e melhorando o acesso à informação, bem como à manutenção e gestão de conteúdos; (ii) ao desenvolvimento de um

website autónomo de serviços interactivos no domínio do emprego, reestruturando a solução anteriormente existente IEFP NETemprego, por forma a otimizar o funcionamento deste canal e disponibilizar novos serviços, contribuindo para agilizar os processos de oferta e procura de emprego e do recrutamento de recursos humanos, fornecendo, paralelamente, um conjunto de serviços aos candidatos a emprego e às entidades empregadoras. No início de Setembro encontravam-se disponíveis no *site* do NETemprego cerca de 5.100 ofertas e 166.124 currículos.

De referir, ainda, que já se encontra em funcionamento a Linha Verde NETemprego (800 200 670) destinada ao esclarecimento célere de questões relativas a candidaturas nos Centros de Emprego. Encontrava-se, também, em fase de implementação em mais 8 Centros de Emprego o Livre Serviço Emprego, prevendo-se que até ao final do ano este serviço esteja disponível em 26 Centros.

Refira-se, ainda, o conjunto de actividades desenvolvidas no âmbito da rede EURES, de apoio à mobilidade dos trabalhadores integrada nos SPE, contribuindo assim para uma maior transparência e uma redução na segmentação no mercado de trabalho europeu. Confere-se particular relevo à entrada em funcionamento do portal EURES (permitindo a divulgação, a nível europeu, da generalidade das ofertas nacionais divulgadas *on-line* – contribuindo, assim, para elevar o número de ofertas de emprego disponíveis naquele portal europeu a mais de 1 milhão), do portal NETemprego (já referenciado) e do interface entre o sistema de informação de emprego da região da Madeira.

De destacar, igualmente, o conjunto de 8 projectos de recrutamento transnacional desenvolvidos, mediados por Conselheiros EURES dos países envolvidos, que permitiram efectuar 172 colocações de trabalhadores portugueses em países como a França, Reino Unido e Espanha. Em particular, cumpre destacar um projecto de mobilidade no sector do ensino, entre Portugal e o Reino Unido, que permitiu a colocação directa de 27 docentes portugueses naquele país, um segmento particularmente qualificado e com problemas crescentes de desemprego.

A participação em Feiras de Emprego e outros eventos de carácter informativo sobre questões relacionadas com a mobilidade dos trabalhadores, designadamente em estabelecimentos de Ensino Superior, foi também uma das actividades com algum relevo até ao momento. Cumpre evidenciar a preparação e implementação, no âmbito da Feira Europeia de Emprego, de um evento de larga escala, realizado no final de Setembro, com a participação de 9 países e de um conjunto de organismos que dinamizam serviços e instrumentos de apoio à mobilidade dos trabalhadores – e que visa sensibilizar os trabalhadores e a população em geral para as potencialidades, vantagens e desafios da mobilidade no mercado de trabalho europeu.

Para redinamizar a intervenção do SPE, tem vindo a apostar-se na implementação do **Programa de Intervenção junto de Entidades Empregadoras**, com o objectivo de promover o aprofundamento do relacionamento do SPE com o tecido económico local, visando aumentar a penetração no mercado de emprego local, através do crescimento do número de ofertas de emprego registadas e do número de colocações. Foram desenvolvidos instrumentos de operacionalização imprescindíveis, como o subsistema de Gestão de Entidades Empregadoras, e implementada formação nos aspectos operacionais e práticos de relacionamento com as entidades empregadoras e da utilização dos instrumentos informáticos criados. As acções de formação implementadas abrangeram, numa 1.^a fase, um elemento da equipa de cada Centro de Emprego, a nível nacional e numa 2.^a fase técnicos das Delegações Regionais, formando-os como agentes multiplicadores da formação recebida, facilitando o alargamento da formação a todos os elementos das equipas técnicas dos Centros de Emprego responsáveis pelo contacto com entidades empregadoras.

- **Formação profissional**

Procedeu-se à reformulação da base de dados de ofertas de formação, com vista a construir um melhor enquadramento à informação existente e tornar o processo de consulta mais rápido e intuitivo.

Paralelamente, em matéria de gestão da página *Internet* do SPE, efectuou-se (i) a actualização das páginas de ligação aos Centros de Gestão Participada, através da eliminação de páginas intermédias no *site* do SPE, que permitirão acelerar o acesso a páginas individualizadas das unidades previamente referidas; (ii) a reformulação dos *outputs* dos processos de consulta da oferta de formação, no seguimento da actualização do Departamento de Formação Profissional, relativamente à descrição das modalidades de formação profissionais no *site*; e (iii) hierarquização de *links* de páginas com conteúdos estatísticos do Centro Nacional de Formação de Formadores, conferindo uma melhor organização à informação disponível, facilitando igualmente a navegação e promovendo processos de consulta mais intuitivos.

- **Certificação**

Quanto a certificação, tem vindo a caminhar-se no sentido de disponibilizar, num *website* autónomo, o Repertório de Referenciais Profissionais e de Formação, consistindo num conjunto organizado de informação, validado pela Comissão Permanente de Certificação, que centraliza o acesso à

informação e legislação relevante nos *websites* do IEFP e do IQF. Este Repertório constitui uma referência oficial nacional para a organização da formação profissional, contribuindo para aumentar a qualidade da formação. Permite (i) aceder a informação por áreas de actividade e respectivos perfis profissionais e percursos formativos; (ii) relacionar perfis profissionais com os respectivos percursos formativos, reconhecidos pelo Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP); (iii) aceder a diplomas legais publicados no âmbito do SNCP e de manuais de certificação; e (iv) obter informação genérica relativa ao SNCP, níveis de formação e a Classificação Nacional de Profissões, entre outros.

Acompanhamento do PNE – 2006

Desafio 1. PROMOVER A CRIAÇÃO DE EMPREGO, PREVENIR E COMBATER O DESEMPREGO

Meta	Indicador	Fonte	Resultados				Meta 2010
			Anos		Trim.		
			2004	2005	1.º T 06	2.º T 06	
Aumentar a <u>taxa de emprego global</u> de 67,8%, em 2004, para 69% em 2008 e 70% em 2010.	População empregada 15-64 anos/população total 15-64 anos.	INE, IE	67,8%	67,5%	67,6%	68,1%	70%
Aumentar a <u>taxa de emprego das mulheres</u> de 61,7% em 2004, para 63% em 2008.	População empregada (mulheres) 15- 64 anos/Pop. total (mulheres) 15-64 anos.	INE, IE	61,7%	61,7%	61,5%	62,4%	63% (2008)
Manter a <u>taxa de emprego dos trabalhadores de 55 a 64 anos acima dos 50% em 2010</u> .	População empregada 55-64 anos/Pop. total 55-64 anos.	INE, IE	50,3%	50,5%	49,5%	50,1%	+ de 50%
Garantir que os candidatos a emprego na UE podem <u>consultar as ofertas de trabalho publicitadas nos serviços de emprego dos diferentes Estados-Membros</u> .	Percentagem de ofertas de emprego publicitadas no SPE, acessíveis numa plataforma comum pelos candidatos a emprego na UE.	IEFP	Entrada em funcionamento do portal EURES, permitindo a divulgação, a nível europeu, da generalidade das ofertas nacionais divulgadas <i>online</i> , contribuindo para elevar o n.º de ofertas de emprego disponíveis no portal a mais de 1 milhão de ofertas de emprego disponíveis.				
Garantir, até 2010, que, anualmente, <u>pelo menos 25% dos DLD</u> deverão <u>participar numa medida activa</u> sob a forma de formação, reconversão, experiência profissional, emprego ou outra medida de empregabilidade.	N.º DLD inscritos que participaram numa medida de activação (formação, reconversão, prática profissional ou outra medida de empregabilidade) (categorias 2-7 LMP) / DLD participantes + DLD inscritos (médias anuais).	T	32,4%	31,4%			+ de 25%
		H	25,2%	23,6%			
		M	37,2%	36,5%			
Assegurar que <u>cada desempregado inscrito</u> beneficie de uma nova oportunidade antes de <u>completar seis (jovens) ou doze (adultos) meses de desemprego</u> , sob a forma de <u>formação reconversão experiência profissional, emprego ou outra medida</u> que promova a sua empregabilidade.	Percentagem de jovens que ficaram desempregados no mês X, que ainda estão desempregados no mês X+6 e a quem ainda não foi oferecida uma nova oportunidade sob a forma de acções de formação, reconversão, prática profissional, emprego ou outra medida de empregabilidade.	Prevent. 1 LMP	7,9% T	8,2% T	5,1% T	6,1%	
			7,5% H	7,9% H	5,1% H	5,5%	
			8,3% M	8,4% M	5,1% M	6,5%	
		Nova Oportun. 2-7 LMP	23,4% T	23,4% T	22,4% T	23,7%	
			21,8% H	22,3% H	21,1% H	21,3%	
			24,6% M	24,1% M	23,2% M	25,6%	
	Nova Oportun. 1-7 LMP	7,9% T	8,1% T	5,0% T	6,1%		
		7,5% H	7,9% H	5,1% H	5,5%		
		8,2% M	8,3% M	5,0% M	6,5%		
	Percentagem de adultos que ficaram desempregados no mês X, que ainda estão	Prevent. 1 LMP	IEFP	7,7% T	8,5% T	9,2% T	8,5%
8,2% H				9,1% H	9,2% H	8,5%	
7,4% M				8,2% M	9,2% M	8,6%	

(continua)

(continuação)

Acompanhamento do PNE – 2006**Desafio 1. PROMOVER A CRIAÇÃO DE EMPREGO, PREVENIR E COMBATER O DESEMPREGO**

Meta	Indicador	Fonte	Resultados				Meta 2010
			Anos		Trim.		
			2004	2005	1.º T 06	2.º T 06	
	desempregados no mês X+12 e a quem ainda não foi oferecida uma nova oportunidade sob a forma de ações de formação, reconversão, prática profissional, emprego ou outra medida de empregabilidade.	Nova Oportun. 2-7 LMP	25,1% T	23,3% T	24,2% T	23,8%	
			27,6% H	25,4% H	25% H	24,4%	
			23,3% M	21,9% M	23,6% M	23,3%	
		Nova Oportun. 1-7 LMP	7,6% T	8,4% T	9,1% T	8,4%	
			8,2% H	9,0% H	9,1% H	8,4%	
			7,2% M	8,0% M	9,1% M	8,4%	
Assegurar para os jovens menores de 23 anos que não concluíram o 12.º ano de escolaridade uma resposta no prazo de 3 meses após a inscrição como desempregado, visando o seu encaminhamento para educação ou formação de modo a assegurar a sua qualificação, no quadro da Iniciativa Novas Oportunidades, tendo em conta designadamente o alargamento previsto da oferta formativa para este grupo previsto nessa Iniciativa.	N.º de abrangidos, por medida (indicador pretende medir o prazo de resposta) – seria a componente dos "serviços preventivos" para jovens com este prazo.	IEFP		68.987			
Programa de Intervenção para jovens desempregados <23 anos.	Total de Abrangidos IEFP.			47.096		32.227 a)	135.000 (2008)
	Abrangidos (POEFDS/MD).			4.852			
Programa de Intervenção para jovens entre 23 e 30 anos.	Total de Abrangidos IEFP.			36.525		23.481 a)	115.000 (2008)
	Abrangidos (POEFDS/MD).			2.723			
Programa de Intervenção para desempregados entre 30 e 54 anos.	Total de Abrangidos IEFP.			61.103		44.566 a)	265.000 (2008)
	Abrangidos (POEFDS/MD).			6.958			
Programa de Intervenção para desempregados com 55 ou mais anos.	Total de Abrangidos IEFP.			5.472		4.605 a)	90.000 (2008)
	Abrangidos (POEFDS/MD).			3.189			
Assegurar para os desempregados com qualificações superiores uma convocação extraordinária entre Outubro e Dezembro de todos os inscritos há mais de 1 mês que não tenham ainda um Plano Pessoal de Emprego definido ou que não tenham ainda uma resposta programada, tendo em vista dar essa resposta de	Abrangidos	IEFP		61.259			

(continua)

(continuação)

Acompanhamento do PNE – 2006

Desafio 1. PROMOVER A CRIAÇÃO DE EMPREGO, PREVENIR E COMBATER O DESEMPREGO

Meta	Indicador	Fonte	Resultados				Meta 2010	
			Anos		Trim.			
			2004	2005	1.º T 06	2.º T 06		
emprego, formação, experiência de trabalho ou outra medida de emprego que contribua para aumentar a sua empregabilidade.								
Programa de Intervenção para desempregados com qualificação superior.	Abrangidos.			26.214		14.368 a)	108.000 (2008)	
Programa de Intervenção Mercado de Trabalho Inclusivo.	Abrangidos IEFP.			19.237		10.615 a)	153.000 (2008)	
	Abrangidos POEFDS/MD.			59.627				
Programa de Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência.	Abrangidos IEFP.			12.124		5.280 a)	46.000 (2008)	
	Abrangidos POEFDS/MD.			976				
Programa de Intervenção para Desempregados Imigrantes.	N.º de abrangidos.			10.700		3.978 a)	38.500 (2008)	
Programa Escolhas, 2.ª Geração, vocacionado para apoiar a inserção social dos filhos de imigrantes e outros jovens em risco. Em 2005 e 2006 pretende acompanhar cerca de 18.000 crianças e jovens em todo o país.	N.º de crianças e jovens abrangidos para inclusão escolar e form. profissional.		ACIME	17.500		21.000 (2006)	18.000 (2005 e 2006)	
Taxa de Influxo em DLD	Jovens	T	IEFP	23,8%	23,7%	22,7%	24,0%	
		H		22,1%	22,6%	21,3%	21,6%	
		M		25,0%	24,5%	23,5%	25,9%	
	Adultos	T	IEFP	26,0%	24,3%	25,3%	24,8%	
		H		28,2%	26,1%	25,9%	25,2%	
		M		24,4%	23,1%	24,9%	24,4%	

a) Dados relativos ao 1.º semestre 2006.

Desafio 2 – Gerir de forma preventiva e precoce os processos de reestruturação e deslocalização empresarial

As reestruturações empresariais e sectoriais decorrentes da liberalização dos mercados à escala mundial, dos processos de alargamento e aprofundamento do mercado interno, das mutações do comércio internacional e dos padrões de consumo e do desenvolvimento tecnológico, têm vindo a impor um conjunto de desafios significativos. Cumulativamente, temos vindo a ser confrontados com um conjunto de constrangimentos motivados, entre outros, pela conjuntura económica e financeira desfavoráveis com repercussões no mercado de trabalho, associada, também, sobretudo em

Portugal, a aspectos de natureza estrutural como as características do tecido produtivo português associadas a baixos níveis de escolaridade e de qualificações quer dos trabalhadores portugueses em geral – com pouca motivação para aceder a acções de aprendizagem ao longo da vida – quer, mesmo, de uma larga franja de empresários. Esta realidade tem sido particularmente visível e importante nas indústrias têxtil, do vestuário e calçado e na indústria de componentes automóvel e eléctrica, com um peso relevante nas exportações portuguesas, e onde, apesar dos assinaláveis progressos registados em muitas empresas, subsistem igualmente, por um lado, unidades pouco preparadas para enfrentar o actual contexto de competitividade e, por outro, unidades produtivas normalmente pertencentes ou dependentes de encomendas de empresas multinacionais e que encetaram processos de deslocalização para regiões com menores custos de produção, designadamente custos salariais.

Uma estratégia integrada de gestão dos processos de antecipação e gestão das reestruturações

Para enfrentar estas realidades, assumiu-se como prioridade no PNE 2005-2008 o desenvolvimento de mecanismos de **antecipação e gestão activa e positiva dos processos de reestruturação e modernização do tecido produtivo**²⁰, mobilizando e coordenando agentes, recursos e instrumentos disponíveis, numa óptica de proximidade às empresas e às pessoas, reforçando a formação e reconversão para novas áreas profissionais, mecanismos de criação da própria empresa e emprego e outros no âmbito da economia social.

Por esta razão, o Governo tem vindo a apostar numa articulação das respostas, nomeadamente por parte do Serviço Público de Emprego e de outros organismos que intervêm no mercado de trabalho, a dois níveis: (i) da modernização dos próprios serviços; ii) da adequação das respostas formativas a públicos diferenciados. A modernização do Serviço Público de Emprego tem vindo a evoluir ao nível da diversificação dos modelos de relacionamento com os seus principais públicos alvo – candidatos a emprego e empregadores – recorrendo, para o efeito, às potencialidades das tecnologias de informação facilitadoras do acesso e proximidade aos serviços, de forma a que, em tempo útil, possa ser disponibilizada informação em várias frentes e dada uma resposta adaptada às necessidades de cada público (*vide* Desafios 1 e 4).

20 Recomendação do Conselho a Portugal, 2004: “Desenvolver um sistema mais eficaz de antecipação e gestão da mudança”.

Com este objectivo nuclear de reforçar uma estratégia de intervenção coordenada e integrada dos poderes públicos face aos processos de reconversão foi, igualmente, criado o Gabinete de Intervenção Integrada para a Reestruturação Empresarial (AGIIRE) (Decreto Regulamentar n.º 5/2005, de 12 de Julho). Efectivamente, esta estrutura tem a seu cargo a activação e articulação de instrumentos existentes potencialmente aplicáveis nas situações em apreço, e procura garantir uma adequada coordenação dos serviços estatais, de modo a agilizar as respostas e garantir a sua eficácia, bem como promover a eficiência na utilização dos recursos públicos.

Enquanto estratégia para antecipar dificuldades decorrentes de processos de reestruturação ou apoiar empresas já em processo, o referido AGIIRE, iniciou, em Novembro de 2005, reuniões de concertação e da implementação do Sistema de Informação AGIIRE, bem como propostas de criação de instrumentos específicos de apoio. Este Gabinete de Intervenção assenta, fundamentalmente, em três factores: i) na capacidade de actuação proactiva junto de empresas e grupos em risco; ii) no desenvolvimento de uma política de proximidade junto dos agentes económicos e em estreita articulação com agentes e parceiros locais; iii) na capacidade de mobilizar, de forma coordenada e articulada, o vasto e diverso conjunto de instrumentos e recursos disponíveis, em particular aqueles ao serviço dos vários organismos do Estado.

De entre a actividade do AGIIRE, destacam-se, até Julho de 2006, os seguintes resultados: 504 Processos AGIIRE²¹, representando, aproximadamente, 30.000 postos de trabalho, dos quais:

- Processos formalizadas em processos de Procedimento Extrajudicial de Conciliação (PEC)²²: 245 empresas.
- Processos formalizados em processos de Sistema de Incentivos à Revitalização e Modernização Empresarial (SIRME)²³: 8 empresas.
- Processos diversos²⁴: 251 empresas.

21 Dados fornecidos pela Unidade de Acompanhamento do AGIIRE.

22 Para as situações em que as empresas estão confrontadas com situações de endividamento, o PEC, mediado pelo IAPMEI, direcciona a sua actuação no sentido de facilitar um acordo entre a empresa e os seus credores, de forma a viabilizar a recuperação da mesma. Este instrumento destina-se, apenas, a empresas que se encontrem em condições de requerer judicialmente a sua insolvência, nos termos do Código de Insolvência e da Recuperação de Empresas.

23 Assume-se como um instrumento financeiro alicerçado no Fundo para a Revitalização e Modernização do Tecido Empresarial – FRME, que intervém como parceiro financeiro na operação de aquisição ou fusão de empresas.

24 Empresas revelando condições de viabilização que exigem acções integradas de revitalização (capital de risco, garantias mútuas, reforço de tesouraria).

- Entre os sectores mais envolvidos nestes processos conta-se a Construção (15,7% do total) e a Indústria têxtil (11%) dos distritos do Porto, Lisboa, Aveiro e Braga (75% dos processos). O número médio de trabalhadores por empresa é de 59, e o volume de negócios médio por empresa abrangida é de € 2.4 milhões.

No âmbito do AGIIRE, destaca-se a criação, até Agosto de 2006, de nove Núcleos de Intervenção Rápida e Personalizada (NIRP), formados por técnicos do SPE, da Segurança Social e de outros organismos relevantes a nível regional e local, em especial as Câmaras Municipais. Com base numa abordagem de proximidade às empresas e aos trabalhadores envolvidos em operações de reestruturação, procuram efectivar soluções ajustadas às especificidades de cada caso, através de uma orientação para o apoio individualizado aos trabalhadores, designadamente ao nível da análise e adequação de acções a empreender, preventivas de reforço da empregabilidade ou reparadoras (de protecção social), consoante a situação específica de cada caso.

A intervenção dos NIRP deu-se, até Agosto de 2006, em 9 estabelecimentos que empregavam mais de 2.100 trabalhadores (4 na zona norte, 1 no centro e 4 em Lisboa e Vale do Tejo – em termos de distribuição sectorial, 4 eram indústrias de componentes do sector automóvel, 2 indústrias têxtil, 1 calçado, 1 indústria metalomecânica e 1 electrónica). A actuação foi concertada entre os Centros de Emprego da zona e a Segurança Social, envolvendo, em alguns casos, as Câmaras Municipais e, num caso específico, o Governo Civil. Passaram, fundamentalmente, numa primeira fase, pela elaboração mais facilitada de planos pessoais de emprego dos trabalhadores e do processo de requerimento (ou mesmo antecipando o início do pagamento da prestação de desemprego), enquanto num segundo momento se procura inseri-los nas soluções previstas no Plano definido.

O conhecimento como instrumento nuclear na gestão preventiva das reestruturações

Para uma eficaz gestão preventiva dos processos de mudança acelerada que as empresas vivem hoje, num mundo globalizado e em permanente (re)evolução tecnológica e organizacional, é crítica a capacidade de promoção do conhecimento para, em primeiro lugar, preparar trabalhadores e empresários para essa realidade e, em segundo lugar, para que seja possível diagnosticar as situações de forma atempada, por forma a permitir um planeamento e implementação mais adequada e eficaz das acções que promovam uma melhor gestão destes processos de reestruturação. Neste sentido, a aposta na (re)qualificação dos trabalhadores constitui inegavelmente um eixo prioritário para a resposta a este desafio identificado no PNE.

Deste modo, quanto à promoção de ofertas formativas de apoio à reconversão ou a adaptabilidade profissional dos trabalhadores das empresas de sectores de actividade em risco, em processo de reestruturação, recuperação ou, no limite, de deslocalização e encerramento, deve sublinhar-se, numa lógica preventiva, as medidas de qualificação e reconversão profissional que visam proporcionar, a jovens e adultos, a aquisição de competências técnicas, sociais e relacionais, com vista ao desempenho de profissões qualificadas favorecedoras do aumento da empregabilidade e facilitadoras da (re)integração na vida activa (*vide* Desafio 4). Na realidade, as intervenções em curso no quadro da estratégia definida pelo Governo para acelerar a qualificação dos portugueses, em particular dos adultos, através fundamentalmente da Iniciativa Novas Oportunidades, constituem uma peça chave numa abordagem preventiva dos processos de reestruturação e, em casos limite, de deslocalização empresarial, visando reconhecer aos trabalhadores no activo as competências que já possuem e dar-lhe novas, por forma a possibilitar uma mais fácil adaptabilidade às necessidades conjunturais e estruturais do mercado de trabalho português.

Como medida mais específica, de carácter excepcional, essencialmente reparadora e dirigida a promover intervenções de reconversão em empresas neste tipo de situações, através do desenvolvimento de planos sociais onde se integram planos individuais de reconversão interna ou externa dos trabalhadores, deve referir-se a **medida Face**. Os apoios podem ser de natureza técnica ou financeira, designadamente, de orientação profissional, formação de reconversão interna ou externa e criação de postos de trabalho, visando a inserção dos trabalhadores em novos postos de trabalho na mesma empresa ou numa empresa diferente ou, ainda, incentivando-os à criação do seu próprio emprego ou empresa.

O Plano Social, integra, por sua vez, um plano de acção indicativo das acções de formação a desenvolver, respectivos conteúdos, duração, cronograma, custos, entidade formadora e local de formação, sendo apoiada a sua implementação mediante a celebração de um Acordo de Adesão entre o IEFP, a empresa e cada trabalhador abrangido, com vista ao seu futuro enquadramento, à elaboração do plano individual de reconversão e à realização de actividades de orientação profissional. Em 2005, foram abrangidos por esta medida 355 pessoas, correspondendo a 82.350 horas de formação e uma execução financeira de € 492.831,28.

Em resposta a esses compromissos, tem ainda vindo a ser desenvolvido um sistema de indicadores de alerta a vários níveis, que permitirá, aos vários parceiros, obter uma visão antecipada das reestruturações a desenvolver a nível empresarial, sectorial e regional. Este sistema estruturar-se-á em blocos diversificados, que possibilitarão uma correcta avaliação e antecipação de situações de potencial crise de emprego em

sectores de actividade e/ou regiões, afim de delinear estratégias de actuação preventivas eficazes e em tempo útil. O sistema assentará na construção de determinados modelos estatísticos, visando a obtenção rápida não só de indicadores de situação, mas também, através de previsões, de indicadores de antecipação, pretendendo-se a concepção de um instrumento capaz de sintetizar e monitorizar atempadamente situações de alerta e crise no mercado de trabalho nacional.

Trata-se de um sistema aberto e dinâmico que, pela sua pertinência, permitirá, em tempo real e de forma antecipatória, prever alterações conjunturais capazes de provocar oscilações marcantes ou crises no mercado de emprego, a nível nacional, regional e sectorial. Por incorporar não só uma componente quantitativa, mas também componentes qualitativas em que a participação dos parceiros sociais e dos actores locais é de efectiva importância para essa monitorização, o projecto integra-se igualmente no prosseguimento de um objectivo estratégico preponderante, no âmbito da EEE: o do crescente reforço do diálogo social e de ligação, em parceria, a actores especializados e locais.

Desafio 3 – Promover a flexibilidade com segurança no emprego

No quadro deste terceiro desafio tem o Governo vindo a desenvolver respostas que visam combater as desigualdades e as dinâmicas de segmentação²⁵ ou de exclusão do mercado de trabalho, prioritariamente através da articulação das actuações e políticas essenciais que potenciam a criação de mais e melhores empregos, reforçando, em simultâneo, a coesão social e a luta contra a pobreza e a exclusão social.

De facto, a este desafio-chave estão inerentes as questões ligadas com a flexigurança, ou seja, com a capacidade de conciliar de forma equilibrada a flexibilidade do trabalho (das relações de trabalho, da organização do trabalho, da mão-de-obra) com a segurança no mercado de trabalho. A concretização deste desafio apela, assim, à articulação de quatro pilares fundamentais: (i) **as políticas activas de emprego** e (ii) **a Aprendizagem ao Longo da Vida**, enquanto respostas orientadas para a participação no mercado de trabalho, para a (re)qualificação profissional e conseqüente empregabilidade dos trabalhadores e apoio às transições, nomeadamente daqueles que pertencem a grupos com maiores vulnerabilidades nesta matéria e que, por isso, se encontram mais expostos à segmentação do mercado de trabalho; (iii) **a protecção social**, entendida como suporte de segurança (prestacional e

25 Recomendação do Conselho a Portugal, 2004: “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”.

equipamentos sociais) de curto, médio e longo prazo; (iv) e a **flexibilidade, com segurança, contratual**, com capacidade de agilizar o processo de contratação laboral de acordo com os ciclos produtivos e de mercado, conjugados com um conjunto de direitos resultantes do regime de contratação específica. Neste âmbito, destaca-se, pela sua importância, a transversalidade do papel activo e central dos parceiros sociais nos quatro pilares.

Pilar 1 – Políticas Activas de Emprego

Em matéria de políticas activas de emprego, realça-se o processo de revisão dos princípios gerais das políticas de emprego que passa pela sua integração em quatro tipos de programas gerais: **Programa de Estímulo ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego**; **Programa de Estímulo à Criação de Emprego por Conta de Outrem**; **Programa de Estímulo ao Ajustamento entre Oferta e Procura de Emprego**; e **Programa de Estímulo à Procura de Emprego**. No âmbito deste processo, proceder-se-á, também, a uma maior focalização das medidas activas de política de emprego nos grupos mais vulneráveis, conjugando as abordagens preventiva, precoce e reparadora, com o intuito de promover o aumento da eficácia das políticas de emprego. A proposta será objecto de discussão em sede de concertação social.

Realça-se, ainda, o esforço em termos de despesa com medidas activas de emprego em percentagem do PIB em Portugal em 2004 (1,99%), embora, apesar de vir a registar um crescimento progressivo, encontra-se ainda abaixo da média da UE (2,26%)²⁶.

Pilar 2 – Aprendizagem ao Longo da Vida

Relativamente ao **pilar da ALV**, importa salientar que Portugal se confronta com uma realidade difícil, dado que a participação em acções de educação e formação ao longo da vida está, ainda, aquém da média comunitária, sendo menor nos grupos etários mais avançados e nos trabalhadores com menores níveis de escolaridade (*vide* Desafio 4). Por outro lado, é significativa a percentagem da população activa com baixas qualificações (em 2005, 72,1% da população empregada e 73,7% da população desempregada possuíam no máximo o 3.º ciclo do actual ensino básico, ou seja, 4.6 milhões de pessoas)²⁷, tendo sido estabelecida, no quadro da **Iniciativa Novas Oportunidades**, na vertente adultos, a meta de qualificar um milhão de activos até 2010 (*vide* Desafio 4).

26 EUROSTAT, Statistics in focus, 12/2006.

27 INE – Inquérito ao Emprego.

Pilar 3 – Protecção Social

Em matéria do pilar referente à **Protecção Social**, coloca-se a questão fundamental da modernização do próprio sistema (*vide* Desafio 5) de forma a adequá-lo às exigências do contexto conjuntural e, igualmente, de médio e longo prazo, direccionando-a em dois sentidos: i) reforço dos níveis de protecção numa perspectiva de diferenciação positiva, a salvaguarda da coesão inter-geracional, a resposta a necessidades sociais específicas e o combate à pobreza e exclusão social; ii) resposta à questão da sustentabilidade financeira presente e futura.

Para além da adequação do sistema de Protecção Social à problemática da segmentação do mercado de trabalho, uma outra questão essencial e directamente relacionada prende-se com o **trabalho não declarado**, com consequências, entre outros, ao nível da exclusão do sistema de segurança social dos grupos com maiores vulnerabilidades, bem como das suas famílias, comprometendo-lhes não só o presente como também o futuro em termos de direitos sociais.

Neste sentido, o Governo tem vindo a desenvolver uma estratégia concertada, colocando no terreno diversos serviços inspectivos. Neste âmbito foi organizado em 2005, pelo Ministério das Finanças e da Administração Pública e pelo Instituto da Segurança Social, o 1.º *Workshop* a nível nacional, para partilha de informação, de procedimentos comuns de inspecção e ainda a partilha de bases de dados.

No âmbito da actividade geral da Inspeção-Geral do Trabalho em 2005, relativamente à regularização contratual de trabalhadores, destaca-se a seguinte concretização:

N.º de Empresas Acompanhadas	N.º de Trabalhadores Objecto de Regularização				A Termo Ilegal
	A Termo Ilegal	Temporário Ilegal	Contrato Dissimulado	Não Declarado	
15.982	2.896	752	130	482	€ 4.980.182,00

Fonte: IGT – Relatório Anual de Actividades.

Foram, ainda, objecto de contra-ordenação, no âmbito da actividade geral da IGT, 114 infracções relativas a contratos a termo, 98 a trabalho temporário, 541 a trabalhadores estrangeiros e 43 a trabalho de menores. No que se refere especificamente ao trabalho não declarado, a acção dos serviços inspectivos centra-se, essencialmente, na regularização da contratação de trabalhadores não declarados no que diz respeito a prestação de informação relativa ao contrato de trabalho dos trabalhadores; declaração à

Segurança Social; requisitos do contrato de estrangeiros; realização de exames de saúde de admissão.

Assim, neste domínio, a IGT concretizou uma intervenção abrangente, designadamente, à Administração do Trabalho, à Administração Fiscal e à Segurança Social, que abrangeu os contratos de trabalho a termo, o trabalho temporário e os falsos contratos de prestação de serviços do qual resultou o apuramento de um montante global de € 7.618.718 a favor da segurança social e € 6.594.672 relativos a salários devidos a 4.169 trabalhadores. Da acção direccionada para o trabalho temporário e a termo foram detectadas 350 infracções e aplicadas as respectivas coimas com o valor mínimo de € 505.723 e máximo de € 1.311.171.

A actividade da IGT estendeu-se, ainda, a públicos com vulnerabilidades acrescidas, nomeadamente menores e imigrantes. No que se refere ao trabalho de menores, em resultado da cooperação da IGT com outras organizações da Administração e ONG, com particular destaque para o Plano para a Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil, os parceiros sociais e a Confederação Nacional para a Acção Sobre o Trabalho Infantil, a IGT efectuou 12.142 visitas específicas, tendo detectado 8 menores (16 menores detectados em 11.755 visitas em 2004; 18 em 6.957 visitas em 2003).

No que respeita aos imigrantes, refere-se o trabalho de informação, tendo a IGT atendido, em 2005, nos balcões do Centro Nacional de Apoio ao Imigrante, 7.027 pessoas no Porto e 39.434 em Lisboa. Nos restantes serviços regionais da IGT, foram prestadas 91.114 informações. Foi, ainda, organizado pelo Ministério das Finanças e da Administração Pública, Instituto da Segurança Social e Inspeção Geral do Trabalho, o 1.º *Workshop* a nível internacional, que incidiu nas estratégias de intervenção conjunta e aprofundamento do trabalho de cooperação já iniciado entre o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e o Ministério das Finanças e da Administração Pública, contando com a presença de representantes do Reino Unido e de Espanha, com o objectivo da partilha de experiências entre Portugal, e aqueles dois Estados-Membros.

Continuando o desafio em curso no ano anterior no que se refere ao trabalho não declarado, sobretudo de imigrantes, e em articulação com outras entidades, como o SEF e os Serviços regionais do ISS, a IGT desenvolveu a seguinte actividade inspectiva no 1.º semestre de 2006:

Actividade inspectiva no âmbito do Trabalho Não Declarado – 1.º Semestre de 2006

Intervenções	Visitas	Empresas Visitadas	Autos de Advertência	Notificações T. Medidas	Informações	Infracções Autuadas	Coimas Aplicadas	
							Mín.	Máx.
6.945	8.102	5.885	1.183	4.738	5.694	1.959	€ 1.876.575,89	€ 4.628.629,12

Fonte: IGT – Síntese da Intervenção no 1.º semestre de 2006.

No que diz respeito à **melhoria das condições de trabalho**, refira-se desde logo que uma das prioridades do Governo tem passado por promover uma intervenção que responda ao número crescente de pessoas com deficiência adquirida por doenças profissionais, acidentes de trabalho, de viação ou outros que necessitam de intervenção ao nível da readaptação ao trabalho, com ou sem necessidade de reconversão profissional. Foi neste sentido aprovada em Conselho de Ministros (Julho de 2006), uma Proposta de Lei que regulamenta os artigos 281.º a 312.º do Código do Trabalho, relativos a acidentes de trabalho e doenças profissionais.

No âmbito da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST), destaca-se também o **Plano Nacional de Acção para a Prevenção**²⁸ como medida estruturante e instrumento de política global na prevenção de riscos profissionais e promoção de uma cultura de prevenção. A execução do PNPAP até Agosto de 2006 assenta, fundamentalmente, ao nível de:

- a) Reforço do sistema nacional de prevenção dos riscos profissionais, dinamizando a implementação de serviços internos de prevenção nas empresas, bem como pelo processo de autorização das entidades prestadoras de serviços externos de SHST²⁹, envolvendo uma análise rigorosa das candidaturas, vistoria a instalações e equipamentos para garantia que as entidades dispõem dos recursos humanos e técnicos adequados para o exercício daquelas actividades. Em 2005, o ISHST recebeu relatórios anuais³⁰ da actividade do serviço de SHST de mais de 170 mil empresas/estabelecimentos e, até Agosto de 2006, foram recebidos mais de 200 mil, representando um acréscimo de 17,8%. Foram autorizadas 23 entidades prestadoras de serviços externos de SHST até Agosto de 2006. Neste último período foram, ainda, autorizadas 3 entidades prestadoras de serviços externos de SHST;
- b) **Programa Nacional de Educação para a Segurança e Saúde no Trabalho (PNESST)**, em colaboração com a rede de Escolas Superiores de Educação e Ensino Politécnico, com o objectivo de promover e apoiar projectos de sensibilização e formação da comunidade educativa e inclusão de conteúdos de SHST nos sistemas educativo e de formação profissional, assim como a concepção, produção e

28 O PNPAP foi criado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 105/2004, de 22 de Julho, decorrente do “Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Siniestralidade”, de 2001.

29 A autorização de serviços externos de SHST está prevista no artigo 230.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.

30 A entrega, por parte do empregador, do Relatório Anual da Actividade dos Serviços de SHST das Empresas e Estabelecimentos está prevista no Artigo 259.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho e constitui um dos principais meios de observação do desenvolvimento das actividades desta área.

- divulgação de ferramentas pedagógicas, designadamente, nos currículos dos respectivos cursos e nos cursos de formação dos professores do ensino básico e dos educadores de infância, com o objectivo de conjugar esforços para a interiorização de uma cultura de prevenção e de segurança nos jovens, como preparação para a sua futura vida activa. Em 2005, procedeu-se à regularização da situação dos protocolos estabelecidos com as escolas que integram a rede do PNESST, nomeadamente a execução financeira. O ISHST dispõe, assim, de uma rede composta por 46 escolas de ensino básico protocoladas, 200 escolas de ensino básico não protocoladas cooperantes, 7 escolas superiores protocoladas (6 de Educação e 1 de Tecnologia e Gestão), 3 Institutos Politécnicos protocolados e uma Universidade, envolvendo um total de 59.255 alunos e 3.977 professores;
- c) Desenvolvimento de projectos em SST, dirigidos a empresas, sectores ou públicos mais vulneráveis, sectores de actividade de maior sinistralidade:
- c1. Seminários e Acções de Sensibilização no âmbito do Dia Nacional da Prevenção e Segurança no Trabalho (28 de Abril), Campanhas Sectoriais (Agricultura, Construção Civil, FIL Segurex) ou dirigidas a públicos mais vulneráveis.
 - c2. Actividades no âmbito da Semana Europeia, com o tema “Calem esse Ruído” (2005) e “Crescer em Segurança” (2006).
 - c3. Financiamento de Projectos de investigação, formação e sensibilização.
 - c4. Programa de Apoio às Autarquias em matéria de SHST.
 - c5. Estabelecimento de Protocolos com Associações Empresariais.
 - c6. Prémio anual “Prevenir Mais, Viver Melhor no Trabalho”, apostando na investigação e conhecimento/divulgação de boas práticas de empregadores que promovam formas inovadoras de organização do trabalho e contribuam para melhorar as condições de SHST nas empresas. Resultou na atribuição, em 2005-2006, de 3 prémios e 15 menções honrosas (na sequência de 61 candidaturas) (em 2004-2005 tinha havido 76 candidaturas, 2 prémios e 8 menções honrosas).
- d) Formação de recursos humanos, validação de cursos nestas áreas e desenvolvimento de estágios profissionais para Técnicos de SHT, com base nas medidas existentes neste domínio:
- d1. Regulação e acompanhamento do mercado da formação qualificante e habilitante em SHT – homologação dos cursos de Técnico (nível III) e de Técnico Superior (nível V), reconhecimento de cursos de formação contínua específica e validação da formação para empregadores, representantes de empregadores e de trabalhadores, e para trabalhadores designados para actividades de SHST. O ISHST assume as funções de impulsor nacional

nesta área, sobretudo pelo subvencionamento de cursos, e de coordenador, com a definição de referenciais de formação e a criação de ferramentas pedagógicas.

- d2. Na actividade da certificação de aptidão profissional em matéria de SHT, desde o início do processo (1994) até Agosto de 2006, foram analisadas 12.354 candidaturas, das quais 12.083 foram alvo de decisão: 8.452 CAP de Técnicos Superiores, 2.116 CAP de Técnicos, 226 Autorizações Provisórias foram emitidos, 980 foram indeferidos e 309 processos foram extintos. Em 2006, decorrido o prazo de validade dos primeiros CAP emitidos, iniciou-se o seu processo de renovação, tendo sido analisadas 72 candidaturas, das quais 47 foram alvo de decisão: 17 CAP de Técnicos Superiores e 30 CAP de Técnicos foram renovados.

O Governo retomou a execução do **Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade**, celebrado em 2001, que considera estruturante nesta matéria e procedeu à elaboração de um novo diploma (Decreto-Lei n.º 121/2006, de 22 de Junho), que procedeu à reestruturação orgânico-institucional do Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho, tendo sido previamente, objecto de discussão em sede da CPCS, no sentido de obter êxitos concretos e relevantes no capítulo da prevenção dos riscos profissionais e do combate à sinistralidade, criando um modelo institucional assente num Observatório da Prevenção e numa Comissão de Acompanhamento, como forma de vencer um desafio essencial, que é o bem-estar, a saúde e a segurança da população activa.

Como forma de proteger os trabalhadores nos seus postos de trabalho, o papel activo dos parceiros sociais é, também, uma condição indispensável para assegurar que as desigualdades e dinâmicas de segmentação dos grupos mais desfavorecidos não se acentuem, para evitar e combater a dualização que neste aspecto se faz sentir no nosso sistema de emprego, pela sua crescente segmentação.

A IGT conta, neste momento, com um projecto denominado “A dimensão interna da Responsabilidade Social das Empresas e Organizações e novas metodologias de intervenção da Inspecção Geral do Trabalho” orientado para as diferentes condições de trabalho, designadamente, Saúde e Segurança, Prevenção dos Riscos Profissionais, Tempo de Trabalho, Diálogo Social, Formação Profissional, entre outras, com o objectivo de, através de um programa a colocar no *site* da IGT, recolher dados de empresas relativos às suas boas práticas em cada uma destas áreas, proceder à sua análise e divulgação, no sentido de potenciar o seu efeito multiplicador junto de outras empresas.

No âmbito da segurança e saúde no trabalho, a IGT efectuou, em 2005, 13.916 intervenções em empresas/estabelecimentos, tendo detectado 2.104 infracções a que corresponderam a aplicação de coimas no valor de € 2.996.927.

Como meta para 2006, no que concerne à segurança e saúde no trabalho, a IGT estabeleceu como objectivos i) inspecionar 5.000 empresas / estabelecimentos no âmbito das prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho; ii) inspecionar 2.000 empresas/estabelecimentos no que se refere às actividades propriamente ditas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

No 1.º semestre de 2006 foram inspecionados 7.852 estabelecimentos, dos quais resultaram medidas de correcção em 9.813 situações; 1.699 infracções; suspensão de trabalhos em 861 situações de perigo grave e a aplicação de coimas no valor total de € 2.645.855. Dos 3.588 estaleiros de construção visitados pela IGT, 1.475 eram de pequena dimensão (até 20 trabalhadores) como opção de acompanhamento de pequenas obras onde se tem vindo a verificar uma maior incidência de acidentes. Enquanto instrumentos de acção inspectiva, foram aplicados autos de advertência em 9% dos estaleiros visitados; notificação para tomada de medidas em 66%; autos de notícia para aplicação de coimas em 37%; e suspensões de trabalho em casos de perigo grave e iminente para a segurança dos trabalhadores em 21%.

A IGT, em parceria com o Escritório da OIT em Lisboa, promoveu a publicação em português do livro “Inspeção do Trabalho – Um guia da profissão”, originalmente editado pela OIT, com o objectivo de disponibilizar uma obra de referência sobre a Inspeção do Trabalho, os princípios e valores fundamentais, partilhados pelas Inspeções de Trabalho de todo o mundo, consagrados nas Convenções e Recomendações internacionais sobre o trabalho, relevantes para a promoção da melhoria das condições de trabalho, particularmente num momento marcado por profundas e constantes mutações nas condições de trabalho e de vida dos trabalhadores e das empresas.

Pilar 4 – Sistemas Contratuais

No âmbito da **flexibilidade, com segurança, contratual** e caracterizando-se Portugal por um elevado recurso a contratos não permanentes e a trabalho por conta própria e por um recurso relativamente modesto a trabalho a tempo parcial, refere-se uma primeira intervenção, no quadro da **modernização do sistema de relações laborais**, que adveio da necessidade de revisão urgente de algumas normas do Código do Trabalho³¹ que colocavam sérios entraves ao dinamismo da negociação colectiva. Com esse objectivo, e após debate aprofundado em sede de concertação social, foi

31 O Código do Trabalho foi aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

aprovada a Lei n.º 9/2006, de 27 de Março, de modo a criar as condições facilitadoras da retoma da negociação colectiva. Em Fevereiro de 2006 tinha sido efectuada uma alteração e um aditamento à Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho³², relativos à arbitragem obrigatória e à constituição do Tribunal Arbitral, tendo decorrido, nas instalações do Conselho Económico e Social, em Setembro de 2006, em cerimónia pública, a assinatura dos termos de aceitação das personalidades que integram as listas de árbitros, previstas no Código do Trabalho.

Salienta-se o facto de em 2004 terem sido apenas publicadas 161 convenções colectivas de trabalho (CCT), abrangendo 583.556 trabalhadores, quando em 2003 tinham sido publicadas 342 CCT e o número de trabalhadores abrangidos tinha atingido os 1.512.278. Em 2005 foram publicados 277 CCT e foram abrangidos 1.163.188 trabalhadores, enquanto nos primeiros sete meses de 2006 se publicaram 162 CCT, abrangendo 1.185.185 trabalhadores, observando-se assim uma tendência de recuperação na dinâmica da contratação colectiva, após a forte quebra registada com a entrada em vigor do novo código de trabalho.

Por outro lado, com o objectivo de proceder à **reforma das relações laborais**, foi elaborado e apresentado, como instrumento destinado à discussão desta matéria, o Livro Verde sobre as Relações Laborais, tendo como principal objectivo a produção e análise de informação sistemática, permitindo a identificação dos principais problemas para os quais há que encontrar respostas adequadas. Neste âmbito, foi criada uma comissão de peritos que discutirá e apresentará ao Governo propostas de alteração do quadro regulatório das relações laborais – “Comissão para a revisão do Código do Trabalho” – que, partindo do diagnóstico efectuado no Livro Verde, elaborará o Livro Branco, que servirá de suporte à discussão e respectiva negociação com os parceiros sociais, com vista à reforma das relações laborais.

De salientar ainda que se encontra em apreciação na Assembleia da República o projecto de diploma de **revisão do regime de trabalho temporário**, que permitirá, em simultâneo, flexibilizar o recurso àquela forma de trabalho por parte das empresas e melhorar a situação dos trabalhadores temporários, de modo a melhorar a qualidade do emprego.

Encontra-se, igualmente, em fase de revisão o regime jurídico das Agências Privadas de Colocação (actualmente regulado pelo Decreto-Lei n.º 124/89, de 14 de Abril), permitindo a sua adequação à Convenção n.º 181 da OIT, ratificada por Portugal em 13 de Fevereiro de 2001.

32 As alterações introduzidas na redacção dos artigos 407.º, 410.º, 412.º, 415.º, 416.º, 435.º, 436.º, 438.º, 441.º, 442.º, 447.º e 448.º, da Regulamentação do Código do Trabalho, respeitam a questões relacionadas com a arbitragem obrigatória, prevista no artigo 572.º do Código do Trabalho. O aditamento do artigo 412.º-A àquele diploma legal refere-se à Constituição do Tribunal Arbitral.

Há, ainda, a destacar a criação, já em 2006, do **Sistema de Mediação Laboral**, através de um Protocolo de Acordo tripartido, promovido pelo Ministério da Justiça e assinado por este e por todos os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, com o objectivo de encontrar uma forma mais justa e eficaz para resolver conflitos entre trabalhadores e empregadores.

No âmbito da promoção do **diálogo social e da negociação colectiva**, há a assinalar, em 2005, a assinatura, pela primeira vez em Portugal, em sede de concertação social, de um **Acordo bipartido**, entre os representantes dos trabalhadores e os representantes dos empregadores: “*Acordo entre as Confederações com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, visando a dinamização da contratação colectiva*”, onde as partes envolvidas se comprometeram no empenhamento dos processos negociais de contratação colectiva e na evolução dos respectivos conteúdos, designadamente, o aumento da qualificação dos trabalhadores, a inovação, a produtividade, a melhoria das condições de trabalho e, ainda, a inclusão de normas específicas sobre a resolução de conflitos colectivos, através da conciliação, da mediação e da arbitragem voluntária.

Já no decurso de 2006 foram **assinados quatro acordos**, em sede de concertação social:

- Um **Acordo bipartido**, entre os representantes dos trabalhadores e os representantes dos empregadores, “*Acordo entre as Confederações com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, visando a formação profissional*”, comprometendo-se as partes a melhorar os níveis de qualificação inicial da população e de formação ao longo da vida, facilitar a formação por iniciativa do trabalhador, a promover a certificação da formação e a diligenciar para que as empresas invistam na formação dos seus activos.
- Um **Acordo tripartido** entre o Governo e os parceiros sociais (com excepção da CIP) relativo às alterações ao regime na protecção do desemprego.
- Um **Acordo tripartido** entre o Governo e os parceiros sociais (com excepção da CGTP-IN) “*Acordo sobre as Linhas Estratégicas de Reforma da Segurança Social*”, no qual ficou acordado a continuação das discussões em sede da CPCS para a celebração de um Acordo Final Global sobre a Reforma da Segurança Social, no âmbito da revisão da Lei de Bases da Segurança Social, com vista à sua entrada em vigor em Janeiro de 2007.
- Um **Acordo tripartido** entre o Governo e os Parceiros Sociais (com excepção da CGTP-IN) “*Acordo sobre a Reforma da Segurança Social*”, assinado a 10 de Outubro de 2006, na sequência do acordo sobre as Linhas Estratégicas, referido no parágrafo anterior. Tendo em conta o processo de envelhecimento demográfico, e o carácter imperativo da

estabilização e sustentabilidade financeira do sistema de segurança social, a Reforma terá, como objectivos, nomeadamente, minimizar os efeitos do envelhecimento populacional e, em simultâneo, promover o envelhecimento activo e a adequação dos mecanismos de flexibilização da idade de reforma. Procurar-se-á, ainda, garantir uma protecção social mais justa e eficaz, com maior igualdade no esforço contributivo (pela convergência dos diversos regimes), considerando toda a carreira contributiva, impondo um princípio de limitação às pensões mais altas e protegendo os trabalhadores com baixos salários. Finalmente, no que diz respeito à transparência do sistema de Segurança Social para os Parceiros Sociais, maximizar-se-á a informação disponibilizada e o reforço da sua participação no acompanhamento do sistema; em paralelo, reforçar-se-ão os mecanismos de combate à fraude e evasão contributiva e prestacional, de modo a incrementar a confiança dos cidadãos no sistema e a aprofundar a sua sustentabilidade.

Ainda inserida na problemática deste desafio, a Retribuição Mínima Mensal Garantida para 2006, após consulta com os Parceiros Sociais, foi actualizada com vista à melhoria das condições de vida do conjunto dos trabalhadores com retribuições mais baixas, tendo em conta o aumento do custo de vida, a evolução da produtividade e a competitividade das empresas e da economia, bem como a sustentabilidade das finanças públicas³³. Estão agendadas reuniões com os Parceiros Sociais sobre a evolução dos salários, bem como sobre a desindexação do salário mínimo às pensões.

Desafio 4 – Reforçar a educação e a qualificação da população portuguesa

O quarto desafio vem de encontro aquele que é o maior défice estrutural de Portugal, justificando uma preocupação acrescida com o investimento em capital humano e que se prende com os (ainda) reduzidos níveis de escolaridade e de qualificação profissional de uma parte considerável da população em geral, e da população activa em particular. De facto, não obstante os níveis de escolaridade e de qualificação terem vindo a aumentar no decurso da última década, mercê da acção sobre o sistema educativo e do alargamento das vias e oportunidades de educação e formação de jovens e adultos, é certo que ainda se verificam (embora em decréscimo) níveis extremamente preocupantes de abandono precoce e insucesso escolar, bem como *deficits* elevados de qualificação, uma desadequação de competências ao mercado de trabalho e uma baixa participação na Aprendizagem ao Longo da Vida, com reflexos claros sobre os níveis de produtividade.

33 Decreto-Lei n.º 238/2005, de 30 de Dezembro.

Neste sentido, o facto de Portugal se confrontar com um sério problema de renovação da população activa, dado o envelhecimento demográfico contínuo, a par de uma reduzida taxa de natalidade, fazendo com que os jovens (com habilitações tendencialmente mais elevadas³⁴) não sejam suficientes para suprir as exigências do mercado de trabalho; o facto de ser ainda elevado o nível de abandono escolar precoce (38,6% em 2005) e de subsistir uma população activa pouco escolarizada (em 2005, apenas 48,4% dos jovens no grupo etário 20-24 tinham concluído o ensino secundário) e envelhecida, levou à definição de um conjunto de metas e instrumentos que têm vindo a contribuir de forma central para melhorar os resultados a este nível, sendo de especial destaque as alterações operadas no sistema de ensino e de formação, nomeadamente na Educação Pré-escolar e nos Ensinos Básico e Secundário, o lançamento da Iniciativa Novas Oportunidades, onde se inclui o reforço e melhoria do Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

Foram, assim, estabelecidos, no âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades³⁵, três grandes objectivos a cumprir até 2010:

- Fazer do 12.º ano o referencial mínimo de formação para todos.
- Colocar 50% dos jovens do ensino secundário em percursos formativos de dupla certificação.
- Qualificar 1 milhão de activos, priorizando os desempregados, através da dupla via do reconhecimento de competências e da formação de dupla certificação (escolar e profissional).

A Iniciativa Novas Oportunidades

As metas definidas para a Iniciativa Novas Oportunidades são ambiciosas e impõem uma acção clara e continuada no tempo para que Portugal consiga ultrapassar as dificuldades que enfrenta e promover os seus níveis de produtividade e de inovação, em simultâneo com uma maior coesão social.

Se bem que as respostas a estes problemas não se fixem apenas nas políticas de educação, emprego e formação, mas dependam fortemente da capacidade de captação e revitalização de investimentos, da força de inovação e empreendedorismo presente no tecido produtivo e do papel

34 Os censos de 2001 demonstraram um rácio de estudantes no ensino superior em relação ao total da população entre os 18 e os 22 anos de 53%, contra 23% em 1991. A taxa de escolarização da população com 18 anos passou de 45% para 62% entre 1991 e 2001. (in Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, *Tertiary Education in Portugal*, 2006).

35 www.novasoportunidades.gov.pt

activo desempenhado pelos parceiros sociais, o que é certo é que a actuação sobre a qualificação de activos (jovens e adultos), o incentivo a novas formas de organização do trabalho e a promoção de uma verdadeira adaptabilidade e ajustamento entre oferta e procura de emprego são passos essenciais no caminho para a resolução de problemas ainda persistentes, nomeadamente, como já foi referido, a baixa produtividade ou o fraco nível de inovação da nossa economia.

Agir nesse sentido, significa, pois, actuar, em simultâneo, sobre quatro domínios diferenciados:

1. No combate ao persistente e elevado nível de abandono escolar precoce³⁶ que conduz a uma baixa qualificação e a uma empregabilidade reduzida e pouco sustentável.
2. Na promoção de uma efectiva requalificação de uma larga fatia da população activa com níveis de formação (nomeadamente formação de base) demasiado baixos, sem paralelo na UE, não obstante ser crescente o número de jovens com níveis médios de escolarização mais elevados³⁷.
3. Na melhoria da pertinência da formação inicial e contínua às necessidades do mercado, cujos desajustamentos actualmente verificados têm como expressão mais visível o desemprego crescente de jovens com formação escolar média e superior, embora se deve também sublinhar o aumento do emprego neste mesmo grupo etário.
4. E no esforço de aumentar os níveis de ajustamento entre oferta e procura de emprego em segmentos significativos da economia e do território, coexistindo no país, oferta de trabalho por satisfazer e níveis de desemprego elevados.

A necessidade de intervir de forma decidida nestes quatro domínios levou a uma aposta numa intervenção estruturada em torno de dois grandes núcleos:

1. Por um lado, a **população mais jovem**, desincentivando a saída precoce do sistema de ensino, reforçando as medidas de incentivo à elevação dos seus níveis habilitacionais e de qualificações e à sua inserção no mercado de trabalho com formação adequada.

36 Em 2005, a percentagem de população (escalão etário 18-24) que não tinha completado o ensino secundário e que não se encontrava no sistema de Educação – Formação era em Portugal de 38,6% contra 14,9% na UE25 (dados Eurostat).

37 Segundo o Eurostat, a percentagem de população portuguesa (20-24 anos) que completou pelo menos o ensino secundário cresceu de 42,8% em 2000 para 48,4% em 2005, valor, no entanto, ainda aquém dos 77,3% da UE25 registados em 2005.

2. Por outro, permitir que a **população adulta activa** com baixas qualificações e níveis de habilitação, tenha a oportunidade de elevá-los; e ainda, por via da formação, adaptar-se às exigências do mercado para novas competências, aumentando, reciclando e diversificando os seus conhecimentos, de forma a prevenir, igualmente, situações de desemprego.

É precisamente com o objectivo de melhorar os resultados e de criar condições e incentivos à permanência dos jovens no sistema educativo, fazendo, em simultâneo, do **12.º ano o referencial mínimo para todos**, incluindo para os adultos, aumentando a oferta de formação profissionalizante³⁸ nas redes do Ministério da Educação, do Trabalho e Solidariedade Social, de outras instituições públicas e também de entidades privadas, promovendo uma melhor adequação da educação e da formação às expectativas e necessidades do mercado, que têm vindo a ser implementadas as medidas contempladas na **Iniciativa Novas Oportunidades**.

Para a população jovem, com o intuito de dar cumprimento à meta fixada para 2010, procurar-se-á dar resposta aos baixos níveis de escolarização dos jovens através das vias de educação e formação, pelo reforço do número de vagas de natureza profissionalizante, e da exigência de garantir melhores taxas de sucesso escolar, as vagas em cursos profissionalizantes para jovens aumentaram, em 2006, num valor que permitirá já este ano atingirmos a meta definida para 2007 – 120.000 jovens abrangidos, quando no final de 2005 elevavam-se a 110.000 os abrangidos em cursos de dupla certificação). Neste quadro, constitui uma estratégia central assegurar a gestão integrada das ofertas e da rede de estabelecimentos e cursos de ensino e formação, de modo a alcançar a máxima equidade e eficiência na cobertura do território nacional e dos públicos, a par de uma maior racionalização na utilização dos recursos existentes.

Procurou-se, assim, por um lado que a aposta já encetada de expansão dos **Cursos de Educação e Formação** de jovens (Despacho Conjunto n.º 453/2004, de 17 de Julho e Rectificação n.º 1673/2004, de 13 de Agosto) seja continuada, procurando chegar, em particular, às zonas mais atingidas pelo insucesso e abandono escolares. Na rede do MTSS, através do IEF, estes cursos abrangeram cerca de 5.921 formandos em 2005, ultrapassando a meta de 4.500 e representando um acréscimo de alunos na ordem dos 150% face aos números de 2003 (2.354 alunos) e de cerca de 30% face aos números de 2004 (4.310 formandos).

38 Segundo o Eurostat, em 2003, a taxa de participação no ensino profissional em Portugal era de 28,1% (55,6% na UE25).

Cursos de Educação e Formação de Jovens – n.º de jovens abrangidos, por região

Rede Ministério da Educação	Norte	Centro	LVT	Alentejo	Algarve	TOTAL
2004/2005 ⁽¹⁾	2.934	1.384	1.989	452	749	7.508
2005/2006 ⁽¹⁾	5.155	3.476	3.874	923	1.529	14.957
2006/2007 ⁽²⁾	6.645	5.466	4.917	1.479	1.795	20.302
Rede Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social – CFP de Gestão Directa ⁽³⁾						
2004	733	468	2.392	593	124	4.625
2005	1.355	777	3.048	654	169	6.339
Junho de 2006	1.679	962	3.403	661	207	6.912
Rede Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social – CFP de Gestão Participada ⁽³⁾						
2004	–	–	–	–	–	315
2005	–	–	–	–	–	336
Junho de 2006	–	–	–	–	–	333
TOTAL						
2004	3.667	1.852	4.381	1.045	873	12.448
2005	6.510	4.253	6.922	1.577	1.698	21.632
2006 ⁽⁴⁾	8.324	6.428	8.320	2.140	2.002	27.563

- 1) Fonte: Estatísticas da Educação 04/05, GIASE. Foram incluídos os dados das NUT III Oeste, Médio Tejo e Lezíria do Tejo na região de Lisboa, para que os dados sejam mais próximos das áreas de influência das DRE.
- 2) Fonte: Direcções Regionais de Educação.
- 3) Fonte: IEFP. Dados não regionalizados para os CFP de Gestão Participada.
- 4) Os dados de 2006 correspondem à estimativa de alunos matriculados em CEF de jovens na rede do Ministério da Educação e abrangidos até Agosto de 2006 na rede do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Refira-se que nesta última rede a meta para este ano em termos de abrangidos por CEF atinge os 9.918 jovens, estando-se assim em Agosto com uma taxa de execução de cerca de 70%, pelo que até ao final deste ano espera-se ultrapassar os 30 mil jovens a frequentar esta modalidade formativa de dupla certificação.

No âmbito dos CEF de jovens, ministrados na rede sob coordenação do Ministério da Educação, observa-se igualmente uma forte expansão desta oferta, com uma duplicação do número de escolas que oferecem esta modalidade formativa, levando a um crescimento muito significativo do número de alunos que têm vindo a procurar este percurso profissionalmente qualificante, o que indicia desde logo uma resposta positiva às alterações efectuadas, demonstrando a importância crescente destes cursos na formação de jovens para a sua futura inserção no mercado de trabalho.

Número de Cursos de Educação e Formação (CEF) por tipo de Escola

Número de Cursos de Educação e Formação (CEF) por tipo de Escola					
	Escolas Profissionais Privadas	Escolas Profissionais Públicas	Escolas Básicas e Secundárias	Escolas do Particular e Cooperativo	TOTAL
2004/2005	20	2	199	14	235
2005/2006	55	3	381	31	470

Fonte: DGFV/GIC (Fevereiro 2006).

No que respeita à modalidade de **Cursos Profissionais** e até 2005, a rede de oferta era quase exclusivamente constituída por escolas profissionais privadas de pequena dimensão e um número reduzido de escolas públicas, pelo que foi feito um esforço de alargamento, colocando as infra-estruturas de educação ao serviço desta modalidade formativa.

Cursos Profissionais				
Número e tipo de escolas que disponibilizam esta oferta formativa				
	Escolas Profissionais Privadas	Escolas Profissionais Públicas	Escolas Secundárias Públicas	TOTAL
2004/05	193	18	30	241
2005/06	192	18	49	259

Fonte: DGFV/GIC (Março 2006).

Existindo no ano lectivo de 2005/2006, mais de 70 turmas de ensino profissional nas escolas públicas apostou-se já neste ano lectivo de 2006/2007 na abertura de 560 turmas. Esse aumento significativo de turmas na rede pública, superior a 500%, permite duplicar a oferta existente a nível nacional, equilibrando o número de cursos existentes nas escolas públicas e privadas.

Tendo em conta os indicadores de sucesso desta oferta formativa, medidos em termos dos índices elevados de sucesso escolar e empregabilidade dos alunos, aposta-se no alargamento do Ensino Profissional às escolas secundárias da rede pública de estabelecimentos de ensino, por forma a que, em 2010, todas as escolas secundárias públicas integrem na sua oferta Cursos Profissionais. Esta medida será mais um contributo para a meta que fixa que, até 2010, cerca de metade dos alunos do Ensino Secundário frequentem cursos profissionalizantes, à semelhança do que acontece na maioria dos países da OCDE.

Cursos Profissionais – número de alunos

2004/2005 ⁽¹⁾	Norte	Centro	LVT	Alentejo	Algarve	TOTAIS
1.º ano	4.370	3.102	3.552	998	133	12.155
2005/2006 ⁽²⁾	Norte	Centro	LVT	Alentejo	Algarve	TOTAIS
1.º ano	4.303	2.726	3.973	840	255	12.097
2006/2007 ⁽³⁾	Norte	Centro	LVT	Alentejo	Algarve	TOTAIS
1.º ano	8.816	4.458	8.325	1.572	326	23.497

- 1) Fonte: Estatísticas da Educação 04/05, GIASE.
Foram incluídos os dados das NUT III Oeste, Médio Tejo e Lezíria do Tejo na região de Lisboa, para que os dados sejam mais próximos das áreas de influência das DRE.
- 2) Fonte: Recenseamento Escolar 05/06, GIASE.
Foram incluídos os dados das NUT III Oeste, Médio Tejo e Lezíria do Tejo na região de Lisboa, para que os dados sejam mais próximos das áreas de influência das DRE.
- 3) Fonte: Direcções Regionais de Educação; estes dados carecem de validação por parte do GIASE.

Ainda no domínio da oferta de dupla certificação, refira-se a formação ministrada no âmbito do **Sistema de Aprendizagem** (Decreto-Lei n.º 205/96, de 25 de Outubro). Esta modalidade de formação, que em 2005 contou com mais de 26.000 formandos, visa não só qualificar os jovens em estreita articulação com as empresas por forma a proporcionar formação antes do ingresso na vida activa e progressão escolar (pela equivalência ao sistema formal de ensino), mas também constituir-se como uma alternativa a empresas/entidades que queiram rejuvenescer os seus recursos humanos com pessoal qualificado.

Por forma a melhor promover a mobilidade entre as diversas vias de educação/formação, estão a ser desenvolvidos trabalhos com vista à revisão das estruturas curriculares e cargas horárias dos cursos de natureza profissionalizante, com vista a reforçar a sua coerência, nomeadamente através de uma maior articulação entre ofertas que confirmam o mesmo grau de ensino e nível de qualificação, respeitando naturalmente as suas especificidades. Este trabalho de harmonização permitirá, entre outros aspectos, criar melhores condições de permeabilidade entre as ofertas e sistemas de educação e formação, permitindo que o percurso de formação possa ser iniciado num determinado curso e concluído noutra, através de um processo célere de equivalência.

Destaque ainda, neste contexto, como instrumento de base para o desenvolvimento de um Sistema Integrado de Gestão da Oferta de Dupla Certificação, o lançamento, em Maio de 2006, do “*Guia de Acesso ao Ensino Secundário: Educação e Formação*”, pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e pelo Ministério da Educação, que reúne de forma estruturada e integrada a informação sobre a oferta educativa e formativa, destinada a jovens e adultos, para o ano de 2006.

Na perspectiva de assegurar uma gestão mais integrada da rede de estabelecimentos de ensino e formação ao dispor do Ministério do Trabalho

e da Solidariedade Social e do Ministério da Educação, foram ainda celebrados os seguintes protocolos de cooperação:

- Em 25 de Janeiro de 2006 o 1.º Protocolo de Colaboração neste domínio, celebrado entre o IEFP e a DREL, que prevê a cedência de espaço para a instalação nas instalações da Escola Marquês de Pombal do Centro de Formação de Jornalismo e do Centro de Formação para o Sector Terciário.
- O 2.º protocolo deste âmbito foi assinado em 17 de Julho de 2006 e nele foram parceiros a Escola Secundária Rainha Santa Isabel, em Estremoz e o Centro de Formação Profissional de Évora, visando a instalação de um pólo de formação nesta Escola Secundária e a gestão conjunta da oferta formativa que promovem nesta área do Alentejo, para jovens e também adultos.

Ainda no quadro da Iniciativa Novas Oportunidades, no eixo dos jovens, refiram-se os **Cursos de Especialização Tecnológica (CET)**, oferta de formação pós-secundária não superior, com vista a proporcionar mais uma via de integração no mercado de trabalho. O Decreto-Lei n.º 88/2006, de 23 de Maio, estabelece a nova regulamentação destes cursos, reorganizando a sua estrutura, valorizando de forma mais significativa a componente tecnológica e alterando também as condições de acesso. Estes Cursos estão orientados para o aprofundamento dos conhecimentos científicos e das competências técnicas adquiridas previamente, na mesma área ou em área afim, tendo como objectivo a atribuição de um diploma de especialização tecnológica de nível IV de qualificação profissional, que releva para efeitos de prosseguimento de estudos no Ensino Superior.

No que se refere aos **cursos desta natureza ministrados nos estabelecimentos do ensino superior**, no ano lectivo 2005-06, num total de 46 cursos, existiam 1.259 alunos inscritos, dos quais 1.053 alunos inscritos pela 1.ª vez (MCTES). Os Cursos de Especialização Tecnológica no âmbito do IEFP abrangeram 536 formandos em 2005.

Destaque-se ainda o lançamento de um projecto-piloto de configuração de um destes cursos, nas áreas de desenvolvimento de *software* e de gestão de redes, e da criação de Centros de Competências de Desenvolvimento de *software*. O projecto-piloto envolve cerca de 200 jovens e 150 PME, esperando-se que, em ano cruzeiro, estejam envolvidos cerca de 1.000 jovens e 500 PME.

Para os **adultos**, na sequência da meta fixada, a Iniciativa Novas Oportunidades assume como principal objectivo a elevação dos níveis de qualificação, contemplando medidas dirigidas a pessoas com mais de 18 anos que não concluíram o 9.º ano de escolaridade ou o ensino secundário, tendo em vista aumentar as suas qualificações de base. A criação de um

sistema de recuperação efectiva dos níveis de qualificação deste segmento da população está sobretudo a passar por uma forte aposta que exige a mobilização, adaptação e reforço dos vários instrumentos disponíveis.

Destacam-se, em particular, a oferta de percursos de educação/formação profissionalizante dirigida a adultos pouco escolarizados e o reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas por via não formal e informal desenvolvidos nos Centros Novas Oportunidades³⁹, os quais se pretende que constituam a “porta de entrada” para a educação e formação de adultos.

Neste sentido, procedeu-se ao alargamento das oportunidades de aprendizagem ao longo da vida através da oferta de **Cursos de Educação e Formação de Adultos** (EFA) dirigidos a adultos com baixos níveis de escolaridade⁴⁰, cuja aposta vai no sentido da sua rápida expansão e difusão, diversificando áreas de formação e privilegiando esta via como a resposta mais adequada às expectativas e necessidades de qualificação da população activa portuguesa. Estes cursos propõem percursos formativos construídos em função do reconhecimento e validação das competências de cada adulto, conferindo certificação escolar correspondente ao 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e qualificação profissional de nível I e II.

De modo a proporcionarem respostas mais flexíveis e adequadas às necessidades e saberes dos adultos, estão a ser preparadas alterações legislativas ao modelo organizativo dos cursos EFA⁴¹ de modo a, designadamente, facilitar a sua implementação na rede de escolas públicas e outras instituições de formação, públicas e privadas, acreditadas, e a permitir o alargamento destes cursos até ao 12.º ano e ao nível III de qualificação profissional.

Cursos de Educação e Formação de Adultos – número de abrangidos em 2005

	Norte	Centro	LVT	Alentejo	Algarve	CGP	TOTAIS
IEFP	1.783	845	2.758	1.240	229	553	7.408
Outras entidades formadoras	5.866	2.634	1.288	796	766	–	11.35
TOTAL	7.649	3.479	4.046	2.036	995	553	18.758

Fonte: IEFP, POEFDS e Intervenções Desconcentradas.

Relativamente à oferta de Cursos EFA dirigidos a adultos com baixos níveis de escolaridade, a aposta vai no sentido da sua rápida expansão e difusão,

39 Nova designação dos Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

40 Em 2005, a participação de adultos (25-64 anos) em ALV em Portugal é de 4,6%, enquanto na UE25 é de mais do dobro (11%).

41 Os cursos EFA destinam-se a adultos com idade igual ou superior a 18 anos e com uma habilitação escolar inferior ao 4.º, 6.º ou 9.º anos de escolaridade e com baixos níveis de qualificação profissional.

diversificando áreas de formação e privilegiando esta via como a resposta mais adequada às expectativas e necessidades de qualificação da população activa portuguesa. No caso dos cursos EFA sob a alçada do IEFP, por exemplo, é de notar que estes viram, entre 2003 e 2005, a sua abrangência aumentada em 64%, registando-se, no final de 2005, mais de 7.400 beneficiários. Levou-se, igualmente, a cabo um alargamento do Horário Pós-Laboral em todos os Centros de Formação Profissional de Gestão Directa do IEFP e a um aumento do número de vagas (cerca de mais 4.500) em Cursos EFA.

Este alargamento do número de abrangidos por cursos EFA é também visível na rede de outras entidades formadoras co-financiadas pelo FSE, através do POEFDS e das Intervenções Desconcentradas neste domínio, uma vez que só entre 2004 e 2005 o número de beneficiários cresceu cerca de 18% (de cerca de 9.500 em 2004 para 11.350 em 2005).

A partir de 2006/07, é intenção proceder à reconversão do ensino recorrente de nível básico, actualmente organizado de forma excessivamente rígida e próxima do modelo escolar tradicional, tendo como base o modelo dos cursos EFA e tirando partido das condições existentes nos estabelecimentos de ensino da rede pública. Em breve, a aplicação do Referencial de Competências-chave para a Educação e Formação de Adultos de nível secundário de educação permitirá alargar a esse nível de ensino os Cursos EFA e o processo de reconhecimento, validação e certificação de competências desenvolvido nos Centros Novas Oportunidades.

Outra medida integrada na Iniciativa Novas Oportunidades, que tem contribuído para atingir os objectivos de certificação de activos, através de processos de Reconhecimento Validação e Certificação de Competências escolares e profissionais, é a que respeita ao progressivo **alargamento da Rede de Centros de RVCC (Centros Novas Oportunidades)**. De facto, se é certo que ainda subsistem problemas ao nível das habilitações e qualificações da população em geral e, em particular, da população em idade activa, também é certo que o próprio sistema só desde há alguns anos tem vindo a construir respostas para a validação de competências adquiridas, nomeadamente em contextos não formais e informais, que se mostram de extrema importância na implementação de uma estratégia de recuperação de activos empregados e desempregados com baixas qualificações. Neste contexto, os resultados são significativos.

Procedeu-se a uma simplificação dos procedimentos envolvidos no sistema de acreditação de entidades e criação de Centros Novas Oportunidades, bem como à assinatura de diversos protocolos (ver texto abaixo) para criação de novos Centros. Já em 2006, os números relativos à situação da rede, são a expressão desta aposta.

Para além dos 98 Centros Novas Oportunidades já existentes em 2005, foram criados 174 novos Centros em 2006, através dos Despachos-Conjuntos

n.ºs 426/2006, de 26 de Maio e n.º 449/2006, de 5 de Junho. Actualmente, a rede integra 270 Centros Novas Oportunidades, estando já em funcionamento 197 desses Centros.

À evolução progressiva do número de Centros entre 2000 e 2006 corresponde um aumento significativo do número de adultos inscritos e certificados neste processo, tal como se observa no quadro seguinte. Na realidade, desde o lançamento da Iniciativa Novas Oportunidades, em Setembro de 2005, mais de 50 mil adultos inscreveram-se num Centro deste tipo para desenvolverem um processo de RVCC, sendo visível também já nos primeiros seis meses de 2006 a continuação da tendência de aumento do número de inscritos e, conseqüentemente, também do número de adultos certificados.

N.º de Centros em funcionamento	2000 (Dezembro)	2001	2002	2003	2004	2005	2006 Jan-Julho	TOTAIS
	6	28	42	56	74	98	197	197
N.º de adultos inscritos	16	7.019	24.459	30.102	37.500	54.803	32.703	186.602
N.º de adultos certificados	0	467	3.287	8.657	12.275	19.468	10.525	54.679

Fonte: DGFV/RVCC-QCA (Dados provisórios – Julho 2006).

A expansão da rede de Centros Novas Oportunidades irá ainda prosseguir, de modo a englobar 500 Centros em 2010, envolvendo escolas básicas e secundárias ou sedes de agrupamento escolar da rede pública, centros de formação do IEFP, e ainda as empresas que, através de protocolo, declaram a sua vontade de apoiar o reconhecimento e desenvolvimento de competências dos seus trabalhadores menos escolarizados.

O esforço que tem vindo a ser efectuado de envolvimento das empresas é visível desde logo no facto do lançamento de novos Centros Novas Oportunidades no IEFP ter sido acompanhado pela celebração de protocolos com os principais empregadores locais com vista a garantir o envolvimento em processos de reconhecimento, validação e certificação de competências do maior número de trabalhadores possível, envolvendo estes já 346 empresas e 24 autarquias locais. Deste modo, no conjunto destes protocolos estima-se o envolvimento de cerca de 35.000 activos em processos de reconhecimento, validação e certificação de competências.

Foram, ainda, assinados os seguintes protocolos, envolvendo a DGFV, o IEFP e as seguintes entidades, ao abrigo dos quais se prevê abranger 34.300 trabalhadores:

- Grupo Portugal Telecom (26 de Setembro de 2005) – 1.000 trabalhadores do Grupo.

- Estaleiros Navais de Viana do Castelo (5 de Novembro de 2005) – 300 colaboradores.
- 6 Associações Empresariais do Distrito de Braga (16 de Janeiro de 2006) – 80 Empresas e mais de 2.000 trabalhadores.
- Associação Empresarial de Portugal (19 de Maio de 2006) – envolvimento de 26.000 activos.
- Exército Português (30 de Maio de 2006) – 5.000 jovens e adultos por ano.

Relativamente ao RVCC profissional, após o período de “observação” em 2005, que incluiu o desenvolvimento metodológico, a concepção de instrumentos de avaliação, a formação das equipas que conceberam e que aplicaram as metodologias e os instrumentos de implementação de 12 saídas profissionais, em 12 Centros de Formação de Gestão Directa e Participada, procedeu-se, em 2006, a um balanço do projecto.

No 1.º semestre de 2006, mantiveram-se os mesmos centros de formação em actividades RVCC profissional, alargando, contudo a sua oferta a outras 12 saídas profissionais e foram incluídos três que já desenvolviam o RVCC escolar.

Até Junho de 2006, foram validados (e elaborado o respectivo Plano Individual de Formação) e certificados 462 adultos, em 12 saídas profissionais. No 2.º semestre de 2006, o dispositivo de RVCC profissional será disponibilizado nos 55 Centros de Gestão Directa e Participada que já oferecem o RVCC escolar.

Outras medidas de reforço do sistema de educação e formação não superior

Para além das medidas previstas na Iniciativa Novas Oportunidades, com particular centralidade no âmbito da resposta a este desafio no quadro do PNE, importa ainda apresentar os principais progressos registados nas restantes áreas de Educação e Formação que o Desafio 4 envolve.

Referindo em primeiro lugar o **Ensino Pré-Escolar**, as medidas centram-se, essencialmente, na racionalização e alargamento da rede e nos programas de intervenção precoce em saúde. Neste sentido, tem prosseguido o esforço de consolidação do alargamento da rede e do horário de funcionamento dos estabelecimentos de forma a responder mais eficazmente às necessidades das famílias. A taxa de frequência das crianças com 5 anos era, em 2004, cerca de 85%, sendo o objectivo de atingir uma frequência de 100% em 2010 (e 90% das crianças entre os 3 e 5 anos).

No que respeita ao **Ensino Básico e Secundário**, de acordo com os diagnósticos efectuados e com o objectivo claro de colmatar *deficits* de

competências existentes na população escolar, a intervenção centra-se nos seguintes domínios: (i) enriquecimento curricular dos alunos e formação contínua dos docentes, nomeadamente em áreas fulcrais para o desenvolvimento das crianças (matemática, inglês, português); (ii) estímulo à educação científica e ao gosto pelas ciências, bem como à utilização de novas tecnologias (TIC) pelos alunos e pessoal docente; (iii) forma de organização e avaliação das escolas, fazendo destas centros abertos de aprendizagem e colocando infra-estruturas e recursos da educação também ao serviço da qualificação de activos.

No seguimento do lançamento do **Programa de Alargamento e Generalização do Enriquecimento Curricular do 1.º ciclo do Ensino Básico** (Despacho n.º 12591, de 16 de Junho de 2006), com vista à melhoria e alargamento dos conteúdos e formas de aprendizagem por parte dos alunos, deu-se início ao **Programa de Generalização do Ensino do Inglês** (Despacho n.º 12590/2006, de 16 de Junho) proporcionando, em 2006, o ensino desta língua aos 3.º e 4.º anos (135 minutos por semana) e assegurando a sua generalização a todos os alunos do primeiro ciclo do ensino básico até 2009. No ano lectivo 2005/2006 foi assegurada a oferta do ensino do Inglês nos 3.º e 4.º anos em 96% das escolas do ensino básico, beneficiando 86% dos alunos. Para o corrente ano lectivo estão já garantidas as ofertas do ensino do Inglês (3.º e 4.º anos com cobertura de 99% das escolas), da Actividade Física e Desportiva (96%), da Educação Musical (95%), do Apoio ao Estudo (99%), para além do Inglês para os 1.º e 2.º anos (35%).

Tendo igualmente em conta os resultados do PISA 2003⁴², e nomeadamente no que diz respeito ao fraco desempenho dos alunos a matemática, o Governo lançou um **Plano de Acção para promover o sucesso da matemática**, através da **formação de professores** (ver ponto abaixo) e do **reajustamento dos currícula e dos tempos mínimos de ensino**, tentando, desta forma, fazer face aos maus resultados obtidos. Para além do mais, procura-se reajustar a formação inicial dos professores de 1.º ciclo, actualmente pouco adaptada às necessidades do ensino da matemática, sendo que passará a ser exigida formação básica nesta disciplina. Também nos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico serão alteradas as definições de habilitações e condições de recrutamento dos professores de matemática, melhorando a adequação da formação desses professores às actuais necessidades de ensino da disciplina.

Outra forma importante de actuação sobre o sistema de ensino tem, precisamente, a ver com o processo de melhoramento das condições de

42 OCDE – Programme for International Student Assessment.

formação inicial e formação contínua de professores, bem como da exigência das regras inerentes ao seu recrutamento, peças essenciais na melhoria de resultados e da qualidade do ensino.

Neste âmbito destaca-se, como uma das componentes do Plano acima descrito, o lançamento do **Programa de Formação Contínua em Matemática para os professores do 1.º ciclo do Ensino Básico** (Despacho-Conjunto n.º 812/2005, de 24 de Outubro). No ano lectivo 2005/2006 foi assegurada a formação em Matemática de 6000 professores do ensino básico (1.º ciclo), estando já garantida, para o corrente ano lectivo, a formação de mais 7000 professores em Matemática A execução do programa pretende estimular a cooperação entre o ensino superior e as escolas do 1.º ciclo através das sedes de agrupamento, segundo um modelo de proximidade e acompanhamento regular e periódico dos professores. Pretende, igualmente, envolver os professores de matemática das escolas superiores de educação e dos departamentos de matemática das universidades para um acompanhamento e formação contínua em matemática. O investimento efectuado pelo Governo abrangeu, no ano lectivo de 2005-06, 5.954 professores.

Acompanhando a retoma dos projectos de ensino experimental das ciências, foi lançado um **programa de formação contínua e especializada em ensino experimental das ciências**, em articulação com professores do Ensino Superior, tendo em vista a generalização do ensino científico experimental desde o 1.º ciclo. Vai, ainda, ser alargado o programa de formação contínua à Língua Portuguesa (para a disciplina de Português foram já formados 120 formadores).

Ainda no que se refere ao pessoal docente, o Decreto-Lei n.º 20/2006, de 31 de Janeiro, altera o regime jurídico do concurso para selecção e recrutamento do pessoal da Educação pré-escolar e dos Ensinos Básico e Secundário. Por sua vez, o Decreto-Lei n.º 27/2006, de 10 de Fevereiro, cria e define os grupos de recrutamento para efeitos de selecção e recrutamento do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário.

A efectivação das medidas atrás referenciadas e que no momento se encontram em desenvolvimento, é acompanhada pelo **alargamento dos horários das escolas do 1.º ciclo** até às 17h30 (Despacho n.º 16795/2005, de 3 de Agosto), permitindo aos alunos beneficiar de actividades extra-curriculares como o estudo acompanhado, o inglês ou o desporto. Esta acção está a ser implementada em colaboração com as autarquias, a quem compete a gestão não curricular das escolas do 1.º ciclo, em articulação com os pais.

Neste âmbito, é de destacar, igualmente, o **Programa de Generalização do Fornecimento de Refeições Escolares** (Despacho n.º 22251/2005, de 25 de Outubro) com o objectivo de assegurar refeições a todos os alunos do

1.º Ciclo. Em 2005, 56% das escolas⁴³ do 1.º ciclo tiveram fornecimento de refeições escolares, abrangendo 43% dos alunos⁴⁴ neste ciclo do Ensino Básico.

Outra componente essencial para aumentar a eficácia e qualidade do sistema de ensino tem a ver com a sua avaliação. Nesse sentido, lançou-se o **Programa de Avaliação das Escolas Básicas e Secundárias** (Despacho-Conjunto n.º 370/2006, de 3 de Maio), visando identificar e generalizar boas práticas e detectar escolas com dificuldades e necessidades de intervenção específica. Foi dado início, em Maio de 2006, a um processo piloto de avaliação externa, no âmbito do qual foram seleccionadas, numa primeira fase, 24 escolas, alvo de avaliação que contempla uma componente presencial realizada por peritos. É igualmente de referir, a constituição de uma equipa especializada que deverá realizar um estudo de avaliação e acompanhamento/monitorização da implementação da Reforma do Ensino Secundário (Despacho n.º 17388/2005, de 12 de Agosto).

É também definido, neste contexto, um **novo modelo de avaliação de manuais escolares**. Nesse sentido foi publicada a Lei 47/2006, de 28 de Agosto, que define o regime de avaliação, certificação e adopção dos manuais escolares dos ensinos básico e secundário, estabelece mecanismos que asseguram a qualidade dos mesmos, a sua adequação ao currículo nacional e aos programas em vigor, bem como o cumprimento das regras de rigor científico e qualidade pedagógica. Alarga o período de vigência de adopção dos manuais para seis anos, de modo a coincidir com o dos programas escolares.

Outra das componentes essenciais ao reforço curricular relaciona-se com a importância do conhecimento científico e do ensino experimental das ciências na escola, estimulando o gosto por esta vertente desde o início do processo de escolarização. Deste modo, no âmbito do **Programa Ciência Viva** e após 3 anos de interrupção, foi retomado o concurso (VI edição) destinado a apoiar projectos para a realização de actividades experimentais na aprendizagem das ciências e das tecnologias na escola, a executar até final de 2007. Até à data, foram já aprovados 932 projectos dos 1.254 apresentados desde o lançamento da VI edição do concurso.

No âmbito do combate à iliteracia e da promoção do enriquecimento cultural dos jovens, lançou-se o **Plano Nacional de Leitura** (Despacho-Conjunto n.º 1081/2005, de 22 de Dezembro e Resolução do Conselho de Ministros n.º 86/2006, de 12 de Julho). Este cria intervenções de médio prazo com um conjunto de acções e iniciativas, no sentido de valorizar e melhorar as competências de uso da língua portuguesa – leitura e escrita –

43 4.144 escolas.

44 302.108 alunos.

mas igualmente com uma componente de melhoria de infra-estruturas, reforçando a rede de bibliotecas escolares. Na primeira fase de implementação, direcciona-se às crianças em educação pré-escolar e nos primeiros seis anos do ensino básico.

Se nos fixarmos nas actuações específicas no domínio da Formação Profissional, importa realçar uma outra abordagem que tem a ver quer com a **Formação para Activos**, quer com aquela dirigida a grupos específicos (pessoas com deficiência, desempregados jovens ou seniores) ou adequada a novos fenómenos como é o caso, por exemplo, das medidas aplicadas ao desemprego qualificado e altamente qualificado, que se inserem no **Programa de Formação Profissional para Desempregados** e na prioridade de prevenção e combate ao desemprego (*vide* Desafio 1).

No que respeita à **Formação Contínua de Activos Empregados**, destaca-se toda a formação sectorial e regional, designadamente a co-financiada no âmbito do QCA III, que atingiu um valor de cerca de 676.800 abrangidos em 2005. Neste âmbito, as acções de formação contínua desenvolvidas no âmbito do IEFP abrangiam cerca de 19.339 formandos, face a 14.700 de 2003.

Destaca-se também a **Formação Contínua para Activos Qualificados**⁴⁵ (uma abrangência em 2005 de quase 200 activos), a Formação para Pessoas com Deficiência (abrangeu, em 2005, cerca de 7.000 formandos) e as acções de Formação para Grupos Desfavorecidos, cujo investimento apresentou um crescimento superior a 30% e que contabilizou cerca de 2.039 formandos no final de 2005 (incluindo os Centros de Gestão Participada).

Destacam-se, igualmente, os programas integrados de consultoria-formação, os quais visam o reforço da capacidade competitiva das PME, através de serviços de apoio de consultoria formativa e de qualificação do emprego, numa óptica de adaptação aos contextos específicos de cada empresa e dos seus trabalhadores. São modalidades de intervenção orientadas para o apoio técnico, incluindo uma vertente de consultoria nos domínios da gestão e uma componente formativa dirigida aos empresários, quadros e gestores, em domínios de suporte ao desenvolvimento empresarial. A formação dos trabalhadores das PME, em áreas detectadas como estratégicas, constitui igualmente um dos objectivos a considerar.

Estes Programas foram promovidos através de contratos programa celebrados com o Programa Operacional do Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS), pelas seguintes entidades:

- Instituto de Emprego e Formação Profissional – **Programa REDE**.
- Associação Industrial Portuguesa – **Programa In-PME**.
- Associação Empresarial de Portugal – **Programa Formação PME**.

45 IEFP.

- Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento – **Programa Gerir.**
- Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) – **Programa Gestão Agrícola.**
- Associação Industrial do Minho – **Clínica PME.**
- Associação das PME – Pequenas e Médias Empresas de Portugal – **PME XXI.**
- Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) – **Programa Dinamizar.**

Durante o ano de 2005, o conjunto dos oito programas abrangeu, na vertente consultoria dos projectos, 4.895 empresas com menos de 50 trabalhadores. Já na componente formativa foram contempladas 2.769 PME, tendo participado em acções de formação, 17.264 trabalhadores, entre os quais 6.013 empresários e gestores.

Outra das vertentes de realce, respeita à formação no domínio da Segurança, Saúde e Bem-estar no trabalho, promovida pelo ISHST (*vide* Desafio 3):

- Enquanto Ponto Focal Nacional da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, o ISHST em 2006, dinamizou ao nível nacional a campanha de sensibilização dirigida aos jovens e jovens trabalhadores – Semana Europeia 2006 “Crescer em Segurança”.
- Regulação e acompanhamento do mercado da formação qualificante e habilitante em Segurança e Higiene do Trabalho; a homologação dos cursos de Técnico (nível III) e de Técnico Superior (nível V); o reconhecimento de cursos de formação contínua específica e a validação da formação para empregadores, representantes dos empregadores e dos trabalhadores, e para os trabalhadores designados para as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- No sentido de “adaptar os sistemas de educação e formação às novas necessidades de competências e desenvolver sistemas de formação para responder às necessidades específicas das empresas”, o ISHST dinamiza a Rede Nacional de Prevenção de Riscos Profissionais.

Por último deve-se efectuar uma referência às intervenções de suporte implementadas com vista também a melhorar a qualidade, a eficácia e o reconhecimento do papel da formação na melhoria das condições de empregabilidade dos activos e das condições de competitividade do tecido produtivo. Neste quadro uma das vias para uma efectiva valorização da formação relaciona-se com o conjunto de compromissos igualmente assumidos pelos **parceiros sociais**, que visam dar relevância à formação em contexto de trabalho, enquanto elemento determinante na qualificação dos

activos, com efeitos múltiplos destacando-se os que se referem aos níveis de eficiência, inovação e produtividade.

De facto, grande parte dos objectivos, metas e acções contidas no PNE resultam de uma acção conjunta e integrada dos parceiros sociais, no sentido de se guiarem por orientações discutidas e concertadas. O apelo à continuidade do **diálogo social** e o reconhecimento da sua importância na prossecução dos objectivos referentes ao Emprego é essencial. Para além do facto de, no seio dos próprios parceiros, ser possível a dinamização e parceria de um conjunto de iniciativas, programas e medidas do PNE, importa referenciar, no âmbito da concertação, o **Relatório Final de Avaliação do Quadro de Acções para o Desenvolvimento de Competências e Qualificações ao Longo da Vida** (25 de Janeiro de 2006) e o **Acordo entre as Confederações com assento na Comissão Permanente de Concertação Social**, visando a Formação Profissional (8 de Fevereiro de 2006) que vêm impulsionar o trabalho dos parceiros de incentivo à Formação Profissional como elemento fundamental segundo uma lógica de Aprendizagem ao Longo da Vida.

Complementando o esforço levado a cabo através da Iniciativa Novas Oportunidades, outras áreas foram privilegiadas, designadamente: i) a **inventariação da oferta formativa de dupla certificação**, permitindo um acesso mais fácil e uma melhor informação quanto às alternativas disponíveis para elevação do nível de qualificações; ii) a **reorganização dos referenciais de Formação** de nível 2 e 3, inserido no projecto Catálogo de Qualificações visando garantir a coerência, transparência e comparabilidade das qualificações acessíveis a nível nacional; iii) a disponibilização *on-line* de referenciais de formação e profissões, com informação detalhada sobre competências requeridas e formação à disposição; iv) e, finalmente, a dinamização de um conjunto alargado de portais nacionais com informação respeitante ao reconhecimento de competências e à harmonização de documentos referentes a habilitações e qualificações a nível comunitário, e ainda informações sobre a mobilidade na UE, para além da Rede EURES.

Assim, e para além do recenseamento da oferta formativa de dupla certificação para construção do SIGO – Sistema Integrado de Gestão da Oferta – e da disponibilização do Ponto Nacional de Referência para as Qualificações (que apresenta informação de suporte à mobilidade transnacional e à transparência de qualificações profissionais), importa destacar a disponibilização do **Repertório de Referenciais Profissionais e de Formação** num *site* autónomo e acessível através de logótipo na página principal do Portal do IEFP (www.iefp.pt), consistindo num conjunto organizado de informação, validada pela Comissão Permanente de Certificação e que centraliza o acesso a informação já existente nos Portais do IEFP e do IQF (www.iqf.gov.pt), bem como a alguma Legislação pertinente na área da formação e das qualificações.

Estes referenciais de formação estão ainda a sofrer um trabalho de reorganização, com vista à criação de um **Catálogo de Qualificações** que visa genericamente contribuir para os seguintes objectivos:

- Garantir a coerência, transparência e comparabilidade das qualificações acessíveis a nível nacional.
- Permitir flexibilidade na obtenção da qualificação e na construção de percursos individuais de aprendizagem ao longo da vida, mediante designadamente um trabalho de efectiva modularização de todos esses referenciais, com a criação de pequenas unidades de formação capitalizáveis para efeitos de elevação dos níveis reconhecidos de educação e qualificação profissional.
- Favorecer, assim, o reconhecimento das qualificações a nível nacional, independentemente das vias de acesso (formais, informais ou não formais) às competências em que se estruturam essas qualificações.
- Promover a qualidade e pertinência das ofertas de educação e formação.
- E facilitar a informação e a orientação em matéria de educação e formação.

No que diz respeito à promoção da qualidade do sistema de formação, deve-se sublinhar que continua em funcionamento o **Sistema de Acreditação de Entidades Formadoras**, criado em 1997 (Portaria n.º 782/97, de 29 de Agosto). A Acreditação das entidades segue um processo semelhante ao de uma certificação de qualidade, baseado numa norma definida pelo Instituto para a Qualidade na Formação, com requisitos gerais (associados à política e planeamento estratégico, à gestão e aos recursos, à orientação para resultados e às práticas e normas de conduta) e específicos (associados às várias fases do ciclo formativo, do diagnóstico de necessidades à avaliação do impacto da formação). Note-se que a adesão ao Sistema de Acreditação é voluntária mas necessária para determinados fins, tais como o acesso a apoios financeiros da UE (FSE), o desenvolvimento de formação regulamentada (no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional ou de carreiras profissionais com outro enquadramento), a validação da formação para efeitos de cumprimento do Código do Trabalho (quando o operador é externo), a aplicação da isenção do IVA ao serviço de formação, entre outras situações previstas em diplomas específicos.

Em Julho do corrente ano eram 1.659 as entidades formadoras Acreditadas pelo IQF, de um total de 4.300 candidatas desde 1997. Sujeitas a uma classificação qualitativa com três níveis, 11% das entidades encontrava-se no nível superior, 61% no intermédio e 28% no inferior. Apenas 4% das mesmas entidades estava Acreditada em todas as fases do ciclo formativo. Cerca de metade dos operadores reconhecidos pelo IQF concentra-se nos

grandes centros urbanos de Lisboa e Porto (31% e 19%, respectivamente), encontrando-se os restantes dispersos pelas demais zonas do território continental.

Criado recentemente com o intuito de contribuir para a aproximação da oferta e da procura no mercado de formação, o serviço de divulgação da oferta formativa das entidades Acreditadas, registou, em 2005, mais de 90.000 consultas, 66% das quais obtiveram resultados positivos num universo superior a 21.000 acções registadas.

Finalmente, a **Rede de Centros de Recursos em Conhecimento (CRC)**, com um acervo recenseado de mais de 150.000 produtos, tem por objectivo promover a difusão do conhecimento entre as entidades formadoras, afim de promover a inovação e a qualidade das práticas formativas. É constituída por centros de documentação de cerca de 60 entidades públicas e privadas, que articulam a sua intervenção partilhando princípios e procedimentos técnicos, de modo a propiciar uma utilização partilhada do catálogo colectivo em construção (base FORMEI) constituído pelo acervo dos membros aderentes. A base continua, no final de 2005, cerca de 25.000 registos de publicações técnicas e está acessível através da plataforma colaborativa, CRC Virtual (www.iqf.gov.pt), que disponibiliza aconselhamento directo aos utilizadores a partir de qualquer CRC com as competências ou conteúdos ajustados às suas necessidades. O CRC Virtual registou, em 2005, mais de 66.000 acessos.

No que se refere ao conjunto de informação disponibilizado *on-line*, realça-se a implementação do EUROPASS (instituído pela Decisão 2241/2004/EC, do Parlamento Europeu e do Conselho), (europass.socleo.pt/), inserido num quadro comunitário único para alcançar a transparência de qualificações e competências através da adopção de um *dossier* pessoal e coordenado de documentos que os cidadãos podem utilizar numa base voluntária para melhor comunicarem e apresentarem as suas qualificações e competências em toda a Europa.

EUROPASS	2004	2005	2006
N.º de documentos emitidos	286	306	574
Execução financeira	€ 88.020,60	€ 127.868,60	€ 154.500,00 *

* Verba atribuída. Desta, foi executado o montante de € 32.966,97 até ao mês de Maio.

Fonte: Agência Nacional para os Programas Comunitários Sócrates e Leonardo da Vinci.

O Ensino Superior e a sua articulação com o mercado de trabalho

No que diz respeito às evoluções registadas ao nível do **Ensino Superior**, relatórios recentes referem que o número de alunos duplicou ao longo da última década, muito embora esta expansão se tenha devido mais ao ensino

superior politécnico, que cresceu a uma taxa consideravelmente mais elevada, representando, em 2001, cerca de 42% dos estudantes (Censos 2001). No momento presente, verifica-se um ligeiro declínio no crescimento de estudantes, contrastando com o crescimento consecutivo, ao longo de mais de 30 anos. Importa, pois, referenciar as medidas que têm vindo a ser tomadas no sentido de estimular quer a sua modernização, quer a sua capacidade de atracção de novos públicos, a fim de se conseguir, também por essa via uma maior fixação e conseqüente qualificação dos actuais (e potenciais) alunos, melhorando também a pertinência dessas qualificações face às necessidades de desenvolvimento do país e, em particular, do seu tecido produtivo.

Para tal, procedeu-se à alteração da Lei de Bases do Sistema Educativo e da Lei de Bases do Financiamento do Ensino Superior, adaptando as mesmas às necessidades impostas pelo **Processo de Bolonha**. No plano nacional, foi publicado o Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de Março, que regulamenta as alterações introduzidas pela Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei n.º 49/2005, de 30 de Agosto) relativas ao novo modelo de organização do ensino superior no que respeita aos ciclos de estudos (graus e diplomas) no âmbito do Processo de Bolonha. As instituições do ensino superior já submeteram à aprovação do Ministério 1.470 pedidos de adequação de cursos ou de criação de novos cursos em conformidade com o Processo de Bolonha, para entrarem em vigor 2006/07. No ensino público, entre os 975 cursos que abriram vagas em 2006, com financiamento do Orçamento do Estado, 470 (48%) já se encontram organizados de acordo com os princípios do Processo de Bolonha. No ensino privado, entre os 573 cursos que abriram vagas em 2006, 253 (44%) já se encontram organizados de acordo com os princípios do Processo de Bolonha.

Para além desta medida, foram ainda **definidas regras** (Decreto-Lei n.º 64/2006, de 23 de Maio) **com vista a atrair novos públicos**, alterando o regime de acesso de adultos ao ensino superior. Aí se definem as regras que facilitam e flexibilizam o ingresso e o acesso, regulamentando as provas especialmente destinadas a avaliar a capacidade para a frequência do ensino superior dos maiores de 23 anos (4.388 indivíduos com aprovação de frequência em 2006, face a 900 em 2005).

Não obstante o crescimento expressivo do número de estudantes no ensino superior nas últimas décadas, a taxa de sobrevivência, de acordo com dados da OCDE no ensino superior público é de 68%, contra, por exemplo, 77% em Espanha ou 85% na Irlanda, indiciando a existência de algum insucesso, pelo que, com o intuito de combatê-lo, está a decorrer um **concurso para projectos de promoção do sucesso escolar e combate ao abandono e ao insucesso**, pretendendo-se apoiar projectos de diagnóstico, incluindo formas de erradicação das causas estruturais ou conjunturais, bem como acções de desenvolvimento de medidas correctivas.

À semelhança do que foi feito ao nível do ensino básico e secundário, tomaram-se igualmente medidas no sentido de promover a **qualidade do sistema do ensino superior**. Está assim a decorrer a avaliação internacional deste grau de ensino, bem como das suas instituições, envolvendo no processo organizações de experiência e idoneidade reconhecidas, como a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, a *European Association for Quality Assurance in Higher Education* e a *European University Association*. Este exame tem em vista a avaliação global do sistema, do sistema de garantia de qualidade do ensino superior e das práticas de acreditação e um programa voluntário de avaliação institucional (Despacho n.º 484/2006, de 9 de Janeiro).

No plano da mobilidade dos diplomados com o ensino superior deve-se ainda referir a criação do Centro Nacional de Informação sobre Reconhecimento Académico nos Estados-Membros da UE (NARIC), enquanto centro de informações em matéria de reconhecimento de diplomas e títulos estrangeiros de nível superior, uma vez que constituiu um passo importante para esse objectivo, a par da dinamização da rede ERA-MORE, com a criação do Portal Nacional de Mobilidade e investigadores (www.eracareers.pt/).

Continua também a avançar o programa de **Formação Avançada de Recursos Humanos** no âmbito da qualificação dos docentes do Ensino Superior e dos Investigadores. A Fundação para a Ciência e a Tecnologia apoia, em 2006, 5.112 bolseiros envolvidos em programas de formação avançada (mestrados, doutoramentos – incluindo doutoramentos em ambiente empresarial – e pós-doutoramentos).

Para além de uma actuação clara sobre as oportunidades oferecidas pelo sistema, o tipo e número de cursos oferecidos e a própria rede de infra-estruturas disponibilizada, a fim de fazer cumprir o objectivo de ter o 12.º ano como referencial formativo, há ainda que destacar a **expansão e diversificação das vias de ligação ao mercado de trabalho**, no sentido de possibilitar uma melhor e mais adequada inserção. De referir que Portugal foi alvo de uma recomendação neste domínio⁴⁶.

Neste quadro, destaca-se o **Programa de Estágios Profissionais**, para jovens com idades compreendidas entre os 16 e os 30 anos, possuidores de uma qualificação de nível superior (IV e V) ou de nível intermédio (II e III), no âmbito do qual foram abrangidos cerca de 20 mil jovens em 2005, mais 3.000 do que em 2004, com uma taxa de empregabilidade na ordem dos 70% (*vide* Desafio 1). O **Programa de Estágios Profissionais da Administração Pública** (Portaria n.º 1256/2005, de 12 de Fevereiro), com vista à colocação de jovens em diversos organismos, tem igualmente produzido bons

46 Recomendação do Conselho a Portugal, 2004: "(...) reforçar a relevância do ensino superior para o mercado de trabalho."

resultados: à data do seu lançamento (1.^a fase), estavam abrangidos 3.068 jovens (*vide* Desafio 1). Outras iniciativas levadas a cabo englobam os programas **INOVJovem** e **INOVCONTACTO**, já referidas a propósito igualmente do Desafio 1.

Outra vertente essencial, que se enquadra igualmente nas linhas de acção do Plano Tecnológico (www.planotecnologico.pt), respeita à **inserção de doutores e mestres no tecido empresarial e institucional**. Esta, funciona enquanto apoio à inserção de recursos humanos altamente qualificados nas empresas para exercício de funções com autonomia e capacidade de I&D, promovendo a inovação e aumentos de competitividade das empresas, gerando novos produtos, processos ou serviços. O apoio consiste numa comparticipação degressiva nos custos salariais suportados pelas empresas, por um período máximo de três anos. Actualmente é apoiada a contratação de 160 doutores e mestres inseridos em 115 empresas e instituições.

Ainda neste âmbito promover-se-á a criação e preenchimento progressivo, de forma competitiva, de 1.000 lugares adicionais para I&D, sobre a qual a Fundação para a Ciência e a Tecnologia lançou no final de Maio de 2006 um processo de consulta pública, no âmbito do qual foram recolhidos, até 16 de Junho, um grande conjunto de contributos. Em resultado deste processo serão definidos os termos dos contratos a estabelecer com o Estado. Pretende-se com esta medida “estimular o emprego científico”, através do estabelecimento de contratos-programa com instituições do sistema científico e tecnológico nacional com o objectivo de promover a inserção profissional de doutorados no sistema científico e tecnológico, através de contratos individuais de trabalho. A avaliação e contratação, para início em 2007, destinam-se a cerca de 500 lugares de investigadores. Em 2008 e 2009 está prevista a integração de mais 250 lugares anuais, totalizando cerca de 1.000 novos lugares de investigação até ao final da legislatura.

Formação e certificação em Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC)

A posse de algumas competências no domínio das TIC constitui hoje inegavelmente um requisito cada vez mais indispensável para uma plena inserção social e económica dos cidadãos, pelo que o PNE integra um conjunto de acções nesta área. Efectivamente, a aposta que tem vindo a ser realizada neste domínio, numa perspectiva de assegurar uma formação básica para todos nesse domínio, combatendo os riscos da info-exclusão de uma parte significativa da nossa população adulta, mas também de uma formação mais aprofundada para efeitos de inserção profissional, merece ser referida neste relatório de implementação do PNE.

Nesta área, importa desde logo salientar a generalização do acesso e uso das TIC nas escolas básicas e secundárias, transformando estas tecno-

logias em recurso horizontal para todas as disciplinas leccionadas. Em Janeiro de 2006, todas as escolas da rede de ensino público (básico e secundário) encontravam-se ligadas à Internet de banda larga. A relação de alunos por computador ligado à Internet foi de 15, no ano lectivo de 2005/06, face a 39 em 2001/02⁴⁷. No caso dos professores do 1.º ciclo, foi realizada formação de cerca de 17.000 professores para concessão do diploma de competências básicas em TIC.

Tendo em vista contribuir para a promoção da utilização dos computadores e da Internet pelos agentes educativos, o Ministério da Educação publicou o Despacho n.º 16793/2005, de 3 de Agosto, no qual é criada, por um período de três anos, a “Equipa de Missão Computadores, Redes e Internet na Escola” (CRIE), a funcionar no âmbito da Direcção-Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular, que tem como missão a concepção, desenvolvimento, concretização e avaliação de iniciativas mobilizadoras e integradoras no domínio do uso dos computadores, redes e Internet nas escolas e nos processos de ensino-aprendizagem.

Ainda no âmbito do desenvolvimento de competências específicas e essenciais no âmbito da ALV, destaca-se a promoção da formação e **certificação de competências em TIC**, facilitando a oferta para públicos diversificados, de acordo com as suas necessidades e expectativas. Garante-se, ainda, que todos os participantes em acções de formação em competências básicas em TIC passem a dispor de uma caixa de correio electrónico, e implementa-se o sistema nacional de certificação de competências em TIC. Desde o início de 2005 até Setembro de 2006 foram emitidos 284.841 diplomas de competências básicas em TIC e criados 49 novos espaços Internet.

É de relevar também o papel do **Programa Escolhas** no domínio da promoção da inclusão digital, nomeadamente com crianças e jovens provenientes dos contextos socio-económicos mais desfavorecidos. Este Programa financia 79 Centros de Inclusão Digital em Portugal, mobilizando mais de 18.000 crianças e jovens em actividades lúdico-pedagógicas, de formação em TIC e de apoio escolar. Neste sentido, importa relevar a disponibilização a estas crianças e jovens do Curriculum Microsoft Unlimited Potential e do e-Skills Certification Consortium da Cisco Systems, promovendo a sua capacitação com competências que favorecem a sua integração social e profissional.

Destacam-se ainda a concepção do **Sistema de Certificação de Competências em TIC** (veja-se, também a este propósito, as experiências bem sucedidas de disseminação da ECDL – Carta Europeia de Condução em Informática, projecto apoiado pela Comissão Europeia) e as medidas constantes do Memorando assinado entre o Governo Português e a

47 Dados preliminares do GIASE – Ministério da Educação.

Microsoft, no quadro do Plano Tecnológico, que incluem, designadamente, para o ano de 2006 a criação de uma bolsa de 500 estágios profissionais nas cerca de 4.300 empresas parceiras da Microsoft, destinado a jovens com formação superior, desempregados ou à procura do primeiro emprego. Finalmente, importa destacar a disponibilização, também prevista para 2006, do Curriculum Microsoft Literacia Digital, no âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades, abrangendo um universo de 1 milhão de cidadãos.

Acompanhamento do PNE – 2006

Desafio 4. REFORÇAR A EDUCAÇÃO E A QUALIFICAÇÃO DA POPULAÇÃO PORTUGUESA

Meta	Indicador	Fonte	Resultados				Meta 2010
			Anos		Trim.		
			2004	2005	1.º T 06	2.º T 06	
Aumentar o número de empregos do sector das TIC para 3% do total do emprego até 2010 (representando cerca de 44.000 novos empregos).	N.º de empregos criados no sector das TIC/Emprego Total.	OCDE (Ligar PT)	2,13% (2003)				3%
Aumentar, até 2010, para pelo menos 40% a % de trabalhadores que utilizam computadores ligados à Internet no emprego (19% em 2004).	Percentagem de trabalhadores que utilizam computadores ligados à Internet no emprego.	EUROSTAT (Ligar PT)	19%				+ de 40%
Garantir que 100% das crianças de 5 anos frequentem em 2009 a educação pré-escolar, visando chegar a 2010 com uma cobertura de 90% das crianças entre os 3 e os 5 anos.	Taxa de escolarização, na idade de 5 anos (Continente).	GIASE/INE	88,9%				100% (2009)
	Taxa de escolarização, no escalão etário de 3 a 5 anos (Continente).	GIASE/INE	78,1%				90%
	Taxa bruta de pré-escolarização, no escalão etário 3 a 5 anos.	GIASE	78,5%				
Assegurar, até 2010, que 35% das crianças entre os 0 e os 3 anos são cobertas por serviços de cuidados a crianças (30% em 2008), aumentando para o efeito em 50% os lugares em creches ao longo da legislatura.	Percentagem de crianças 0-3 anos que beneficiam de cuidados sem ser de família no total das crianças da mesma faixa etária.	DGEEP	22,3%	23,5%			35%
Generalizar o ensino do inglês desde o 1.º ciclo do ensino básico: cobrir 100% dos alunos do 3.º e 4.º anos desse ciclo em 2006 e alargar o ensino do inglês a todos os alunos do 1º ciclo até 2009.	Percentagem de escolas dos 3.º e 4.º anos de escolaridade do ensino básico regular abrangidos pelo ensino de Inglês.	GIASE		86%		99% (2006)	100% (2006)
	Percentagem de escolas dos 1.º ciclo do ensino básico regular abrangidos pelo ensino de Inglês.	GIASE				35% (2006)	100% (2009)
Alargar o horário de funcionamento das escolas do 1.º ciclo, devendo atingir todas as escolas em 2009.	Percentagem de escolas do 1.º ciclo que funcionam em regime de horário alargado.	GIASE					100% (2009)

(continua)

(continuação)

Acompanhamento do PNE – 2006

Desafio 4. REFORÇAR A EDUCAÇÃO E A QUALIFICAÇÃO DA POPULAÇÃO PORTUGUESA

Meta	Indicador	Fonte	Resultados				Meta 2010
			Anos		Trim.		
			2004	2005	1.º T 06	2.º T 06	
Generalizar o acesso a refeições escolares para todos os alunos do 1.º ciclo do ensino básico.	Percentagem de escolas do 1.º ciclo com refeições escolares.			56,4%			
Reduzir para metade o insucesso escolar nos ensinos básico e secundário.	Taxa de retenção e desistência, no ensino básico regular (Continente).	GIASE	11,5% (03/04)	11,5% (04/05)			
	Taxa de retenção e desistência, no ensino secundário regular (Continente).	GIASE	33,6% (03/04)	31,9% (04/05)			
Reduzir a saída escolar precoce das pessoas com 18-24 anos para 30% em 2008 e 25% em 2010.	Percentagem de jovens entre os 18 e os 24 anos, que não completaram o ensino secundário e que não frequentaram qualquer acção de educação ou formação nas quatro semanas que precederam a inquirição.	INE, IE	39,4%	38,6%			
Aumentar a proporção de pessoas de 22 anos com o ensino secundário (ISCED3), de 49% em 2004, para 65% em 2010.	Percentagem de jovens de 22 anos que tenham concluído, pelo menos, o ensino secundário (Proxy 20-24 anos).	INE, IE	49,0%	48,4%			
Iniciativa Novas Oportunidades – Jovens	Número de indivíduos a frequentar cursos tecnológicos, profissionais, de aprendizagem, de educação e formação, de ensino artístico e de especialização tecnológica.	GIASE/ /IEFP		110.000		120.000 (2006)	650 mil (2010); 365 mil (2008)
	Percentagem de indivíduos a frequentar cursos de dupla certificação de nível secundário (relativamente ao número total de indivíduos a frequentar o ensino secundário).	GIASE/ /IEFP		35,8%			+ de 50%
Iniciativa Novas Oportunidades – Adultos	Número de activos matriculados em cursos de educação e formação ou envolvidos em processos de reconhecimento, validação e certificação de competências.	GIASE/ /DGFV /IEFP		70.556			1 milhão (2010), 435 mil (2008)

(continua)

(continuação)

Acompanhamento do PNE – 2006**Desafio 4. REFORÇAR A EDUCAÇÃO E A QUALIFICAÇÃO DA POPULAÇÃO PORTUGUESA**

Meta	Indicador	Fonte	Resultados				Meta 2010
			Anos		Trim.		
			2004	2005	1.º T 06	2.º T 06	
Aumentar a taxa de participação da população dos 25 aos 64 anos em acções de educação e formação para 12,5% em 2010.	Taxa de participação na educação e na formação.	GIASE	4,8%	4,6%			12,5%
Expandir a Rede de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências de modo a atingir 500 em 2010 (300 em 2008), e garantir que mais de 650.000 pessoas até essa data obtenham uma certificação de competências (285 mil até 2008)	Número de Centros RVCC.	GIASE/ /DGFV IEFP	74	98		197	500
	N.º de indivíduos certificados nos centros RVCC Escolar e Profissional IEFP.		12.275	19.468		10.525	650.000
Aumentar até 2010 o número de novos graduados em áreas científicas e tecnológicas para 12 por 1000 na população entre 20 e 29 anos.	N.º de novos graduados em Ciência e Tecnologia em per milagem da população do escalão etário 20-29 anos.	EUROSTAT (Ligar PT)	8,2‰ (2003)				12‰
Aumentar até 2010 o n.º de novos doutoramentos em áreas científicas e tecnológicas para 0,45‰ na população entre 25 e 34 anos (0,3 em PT e 0,55 na UE15, em 2001).	N.º de novos doutoramentos em Ciência e Tecnologia em per milagem da população entre os 25-34 anos.	DG Research (Ligar PT)	0,3‰ (2001)	160			0,45‰
Promover a inserção de mestres e doutores nas empresas e outras instituições I&D.	N.º de postos de trabalho criados para mestres e doutores em empresas e outras instituições de I&D.						1.000

Desafio 5 – Modernizar o sistema de protecção social

No seguimento da revisão da Estratégia de Lisboa, e indo igualmente ao encontro das preocupações e medidas contidas na segunda fase da Agenda Social Europeia (2005-2010), nomeadamente no que respeita ao prosseguimento dos objectivos de coesão social e do desenvolvimento sustentável, através de uma atenção reforçada sobre as questões do emprego, da igualdade de oportunidades e da inclusão e solidariedade interna, o Governo tem vindo a desenvolver um conjunto vasto de medidas no âmbito

da **protecção social**, na tentativa de enfrentar alguns dos problemas mais prementes com que Portugal se confronta neste domínio.

Se é um facto que os países da UE enfrentam, de uma maneira geral questões sérias no que respeita aos efeitos do envelhecimento populacional e que esse facto em Portugal não é excepção, é também verdade que a nível interno se apresentam outro tipo de estrangulamentos que importa combater, como a persistência de situações de pobreza e exclusão (particularmente relevantes no que respeita à população idosa) ou a subida dos níveis de desemprego, registada nos últimos anos, a par de algumas ineficiências de sistema que importa ultrapassar, no sentido de maior justiça e capacidade de resposta.

Nesse sentido, foram definidas prioridades e metas no âmbito das políticas sociais que se inserem, essencialmente, no reforço da protecção⁴⁸ para os mais necessitados, na salvaguarda da coesão intergeracional e no combate à pobreza e à exclusão.

Um dos cinco desafios apontados no PNE 2005-2008, fixou-se, pois, na **modernização do sistema de protecção social**, “perante o duplo desafio de fazer frente às exigências colocadas pelo abrandamento económico e de reforçar a sua cobertura num contexto de envelhecimento da população”. Fixou-se também na busca de soluções adequadas que proporcionem não só incentivos ao trabalho, como garantias na segurança dos cidadãos e na sustentabilidade do sistema, a fim de proporcionar equidade na partilha do custo do envelhecimento da população.

De facto, diagnósticos recentes apontam para cenários de desequilíbrio a médio prazo, cuja tendência importa inverter, de molde a conferir ao sistema de protecção social a capacidade de, no futuro, enfrentar o complexo desafio de uma população crescentemente envelhecida e de um sistema que terá cada vez mais que dar resposta à protecção básica da cidadania e à promoção da solidariedade e justiça redistributivas.

Tendo em conta as metas, medidas e instrumentos referenciados no PNE 2005-2008, foi levado a cabo, ao longo do ano de 2005 (e já no ano de 2006) um conjunto relevante de medidas cujo alcance e resultados até ao momento abaixo se referenciam e que se repartem segundo duas linhas estratégicas principais:

1. **Uma protecção social mais justa e eficaz, capaz de enfrentar os riscos do envelhecimento e adaptar-se às novas realidades sociais.**

48 Dados recentes (2004) publicados pelo *Eurostat*, referem Portugal como sendo dos países com maiores gastos em Políticas Passivas para o Mercado de Emprego, representando os gastos com o sistema de protecção social cerca de 10% do total gasto. (*Statistics in focus* 12/2006).

2. Um sistema mais eficiente, crescentemente estabilizado e financeiramente equilibrado porque revisto, mais adequado e capaz de evitar a evasão e melhor promover respostas redistributivas.

No âmbito do primeiro desafio estratégico, importa referenciar que o esforço principal recai sobre uma reforma de sistema que se pauta pela criação de novos mecanismos de adequação quer aos objectivos de promoção de um **efectivo envelhecimento activo** quer de uma maior **igualdade no esforço contributivo**, corrigindo as desigualdades perante a segurança social pela necessária convergência dos diversos regimes e **combatendo os efeitos do envelhecimento da população sobre a sustentabilidade do sistema**. Mas não só. É também um esforço que se pretende com impacto ao nível do reforço da protecção social dada a grupos específicos: os idosos, as situações mais extremas de pobreza e exclusão, as situações de invalidez, deficiência e monoparentalidade.

No sentido de assegurar maior justiça e igualdade contributiva, salienta-se a entrada em vigor do novo regime de aposentação dos funcionários públicos, que substituiu o anterior, em **convergência com o regime geral da segurança social (Acordo sobre a Reforma da Segurança Social**, assinado pelo Governo e os Parceiros Sociais com excepção da CGTP-IN, Outubro de 2006). Neste âmbito inclui-se a Lei n.º 60/2005, de 29 de Dezembro, que estabelece os **mecanismos de convergência do regime de protecção social da função pública com o regime geral da segurança social** no que respeita às condições de aposentação e cálculo das pensões. Inclui-se igualmente o Decreto-Lei n.º 55/2006, de 15 de Março que define as regras de execução da Lei n.º 60/2005, de 29 de Dezembro e o Decreto-Lei n.º 117/2006, de 20 de Junho, que define as regras especiais de transição do regime obrigatório de protecção social aplicável aos funcionários públicos para o regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem.

Com o objectivo de levar a cabo o **prolongamento da idade activa**, promovendo o envelhecimento activo e uma entrada mais tardia na idade da reforma, numa tentativa de equilíbrio do sistema, destacam-se entre outros, a suspensão do regime de flexibilização da idade de acesso à pensão de reforma por antecipação (Decreto-Lei n.º 9/99, de 8 de Janeiro) ou a suspensão (para reavaliação até ao final de 2006) das normas que permitiam a antecipação da idade de reforma por velhice para os 55 anos de idade, entre outros (*vide* Desafio 1).

A promoção da justiça e igualdade contributivas e de protecção social, é também uma vertente importante da reforma em curso. Envolve a extinção de cerca de 30 regimes especiais de aposentação que se conformarão ao regime geral (em desenvolvimento); a aplicação da bonificação do montante estatutário de pensão para beneficiários que fiquem no

mercado de trabalho para além dos 65 anos, nas condições previstas; a introdução de mecanismos de gestão flexível da carga horária de trabalho para trabalhadores com 55 e mais anos.

Realça-se ainda o novo **Regime de Protecção no Desemprego**⁴⁹ garantido aos beneficiários do Regime Geral de Segurança Social, cuja configuração assenta no reforço e na sustentação da protecção social através de uma intervenção do serviço público de emprego mais personalizada e da participação do beneficiário mais exigente e proactiva no sentido de que as medidas passivas tenham a duração estritamente necessária ao retorno ao mercado de trabalho. No âmbito desta alteração:

- É reforçado o compromisso da activação e inserção profissional dos beneficiários das prestações de desemprego, que passam a estar sujeitos ao cumprimento do plano pessoal de emprego e aos deveres de procura activa de emprego e de apresentação quinzenal durante o período de concessão das prestações.
- Fixam-se critérios de maior rigor e precisão na caracterização da involuntariedade do desemprego para reconhecimento do direito à protecção, atribui-se uma maior relevância aos períodos com registo de remunerações, que passam a constituir, a par com a idade, um elemento de consideração no período de duração das prestações de desemprego.
- Introduce-se um novo conceito de emprego conveniente que permite qualificar com maior rigor e precisão as ofertas de emprego que a pessoa beneficiária não pode recusar sob pena de cessação das prestações de desemprego, ajustando-se as regras por forma a ter em conta especificidades decorrentes das estruturas familiares, nomeadamente no que concerne à conciliação trabalho-família, diferenciando-se positivamente as condições de qualificação das ofertas de emprego conveniente para os beneficiários que tenham menores e dependentes a cargo.
- Alteram-se as regras de cálculo do período de concessão das prestações, que passam a ser calculadas em função da idade do beneficiário e da carreira contributiva verificada desde a última situação de desemprego.
- Adequa-se o regime de acesso à pensão antecipada a princípios de promoção do envelhecimento activo, introduzem-se mecanismos de maior controlo e combate à fraude e concessão indevida de prestações, prevendo, simultaneamente, um regime sancionatório mais gravoso.

49 Diploma aprovado em Conselho de Ministros de 7 de Setembro de 2006.

- Consagra-se ainda, no âmbito procedimental, um regime mais facilitador e flexível no contacto do beneficiário com os serviços, reduzindo deslocações e permitindo a utilização de meios electrónicos nos contactos necessários.

No que se refere a **medidas direccionadas para a protecção social de públicos com necessidades específicas**, no sentido da promoção da coesão social e do combate à pobreza e à exclusão, é importante salientar que a actuação se fixa quer a nível da criação de instrumentos inovadores que permitam um combate mais eficaz e direccionado, quer a nível do desenvolvimento de um conjunto de programas que actuam de forma paralela na ajuda e protecção à família. De acção complementar, estes promoverão igualmente, através de um maior apoio, os objectivos de estímulo ao envelhecimento activo e contrariarão, assim, os efeitos nefastos da fraca capacidade futura de renovação da população activa.

Numa primeira abordagem, importa referenciar o **reforço e continuidade do Rendimento Mínimo Garantido/Rendimento Social de Inserção (RMG/RSI)** (Decreto-Lei n.º 42/2006, de 23 de Fevereiro), “medida incluída no subsistema de solidariedade no âmbito do sistema público de segurança social, e num programa de inserção, de modo a conferir às pessoas e aos seus agregados familiares apoios adaptados à sua situação pessoal, que contribuam para a satisfação das suas necessidades essenciais e favoreçam a progressiva inserção laboral, social e comunitária”. Dados recentes confirmam a sólida implantação do RMG/RSI, medida fundadora no que se refere à introdução de um novo conceito no sistema de protecção social, conceito que preconiza a existência de mínimos sociais enquanto direito legal consagrado e generalizado, para o combate à pobreza.

Rendimento Social de Inserção	Beneficiários com processamento de RSI	Famílias com processamento de RSI
2005	171.951	60.115
2006 (Maio)	225.543	79.623

Fonte: IIESS.

Destaque também para a implementação do **Complemento Solidário para Idosos** (Decreto-Lei n.º 232/2005, de 29 de Dezembro), um instrumento inovador concebido no sentido de combater as situações estruturais de pobreza extrema entre os idosos pensionistas. Este, constituindo-se numa prestação do subsistema de solidariedade destinada a pensionistas com mais de 65 anos, assume um perfil de complemento aos rendimentos pré-existentes, sendo o seu valor definido por referência a um limiar fixado

anualmente e a sua atribuição diferenciada em função da situação concreta do pensionista que o requer. O facto de ser uma medida de implementação recente justifica a inexistência ao momento de estatísticas oficiais disponíveis.

Por outro lado, existem ainda medidas que se fixam essencialmente ao nível do apoio à família, dos cuidados com a saúde ou das redes de equipamentos sociais. Destacam-se nesse âmbito, a regulamentação da **Rede de Cuidados Continuados Integrados** (Decreto-Lei n.º 101/2006, de 6 de Junho), medida com que se pretende dinamizar a implementação de unidades e equipas de cuidados continuados de saúde, ou apoio social, com origem nos serviços comunitários de proximidade, abrangendo os Hospitais, os Centros de Saúde, os Serviços Distritais e Locais da Segurança Social, a Rede Solidária e as Autarquias Locais (em implementação). A alteração do **Regime de Protecção Social na Doença** (Decreto-Lei 146/2005, de 26 de Agosto), tem o propósito de garantir uma maior eficácia no processo de atribuição do subsídio de doença e no reforço da protecção social dos cidadãos. Procedeu-se assim à revogação de um conjunto de normas, repondo-se a linha de rumo de garantia de uma prestação social mais justa.

O lançamento do **Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES)** – Portaria n.º 426/2006, de 2 de Maio – com o qual se pretende o efectivo planeamento das necessidades ao nível territorial; o incentivo ao investimento através das parcerias entre o Sector Social, o Poder Local e o Sector Empresarial/Privado. Desta forma, facilitar-se-á a conciliação da vida familiar com a vida profissional e a melhoria das condições de vida das pessoas idosas e pessoas com deficiência promovendo a sua autonomia e níveis de integração. Neste momento conta com um orçamento de € 450 milhões.

Destaque ainda para o **lançamento do PAIPDI** (*vide* Desafio 1), que definiu 3 eixos de intervenção para o período de 2006-2009, nomeadamente a Acessibilidades e Informação, a Educação, qualificação e promoção da inclusão laboral e a habilitação e garantia de condições de vida dignas. No que se refere às medidas de política de emprego destinadas às pessoas com deficiência, o PAIPDI remeteu a sua abordagem para o PNE, limitando-se a enumerar medidas complementares que se relacionam com medidas específicas a adoptar no domínio da educação, qualificação e promoção da inclusão laboral das pessoas com deficiência ou incapacidade.

Além do envolvimento da sociedade civil na concepção deste Plano, salienta-se a participação dos vários representantes das áreas de actuação governamental e a sua co-responsabilização na sua implementação e sustentação financeira, uma vez que a execução do Plano exige um esforço financeiro com a reabilitação e integração das pessoas com deficiências que se aproxima de € 320.919.188,55. No âmbito deste Plano já se procedeu à abertura de um Centro Novas Oportunidades (CRVCC) para pessoas surdas, cegas e surdo-cegas ao abrigo do protocolo entre o Centro Novas

Oportunidades promovido pela Casa Pia de Lisboa – Colégio António Aurélio da Costa Ferreira e o Ministério da Educação através da Direcção-Geral de Formação Vocacional (conforme já referido no Desafio 1).

Ainda neste âmbito foi já assinado um outro protocolo entre um Centro Novas Oportunidades, seis instituições de solidariedade social cuja área de intervenção se situa a nível do trabalho com pessoas portadoras de deficiência mental, representantes do Ministério da Educação e do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Finalmente, no que respeita à **estabilização financeira e à eficiência do sistema**, para além das medidas futuras acordadas em sede de Concertação Social (Acordo para a Reforma da Segurança Social, assinado a 10 de Outubro de 2006), salientam-se:

- a) No que se refere à estabilização financeira do sistema, para além do vasto conjunto de medidas já referenciadas nesse âmbito, duas delas tomam uma dimensão essencial, pela importância:
 - i) A substituição da **Retribuição Mínima Mensal Garantida** como referencial de actualização e cálculo das Pensões Mínimas por um novo Indexante dos Apoios Sociais e o estabelecimento de novas regras para a actualização das pensões, que deixarão de depender da decisão política, passando a ser automaticamente definidas, de acordo com a evolução da situação económica, nos termos da regra a estabelecer em diploma legal. Ainda, a introdução de um factor de sustentabilidade ligado à Esperança de Vida no cálculo das futuras pensões. (Acordo para a Reforma da Segurança Social, do MTSS, assinado a 10 de Outubro de 2006).
 - ii) Os **Planos Anuais de Combate à Fraude e Evasão Contributivas e Prestacionais** que consagram um aumento considerável do esforço de fiscalização a contribuintes e beneficiários, apostando em novas dinâmicas de fiscalização, designadamente através da consideração de “Indicadores de Risco”, da criação da figura do “Gestor do Contribuinte” e do cruzamento interno de dados da Segurança Social e destes com outras bases de dados dos demais serviços do Estado.

Durante o ano de 2005, as principais acções desenvolvidas no âmbito do combate à fraude e à evasão foram:

- Reforço das acções de fiscalização.
- Selecção dos contribuintes e dos beneficiários através de indicadores de risco.
- Aperfeiçoamento do sistema de cruzamento de dados interno.
- Cruzamento de dados com a Administração Fiscal e o Instituto de Emprego e Formação Profissional.

Com estas acções foi conseguido um total de cobranças de € 297.6 milhões, dos quais € 112 milhões relativos a dívida cobrada por execução de processo.

N.º de acções e montantes recuperados em 2005 (Contribuintes)

	Resultados	Montante Recuperado
Notificação a entidades empregadoras	123.407	56.527.495
Notificação de Trabalhadores Independentes	278.859	38.160.013
Acções de Fiscalização a Contribuintes	22.620	29.642.102
Dívida cobrada por execução de processo	–	112.289.219
Acordos prestacionais no âmbito do pagamento de dívida dos grandes devedores	–	44.084.910
	Total	280.703.739

Fonte: MTSS.

N.º de acções e montantes recuperados em 2005 (Beneficiários)

	Resultados	Suspensões e Cessações	Poupança Estimada
Convocatórias para SVI ⁵⁰	122.252	14.419	8.314.179
Acções de verificação de SVI	96.126	24.132	
Acções de Fiscalização Domiciliária – Subsídio de doença	20.665	6.796	1.747.832
Acções de fiscalização – subsídio de Desemprego	19.516	1.076	1.595.206
Acções de Fiscalização a agregados familiares com RMG/RSI	22.316	6.073	5.214.628
		Total	16.871.845

Fonte: MTSS.

Segundo os últimos dados publicados, no 1.º semestre de 2006 foi apurado, em resultado de fiscalização e recuperação de dívidas de contribuintes um montante de € 312.011.926, representando um acréscimo de 151% face ao 1.º semestre de 2005.

- b) Finalmente, algumas das melhorias introduzidas permitindo melhorar à eficiência do sistema na sua interface com os utilizadores, relacionaram-se com a simplificação de procedimentos incluída no programa **SIMPLEX** para a modernização da relação da Administração com o cidadão. Implicaram, durante o ano de 2005, a implementação

50 Serviço de Verificação de Incapacidades.

do serviço Segurança Social Directa (<https://www.seg-social.pt/consultas/ssdirecta/>), disponibilizando *on-line* e até à data, 20 serviços distintos e permitindo aos beneficiários e contribuintes a realização de um conjunto vasto de operações via Internet:

- Para beneficiários: consulta de dados de identificação, consulta de carreira contributiva (mensal e anual), consulta do processo de prestações (maternidade/paternidade, doença e desemprego e prestações familiares) e prestações sociais (desemprego e pensão), entrega de documentos electrónicos e pedido de declaração de situação contributiva.
- Para empresas: consulta de dados de identificação, consulta de declarações de remunerações, consulta de dívidas, vinculação e cessação da actividade de trabalhadores, pedido de declaração de situação contributiva.

	Meta 06	Atingido (Jun 06)	%
N.º pedidos registo aderentes ao serviço	150.000	95.195	63
N.º actualizações às Bases de Dados da Seg. Social	100.000	87.258	87
N.º acessos distintos aos serviços	1.000.000	604.616	60

Fonte: IIES.

Incluíram também a criação do **Interface informático entre a Segurança Social e o Ministério das Finanças** para troca de informação relativa ao início e cessação de actividade dos trabalhadores independentes e das empresas, bem como a disponibilização, através do serviço NetEmprego de formulário electrónico para requerimento da declaração comprovativa da situação de desempregado inscrito do Centro de Emprego e a criação do serviço SPET@NET que disponibiliza *on-line* a consulta personalizada dos processos de cobrança de dívidas à Segurança Social.

III – GOVERNAÇÃO E PARCERIAS

Estando o PNE inserido no âmbito do PNR/PNACE, é de realçar, desde logo, o forte trabalho de articulação com o Coordenador Nacional da Estratégia de Lisboa e do Plano Tecnológico, no sentido, designadamente, de acompanhar a execução dos instrumentos de política em vigor⁵¹, com o objectivo de tornar o PNE cada vez mais um instrumento não apenas do Governo, mas da sociedade portuguesa no seu todo, para promover a criação de mais e melhores empregos, contribuindo desse modo para o desenvolvimento económico e social do país.

Neste sentido, o modelo de governação do PNE foi ajustado em função da relação com a Coordenação do PNACE, numa perspectiva de reforço dos mecanismos de articulação e participação de Ministérios, parceiros sociais e outros actores da sociedade civil no processo de concepção e acompanhamento da execução do PNE, visando aumentar a sua pertinência, coerência e eficácia. De facto, tendo em conta o carácter transversal do PNE, regista-se o envolvimento de vários Ministérios na sua concepção, divulgação, concretização e posterior monitorização. As Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira participam igualmente neste processo, designadamente com os respectivos Planos ou medidas de Emprego, devidamente adaptados às especificidades regionais.

O reforço desta articulação, bem como a mobilização mais intensa e eficaz dos serviços públicos, com especial realce para o Serviço Público de Emprego, têm vindo a constituir apostas nucleares para uma maior eficácia das medidas propostas neste PNE.

Foi ainda acentuado o enfoque no prosseguimento e reforço das parcerias estabelecidas no âmbito da promoção de PNE anteriores, salientando-se os trabalhos desenvolvidos com base em estruturas criadas

51 Sublinhe-se, igualmente o processo de articulação com a Estratégia Nacional para a Protecção Social e a Inclusão Social 2006-2008, bem como a Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável.

para a concepção e acompanhamento global da sua execução. Nesse sentido, a elaboração do PNE, bem como o seu processo de revisão anual e os respectivos relatórios de implementação e execução, têm vindo a ser elaborados sob a responsabilidade da coordenação, assente na actual DGEEP/MTSS, com a participação activa dos membros representados nas seguintes instâncias:

- Grupo Técnico dos Parceiros Sociais, constituído por representantes designados pelas Confederações Patronais e Sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e presidido pela coordenação do PNE.
- Comissão Interministerial de Acompanhamento do PNE, na qual estão representados os diferentes Ministérios e as Regiões Autónomas.
- Grupo de Trabalho interno ao MTSS, que integra todos os serviços sob sua tutela e cuja missão e intervenção contribui para os objectivos do PNE.

O presente relatório de execução do PNE foi, assim, desenvolvido com base neste enquadramento geral, procurando integrar os múltiplos contributos dos diversos representantes nestas instâncias de suporte. Refira-se, no entanto, que não se esgota nestas instâncias a participação ou articulação com as instituições ou actores mais relevantes para a política de emprego.

No plano da interdependência de políticas sectoriais, cumpre salientar os esforços desenvolvidos pelas respectivas estruturas de coordenação do PNE e do PNAI, de reforço da articulação entre estes instrumentos de política/planeamento, pela complementaridade dos seus objectivos e acções. Estes esforços traduziram-se, nomeadamente, na realização de reuniões entre os órgãos responsáveis pela coordenação dos dois Planos e pela programação conjunta de medidas de política.

Sendo uma das intervenções prioritárias no âmbito do programa do Governo, sublinhe-se o reforço da articulação do MTSS com outros Ministérios, (designadamente quanto à definição e execução da política de educação e formação profissional, à dinamização de programas de acesso ao mercado de trabalho, em estreita ligação com as instituições de ensino superior e as empresas, e ainda aos programas de apoio à inovação e desenvolvimento da sociedade de informação), dos quais se realçam os seguintes exemplos:

- Com o Ministério da Educação, no esforço conjunto prioritário de recuperação do atraso estrutural do país em educação e formação da população, articulação que se revela decisiva para o desenvolvimento e sucesso da Iniciativa Novas Oportunidades; refiram-se, ainda, os trabalhos conjuntos da participação portuguesa na construção de um

- Quadro Europeu de Qualificações, que servirá, nomeadamente no âmbito do Sistema Europeu de Créditos na Educação e Formação Profissional (ECVET), de referencial de qualificações.
- Com o Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, quanto à aposta na qualidade do ensino superior e no aumento da sua pertinência face ao mercado de trabalho e à construção de uma sociedade da aprendizagem ao longo da vida.
 - Com o Ministério da Educação e o Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, relativamente ao Programa Educação-Formação 2010 – neste âmbito, tem-se desenvolvido, em 2006, um conjunto de iniciativas⁵², em resposta aos desafios lançados no Relatório Conjunto de 2004 visando aumentar a visibilidade e o impacto do Programa bem como a sua integração com o PNACE/PNE, e facilitar o envolvimento dos agentes sociais interessados na sua implementação. Estas iniciativas têm contado com a presença de representantes nacionais, regionais e locais de entidades públicas e da sociedade civil, nomeadamente parceiros sociais.
 - Com o Ministério da Economia e da Inovação, no plano da adaptabilidade da mão-de-obra, da dinamização de mecanismos que permitam uma eficaz articulação entre as áreas da economia, inovação e emprego, nomeadamente de medidas preventivas de gestão antecipada e positiva das reestruturações e da inserção de desempregados qualificados nas empresas. Assume especial destaque a articulação entre o PNE e o Plano Tecnológico e com as intervenções no domínio das reestruturações empresariais (Programa INOV-JOVEM e Gabinete AGIIRE, por exemplo).

A constituição de parcerias de envolvimento dos diversos actores da sociedade civil tem um carácter fundamental na promoção da inserção no mercado de trabalho dos desempregados e, em particular, de pessoas desfavorecidas, bem como o combate à discriminação de que são alvo. Assim, no quadro da promoção do trabalho em parceria, de intersecção entre as políticas de inclusão social e emprego, refira-se o Programa Rede Social, que privilegia a participação dos agentes locais no planeamento estratégico da intervenção e no desenvolvimento social dos concelhos, ajustando as políticas e otimizando os recursos nacionais e locais de forma a responder às necessidades diagnosticadas e priorizadas nos territórios, potenciando o uso eficiente dos recursos e uma melhor selectividade dos

52 Sessões de esclarecimento e sensibilização, seminários regionais de reflexão temática, campanhas de divulgação via Internet e pelos *Media*, bem como uma conferência final nacional.

investimentos. Este Programa encontra-se num estágio de desenvolvimento e consolidação em 276 concelhos (75% concluíram o Diagnóstico Social e 60% o Plano de Desenvolvimento Social). A publicação de um novo normativo (Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de Junho), além de permitir a harmonização das formas de organização e funcionamento das redes sociais locais, veio dar um novo impulso ao Programa e ao trabalho em rede.

No quadro da Comissão Permanente da Concertação Social, todas as confederações patronais e sindicais assinaram um acordo bilateral visando a formação profissional (Fevereiro de 2006), no qual estabelecem 33 compromissos com vista a contribuir para a melhoria dos níveis de qualificação da população, “quer pelas vias directamente ao seu alcance, no diálogo com os seus filiados, quer por via de posições comuns sobre as políticas de formação” (ponto 1 do Acordo). Estão já em funcionamento parcerias sectoriais (Turismo, Agricultura e Comércio), envolvendo confederações patronais e sindicais, bem como organismos públicos de educação e formação, para a elaboração de planos sectoriais de formação “que permitam adequar a oferta formativa, de modo a responder às necessidades reais das empresas e dos trabalhadores envolvidos” (ponto 11 do Acordo).

Um outro factor chave em matéria de parcerias tem vindo a materializar-se na participação dos parceiros sociais na gestão do IEFP (pela sua presença no Conselho de Administração e nos Conselhos Consultivos das Delegações Regionais e dos Centros de Formação Profissional de Gestão Directa), para além do envolvimento de diversas associações patronais ou sindicais na gestão dos Centros de Formação Profissional de Gestão Participada, em parceria com o IEFP.

O PNE tem vindo, assim, a apostar numa maior activação dos meios e actores relevantes na resposta aos desafios que o sistema de emprego português enfrenta, em particular para a optimização da sua intervenção na implementação e acompanhamento das medidas de emprego e formação profissional a nível local, fazendo com que as respostas decorrentes do PNE cheguem a quem efectivamente necessita delas de modo mais ajustado, eficaz e eficiente.

Numa óptica regional, o programa do Governo prevê o aprofundamento da dimensão regional e local das medidas activas de emprego, colocando-se em efectiva colaboração autarquias locais, empresas e respectivas associações, sindicatos e outras instituições, públicas e privadas. O PNE vem, neste sentido, de encontro a este objectivo do Governo, prevendo, por isso, o relançamento de uma abordagem territorializada e sectorializada das políticas activas de emprego e formação profissional, que produzam resultados mais eficazes e eficientes na quantidade e qualidade das respostas que são dadas, em função das especificidades e intensidade dos problemas regionais e sectoriais.

Enquanto força fundamental da boa governação, o papel dos serviços públicos tem vindo a ser essencial para a implementação do PNE, 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, aqui definidos. É nesta perspectiva que o Governo considera que o presente Plano tem obrigado a intervir, de forma interligada, em três grandes frentes que têm vindo a promover uma melhoria substantiva no funcionamento dos serviços públicos relevantes:

- Desenvolvimento de uma atitude mais proactiva e de proximidade face aos problemas e potencialidades que caracterizam o sistema de emprego, trabalhando em rede com as diferentes instituições e com as pessoas, em especial as que são afectadas pelo desemprego ou em risco de perderem o emprego ou, no limite, em risco de exclusão.
- Reforço do processo de modernização dos serviços, em diversos domínios, com especial destaque para o Serviço Público de Emprego.
- Promoção de uma actuação mais coordenada das diferentes medidas sectoriais e dos diversos actores, com especial destaque para a articulação com o Ministério da Educação, Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e Ministério da Economia e da Inovação, tal como já foi referido.

ANEXOS ESTADÍSTICOS

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 17**17.M1: TAXA DE EMPREGO POR GRUPO ETÁRIO**

Pessoas em situação de emprego, em percentagem da população total no mesmo escalão etário, por grupo etário.

Taxa de emprego total 15-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	67,3	68,3	68,9	68,7	68,0	67,8	67,5
Homens	75,5	76,3	76,7	76,3	74,8	74,1	73,4
Mulheres	59,4	60,5	61,3	61,4	61,4	61,7	61,7

Taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos 55-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	50,2	50,7	50,2	51,4	51,6	50,3	50,5
Homens	61,5	62,1	61,6	61,9	62,1	59,1	58,1
Mulheres	40,4	40,8	40,3	42,2	42,4	42,5	43,7

Taxa de emprego do grupo etário dos 15-24 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	42,1	41,8	42,6	41,9	38,5	36,9	36,1
Homens	46,5	47,4	48,7	47,2	42,5	41,2	40,5
Mulheres	37,9	36,0	37,0	36,5	34,4	32,5	31,4

Taxa de emprego do grupo etário dos 25-54 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	80,6	81,8	82,3	81,5	80,9	81,1	80,8
Homens	89,6	89,9	90,1	89,2	87,7	87,4	86,7
Mulheres	72,0	73,9	74,7	74,0	74,3	74,9	74,9

Taxa de emprego do grupo etário dos 20-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	72,5	73,4	73,9	73,6	72,9	72,6	72,3
Homens	81,6	82,0	82,3	81,7	80,1	79,3	78,7
Mulheres	63,9	65,1	65,8	65,7	65,9	66,1	66,0

Taxa de emprego do grupo etário dos 55-59 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	58,3	57,6	56,1	59,3	59,4	57,8	58,0
Homens	71,0	70,5	69,3	71,4	70,3	67,3	66,9
Mulheres	47,0	46,1	44,4	48,6	49,8	49,3	49,8

Taxa de emprego do grupo etário dos 60-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	42,3	43,8	44,0	42,8	42,8	41,5	41,5
Homens	52,0	53,4	53,3	51,5	52,7	49,3	47,4
Mulheres	34,0	35,4	36,0	35,4	34,1	34,6	36,4

Taxa de emprego do grupo etário dos 65-69 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	24,2	26,4	27,8	27,5	27,3	27,5	27,6
Homens	30,7	33,7	36,3	33,7	34,2	35,7	35,0
Mulheres	18,8	20,3	20,8	22,4	21,6	20,6	21,4

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 17**17.M2: CRESCIMENTO DO EMPREGO**

Evolução anual do número total de pessoas empregadas, em termos globais e por principais sectores.

Crescimento global do emprego

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	1,4	2,3	1,8	0,5	- 0,4	0,1	0,0
Homens	0,6	2,1	1,6	0,2	- 1,0	- 0,1	- 0,7
Mulheres	2,4	2,5	2,1	0,8	0,4	0,3	0,8

Crescimento do emprego por grandes sectores de actividade

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Agricultura	- 4,6	2,2	2,7	- 2,4	0,8	- 3,7	- 1,0
Indústria	- 0,7	2,6	- 0,3	- 0,1	- 4,3	- 3,4	- 0,3
Serviços	4,3	2,0	3,0	1,6	1,8	3,0	1,5

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

17.M3: TAXA DE DESEMPREGO

Número total das pessoas desempregadas expresso em percentagem do total da população activa (15 e + anos), por grupo etário.

Taxa de desemprego 15 e + anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	4,4	3,9	4,0	5,0	6,3	6,7	7,6
Homens	3,9	3,1	3,2	4,1	5,5	5,8	6,7
Mulheres	5,0	4,9	5,0	6,0	7,2	7,6	8,7

Taxa de desemprego do grupo etário dos 15-24 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	8,8	8,6	9,4	11,6	14,5	15,3	16,1
Homens	7,2	6,2	7,2	9,8	12,4	13,5	13,6
Mulheres	10,8	11,6	12,1	14,0	17,0	17,6	19,1

Taxa de desemprego do grupo etário dos 15-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	4,6	4,2	4,2	5,3	6,7	7,0	8,1
Homens	4,1	3,3	3,3	4,4	5,8	6,2	7,1
Mulheres	5,3	5,2	5,3	6,4	7,6	8,0	9,2

Taxa de desemprego do grupo etário dos 25-54 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	4,1	3,5	3,5	4,5	5,8	6,1	7,3
Homens	3,5	2,7	2,6	3,5	4,9	5,2	6,2
Mulheres	4,7	4,4	4,5	5,6	6,7	7,1	8,5

Taxa de desemprego do grupo etário dos 55-59 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	3,4	3,5	3,6	4,0	5,2	6,7	7,4
Homens	4,4	3,6	3,7	4,1	5,8	7,3	8,4
Mulheres	2,1	3,4	3,5	4,0	4,4	5,9	6,1

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 17**Taxa de desemprego do grupo etário dos 60-64 anos**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	2,7	2,8	2,5	3,1	2,9	3,7	4,1
Homens	3,4	3,7	2,5	3,1	3,1	3,6	4,2
Mulheres	1,7	1,7	2,5	3,0	2,7	3,7	4,0

Taxa de desemprego do grupo etário dos 65-69 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	0,4	0,4	0,4	0,3	0,6	0,7	0,4
Homens	0,4	0,4	0,6	0,4	0,3	0,8	0,6
Mulheres	0,4	0,3	0,1	0,2	1,0	0,5	0,2

Taxa de desemprego do grupo etário dos 20-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	4,4	3,9	3,9	5,0	6,2	6,7	7,8
Homens	3,9	3,2	3,1	4,1	5,4	5,9	6,8
Mulheres	5,0	4,8	4,9	6,0	7,2	7,6	8,9

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

17.M4: TAXA DE ACTIVIDADE

Percentagem de pessoas empregadas e desempregadas no total da população em idade activa (15-64 anos), por grupo etário.

Taxa de actividade do grupo etário dos 15-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	70,6	71,2	72,0	72,6	72,8	72,9	73,4
Homens	78,7	78,9	79,4	79,8	79,4	79,0	79,0
Mulheres	62,7	63,8	64,8	65,6	66,5	67,0	67,9

Taxa de actividade do grupo etário dos 15-24 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	46,1	45,7	47,0	47,4	45,1	43,6	43,0
Homens	50,1	50,5	51,7	52,4	48,5	47,6	46,9
Mulheres	42,1	40,8	42,1	42,4	41,5	39,5	38,9

Taxa de actividade do grupo etário dos 25-54 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	84,1	84,8	85,3	85,3	85,9	86,3	87,1
Homens	92,8	92,4	92,6	92,5	92,3	92,2	92,4
Mulheres	75,6	77,4	78,2	78,4	79,7	80,6	81,8

Taxa de actividade do grupo etário dos 55-59 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	60,4	59,7	58,2	61,8	62,7	61,9	62,6
Homens	74,2	73,1	72,0	74,4	74,6	72,6	73,1
Mulheres	48,0	47,7	46,0	50,6	52,0	52,4	53,1

Taxa de actividade do grupo etário dos 60-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	43,5	45,1	45,2	44,2	44,1	43,1	43,3
Homens	53,8	55,5	54,6	53,1	54,4	51,2	49,5
Mulheres	34,6	36,0	36,9	36,5	35,1	35,9	37,9

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 17**Taxa de actividade do grupo etário dos 65-69 anos**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	24,3	26,5	27,9	27,6	27,5	27,7	27,7
Homens	30,8	33,8	36,5	33,8	34,3	36,0	35,2
Mulheres	18,9	20,3	20,8	22,5	21,8	20,7	21,4

Taxa de actividade do grupo etário dos 20-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	75,9	76,4	76,9	77,4	77,7	77,7	78,4
Homens	84,9	84,7	84,9	85,2	84,7	84,2	84,5
Mulheres	67,3	68,4	69,2	69,9	71,0	71,5	72,5

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

17.M5: CRESCIMENTO DA PRODUTIVIDADE DO TRABALHOCrescimento do PIB *per capita* (população empregada) e por hora trabalhada.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Por pessoa empregada	2,5	1,6	0,2	0,3	- 0,7	1,0	0,4
Por hora trabalhada	1,1	4,5	0,1	0,0	0,3	0,1	n.d.

Fontes: INE, Inquérito ao Emprego; Eurostat, Labour Force Survey.

17.M6: DISPARIDADES REGIONAIS – REGIÕES DE “FRACO DESEMPENHO”

Peso das regiões de fraco desempenho em termos de emprego e desemprego (em relação a todas as regiões e à população em idade activa) (NUT II).
Rácio de divergência: Diferença entre a média do emprego/desemprego das regiões de fraco desempenho e a média nacional de emprego/desemprego (NUT 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

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Emprego	14,3	14,3	14,3	-	-	-	-
Desemprego	14,3	14,3	14,3	14,3	-	-	-

Peso das regiões de fraco desempenho em relação à população em idade activa

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Emprego	2,2	2,2	2,2	-	-	-	-
Desemprego	6,6	6,5	6,6	6,7	-	-	-

Nota: Os valores da taxa de emprego referem-se ao grupo etário 15-54 anos, os valores referentes à população em idade activa referem-se a 15 e + anos.

Rácio de divergência

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Emprego	88,9	87,9	88,5	-	-	-	-
Desemprego	146,0	135,0	171,0	149,4	-	-	-

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 17**17.A1: TAXA DE EMPREGO EM EQUIVALENTE A TEMPO INTEIRO**

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.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	65,7	66,7	67,5	67,6	66,5	66,3	65,9
Homens	75,8	76,5	77,5	77,2	75,5	74,4	73,6
Mulheres	56,2	57,3	57,9	58,4	57,9	58,5	58,5

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

17.A2: CRESCIMENTO DO PIB

Média anual do crescimento do PIB.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	3,9	3,9	2,0	0,8	- 1,1	1,1	0,4

Fonte: INE, Contas Nacionais.

17.A3: CRESCIMENTO DA OFERTA DE MÃO-DE-OBRA

Evolução anual da oferta de mão-de-obra (incluindo pessoas empregadas e desempregadas em idade activa entre 15-64 anos).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	1,4	1,5	1,5	1,0	0,7	1,0
Homens	0,9	1,3	1,3	0,2	0,3	0,4
Mulheres	2,1	1,8	1,7	1,9	1,2	1,7

Fonte: Eurostat, Quarterly Labour Force Data.

17.A4: 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.

	2001
Total para Emprego	73
Total para Desemprego	3
Total para Inactividade	24
Emprego para Emprego	95
Emprego para Desemprego	2
Emprego para Inactividade	3

	2001
Desemprego para Emprego	50
Desemprego para Desemprego	33
Desemprego para Inactividade	16
Inactividade para Emprego	15
Inactividade para Desemprego	2
Inactividade para Inactividade	83

Fonte: Eurostat, European Community Household Panel.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 17**17.A5: DISPARIDADES REGIONAIS – COEFICIENTES DE VARIAÇÃO**

Desvio-padrão das taxas de emprego (desemprego) regionais dividido pela média nacional ponderada (grupo etário 15-64 anos) (NUT II).

Coeficiente de variação da taxa de emprego

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	3,6	4,3	3,5	3,8	3,9	3,5	3,3
Homens	3,0	3,2	2,7	3,5	3,2	3,2	3,1
Mulheres	7,3	8,2	6,8	5,9	6,3	5,9	5,6

Coeficiente de variação da taxa de desemprego

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
NUT 2	30,9	30,5	29,4	30,6	29,7	25,1	22,2

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 18**18.M1: RÁCIO DE DESEMPREGO DOS JOVENS**

Total de jovens desempregados (15-24 anos) em percentagem da população total do mesmo grupo de idade.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	4,3	4,1	4,4	5,5	6,6	6,7	6,9
Homens	3,8	3,4	3,8	5,2	6,1	6,5	6,4
Mulheres	4,8	4,8	5,1	5,9	7,0	6,9	7,4

Fontes: Eurostat, Unemployment harmonised series e INE, Inquérito ao Emprego.

18.M2: DISPARIDADE SALARIAL ENTRE OS SEXOS (repartições e ajustamento)

Disparidade salarial entre os sexos por grupo etário, nível de habilitações e sector (diferença entre o valor médio da remuneração horária bruta de homens e mulheres em percentagem do valor médio da remuneração horária bruta dos homens para trabalhadores remunerados por 15 e mais horas).

Disparidade salarial entre os sexos por grupo etário

	1999	2000	2001
16-24 anos	10	10	0
25-54 anos	5	10	14
55-64 anos	0	-14	-9
Total	5	8	10

Disparidade salarial entre os sexos por nível de habilitações

	1999	2000	2001
Elevado	20	23	24
Médio	16	12	18
Baixo	10	18	24
Total	5	8	10

Disparidade salarial entre sectores

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Privado	24	25	28	30	:	:	:
Público	-17	-27	-17	-11	:	:	:
Total	6	5	8	10	8	9	5

Fonte: Eurostat, European Community Household Panel.

: não disponível

18.M3: ESTRUTURAS DE ACOLHIMENTO DE CRIANÇAS

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.

	2000	2001	2002	2003	2004
Dos 0 aos 3 anos	20,4	21,1	21,5	22,4	23,5
3 anos até idade de ensino obrigatório	65,3	66,3	70,6	70,2	78,1

Fontes: DGEEP e GIASE.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 18**18.M4: IDADE MÉDIA DE ABANDONO DA FORÇA DE TRABALHO**

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.

	2001	2002	2003	2004	2005
Total	61,9	63,0	62,1	62,2	63,2
Homens	62,3	62,9	63,7	61,2	62,4
Mulheres	61,6	63,1	60,6	63,1	63,8

Fontes: Eurostat, Labour Force Survey & DG EMPL.

18.A1: DISPARIDADES DA TAXA DE EMPREGO ENTRE OS SEXOS

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.

Disparidade da taxa de emprego entre sexos por grupo etário

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	:	16,0	15,7	15,1	13,6	12,5	11,7
15-24	9,2	11,9	11,6	11,0	8,8	9,4	9,5
25-54	17,4	16,0	15,4	15,0	13,3	12,7	11,4
55-64	20,5	21,5	21,6	20,9	19,9	16,4	14,5

Disparidade da taxa de emprego entre sexos por nível de escolaridade

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ISCED 2	18,8	18,4	18,4	18,3	17,2	16,5	14,7
ISCED 3	10,4	10,5	10,8	9,4	5,6	8,4	8,9
ISCED 4-6	4,3	3,8	4,4	5,6	4,4	1,5	3,0

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

: não disponível.

18.A2: DISPARIDADE DE EMPREGO ENTRE OS SEXOS EM EQUIVALENTE A TEMPO INTEIRO

Diferença, em pontos percentuais, entre as taxas de emprego feminino e masculino medidas a tempo inteiro. Expressa em valor absoluto.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	19,2	19,6	18,8	17,6	15,9	15,1

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

18.A3: DISPARIDADE DE DESEMPREGO ENTRE OS SEXOS

Diferença entre as taxas de desemprego feminino e masculino em pontos percentuais.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	1,2	1,7	1,8	1,9	1,8	1,7	1,9

Fonte: Eurostat, Unemployment harmonised series.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 18**18.A4: SEGREGAÇÃO ENTRE OS SEXOS**

Segregação profissional/sectorial entre os sexos: Percentagem média nacional de emprego dos homens e mulheres aplicada a cada profissão/sector; as diferenças são somadas para se obter o valor total do desequilíbrio entre os sexos, apresentado como percentagem do emprego total (classificação ISCO/NACE).

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Por profissões	26,2	26,3	26,4	27,7	27,2	26,3	25,9
Por sectores	21,4	21,4	21,3	22,2	21,6	20,4	20,5

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

18.A5: IMPACTO DA PATERNIDADE NO EMPREGO

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 20-49 anos).

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Homens	- 9,2	- 10,6	- 9,6	- 10,6	- 11,5	- 11,5	- 12,0
Mulheres	- 1,4	- 3,5	- 2,4	- 1,2	- 2,3	- 3,7	- 3,8

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

18.A8: TRANSIÇÕES POR NÍVEL DE REMUNERAÇÃO

Transições entre o não emprego e o emprego e, no âmbito do emprego, por nível de remuneração do ano n para o ano n + 1. Expresso em percentagem das pessoas que se encontravam no ano n em determinado decil ou em situação de não emprego.

	2001
Total para Decil1	7
Total para Decil2	7
Total para Decil3	7
Total para Decil4 a 10	52
Total para Não Emprego	27
Decil1 para Decil1	58
Decil1 para Decil2	11
Decil1 para Decil3	6
Decil1 para Decil4 a 10	10
Decil1 para Não Emprego	14
Decil2 para Decil1	14
Decil2 para Decil2	47
Decil2 para Decil3	17
Decil2 para Decil4 a 10	12
Decil2 para Não Emprego	9

	2001
Decil3 para Decil1	4
Decil3 para Decil2	25
Decil3 para Decil3	38
Decil3 para Decil4 a 10	28
Decil3 para Não Emprego	5
Decil4+ para Decil1	0
Decil4+ para Decil2	1
Decil4+ para Decil3	4
Decil4+ para Decil4 a 10	89
Decil4+ para Não Emprego	4
Não Emprego para Decil1	4
Não Emprego para Decil2	2
Não Emprego para Decil3	2
Não Emprego para Decil4 a 10	9
Não Emprego para Não Emprego	83

Fonte: Eurostat, European Community Household Panel.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 19**19.M1: TAXA DE DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO**

Total da população em situação de desemprego de longa duração (12 meses ou mais), expresso em percentagem do total da população activa.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	1,8	1,7	1,6	1,9	2,4	3,1	3,8
Homens	1,5	1,4	1,3	1,5	1,9	2,6	3,3
Mulheres	2,1	2,1	2,0	2,3	2,9	3,6	4,4

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

19.M2: SERVIÇOS PREVENTIVOS

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 (categoria 1 das políticas do mercado de trabalho).

Jovens desempregados (iniciativa INSERJOVEM)

	2003	2004	2005
Total	5,5	7,9	8,2
Homens	5,1	7,5	7,9
Mulheres	5,8	8,3	8,4

Adultos desempregados (iniciativa REAGE)

	2003	2004	2005
Total	4,4	7,7	8,5
Homens	4,7	8,2	9,1
Mulheres	4,2	7,4	8,2

Fonte: IEFP.

19.M3: NOVA OPORTUNIDADE (a)

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 políticas do mercado de trabalho).

Jovens desempregados (iniciativa INSERJOVEM)

	2003	2004	2005
Total	22,4	23,4	23,4
Homens	21,2	21,8	22,3
Mulheres	23,3	24,6	24,1

Adultos desempregados (iniciativa REAGE)

	2003	2004	2005
Total	21,7	25,1	23,2
Homens	23,7	27,6	25,4
Mulheres	20,4	23,3	21,9

Fonte: IEFP.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 19**19.M4: ACTIVAÇÃO DOS DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO**

Número de desempregados de longa duração inscritos que participaram numa medida de activação (formação, reconversão, prática profissional ou outra medida de empregabilidade) (categorias 2-7 ALMP) em relação à soma dos desempregados de longa duração participantes e dos desempregados de longa duração inscritos (médias anuais).

	2004	2005
Total	32,4	31,4
Homens	25,2	23,6
Mulheres	37,2	36,5

Fonte: IEFP.

19.M5: DISPARIDADES NO MERCADO DE TRABALHO PARA GRUPOS DESFAVORECIDOS

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.

Disparidade na taxa de emprego de pessoas desfavorecidas

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	Não existem actualmente dados disponíveis para este indicador						
Homens							
Mulheres							

Disparidade na taxa de desemprego de pessoas desfavorecidas

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	Não existem actualmente dados disponíveis para este indicador						
Homens							
Mulheres							

19.M6: ARMADILHA DE POBREZA (BAIXOS SALÁRIOS)

Taxa marginal efectiva de imposto 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.

	2001	2002	2003	2004
Casal c/2 filhos e 1 titular de rendimento	82,2	82,2	82,2	82,2
Agregado mono-parental c/2 filhos	82,2	82,2	82,2	82,2
Agregado mono-parental s/filhos	11,0	11,0	11,0	11,0

Fonte: OECD – European Commission.

19.M7: ARMADILHA DE DESEMPREGO

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.

	2001	2002	2003	2004
Total	88,0	87,0	87,0	87,0

Fonte: Eurostat.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 19**19.A1: INFLUXO PARA O DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO**

Percentagem de jovens/adultos que ficaram desempregados no mês X e continuam desempregados no mês X + 6/12 sem qualquer interrupção.

Jovens desempregados (medida INSERJOVEM)

	2003	2004	2005
Total	22,9	23,8	23,7
Homens	21,5	22,1	22,6
Mulheres	23,9	25,0	24,5

Adultos desempregados (medida REAGE)

	2003	2004	2005
Total	22,7	26,0	24,3
Homens	24,3	28,2	26,1
Mulheres	21,5	24,4	23,1

Fonte: IEFP.

19.A2: ACTIVAÇÃO

Número de participantes em medidas LMP (formação, reconversão, experiência de trabalho ou outra medida de empregabilidade) em programas de activação assistidos, dividido pelo número de pessoas que quer trabalhar (desempregados LFS + reserva de mão-de-obra)

	2004
Total	39,1

Fonte: Eurostat, LMP Database.

19.A4: NOVA OPORTUNIDADE (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 políticas do mercado de trabalho).

Jovens desempregados (iniciativa INSERJOVEM)

	2003	2004	2005
Total	5,5	7,9	8,1
Homens	5,0	7,5	7,9
Mulheres	5,7	8,2	8,3

Adultos desempregados (iniciativa REAGE), por sexo

	2003	2004	2005
Total	4,3	7,6	8,4
Homens	4,6	8,2	9,0
Mulheres	4,1	7,2	8,0

Fonte: IEFP.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 19**19.A5: TRANSIÇÕES PARA O EMPREGO E A FORMAÇÃO**

Transições de pessoas desempregadas para o emprego e a formação do ano n para o ano n + 1.

	2001
Total para Emprego	59
Total para Educação/Form.	3
Total para Não Emprego	37
Emprego para Emprego	84
Emprego para Educação/Form.	4
Emprego para Não Emprego	12

	2001
Educação/Form. para Emprego	:
Educação/Form. para Educação/Form.	:
Educação/Form. para Não Emprego	:
Não Emprego para Emprego	25
Não Emprego para Educação/Form.	0
Não Emprego para Não Emprego	75

Fonte: Eurostat, European Community Household Panel.

: reduzida dimensão da amostra.

19.A7: DESPESAS EM POLÍTICAS DO MERCADO DE TRABALHO

Despesas em políticas do mercado activas/passivas, expressa em percentagem do PIB.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Activas	0,34	0,37	0,49	0,45	0,54	0,55
Passivas	0,85	0,87	1,03	1,21	1,28	1,32

Fonte: Eurostat, LMP database.

19.A8: DESPESAS EM POLÍTICAS DO MERCADO DE TRABALHO

Despesas em políticas do mercado por categoria, expressa em percentagem do PIB.

	Cat. 1	Cat. 2-7	Cat. 8-9	Total
Despesa	0,41	1,95	4,67	7,03

Fonte: Eurostat, LMP database.

19.A9: RESERVA DE MÃO DE OBRA

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.

Total de inactivos que desejam trabalhar

	2003	2004	2005
Total	1,7	1,5	1,5
Homens	1,3	1,0	1,1
Mulheres	2,0	2,0	1,9

Total de inactivos que desejam trabalhar e que procuram emprego (de forma passiva) ou que se encontram temporariamente indisponíveis

	2003	2004	2005
Total	:	0,1	0,1
Homens	:	:	:
Mulheres	:	:	:

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 19

Total de inactivos que desejam trabalhar mas que não procuram emprego por motivos de doença ou incapacidade

	2003	2004	2005
Total	0,1	:	0,1
Homens	:	:	:
Mulheres	:	:	:

Total de inactivos que desejam trabalhar mas que não procuram emprego por motivo de responsabilidades pessoais ou familiares

	2003	2004	2005
Total	0,1	:	0,1
Homens	:	:	:
Mulheres	0,2	:	:

Total de inactivos que desejam trabalhar mas que não procuram emprego porque acreditam que não existe emprego disponível

	2003	2004	2005
Total	0,3	:	0,2
Homens	:	:	:
Mulheres	0,4	:	:

Total de inactivos que desejam trabalhar mas que não procuram emprego por outros motivos

	2003	2004	2005
Total	0,9	1,1	0,8
Homens	0,9	0,7	0,6
Mulheres	1,0	1,5	0,9

Total de inactivos que já encontraram um emprego, mas que se irá iniciar num prazo superior a 3 meses

	2003	2004	2005
Total	0,9	:	
Homens	0,9	:	
Mulheres	1,0	:	

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

: não disponível.

19.A10: TRABALHADORES POBRES

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.

	1998	1999	2000	2001
Total	14	14	14	12
Homens	14	13	14	13
Mulheres	14	15	15	11

Fonte: Eurostat, European Community Household Panel.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 19**19.A11: TAXA DE EMPREGO NOS SERVIÇOS**

Número de pessoas que estão a trabalhar no sector dos serviços com idade superior aos 15 anos sobre o total da população na mesma idade, por sexo.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	35,4	36,7	37,3	38,3	38,5	39,0	40,0	40,4
Homens	34,0	35,0	35,1	36,0	35,6	35,7	36,6	36,7
Mulheres	36,6	38,4	39,5	40,4	41,4	42,2	43,3	44,1

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 20**20.A1: TRANSPARÊNCIA NAS OFERTAS DE EMPREGO**

Percentagem das ofertas de emprego anunciadas através dos serviços públicos de emprego dos Estados-membro e que se encontram acessíveis numa plataforma comum a candidatos a emprego de toda a UE.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	Não existem actualmente dados disponíveis para este indicador						

20.A2: OFERTAS DE EMPREGO POR DESEMPREGADO

Tendência num Estado-membro do rácio entre o número total de ofertas de emprego existentes e o número total de desempregados (rácio v/u).

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	0,03	0,03	0,03	0,02	0,02	0,01	0,01

Fonte: IEFP.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 21**21.M1: TRANSIÇÕES POR TIPO DE CONTRATO**

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. Expresso em percentagem das pessoas que se encontravam no ano n na primeira tipologia de situação de emprego mencionada.

	2001
Total para Sem termo	40
Total para A termo	5
Total para Educação/form.	1
Total para Conta Própria	19
Total para Não Emprego	35
Sem termo para Sem termo	92
Sem termo para A termo	2
Sem termo para Educação/form.	0
Sem termo para Conta Própria	1
Sem termo para Não Emprego	5
A termo para Sem termo	49
A termo para A termo	44
A termo para Educação/form.	0
A termo para Conta Própria	0
A termo para Não Emprego	6

	2001
Educação/form. para Sem termo	8
Educação/form. para A termo	21
Educação/form. para Educação/form.	30
Educação/form. para Conta Própria	0
Educação/form. para Não Emprego	42
Conta Própria para Sem termo	2
Conta Própria para A termo	1
Conta Própria para Educação/formação	0
Conta Própria para Conta Própria	92
Conta Própria para Não Emprego	5
Não Emprego para Sem termo	8
Não Emprego para A termo	5
Não Emprego para Educação/form.	1
Não Emprego para Conta Própria	3
Não Emprego para Não Emprego	83

Fonte: Eurostat, European Community Household Panel.

21.M2: DIVERSIDADE DOS REGIMES CONTRATUAIS DE TRABALHO

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).

Trabalhadores por conta de outrem a tempo parcial e/ou a termo e trabalhadores por conta própria em relação ao emprego total

	2003	2004	2005
Total	43,1	41,3	40,9
Homens	41,8	40,9	40,4
Mulheres	44,6	41,7	38,6

Percentagem de trabalhadores por conta de outrem a tempo parcial

	2003	2004	2005
Total	3,0	2,9	3,0
Homens	0,7	0,7	:
Mulheres	5,5	5,3	4,6

Percentagem de trabalhadores por conta de outrem a tempo parcial, por motivo

	2003	2004	2005
Total	:	2,9	3,0
Educação/formação	:	:	0,2
Doença/incapacidade própria	:	:	0,0
Não consegue encontrar trabalho a tempo inteiro	:	1,1	1,1
Não quer ter um trabalho a tempo inteiro	:	0,5	0,6
Tem crianças ou outros dependentes a cargo	:	0,3	0,3
Outros motivos	:	0,7	0,6

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 21**Percentagem de trabalhadores por conta de outrem a termo**

	2003	2004	2005
Total	18,5	17,5	16,9
Homens	18,1	17,5	17,3
Mulheres	18,9	17,5	18,9

Percentagem de trabalhadores por conta de outrem a termo, por motivo

	2003	2004	2005
Total	:	17,5	16,9
Educação/formação	:	1,1	1,1
Não consegue encontrar trabalho permanente	:	12,4	12,3
Não quer ter um trabalho permanente	:	:	:
Período probatório	:	1,3	1,2
Nenhum motivo	:	2,8	2,4

Percentagem de trabalhadores por conta de outrem a tempo parcial e com contrato a termo (condições cumulativas)

	2003	2004	2005
Total	2,6	2,4	2,5
Homens	1,3	1,3	1,5
Mulheres	4,0	3,6	5,6

Trabalhadores por conta própria em relação ao emprego total

	2003	2004	2005
Total	25,6	24,4	24,2
Homens	27,4	26,9	26,2
Mulheres	23,5	21,5	21,9

Trabalhadores por conta própria a tempo parcial em relação ao emprego total

	2003	2004	2005
Total	7,1	6,7	6,7
Homens	5,2	5,3	5,2
Mulheres	9,2	8,3	8,2

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

: não disponível.

21.M3: TENDÊNCIA DOS ACIDENTES DE TRABALHO

Evolução da taxa de incidência, definida como o número de acidentes de trabalho por 100 000 trabalhadores.

Índice da taxa de incidência dos acidentes de trabalho mortais (1998 = 100)

	1999	2000	2001	2002
Total	92,0	88,0	91,0	74,0

Fonte: Eurostat, European Statistics on Accidents in Work.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 21**21.A2: TEMPO DE TRABALHO**

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.

Número médio semanal das horas habitualmente trabalhadas

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	40,3	40,2	40,3	40,1	40,1	40,2
Homens	41,1	40,9	41,1	40,9	40,9	41,0
Mulheres	39,3	39,3	39,3	39,2	39,1	39,1

Número médio anual das horas efectivamente trabalhadas

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total	1732	1691	1696	1697	1678	1694

Fontes: Eurostat, Labour Force Survey e INE, Inquérito ao Emprego.

21.A3: HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	1,4	1,0	2,2	1,4	1,1	1,2	1,2
Homens	1,8	1,4	2,8	1,8	1,4	1,5	1,6
Mulheres	0,9	0,6	1,6	0,9	0,9	0,9	0,7

Fontes: Eurostat, Labour Force Survey e INE, Inquérito ao Emprego.

21A.5: EMPREGO EM EMPRESAS RECÉM-CRIADAS

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).

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Total	4,2	3,2	2,7	2,7	2,6	2,6
Indústria	2,5	1,9	1,4	1,6	1,7	1,8
Construção	6,4	4,5	4,1	5,0	4,3	4,5
Serviços	4,9	3,6	3,2	2,9	2,8	2,6

Fonte: Eurostat, Structural Business Statistics.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 22**22.M1: CUSTOS UNITÁRIOS REAIS DO TRABALHO**

Crescimento da remuneração total por assalariado ajustada por produtividade do trabalho e deflacionador do PIB.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	1,0	0,9	- 0,1	- 0,1	- 4,3	- 2,0 f	0,2 f

Fonte: Eurostat.

f Previsão.

22.M2: TRIBUTAÇÃO DOS BAIXOS SALÁRIOS

Conceito: 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.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total	30,2	30,4	29,5	29,6	29,6	29,6

Fonte: Eurostat.

22.A1: PRODUTIVIDADE DO TRABALHO

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).

	1999	2000	2001	2002	2003 f	2004 f	2005 f
Por pessoa empregada (UE25 = 100)	71,9	72,0	71,4	71,3	65,9	65,9	65,6
Por hora trabalhada (UE15 = 100)	63,8	65,1	64,4	63,8	59,5	59,2	:

Fontes: ESA95 & DG ECFIN.

f Previsão.

: não disponível.

22.A2: CARGA FISCAL IMPLÍCITA SOBRE O TRABALHO POR CONTA DE OUTREM

Conceito: 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.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004 f
Total	33,0	33,2	33,3	33,5	33,7	30,2

Fonte: European Commission.

f Previsão.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 23**23.M1: INVESTIMENTO EM RECURSOS HUMANOS**

Total da despesa pública com a educação em percentagem do PIB.

	1999	2000	2001	2002	2003
Total	5,4	5,4	5,6	5,5	5,6

Fonte: Joint UNESCO/OECD/Eurostat questionnaire.

23.M2: NÍVEL DE HABILITAÇÕES NA FAIXA ETÁRIA DOS 22 ANOS

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.

Nível de habilitações na faixa etária dos 20-24 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	40,1	43,1	44,1	43,2	47,1	49,5	49,0
Homens	33,6	34,4	35,5	35,4	39,6	40,6	40,8
Mulheres	46,7	52,1	53,0	51,0	54,9	58,6	57,5

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

23.M3: ABANDONO ESCOLAR PRECOCE

Percentagem de jovens entre os 18 e 24 anos, que completaram o primeiro ciclo do ensino secundário ou menos (ISCED 2) e que não frequentam qualquer acção de educação ou de formação.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	44,9	42,6	44,0	45,1	40,4	39,4 b	38,6
Homens	50,8	50,1	51,2	52,6	47,7	47,9 b	46,7
Mulheres	38,9	35,1	36,7	37,5	33,0	30,6 b	30,1

Fontes: Eurostat, Labour Force Survey e INE, Inquérito ao Emprego.

b quebra de série.

23.M4: PARTICIPAÇÃO NA EDUCAÇÃO E NA FORMAÇÃO

Participação na educação e formação em termos globais (25-64 anos) e por grupo etário, situação profissional e nível de habilitações. Expresso em percentagem.

Taxa de Participação na Educação e Formação: 25-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	3,4	3,4	3,4	2,9	3,7	4,8	4,6
Homens	3,2	3,3	3,0	2,4	3,4	4,4	4,5
Mulheres	3,5	3,5	3,7	3,4	4,0	5,1	4,7

Taxa de Participação na Educação e Formação: 25-34 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	8,6	8,2	8,6	7,9	9,6	10,5	11,0
Homens	7,9	8,2	8,2	7,0	9,1	9,9	10,7
Mulheres	9,2	8,1	8,9	8,8	10,2	11,1	11,3

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 23

Taxa de Participação na Educação e Formação: 35-44 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	2,4	2,8	2,3	1,8	2,2	4,1	3,6
Homens	2,1	2,3	:	:	:	3,4	3,5
Mulheres	2,8	3,2	3,0	2,3	2,7	4,7	3,7

Taxa de Participação na Educação e Formação: 45-54 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	0,9	0,9	:	:	:	2,1	1,6
Homens	1,0	0,9	:	:	:	1,8	1,2
Mulheres	0,7	0,9	:	:	:	2,3	1,9

Taxa de Participação na Educação e Formação: 55-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,6	0,7
Homens	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,4	:
Mulheres	0,2	0,6	0,5	0,3	0,3	0,8	:

Taxa de Participação na Educação e Formação: Empregados

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	2,9	2,9	2,8	2,2	3,1	4,3	3,9
Homens	2,7	2,6	2,4	1,6	2,6	3,8	3,7
Mulheres	3,2	3,3	3,3	2,9	3,8	5,0	4,0

Taxa de Participação na Educação e Formação: Desempregados

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	5,9	6,2	:	:	:	6,2	5,6
Homens	3,6	3,9	:	:	:	:	:
Mulheres	8,2	8,2	:	:	:	9,2	7,4

Taxa de Participação na Educação e Formação: Inactivos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	4,6	4,6	5,1	5,4	5,0	6,1	7,2
Homens	6,3	7,3	7,1	7,7	7,4	8,8	9,7
Mulheres	3,9	3,5	4,3	4,5	3,9	4,8	5,8

Taxa de Participação na Educação e Formação: Nível de Educação Elevado (ISCED 4-6)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	10,1	10,6	10,3	9,1	12,1	13,0	11,4
Homens	10,1	10,9	9,5	8,5	11,4	12,7	12,3
Mulheres	10,1	10,5	10,8	9,6	12,6	13,2	10,8

Taxa de Participação na Educação e Formação: Nível de Educação Médio (ISCED 3)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	15,9	14,2	14,7	12,7	13,6	15,0	14,2
Homens	15,6	15,7	14,7	11,8	14,0	15,7	15,9
Mulheres	16,2	12,8	14,8	13,6	13,2	14,3	12,6

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 23**Taxa de Participação na Educação e Formação: Nível de Educação Baixo (ISCED 2)**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	1,0	1,1	1,0	0,8	1,1	1,6	1,7
Homens	0,9	0,9	0,7	:	0,9	1,3	1,4
Mulheres	1,2	1,4	1,3	:	1,2	1,9	2,0

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey.

: não disponível.

23.A1: INVESTIMENTO DAS EMPRESAS EM FORMAÇÃO DE ADULTOS

Investimentos das empresas em formação profissional contínua em relação aos custos do trabalho.

	1999
Total	0,6

Fonte: Eurostat, Continuous Vocational Training Statistics.

23.A2: PARTICIPAÇÃO NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Percentagem de trabalhadores por conta de outrem que participa em cursos de formação profissional contínua proporcionados pela empresa (interna ou externamente).

	1999
Total	17
Homens	17
Mulheres	17

Fonte: Eurostat, Continuous Vocational Training Statistics.

ANEXO – CONTRIBUTO DOS PARCEIROS SOCIAIS

CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP)

Plano Nacional de Emprego Relatório de Execução

Nota Prévia

A Confederação dos Agricultores de Portugal considera que os prazos para análise dos documentos remetidos pelo Governo sobre a execução do Plano Nacional de Emprego 2006 foram demasiado curtos, e que a falta de alguns dados relevantes nos mesmos, não permite uma apreciação aprofunda de determinadas medidas. De referir também que até à data não foram entregues os restantes capítulos que farão parte integrante deste relatório. Mais uma vez a CAP lamenta este procedimento, que na sua opinião, condiciona determinadamente a participação fundamentada dos Parceiros Sociais sobre estas temáticas. É também relevante nesta fase questionar o Governo sobre a consulta aos Parceiros Sociais acerca da execução das restantes componentes do Plano Nacional de Acção para a Competitividade e Emprego (PNACE), nomeadamente acerca da execução das suas componentes macroeconómica e macroeconómica, bem como acerca da elaboração do Plano Nacional de Acção para a Inclusão (PNAI).

Observações

Desafio 1 – Promover a criação de emprego, prevenir o combater o desemprego

A CAP defende que as políticas activas de apoio à oferta de emprego, bem como as que favorecem o ajustamento desta com a procura são positivas, no entanto deverão ser mais divulgadas e dinamizadas. Neste sentido, deverão ser implementadas medidas inovadoras que favoreçam a intensificação do relacionamento dos serviços públicos de emprego com as empresas, pois será através deste processo que estes serviços tomam contacto com a realidade empresarial e com a sua real necessidade de competências

profissionais, bem como com as suas especificidades de cariz local e sectorial. Por conseguinte, este processo dará um contributo fundamental para a definição adequada das políticas de emprego e de formação profissional desenvolvida por aquelas estruturas públicas.

Relativamente à Estratégia Nacional de Envelhecimento Activo parecem-nos importante que as medidas relativas à Aprendizagem ao Longo da Vida sejam dinamizadas, que se promova a valorização da experiência de vida, dos conhecimentos e sabedoria adquiridos ao longo dos anos, e que se capitalize todas as competências adquiridas através das diferentes experiências pessoais, formativas e profissionais. Neste contexto, considera-se primordial que se alargue a outras entidades que não o IEFP, a institucionalização dos processos de reconhecimento, validação e certificação das competências profissionais adquiridas pela via informal e não formal, bem como, que se dinamize os processos de transparência das qualificações e a flexibilidade dos percursos formativos, processos que promovem a aprendizagem ao longo da vida e a mobilidade profissional.

A CAP questiona o Governo acerca da inexistência de qualquer referência ao processo de revisão dos princípios reguladores do Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP), o qual se encontra a decorrer. Alerta, no entanto, que no novo sistema não deverá ser “dificultada” a participação activa dos Parceiros Sociais.

Relativamente aos Planos Regionais de Emprego entende-se que será fundamental que se proceda a uma avaliação rigorosa sobre a eficácia e eficiência destas iniciativas, e que esses relatórios sejam divulgados junto dos parceiros sociais locais e regionais.

Desafio 3 – Promover a Flexibilidade com segurança

Neste Desafio a CAP salienta a participação activa dos Parceiros Sociais no dinamismo do Diálogo Social, nomeadamente, através do Acordo sobre Formação Profissional assinado pelos Parceiros Sociais em Fevereiro último, o qual demonstra o quanto estes estão convictos que somente a adequação das qualificações do capital humano às exigências do mercado de trabalho e da competitividade global poderão determinar as bases de sustentação de níveis elevados de empregabilidade e do bem estar económico e social dos trabalhadores e assegurar o desenvolvimento das empresas. Em suma, considera-se que Portugal deve proporcionar a todos os seus cidadãos oportunidades de aprendizagem mais flexíveis, aliciantes e de qualidade, bem como sistemas de ensino e formação interactivos e capazes de responder às necessidades do mercado do trabalho em mutação.

Para uma melhor concretização dos objectivos elencados neste Desafio, considera-se que deverá existir uma reorientação dos recursos financeiros e

adaptação e flexibilização dos modelos financeiros às iniciativas e necessidades reais dos sectores e das regiões.

Desafio 4 – Reforçar a educação e a qualificação da população portuguesa

Considera-se que a capacidade de responder ao desafio da qualificação da sociedade portuguesa, passa concretamente por um maior investimento nas pessoas, pois só um processo permanente de aquisição de conhecimentos, capacidades e competências permite garantir simultaneamente a empregabilidade e a adaptabilidade constante das pessoas, das organizações e dos territórios às exigências da competitividade global. Neste contexto, a CAP considera bastante positivas algumas das medidas implementadas no âmbito deste Desafio, no entanto, importa expor algumas das suas apreensões acerca dos dados apresentados referentes à generalidade da implementação da Estratégia de Aprendizagem ao Longo da Vida. Assim, os valores referentes ao abandono escolar precoce, ao nível de participação na Aprendizagem ao Longo da Vida e à proporção de jovens que terminam o ensino secundário parecem-nos bastante preocupantes, porque evidenciam de uma forma notória o insucesso de uma estratégia nacional de qualificação escolar e profissional da sociedade portuguesa.

Entende-se que as medidas que tem vindo a ser implementadas para solucionar o abandono escolar precoce, deverão ser sujeitas a um processo de avaliação rigoroso, de modo a que se verifique da sua eficácia. Sendo que na opinião da CAP, as futuras propostas deverão partir de uma focagem diferente e mais abrangente destas situações, devendo existir uma articulação de acções e projectos que abranjam não só os jovens, mas também as famílias e os diferentes actores locais que poderão agir activa e positivamente sobre estas situações.

A necessidade de valorizar o ensino profissionalizante e privilegiar essa via para a qualificação da sociedade portuguesa, parece ser o meio mais eficaz para o aumento da competitividade da economia nacional. Neste sentido, salienta-se positivamente as iniciativas do Governo nesta matéria, nomeadamente a dinamização dos CET. No entanto, alerta-se para a necessidade deste tipo de cursos dever, primordialmente, trazer uma maior inovação em termos técnicos, ou seja que as parcerias e os diferentes processos de colaboração entre as instituições de formação promotoras dos CET e os estabelecimentos de ensino superior possam promover uma melhor articulação entre as necessidades profissionais das empresas e a investigação promovida e dinamizada nos meios académicos. Salienta-se ainda a necessidade urgente deste tipo de cursos (de nível 4) se articularem com o Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP).

Considera-se positiva a flexibilização dos sistemas de educação e de formação de forma a abranger cada vez mais pessoas numa lógica de Aprendizagem ao Longo da Vida. Contudo, essa convergência merece algumas precauções, ou seja, no nosso entender, deverão ser asseguradas as funções, finalidades e particularidades positivas de cada um dos sistemas.

Na opinião da CAP deveria ser ponderada a existência de maiores benefícios quer às empresas, quer aos trabalhadores que tenham tomado a iniciativa de desenvolverem a aquisição de mais competências e qualificações.

Governança e Parcerias

Positiva a abordagem territorializada e sectorizada das políticas activas de emprego e formação profissional. Será dessa forma que se irá, de facto, ao encontro das verdadeiras necessidades do mercado de trabalho, potenciando dessa forma a sua maior competitividade e produtividade.

Relativamente ao PNAI, questiona-se o Governo sobre qual será a participação dos Parceiros Sociais na definição daquele documento, sendo que até à actual data estes não foram consultados sobre as medidas propostas naquele plano.

Ação dos Parceiros Sociais

Contributos da Confederação dos Agricultores de Portugal

A Confederação dos Agricultores de Portugal é uma organização sócio-profissional para o sector agrícola e agrupa mais de três centenas de organizações de agricultores em todo o país. Através de reuniões sectoriais, regionais, nacionais ou plenárias mantém um contacto permanente com as suas filiadas, auscultando os problemas e as necessidades da agricultura nacional e encaminhando as mesmas para análises técnicas, estudos especializados ou estratégias a adoptar.

Assumindo o seu papel de Parceiro Social, no âmbito do Diálogo Social, esta Confederação, tem vindo a participar activamente em todos os fóruns em que está representada, contribuindo para que essas plataformas de concertação possam encontrar consensos equilibrados, nas mais diversificadas matérias.

Relativamente à sua actuação na implementação das orientações que integram o Plano Nacional de Emprego, a título de exemplo enumera-se de seguida algumas das áreas onde a CAP tem vindo a intensificar a sua actuação.

Plano Integrado de Formação

Contribuindo para o desenvolvimento da formação profissional, a CAP tem orientado a sua estratégia para um sistema de formação que deverá ser cada vez mais descentralizado aumentando a responsabilização do sector privado e permitindo a:

- Proximidade da formação à procura. O sector agrícola, pela pulverização característica do seu tecido económico, tem uma grande carência ao nível de Centros de Formação junto da potencial procura, a qual, tem vindo a ser colmatada pela actuação das Organizações de Agricultores, que têm vindo a desempenhar um papel muito importante para o desenvolvimento da formação profissional agrária no nosso País.
- Sensibilização dos agentes económicos para as vantagens da formação profissional. É um facto globalmente aceite que a nossa cultura empresarial ainda não atingiu a maturidade necessária, em termos de valorização da formação, e ainda não pensa na formação como um investimento. É necessário que a empresa valorize a formação o que se irá conseguindo à medida que se desenvolva a sensibilidade dos gestores e a qualidade e validade desse investimento. Os Parceiros Sociais são os interlocutores privilegiados neste processo, deveras difícil, de sensibilização daquelas agentes.
- Participação activa no desenvolvimento de uma estratégia concertada nacional e sectorial de qualificação de recursos humanos.
- Participação activa e responsável não só ao nível da definição do próprio sistema de certificação profissional, mas fundamentalmente ao nível da sua ligação, ou melhor da sua apropriação, pela realidade empresarial.

O projecto formativo que tem vindo a ser desenvolvido pela C.A.P, nomeadamente através de Planos Integrados de Formação, baseia-se em acções que em termos gerais visam a melhoria das potencialidades dos recursos humanos, potenciando 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.

Visando a melhoria global da eficiência dos sistemas produtivos regionais e nacionais, procurou-se privilegiar acções formativas em actividades e sistemas de produção potencialmente mais competitivos e adequados a um racional aproveitamento dos recursos naturais e humanos. Neste contexto, atribuiu-se grande importância à formação profissional dos

jovens, à promoção da igualdade de oportunidades, ao desenvolvimento de actividades prioritárias para o sector, acções no domínio do desenvolvimento tecnológico e das novas tecnologias visando novas práticas culturais minimizadoras de custos e que protejam o ambiente.

A CAP atribui 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 marginalização que tem vindo a assumir dimensões preocupantes.

A CAP assume como prioridade no âmbito da formação contínua, o desenvolvimento de acções que permitam a garantia, e se possível melhoria do rendimento dos agricultores. Sendo o sector agrícola um sector extremamente carenciado em termos de formação dos seus recursos humanos, uma vez que estamos a lidar com uma população que sempre dominou o saber-fazer de uma forma empírica, possuindo baixos níveis de escolaridade. Pensamos que cursos do tipo técnico de curta duração, em áreas muito específicas e com uma grande componente prática que vão ao encontro das necessidades dos agricultores são prioritários.

Num sector de actividade como é o da agricultura, e considerando os condicionalismos inerentes à produção, e ao facto de ainda se deparar com uma população envelhecida e níveis de escolaridade baixos, importa criar condições que permitam a esta população uma rápida aquisição de conhecimentos, o que irá contribuir para a melhoria da produtividade das suas explorações e da sua qualidade de vida. Neste contexto os cursos EFA – Educação e Formação de Adultos, assentando em metodologias inovadoras, enquadrados numa óptica de formação de adultos adequam-se à especificidade deste público-alvo.

A aquisição de competências por parte dos agentes intervenientes na organização e gestão do mercado da formação. Neste ponto consideramos também prioritário continuar a investir em acções de formação de formadores e sua reciclagem, de forma a constituir-se uma bolsa de formadores no sector agrícola, com capacidades de desempenho reconhecidas e capazes de dar respostas às solicitações do sector.

A CAP, como gestora de um Plano Integrado de Formação onde se inclui a formação por ela própria desenvolvida nos seus Centros de Formação e a formação promovida pelas suas associadas, sentiu ainda a necessidade de promover acções de formação que enquadrasse as problemáticas da coordenação, organização e da gestão da formação, tendo como objectivos o desenvolvimento da qualidade da formação profissional, através do reforço da capacidade técnica, pedagógica e científica dos técnicos de formação, coordenadores e gestores de formação profissional

aquisição e do desenvolvimento das competências dos profissionais envolvidos na formação profissional agrária, especialmente nas áreas da organização, planeamento, coordenação e gestão da formação.

Centro de Recurso em Conhecimento (CRC)

O CRC da CAP está dotado dos meios suficientes para prestar apoio a todos os agentes económicos do sector primário (empresários, trabalhadores, técnicos...), incluindo, também, as entidades formadoras. Dada a localização geográfica dos Centros de Formação, inseridos na comunidade rural de cada uma das regiões, pareceu-nos mais adequado adaptar essas infra-estruturas para funcionarem como um centro de recursos. Foram então criados três Pólos do CRC da CAP, um em cada um dos Centros de Formação, ligados em rede ao Departamento de Formação da CAP (Pólo de Lisboa) que, pela sua actuação a nível nacional, com mais de 100 entidades formadoras do sector, pode ainda complementar a difusão da informação existente.

Resumidamente podemos enumerar os objectivos do Projecto:

1. Dotar os profissionais ligados à formação, de todo o sector e não só a que se realiza nos Centros de Formação Agrícola (C.F.A.) da CAP, dos meios e de um acesso facilitado à informação existente, que possa contribuir para a melhoria da sua actividade.
2. Dar maiores possibilidades aos formandos em matéria de informação e aprofundamento das matérias.
3. Apoiar as entidades formadoras do sector, com menos meios, em matéria de informação, divulgação de boas práticas, captação de necessidades, etc..
4. Possibilitar aos empresários um acesso – facilitado – à informação e ao contacto com outras realidades, afim de apoiar a sua decisão enquanto agentes empreendedores do sector, complementando assim os objectivos da própria formação profissional.
5. Difundir experiências positivas em matéria de formação, quer dos C.F.A. da CAP, quer de outras entidades que venham a ser difundidas pela Rede CRC.
6. Dar aproveitamento à informação que é oferecida à CAP/parceiro social, disponibilizando-a aos destinatários adequados.

Quanto aos resultados esperados:

Aumento da qualidade da formação, quer nos C.F.A. da CAP, quer em todas as outras entidades formadoras que a estes CRC e pólos associados recorrerem, traduzindo-se em:

1. Diversificação do tipo de formação promovido, devido a uma melhor captação de necessidades e devido ao impulso dado pelo aumento de informação disponível.
2. Melhor adaptação dos métodos utilizados nas acções aos formandos, pelo aumento de recursos disponíveis, nomeadamente, áudio-visuais.
3. Maior aproveitamento das infra-estruturas existentes, concretizando-se o objectivo inicial da CAP de tornar os C.F.A. verdadeiros pólos multifacetados de apoio ao sector.
4. Uma importante fonte de alimentação/actualização do CRC será a informação canalizada para a CAP, pelas mais diversas entidades produtoras de conhecimento.
5. Pretende-se, com uma divulgação adequada do CRC e seus serviços, aumentar a fonte de alimentação baseada na oferta de documentação e recursos pelas entidades produtoras desse conhecimento.

Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências – CRVCC

O projecto de criação do Centro de RVCC no Centro de Formação Agrícola de Almeirim (iniciado em 2001), foi um passo óbvio no percurso que a CAP tem vindo desenvolver nos últimos 29 anos, enquanto Parceiro Social representante do sector agrícola. Detendo um conhecimento profundo do mundo rural e dos agricultores, a CAP tem tentado colmatar as várias dificuldades que os activos do sector detêm. Como é do conhecimento geral, uma dessas grandes dificuldades é a baixa escolaridade e a baixa qualificação profissional. Neste sentido, julgamos que o CRVCC veio contribuir em muito, para que as populações o mundo rural venham a ter outra oportunidade de valorizar as respectivas aprendizagens, adquiridas ao longo da vida.

Centros de Informação Agrícola

Os 19 Centros de Informação Agrícola da CAP têm um papel importante no apoio ao associativismo agrícola, já que os técnicos de cada um destes Centros realizam importantes tarefas como o auxílio das filiadas na CAP em questões de legislação, normas, relações com a administração pública, apoio à formulação de pedidos de ajuda ao INGA – Instituto Nacional de Intervenção e Garantia Agrícola ou a projectos de investimento. Acresce que ao nível do acompanhamento factual das acções de formação desempenham um papel importante.

Formação/Consultoria destinada a PME

No contexto actual, e perante todos os desafios que a agricultura portuguesa enfrenta, os agricultores precisam de encontrar novas ferramentas e novas soluções. De facto, entre muitas outras coisas, o recurso a técnicas de gestão adequadas é fundamental para que o agricultor conheça, em pormenor, a sua exploração, e possa vencer este desafio. Depois de muitas décadas a prestar serviços ao agricultor e às empresas agrícolas, a CAP reforça o seu papel numa área de actuação estratégica: a disponibilização de serviços diferenciados, que na conjuntura actual são indispensáveis ao agricultor. Para tal, a CAP alinou esforços com as suas Associadas oferecendo-lhes esses serviços de uma forma responsável, coerente com as realidades regionais e locais e, acima de tudo, com qualidade.

O sucesso das unidades de produção agrícola, encontra-se condicionado (positiva ou negativamente) pelas competências das pessoas responsáveis pela sua gestão. No que respeita à realidade nacional, são sobejamente conhecidas as especificidades que caracterizam quer os objectivos, quer os modos de acção, quer ainda a insuficiente preparação neste domínio da generalidade dos produtores portugueses. É neste contexto que a CAP iniciou em Novembro de 2002, e o projecto Gestão Agrícola: Formação e Consultoria destinada a PME.

Com este projecto pretende-se que as empresas do sector melhorem a sua performance económica através da aplicação de boas práticas de gestão agrícola e logicamente contribuir para a melhoria do rendimento dos agentes envolvidos. Isto deverá ser conseguido, por um lado, através da melhoria do planeamento da actividade agrícola e, por outro, pela progressiva racionalização da utilização de recursos com os consequentes benefícios ao nível dos rendimentos do agricultor. Espera-se com isso fortalecer o tecido empresarial do sector através da generalização, junto dos empresários agrícolas, de competências chave; e ainda o reforço da capacidade associativa e das suas funções através do desenvolvimento de comportamentos empresariais junto destas (como a orientação para o cliente, para o mercado, para a qualidade de serviço, etc.).

Participação no Programa Rede Social

A convite da Câmara Municipal de Almeirim, a CAP, em Julho de 2003 aderiu ao Programa Rede Social, através da CLASA – Conselho Local de Acção Social de Almeirim.

Considerando que o Centro de Formação Agrícola de Almeirim tem profundo conhecimento sobre a região, os seus habitantes e sobre os

problemas sócio económicos que os afectam, de imediato integrou-se a parceria constituída pela Câmara Municipal de Almeirim, UNIVA Almeirim, juntas de freguesia locais, associações locais de solidariedade social, representantes locais da segurança social e representações locais do Ministério da Educação.

Tendo como objectivo principal eliminar a pobreza e exclusão social da sua área territorial de actuação, os resultados que se esperam (e comuns a todos os concelhos abrangidos pelo Programa) são os seguintes:

- Diagnóstico Social que implicará a caracterização da situação actual do concelho e a posterior definição de prioridades de intervenção.
- Plano de Acção (definição de objectivos e estratégias, definição de projectos integrados e acções prioritárias a desenvolver).
- Plano de Desenvolvimento Social (3/5 anos).
- Construção de um sistema de informação.
- Construção de um modelo de articulação que facilite a cooperação entre diversas estruturas de parceria.

Os Parceiros do projecto esperam que a CLASA venha a produzir impactos inovadores no campo da intervenção social a nível local, nomeadamente:

- Possibilitar a articulação e adaptação das políticas e medidas de âmbito nacional aos problemas e necessidades locais.
- Aumentar a capacidade de detecção e resolução de problemas individuais gerando respostas também individuais.
- Maior transparência e abertura das instituições locais a outras entidades e populações.
- Implementar sistemas de informação eficazes, permitindo a produção e actualização de diagnósticos locais e difusão de informação às outras entidades e à populações.
- Aumentar e reforçar a participação dos destinatários dos programas e projectos de intervenção social.

Recursos Didácticos nas áreas da Mecanização Agrícola e Florestal

A Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) tendo como objectivo promover a melhoria das práticas pedagógicas através da criação de recursos técnico-pedagógicos inovadores, adaptados aos públicos-alvo e às necessidades específicas da formação no sector agrícola, desenvolveu um Projecto de elaboração de dez Recursos Didácticos na área da Mecanização Agrícola e Florestal. Salienta-se que estes produtos não foram elaborados de forma estanque, existindo complementaridade e articulação entre os mesmos.

A CAP considera que os resultados deste projecto constituem ferramentas importantes ao serviço do desenvolvimento das competências dos seus utilizadores e que irão contribuir para o aumento da qualidade da formação profissional no Sector Agrícola, designadamente através da constituição de modelos de formação cada vez mais completos e articulados.

Os produtos elaborados foram: Manual Técnico do Formando: “A motosserra e equipamentos auxiliares de tracção: sua utilização no trabalho florestal”, CD-ROM: “A motosserra e equipamentos auxiliares de tracção: consolidação e avaliação de conhecimentos”, Manual Técnico do Formando: “Mecanização Agrícola – Tractor”, Manual Técnico do Formador: “Guia do Formador em Mecanização Agrícola – Tractor”, Manual Técnico do Formando: “Alfaias Agrícolas”, Manual Técnico do Formador: “Guia do Formador em Alfaias Agrícolas”, *WebSite*: “Simulador Pedagógico – Mecanização Agrícola e Florestal”, CD-ROM: “Exercícios de Consolidação de Conhecimentos – Mecanização Agrícola”, CD-ROM: Mecânica Agrícola, CD-ROM: Alfaias Agrícolas.

Estudo de Avaliação da Formação Profissional no Sector Agrícola

A Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) realizou um estudo de Avaliação da Formação no Sector Agrícola, no âmbito do QCA III., o qual teve como objectivo principal contribuir para a promoção da qualidade da formação profissional agrícola através da avaliação da formação realizada, abrangendo as diversas fases do processo formativo, nomeadamente o diagnóstico de necessidades, o planeamento, a concepção, implementação e resultados da formação profissional. Nesta perspectiva, mais do que os resultados concretos do processo de avaliação, estava em causa a identificação das debilidades e potencialidades do processo formativo, entendido, enquanto ciclo de formação de forma a implementar mecanismos correctivos da sua qualidade. Neste sentido, previa-se que um dos resultados do Estudo fosse a implementação de sistemas de avaliação da formação. Associado a este último objectivo estava também explicitamente definida a perspectiva de identificação de boas práticas e inovação no processo formativo. Deste trabalho resultaram três documentos: Relatório Final, Dispositivo de Acompanhamento e Avaliação e Sumário Executivo.

Diagnóstico de Competências no Meio Rural

A CAP considera muito relevante a realização deste estudo, bem com o facto de contar com a participação de diferentes parceiros, nomeadamente, os representantes sindicais do sector agrícola e diversas instituições estatais relevante nas áreas do emprego, formação e educação.

Considera-se que a importância do Estudo está ancorada na problemática das competências do sector agrícola nacional, pelo que o seu objectivo geral passa essencialmente pela definição de uma estratégia de qualificação dos recursos humanos no meio rural, a médio e longo prazo, que contemple o diagnóstico das competências ajustadas ao quadro de evolução dos empregos-tipo associado, nomeadamente, ao complexo das actividades agrícolas, pecuárias e florestais. Os objectivos específicos definidos para esta investigação foram os seguintes:

- Traçar um diagnóstico prospectivo das dinâmicas agro-económicas dos vectores-chave do mosaico de actividades agrícolas, pecuárias e florestais.
- Sistematizar as oportunidades económicas e de investimento.
- Formular linhas estratégicas de desenvolvimento que contemplem a vertente de desenvolvimento de competências.
- Caracterizar os modos de organização do trabalho e os padrões de utilização da mão-de-obra nas explorações agro-pecuárias e florestais, nas actividades a montante e a jusante e nas actividades complementares.
- Identificar os empregos-tipo predominantes a prazo, ajustados ao quadro de evolução das oportunidades económicas e da organização do trabalho.
- Caracterizar os domínios-chave de estruturação da formação, designadamente as competências centrais e as competências transversais a assegurar no âmbito da concepção de novas ofertas formativas, que respondam aos perfis profissionais assinalados (mecanismos de ajustamento entre a oferta e a procura).
- Formulação de orientações estratégicas e operacionais para as diferentes entidades com intervenção nos subsistemas de formação escolar e profissional, públicas e associativas.

Salientamos ainda as dimensões de utilidade consideradas na realização do estudo:

- Acumular conhecimento tanto em matéria de oportunidades económicas para o complexo de actividades do sector agro-pecuário e florestal, como em matéria de evolução do emprego e, sobretudo, das competências estruturais dos produtores e outros agentes que actuam no meio rural.
- Apetrechar tecnicamente o sistema de actores/intervenientes do complexo de actividades do sector agro-pecuário e florestal com elementos-chave de orientação, designadamente para as Organizações de Agricultores, Confederações, Centros de Formação Profissional, Escolas Profissionais Agrárias, Associações de Desenvolvimento Local, estabelecimentos de ensino superior e politécnico e outros.

CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP)

Relatório de Execução do Plano Nacional de Emprego 2005-2008 e Estratégia de Envelhecimento Activo

Relatório de Execução do Plano Nacional de Emprego 2005-2008

Observações prévias

A CCP gostaria, antes de mais, de lamentar o curto prazo concedido para a análise dos documentos relativos ao Plano Nacional de Emprego, recebidos praticamente nas vésperas da reunião do Grupo Técnico de Acompanhamento.

Apreciação global

A forma do documento parece-nos adequada.

Quanto ao conteúdo, é bastante pormenorizado, descrevendo de forma muito completa todas os instrumentos utilizados para dar resposta aos desafios identificados.

Verificamos, não obstante, a existência de algumas referências repetitivas entre diferentes capítulos, compreensíveis tendo em conta que há medidas que contribuem para mais de um desafio, mas que mereceriam a nosso ver um maior esforço de sintetização. A referência, pormenorizada, a tantos instrumentos tornou o documento bastante extenso e de leitura algo pesada, onde parece já não ter havido espaço para se destacar a importância de algumas medidas cujo sucesso o poderia justificar.

A respeito da panóplia de medidas/instrumentos, gostaríamos de conhecer o ponto de situação sobre a intenção, manifestada em 2005 pelo Governo e subscrita pelos Parceiros Sociais, de revisão, sistematização e racionalização das medidas contidas na Política de Emprego, cuja necessidade mantém totalmente a sua actualidade.

No domínio **Governança e Parcerias**, gostaríamos de deixar um contributo quanto ao trabalho que temos realizado no âmbito da parceria criada para o **Plano Estratégico de Formação para o Comércio e Serviços**, e que passamos a descrever:

Plano Estratégico de Formação para o Comércio e Serviços

Enquadramento do Estudo

Este plano está a ser desenvolvido no âmbito de uma parceria para o ensino e formação profissional no comércio e serviços, que envolve a CCP, as Confederações Sindicais (CGTP e UGT) e os Organismos Públicos relevantes (IQF, IEFP, DGE, DGFV, DGES), tendo como missão *conceber uma estratégia integrada de qualificação para o sector do Comércio e Serviços*.

Visa constituir uma matriz de referência, quer para empresas, promotores e agentes formativos quer, também, para todos aqueles a quem compete definir orientações ou afectar financiamentos públicos em matérias de formação profissional.

Pretende-se que o plano obtenha um reconhecimento de um amplo conjunto de parceiros e onde, naturalmente, à CCP cabe assumir o papel de entidade dinamizadora, propondo-se agir de forma a garantir a execução do Plano no horizonte temporal neste estabelecido.

Objectivo Global

O grande objectivo deste trabalho, a realizar com um cenário temporal de 5 anos, é procurar definir quais são os aspectos comuns à realidade do comércio e serviços em termos de qualificações e competências profissionais, analisando as especificidades subsectoriais ao nível, quer do comércio, quer dos serviços, e adequando os diferentes perfis profissionais em função desta pluralidade de actividades.

Fases do Trabalho

1. Diagnóstico do sector e do mercado de formação – antecipar as mudanças e identificar os problemas actuais.
2. Orientação estratégica do plano de formação – definir as orientações estratégicas da formação.
3. Formatação do plano estratégico de formação – montar a formação, orientar a implementação e a avaliação.

Ponto de situação a 15.09.06

O trabalho encontra-se na fase 1, da qual se esperam os seguintes resultados: diagnóstico prospectivo do sector orientado para as problemáticas da

qualificação e das competências e caracterização e análise da pertinência do mercado de formação face às reais necessidades actuais e previsionais.

Para o efeito têm sido desenvolvidas as seguintes actividades:

- análise à informação documental já existente (informação estatística, bases de dados da oferta formativa, estudos e publicações relacionados, quer com a caracterização e análise prospectiva do sector, quer centrados na problemática do emprego e das competências deste);
- contactos com os agentes do sector mediante a realização de entrevistas a peritos, tutela sector, tutela educação/formação, associações sectoriais, associações regionais, operadores de formação e empresas;
- contactos com os agentes do sector mediante a realização de um *workshop* para aprofundamento e discussão dos resultados preliminares do exercício de actualização do diagnóstico do sector e para recolha de contributos para a estabilização do quadro de referência profissional a considerar na abordagem às problemáticas de competências do sector.

Para além desta iniciativa, a CCP tem desenvolvido várias iniciativas relevantes em parceria, nomeadamente no domínio do Plano Integrado de Formação/PIF e da actividade desenvolvida pelo seu Centro de Formação Protocolar, o CECO, incluindo no domínio do Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, dos Recursos em Conhecimento, etc...

Estratégia de envelhecimento activo

A análise que o documento faz da problemática, bem como as linhas gerais orientadoras apresentadas seguem, no geral, o que tem sido discutido na Concertação Social relativamente à matéria da Segurança Social.

A posição da CCP sobre esta matéria, e que tem sido oportunamente transmitida, defende soluções que assentem sobretudo em **medidas positivas de incentivo**, motivadoras para os trabalhadores permanecerem no mercado de trabalho até mais tarde, ao invés de penalizações excessivamente violentas da saída. A nosso ver, o sistema deve primar pela **flexibilidade** e não pela rigidez, pelo incentivo e não pela penalização.

Nesta lógica, é fundamental que se tenha em devida conta as necessidades das empresas, não promovendo soluções que afectem a sua competitividade.

Finalmente, haverá que assegurar algum **equilíbrio entre as medidas pensadas no domínio do envelhecimento activo e as medidas de promoção do emprego e de combate ao desemprego dos jovens.** É importante não penalizar este segmento, tendo em conta o objectivo de

carreiras contributivas maiores. Não devemos esquecer que, actualmente, a entrada dos jovens no mercado de trabalho já é muitas vezes adiada devido à sua maior escolarização/qualificação; se a isso acrescer um menor esforço nas medidas activas de emprego que lhes são dirigidas, arriscamos um efeito perverso com previsíveis consequências para o sistema.

A CCP reserva, enfim, outros comentários de cariz mais pormenorizado para a discussão em sede de CPCS, tendo nomeadamente em conta que muitas das acções constantes do Plano descrito nas páginas 27 a 33 são meros enunciados, requerendo explicações mais desenvolvidas quanto à forma da sua concretização.

CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA (CIP)

A – Sobre o Relatório de Execução do Plano Nacional de Emprego 2005-2008

I – Alguns pontos prévios

A CIP tem tido uma participação assídua e activa no âmbito dos trabalhos do Grupo Técnico de Acompanhamento do Plano Nacional de Emprego (GTAPNE). Lamenta, no entanto, que não lhe tenha sido possível formular quaisquer contributos sobre o documento final relativo à proposta de Plano Nacional de Emprego 2005-2008, dado que tal documento, de grande extensão e complexidade, apenas foi apresentado aos Parceiros Sociais em 4 de Outubro de 2005, com um prazo insuficiente (cerca de um dia e meio) para se proceder a uma análise do mesmo.

Relembra-se, a este propósito, que Portugal foi o único Estado-Membro (EM) da UE a apresentar um Plano Nacional de Emprego, como anexo à parte relativa ao Emprego do Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego (PNACE). Como se sabe, o PNACE é o equivalente nacional ao Programa Nacional de Reforma (PNR) dos restantes EM.

Quanto a esta matéria, a CIP suscita, de novo, uma importante questão.

O que está em causa é a própria participação dos Parceiros Sociais no Relatório de Execução de todo o PNACE.

No entender da CIP, os Parceiros Sociais devem ser consultados quer sobre a elaboração, quer sobre a execução das três vertentes do PNACE – macroeconómica, microeconómica e emprego – por forma a emitirem uma apreciação global sobre a execução da estratégia nacional em termos de crescimento e de emprego.

Até porque o Conselho da Primavera de 2005 considerou que uma das principais razões que tem contribuído para os atrasos verificado na implementação da Estratégia de Lisboa reside precisamente na falta de

apropriação nacional, ao nível de todos os Estados-Membros, da dita Estratégia.

É, assim, com redobrada insatisfação, que se verifica que os relatórios de execução relativos às vertentes macroeconómica e microeconómica não foram, até agora, enviados para apreciação aos Parceiros Sociais, quando, como se sabe, o Relatório de Execução do PNACE terá de ser enviado à Comissão Europeia em Outubro de 2006.

Parece que o Governo continua a não desejar – estranhamente – que os Parceiros Sociais participem nesta matéria, tão fundamental.

II – Em geral

Relativamente aos documentos que constituem o Relatório em referência, verifica-se, desde logo, que os mesmos estão incompletos, e que, segundo a estrutura do Relatório de Execução acordada na reunião do GTAPNE, realizada em 14. Setembro p.p., falta conhecer o conteúdo dos documentos relativos aos Capítulos n.ºs I – Enquadramento, e II – Situação Económica e do sistema de emprego.

Por outro lado, o Relatório em referência apresenta-se, tal como os anteriores relatórios de execução do PNE, como um documento demasiado detalhado, com aspectos que bem poderiam ser sintetizados, ou mesmo eliminados, embora seja de justiça reconhecer que há algumas melhorias quanto à selectividade da informação e dos dados nele contidos.

Seguidamente, procede-se a uma crítica na especialidade aos documentos sobre alguns dos cinco Desafios relativos ao emprego e ao documento sobre Governança e Parcerias.

III – Na especialidade

1.º Desafio – Promover a Criação de Emprego, Prevenir e Combater o Desemprego

No âmbito deste desafio, faz-se referência à Estratégia Nacional de Envelhecimento Activo (ENEA). Dado que o assunto é objecto de um documento autónomo, o Contributo da CIP quanto a tal temática encontra-se vertido na parte B do presente Contributo.

Estando em causa um Relatório de Execução, o qual contém números e dados relativos à evolução do mercado de trabalho, é importante referir que – para além das melhorias que se têm verificado em termos de aumento do número de empregados e redução do número de desempregados – o número de desempregados que possuem um grau superior de ensino tem

vindo a aumentar, tendo registado, em Julho de 2006, um valor 13,8% superior relativamente a Julho do ano transacto.

Deve, ainda, salientar-se que em Junho de 2005 o Governo comprometeu-se a apresentar aos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social uma nova “Arquitectura das Políticas Activas de Emprego”, através de uma proposta de alteração ao diploma legal em vigor que define os princípios orientadores e de estruturação global das políticas de emprego (o Decreto-Lei n.º 132/99, de 21 de Abril), o que, até ao momento, ainda não sucedeu.

3.º Desafio – Promover a Flexibilidade com Segurança no Emprego

Valoriza-se muito positivamente a referência aos Acordos Bipartidos alcançados pelos Parceiros Sociais em matéria de Formação Profissional e Contratação Colectiva.

Em sentido contrário, não se compreende que seja feita uma referência detalhada à actividade inspectiva da Inspeção-Geral do Trabalho (IGT). Tal actividade encontra-se descrita, como é normal, no relatório de actividades da própria IGT, e está fora de contexto no Relatório de Execução do PNE.

Alude-se à publicação do Decreto-Lei n.º 121/2006, de 22 de Junho, que procede à reestruturação do Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho (CNHST). Falta, todavia, reactivar na prática este Conselho.

4.º Desafio – Reforçar a Educação e a Qualificação da População Portuguesa

A CIP concorda totalmente com o que se refere no início do documento sobre o 4.º Desafio, ou seja, que se trata de um Desafio que “vem de encontro a aquele que é porventura o maior défice estrutural de Portugal”.

O número de medidas e programas enunciados é impressionante, embora se trate de mera enunciação, dado que não são apresentados resultados práticos relativamente a todas essas medidas e a todos esses programas.

Por exemplo, relativamente à “Iniciativa Novas Oportunidades” – no âmbito da qual o Governo pretende qualificar um milhão de activos até 2010 – não se sabe, em concreto, quantos activos foram qualificados até ao momento.

Governança e Parcerias

Neste Capítulo do Relatório condensam-se, sobretudo, as actividades levadas a cabo na Administração Pública em prol do desenvolvimento do PNE.

Tal capítulo contém duas importantes lacunas.

Em primeiro lugar, não se refere que o Governo não respondeu ao “desafio” colocado no já citado “Acordo entre as Confederações com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, visando a Dinamização da Contratação Colectiva”, de 7 de Janeiro de 2005, no qual as Confederações convidaram o Governo a associar-se ao dito Acordo, no quadro do cumprimento do Acordo de 2001 e da valorização da formação profissional inicial e contínua.

Em segundo lugar, também não se refere que o Governo não respondeu às constantes solicitações dos Parceiros Sociais no sentido de serem efectivamente ouvidos e envolvidos, na prática, no acompanhamento do Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego (PNACE).

B – Sobre o Documento Relativo à Estratégia Nacional de Envelhecimento Activo

I – Em geral

Tal como a CIP já referiu no Contributo enviado ao CES em 14 de Março de 2005, a propósito do Documento sobre o assunto em referência remetido aos Parceiros Sociais em 3 de Fevereiro de 2005, Portugal apresenta algumas especificidades – designadamente, o baixo nível de qualificação da mão-de-obra, em particular da mão-de-obra mais idosa, que decorre da inexistência, até recentemente, de uma estratégia de formação ao longo da vida, e ao baixo nível de rendimentos, associado a taxas de substituição condicionadas por períodos contributivos reduzidos – que requerem que a estratégia a adoptar em termos de envelhecimento activo não afecte negativamente os interesses das empresas e dos trabalhadores.

Isto é, face à rigidez da legislação laboral portuguesa que não permite às empresas adequar convenientemente a mão-de-obra às flutuações do mercado, o recurso a medidas facilitadoras da reforma antecipada tem-se mostrado em alguns casos a única forma de atingir esse objectivo. Por outro lado, medidas demasiado rígidas relativas ao envelhecimento activo iriam condicionar negativamente a modernização e reestruturação de empresas, visto que a população mais idosa, com um nível de qualificações mais baixo, e com menores competências tecnológicas, tem por regra menor capacidade de adaptação.

Verifica-se, ainda, que em 2005 Portugal apresentava uma taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos na ordem dos 77,3% no caso dos trabalhadores entre os 45-54 anos, e 50,5% no caso dos trabalhadores entre os 55-64 anos – tendo subido 0,2% em relação a 2004 –, ultrapassando, neste último caso (trabalhadores entre os 55-64 anos), a meta estabelecida pela UE para 2010 (50%), o que revela a não premência da problemática em causa no nosso país.

Em conclusão, no actual contexto de recuperação económica será preferível adoptar uma estratégia para o envelhecimento activo mais flexível do que aquela que é proposta no documento em referência, pois só com um forte crescimento da economia, e com o conseqüente aumento do número de empresas e da dimensão das empresas, será possível criar mais postos de trabalho que ocupem a mão-de-obra de todas as classes etárias, designadamente dos mais idosos.

Este aspecto reveste-se de especial importância quando se sabe que o número de desempregados que possuem um grau superior de ensino tem vindo a aumentar, registando, em Julho de 2006 um valor 13,8% superior relativamente a Julho do ano transacto.

Algumas medidas propostas no documento em referência assumem um carácter demasiadamente rígido, e outras sobrepõem-se a medidas já em vigor para a generalidade dos trabalhadores.

Vejamos:

II – Na especialidade

1. Relativamente ao Ponto n.º 3, sobre os “Desafios Estratégicos”

Da leitura do Ponto n.º 3 do Documento em apreço fica-se com a sensação de que a saída precoce do mercado de trabalho tem apenas que ver com estratégias empresariais prosseguidas pelas entidades empregadoras, quando se sabe perfeitamente que do lado dos trabalhadores estão em causa, em particular, algumas expectativas criadas por medidas adoptadas ao longo dos últimos anos, que facilitaram e possibilitaram o abandono precoce do mercado de trabalho.

Por outro lado, também se refere neste ponto do Documento que a Estratégia Nacional de Envelhecimento Activo (ENEA) “*se insere no âmbito de alguns programas chave, em particular a Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável e a Estratégia de Lisboa, esta última consubstanciando-se, a nível nacional, no Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego 2005-2008 – em particular no que diz respeito ao Plano Nacional de Emprego e à Estratégia Nacional de Aprendizagem ao Longo da Vida – e no Plano Tecnológico.*”.

Ora, de facto fica-se sem saber, do conteúdo do Documento, qual a sua autonomia e valor acrescentado relativamente às medidas, às acções e aos

programas já existentes e constantes do PNACE, do PNE, da ENDS e do Plano Tecnológico – o que seria difícil dado que mesmo em relação a estes se verificam sobreposições.

Acresce que a única *“Estratégia Nacional de Aprendizagem ao Longo da Vida”* que se conhece data de 2001 (encontra-se, aliás, anexa ao PNE de 2001) pelo que parece cronologicamente desenquadrada face aos objectivos que se pretendem atingir com a ENEA.

E isto leva à questão central da problemática da ENEA. Assim, na parte final do Ponto em análise diz-se que *“A Estratégia concebe-se segundo uma óptica não só preventiva (pela sua articulação com outros documentos estratégicos abrangentes e pela potenciação de sinergias), mas também reparadora, destinada à eliminação de desincentivos à saída precoce do mercado de trabalho, à valorização e promoção dos seus conhecimentos, à prevenção e combate do desemprego, em especial do de longa duração e outras iniciativas destinadas a promover uma atitude positiva em relação à integração das pessoas mais velhas na sociedade e no mercado de trabalho (2.ª vertente). § É esta segunda vertente que constitui a matéria substantiva deste documento programático, (...)”*.

De facto, a concepção de uma verdadeira Estratégia, tal como é reconhecido na transcrição citada, deve passar, em primeiro lugar, e antes de tudo, por lançar as bases que conduzam ao prolongamento da vida activa, designadamente, aumentar o nível de qualificação da mão-de-obra através de uma estratégia de formação ao longo da vida e, posteriormente, proceder à eliminação dos incentivos à saída precoce do mercado de trabalho.

2. Sobre os Pontos n.ºs 4 e 5, relativos, respectivamente, aos *“Desafios Estratégicos”* e ao *“Plano de Acção”*

No âmbito dos dois mencionados Pontos n.ºs 4 e 5 são descritas as Prioridades, os Objectivos e as Medidas em que se alicerça a ENEA.

Como já se disse anteriormente, é difícil detectar a autonomia e valor acrescentado das Medidas constantes da ENEA relativamente às medidas, às acções e aos programas já existentes, que constam do PNACE, do PNE, da ENDS e do Plano Tecnológico.

Como meros exemplos citam-se: a Iniciativa Novas Oportunidades; o Plano Nacional de Acção para a Prevenção (PNAP) nos locais de trabalho¹;

1 Actualmente, constata-se que das trinta e seis acções a desenvolver, contidas nas doze medidas previstas no PNAP, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 105/2004, de 1 de Julho, para vigorar por um período de três anos, apenas uma foi concluída, a referente à revisão da legislação nacional resultante de processos de revisão de actos comunitários, como foi o caso da publicação do Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de Fevereiro, que transpôs para a ordem jurídica interna a Directiva 2001/45/CE

a Iniciativa REAGE (que tem como público-alvo todos os desempregados com mais de 25 anos); ou o Programa Nacional de Educação para a Segurança e Saúde no Trabalho.

Por outro lado, algumas das Medidas referidas no documento mereceram, e merecem, a frontal oposição da CIP, devido às restrições que comportam à modernização e à competitividade das empresas.

Entre tais medidas encontram-se a suspensão do regime de flexibilização da idade de acesso à pensão de reforma por antecipação, constante do n.º 2 do artigo 23.º, do n.º 2 do artigo 26.º e dos n.ºs 1 a 4 do artigo 38.º-A do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, na redacção em vigor, a revogação do regime de antecipação da idade da reforma para os trabalhadores desempregados, previsto no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 84/2003, de 24 de Abril (PEPS), ambas operadas pelo Decreto-Lei n.º 125/2005, de 3 de Agosto –, e o Projecto de diploma que procede à revisão do regime jurídico de protecção social na eventualidade de desemprego, constante do Decreto-Lei n.º 119/99, de 14 de Abril, na medida em que tal Projecto impõe restrições ao número de revogações por mútuo consentimento.

Acresce que se antevêem, com quase dois anos de antecedência (2008) “*Mecanismos de gestão flexível da carga horária de trabalho para indivíduos com 55 e mais anos, no quadro da revisão do Código de Trabalho*”.

Ora, a aceitação desta medida, estará, naturalmente, dependente dos resultados relativos à revisão do Código do Trabalho.

Não se pode deixar de fazer ainda referência à expressão “*valorizar as medidas que fomentam processos de adaptação das organizações ao envelhecimento dos seus recursos humanos (ergonomia, adaptação de postos de trabalho, flexibilização na organização do trabalho e do tempo de trabalho, etc.)*”. A CIP rejeita frontalmente esta ideia se a mesma implicar mais despesas e encargos para as empresas, designadamente com a aquisição de equipamentos e realização de consultorias externas.

No Ponto n.º 5 do Documento, refere-se que algumas das citadas medidas, embora genéricas, vão ter “*particular atenção*”, ou vão ser “*privilegiadas*”, relativamente aos trabalhadores mais velhos, mas não se explicita como é que, na prática, se vai poder proceder a esse enfoque especial.

do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de Junho de 2001, que altera a Directiva 89/655/CEE do Conselho relativa às prescrições mínimas de Segurança e de Saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho, revogando, consequentemente, o Decreto-Lei n.º 82/99, de 16 de Março.

Verifica-se, assim, um baixíssimo grau de execução do referido Plano, pelo que é com algum ceticismo que a CIP considera poder vir o PNAP a ser implementado de uma forma global até Julho de 2007, designadamente por não estar delineada qualquer estratégia ou plano de prioridades.

CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)

Relatório de Execução do Plano Nacional de Emprego 2005-2008 e estratégia Nacional de Envelhecimento Activo

Governança e Parcerias

Neste capítulo é dada a especial atenção às medidas praticadas pelo Estado em prol do cumprimento pelas metas do PNE – Plano Nacional de Emprego.

Contudo, porque o PNE será inserido no PNACE a CTP tem a referir o seguinte:

1. **Modelo de Participação dos Parceiros Sociais:** O acompanhamento do PNACE é nulo, quando devia ser de proximidade. As reuniões havidas, são espaçadas e para mero cumprimento formal, quando deviam ser de trabalho. O modelo de acompanhamento do PNE é um exemplo a seguir;
2. **Relatório:** Não são perceptíveis as Opções eleitas para a elaboração do relatório. O prazo para parecer dos Parceiros Sociais é praticamente nulo, não sendo possível, em consciência cumprir com o solicitado;
3. **Avaliação e Controlo:** Os relatórios, presente e futuros, deverão identificar as metas do PNACE e expressar, em cada momento, o seu grau de realização e as medidas a desenvolver para recuperação dos desvios constatados.

Desafio 1 – Promover a criação de emprego, prevenir e combater o desemprego

Neste 1.º Desafio, o Governo vem indicar um conjunto bastante alargado de medidas dirigidas a cumprir o desígnio nele plasmado.

As medidas contidas neste ponto são dirigidas a uma multiplicidade de destinatários – na sua generalidade grupos de trabalhadores caracterizados por uma certa fragilidade de inserção ou manutenção no mercado de trabalho – apresentando as mesmas um conjunto de características específicas que lhes são directamente dirigidas.

No âmbito deste Desafio, vislumbram-se desde logo, quais os grupos considerados pelo Governo Português como sendo aqueles que apresentam uma maior vulnerabilidade e exposição ao risco de exclusão e de adaptação ao mercado de trabalho:

1. Jovens.
2. Mulheres.
3. Trabalhadores mais velhos.
4. Desempregados.
5. Pessoas com deficiências.
6. Imigrantes.

Em complemento, surgem medidas que visam combater a pobreza e a exclusão social, designadamente, através de um melhoramento ao nível daquilo que são as redes sociais de serviços e infra-estruturas, por forma a servir adequadamente as chamadas minorias mais desfavorecidas. Uma melhoria ao nível destas plataformas pode potenciar uma melhor adaptação destas pessoas na sociedade (por conseguinte no mercado laboral).

Todavia, mesmo com a implementação de todas as medidas enunciadas no Desafio n.º 1, Portugal continua a registar uma taxa de desemprego de 7,3%, sendo que 6,4% se regista nos homens. Segundo dados do INE, Portugal regista cerca de 406 mil pessoas em situação de desemprego¹.

A combinação plena de todas estas medidas pode, num médio prazo, amenizar o impacto negativo que estes grupos mais fragilizados continuam a suscitar ao nível da sua inserção e adaptação no mercado de trabalho.

Ainda assim, partindo do pressuposto que todas estas medidas funcionam de acordo com o fim a que se destinam e que atingem o efeito que lhes está atribuído, a CTP lamenta a ausência de incentivos e medidas destinadas às empresas com o intuito do fomento à contratação de trabalhadores.

Porém, a CTP vislumbra como positivo a aposta em programas que estimulem a aprendizagem ao longo da vida, que estimulem a criação do próprio emprego e que fomentem o ajustamento entre oferta e procura de emprego.

Numa outra vertente, também ela importante para o desenvolvimento do país, é a da modernização do serviço público de emprego, o qual, a concretizar-se, pode contribuir decisivamente para uma melhor articulação entre Empresas, Centros de Emprego e Trabalhadores no sentido de

1 Instituto Nacional de Estatística, *Boletim Mensal de Estatística*, Agosto 2006, pág. 31.

potenciar uma melhor autonomia no desenvolvimento da procura e oferta de emprego.

Todo o conjunto de medidas enunciadas no Desafio 1 perspectivam uma visão cuidada e atenta do Estado português para com a problemática da criação de emprego e, por outro lado, do combate ao desemprego.

Contudo, não será despidiendo afirmar, **a total ausência neste 1.º Desafio de medidas dirigidas às empresas**, as quais, são quem podem, de facto, criar emprego e gerar riqueza no nosso país. Num Desafio onde se fala em criação de emprego, apenas se vislumbram medidas que potenciam um combate mais eficaz a todos aqueles que se encontram desempregados ou que são presumivelmente alvo de alguma discriminação.

Numa era em que a Administração Pública – também ela – se depara com constrangimentos em relação à captação do seu próprio financiamento – com consequências directas ao nível da sua organização (v.g. PRACE) e de geração de postos de trabalho – não seria de apostar em medidas de incentivo às empresas para a criação de mais e melhores postos de trabalho?

Neste âmbito, além do supra exposto, o mercado laboral só será verdadeiramente dinamizado caso seja possível empreender uma verdadeira Reforma em sede de Código do Trabalho e da sua Regulamentação. É errado pensar que a falta de flexibilidade existente nas relações laborais em Portugal possa potenciar seja a contratação individual de trabalhadores. Por outro lado, em sede de negociação colectiva, continuam a verificar-se alguns dos espartilhos que assolam a mesma, não havendo grande margem de actuação para a criação de Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho inovadores que abordem, por exemplo, as denominadas formas atípicas de trabalho, projectando dessa forma uma melhor adequação entre aquilo que são as carências e as necessidades das empresas em determinadas conjunturas económicas.

É premente uma maior agilização/flexibilização naquilo que são, por um lado as necessidades empresariais e, por outro, a defesa do direito ao trabalho que a todos os cidadãos tem de ser garantido.

Desafio 2 – Gerir de forma preventiva e precoce os processos de reestruturação e deslocalização empresarial

As mudanças tecnológicas e empresariais que ocorrem à escala mundial numa era de globalização, a inerente abertura económica e o esgotamento de alguns modelos organizativos e de gestão nas empresas, podem originar e têm originado no nosso país o início de alguns processos tendentes à reestruturação.

Contrariamente aquilo que habitualmente se transmite à opinião pública, os processos de reestruturação não são caprichos das empresas,

decorrem **também** da entrada de investimento estrangeiro no nosso país, o qual, pode ou não, afectar o mercado de trabalho.

A pressão concorrencial continua a evidenciar a necessidade de se desenvolverem processos de reestruturação, nos mais diversos sectores de actividade.

Na perspectiva da CTP a reestruturação empresarial terá de ser encarada como uma forma de aumentar o valor da empresa, e de orientar o seu crescimento de forma adequada, reposicionando-a estrategicamente e preparando-a para as necessárias mudanças culturais e organizacionais.

É indissociável nos tempos que correm, ignorar esta realidade, porquanto também as fusões e aquisições (além das reestruturações) são uma das formas de desenvolvimento utilizadas pelas empresas que pretendem crescer internacionalmente.

A complexidade e a globalização da economia criam características nas empresas que exigem destas, reestruturações contínuas.

A CTP vislumbra como positivo a criação de estruturas de antecipação e gestão positiva dos processos de reestruturação e modernização do tecido produtivo, dado que, também aos próprios gestores das empresas é fundamental a inerente formação e experiência neste tipo de actividade, aliás, à semelhança de qualquer outra. Como tal, afigura-se como positivo a criação de recursos e instrumentos disponíveis para o acompanhamento (caso seja para tal solicitado) dos processos de reestruturação empresarial.

Neste capítulo o AGIIRE (Gabinete de Intervenção Integrada para a Reestruturação Empresarial) tem desempenhado um papel importante naquilo que se prende com a eficiência na utilização dos recursos públicos na activação e articulação dos instrumentos aplicáveis a estas situações.

A reestruturação empresarial, pelos factos anteriormente invocados é uma realidade incontornável, face às actuais regras de mercado. Cabe portanto a todos os seus intervenientes encontrar formas equilibradas de minimizar os eventuais efeitos secundários que possam daqui advir. Daí considerar-se de importância medidas como a do Plano Social.

Desafio 3 – Promover a flexibilidade com segurança no emprego

Neste capítulo ressalva o levantamento factual de algumas medidas que podem facilitar um maior desenvolvimento da flexibilidade com segurança no emprego. Contudo, nalgumas delas poder-se-á discutir se o seu âmbito poderá (ou pode) proporcionar tal desiderato.

A primeira revisão parcial ao Código do Trabalho (que ocorreu ainda antes do prazo nele estipulado para tal procedimento) deu origem à publicação e entrada em vigor da Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, que, pretendeu incidir sobre aspectos bastante pontuais e centralizados no que

concerne à dinamização de alguns aspectos atinentes à negociação colectiva (questões como a arbitragem obrigatória e a caducidade dos IRCT). Como tal, a CTP entende que esta alteração legislativa não tem qualquer repercussão em matérias que tenham a ver a promoção da flexibilidade com segurança no emprego.

Por outro lado, o Livro Verde sobre as relações Laborais – face ao seu âmbito material – apenas efectuou um levantamento factual e estatístico sobre o mercado laboral português, não podendo por isso proceder a qualquer tomada de posição ou, sequer, contribuir para qualquer medida que possa potenciar a flexibilidade com segurança no trabalho. Esse papel, caberá no futuro, à Comissão que encabeçar a elaboração do Livro Branco (o qual indicará os novos caminhos a seguir na revisão global do Código do Trabalho e sua Regulamentação).

A revisão do regime jurídico do Trabalho temporário, permitirá porventura flexibilizar o recurso àquela forma de trabalho por parte das empresas, melhorando inevitavelmente aquele segmento de mercado que se considera de primordial importância para grande parte do tecido empresarial nacional.

O SML – Sistema de Mediação Laboral, pretende essencialmente desburocratizar e descongestionar algumas das pendências que surgem em Tribunal derivadas de litígios individuais de trabalho. Pretende agilizar os meios de resolução extrajudicial, de forma, célere, eficiente, com segurança jurídica e a baixo custo. Será discutível afirmar, que o mesmo influi em qualquer matéria que se relacione com o conteúdo do Desafio n.º 3.

Os dois Acordos bipartidos celebrados no âmbito de um demorado mas profícuo diálogo social, deram um sinal daquilo que os Parceiros Sociais entendem dever ser feito no âmbito da Contratação Colectiva e da Formação Profissional. Em alguns aspectos, estes Acordos, dão um sério contributo naquilo que deve ser um caminho a percorrer até à flexigurança (*“...aumentar a flexibilidade dos mercados de trabalho, da organização do trabalho e das relações de trabalho e, por outro lado, aumentar quer a segurança de emprego, quer a segurança social, especialmente para os grupos fracos dentro e fora dos mercados de trabalho”*)².

Os dois Acordos tripartidos mencionados (Subsídio de Desemprego e Acordo sobre a Reforma da Segurança Social – o último concretizado no dia passado dia 10 de Outubro) não têm influência na construção do conceito “Flexibilidade com segurança no emprego” ou, como comumente designado, Flexigurança.

2 Fonte: Livro Verde das Relações Laborais, pág. 193.

Naquilo que concerne ao combate ao trabalho não declarado, a CTP é de opinião, que todas as medidas que possam ser tomadas nesse sentido podem fomentar a segurança e transparência do mercado laboral, logo, contribuindo para o alicerçar do conceito de flexigurança, sendo que nestas matérias a Inspeção-Geral do Trabalho tem um papel decisivo e fundamental.

Pelo exposto, face aos comentários anteriormente produzidos, a CTP considera que o teor deste capítulo não corresponde na generalidade às medidas que têm vindo a ser tomadas, ou, que podem vir a ser, no sentido de dinamizar a flexibilidade com segurança no emprego (flexigurança). Nesse sentido, a CTP sugere a alteração do título que dá nome ao Desafio n.º 3 por considerar existir pouca correspondência com o teor do mesmo e as medidas enunciadas.

Desafio 4 – Reforçar a educação e a qualificação da população portuguesa

Esta é de facto uma matéria de primordial importância para o país e, o Governo e Parceiros Sociais têm procurado contribuir para o seu desenvolvimento com vista a alcançar patamares de considerável sucesso.

Tal preocupação, está bem patenteada no vasto conjunto de medidas que se indicam sob a égide deste capítulo. Contudo, um pouco à imagem do Desafio n.º 1, a falta de indicadores quanto aos objectivos que se pretende alcançar com estas medidas é uma das lacunas encontradas pela CTP.

Fazendo este reparo, no âmbito especial a que este Desafio reporta, a CTP nada tem a obstar quanto ao empenho e vontade patenteada pelo Governo naquilo que são os programas e medidas actualmente existentes com vista a reforçar a educação e a qualificação da população portuguesa.

Desafio 5 – Modernizar o Sistema de Protecção Social

Neste capítulo, a CTP remete a sua posição para o teor do Acordo tripartido celebrado atinente à Reforma da Segurança Social (celebrado a 10 de Outubro de 2006).

Estratégia Nacional de Envelhecimento Activo (ENEA)

A abordagem da União Europeia (UE) em relação ao envelhecimento demográfico visa mobilizar para a vida activa o potencial das pessoas de todas as idades.

Essa vontade passa necessariamente pela implementação de políticas e de práticas em prol do envelhecimento activo, que têm necessariamente de ser adoptadas no seio de cada Estado Membro.

Tais políticas passam pela efectivação de determinados conceitos práticos, em especial, a aprendizagem ao longo da vida, adiamento da idade média de saída do mercado de trabalho, promoção de condições ao nível da Segurança, Saúde e Higiene no Trabalho (SHST), novas formas de organização do trabalho que proporcionem a optimização das capacidades individuais de cada indivíduo (pugnando-se pela obtenção de bons níveis de saúde física e psíquica do trabalhador) e sensibilização das entidades empregadoras.

A Estratégia Europeia para o Emprego veio apelar em cada Estado-Membro para a adopção de estratégias que contemplem factores conducentes à permanência de trabalhadores mais idosos no mercado de trabalho, pugnando pela fixação de períodos mais alargados de tempo tendentes a uma saída mais tardia do mercado de trabalho.

Contudo, em Portugal, as habilitações e qualificações são particularmente deficitárias entre as camadas mais velhas da população, originando como efeito, que a aprendizagem ao longo da vida e a formação profissional ganhem uma dimensão estratégica num quadro de uma população em envelhecimento.

O aumento da esperança média de vida, proporciona uma prorrogação do tempo de trabalho que cada indivíduo pode desempenhar, sobretudo nos países mais industrializados. Para tal, os sistemas de pensões europeus devem estar preparados para responder às mudanças que estão a ocorrer nos diversos mercados de trabalho, as quais podem vir a criar desigualdades sociais, fruto do envelhecimento generalizado da população.

Contudo, um sistema de pensões só pode subsistir se o mercado laboral de determinado país produzir novos postos de trabalho, aumentando os índices de empregabilidade, contribuindo para a sustentabilidade financeira das pensões. Com o envelhecimento activo da população, cria-se uma maior longevidade naquilo que são as carreiras profissionais já existentes. Todavia, esse factor, por exemplo, levará a que a grande generalidade do tecido económico nacional deixe de contratar jovens, aumentando o desemprego nessa franja da população.

A análise efectuada do documento em apreço não satisfaz a CTP, aliás, na senda do ocorrido aquando da discussão (bastante vaga) desta matéria em sede de CPCS relativamente à Reforma da Segurança Social.

Não se vislumbram ao longo do documento medidas que potenciem nas empresas a permanência dos trabalhadores mais idosos nos seus quadros de pessoal, ao invés, impõem-se uma panóplia de medidas que irão ter um impacto ainda imprevisível (mas certamente negativo) na vida das empresas.

Leiam-se por exemplo, as questões relacionadas com o regime de reformas antecipadas, as taxas de penalização por saída precoce do mercado de trabalho face aquilo que é a idade legal de reforma (em contraponto com aquilo que são as bonificações concedidas ao trabalhador – não à empresa! – por se manter no activo), entre outras.

Não estão devidamente sustentadas, por exemplo, todas as questões inerentes à motivação destes trabalhadores nos quadros das empresas, nem sequer, a sua predisposição de adequação às novas tecnologias por via da formação profissional.

Em sede do Acordo tripartido acerca da Reforma da Segurança Social, a CTP manifestou ao executivo as suas reticências em relação ao ponto que se relaciona com o envelhecimento activo. Como tal, matérias como a pré-reforma, antecipação das Reformas e outras, não estão ainda devidamente discutidas para que a CTP possa emitir algum tipo de posição sobre esta matéria.

Contudo, ficou plasmado no sobredito Acordo, o compromisso desta matéria ser debatida até 31 de Janeiro de 2007, em sede de concertação social.

Nesta óptica, o ENEA, não se mostrou um documento que possa por ora, esclarecer e clarificar toda a problemática inerente ao envelhecimento activo.

Em suma, só com medidas que potenciem um forte crescimento da economia, que aumentem o número de empresas e a sua dimensão organizacional, será possível às mesmas fazer face a esta situação incontornável de envelhecimento da população, numa época em que se tem verificado um aumento do número de desempregados qualificados.

CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP-IN)

Estratégia Nacional de Envelhecimento Activo (documento de trabalho de Setembro de 2006)

Apreciação da CGTP-IN

A CGTP-IN tem vindo desde há vários anos a chamar a atenção para a necessidade de promover o envelhecimento activo. Apesar da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos ser uma das mais elevada da UE, não há garantias da sua sustentabilidade futura. As empresas continuam a aplicar estratégias redução da mão-de-obra que têm atingido muitos trabalhadores desta camada etária. Por outro lado, a qualidade do emprego destes trabalhadores é baixa, pelo que têm que ser encontradas soluções para inverter essa situação.

A CGTP-IN é, por isso, defensora da existência de um conjunto de medidas, fortemente articuladas entre si, que promovam o emprego de qualidade, em geral e, em particular, dos trabalhadores mais idosos.

Tal como se diz no documento em apreciação, há que adoptar uma abordagem do trabalho ao longo do ciclo de vida e implementar medidas reparadoras mas também preventivas.

Este documento estabelece dois desafios: estimular o desenvolvimento de estratégias empresariais que não se baseiem na ideia de que a idade é um factor negativo para a produtividade dos trabalhadores e para a competitividade das empresas; criar condições, em articulação com empregadores e trabalhadores, para melhorar a sustentabilidade do emprego, designadamente em termos preventivos, apoiando a melhoria das condições de empregabilidade ao longo do ciclo de vida (através de formação), promovendo a melhoria contínua das condições de trabalho e incentivando a permanência ou reinserção no emprego.

Surgindo como resposta a uma recomendação formulada em 2004 pelo Conselho Europeu, a Estratégia Nacional de Envelhecimento Activo (ENEA) pode ser caracterizada em três traços essenciais:

- é um repositório de um conjunto de medidas já anunciadas ou em execução;

- não abrange algumas questões essenciais para a promoção do envelhecimento activo;
- apresenta a reforma da segurança social proposta pelo Governo (que a ser implementada acarretará uma diminuição do nível de protecção social) como instrumento ao serviço do envelhecimento activo.

Por outro lado, a CGTP-IN entende que uma estratégia desta natureza não pode deixar de se debruçar sobre a situação dos trabalhadores de actividades ou profissões especialmente penosas ou desgastantes, salvaguardando a continuidade dos regimes de antecipação da reforma destes trabalhadores e abrangendo também o trabalho por turnos.

Criou-se na sociedade portuguesa a ideia de que as pessoas com mais de quarenta e cinco anos são velhas para trabalhar. Para isso muito contribuíram as estratégias empresariais de gestão da mão-de-obra postas em prática nomeadamente a partir da década de 90, com a conviência de sucessivos governos.

Por outra parte, algumas razões objectivas, nomeadamente relacionadas com as condições de trabalho e a inserção precoce no mercado de trabalho, contribuíram para a aceitação de saídas antecipadas do mercado de trabalho por parte de muitos trabalhadores.

Tendo em atenção a interacção entre os vários factores que concorrem para a existência de saídas precoces do mercado de trabalho, a CGTP-IN faz os comentários que se seguem sobre os instrumentos previstos em cada uma das prioridades.

Prioridade 1 – Estimular a permanência dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho

Em relação à saúde, higiene e segurança no trabalho, tratam-se de medidas já em vigor e que devem ser implementadas, não trazendo a ENEA qualquer valor acrescentado. Quanto à actividade inspectiva, não se entende o que significa a incidência “em particular no prolongamento da vida activa”.

O documento apresenta as medidas previstas nas Linhas Estratégicas de Reforma da Segurança Social, nomeadamente a introdução do “factor de sustentabilidade” como instrumentos de estímulo à permanência no mercado de trabalho. A CGTP-IN entende que perante a perspectiva de uma diminuição significativa do nível de protecção social poderá haver adiamento da saída do mercado de trabalho não por escolha individual e mas por imposição, o que a CGTP-IN considera não se coadunar com o espírito afirmado nesta prioridade.

Os objectivos proclamados relativamente à segurança social e ao aumento da idade de aposentação dos trabalhadores da Administração Pública são contraditórios com as medidas previstas no PRACE, uma vez

que a implementação deste programa forçará a saída precoce de milhares de trabalhadores do mercado de emprego.

Nesta prioridade não há qualquer instrumento que preveja a redução dos horários de trabalho, nem a criação de estruturas de apoio às famílias que permitam uma maior participação das mulheres em geral e das mais velhas em particular no mercado de trabalho.

Uma das medidas que a CGTP-IN considera que poderia contribuir para a redução das saídas precoces seria o combate eficaz às condutas indevidas das empresas relativamente aos mútuos acordos. No nosso entender, na revisão do subsídio de desemprego dever-se-ia restringir mais o conjunto de situações em que há equiparação da situação de cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo a desemprego involuntário e instituídos verdadeiros mecanismos de controlo.

Prioridade 2 – Valorizar e promover o conhecimento dos trabalhadores mais velhos

No âmbito desta prioridade deveria ser incluída uma medida de reforço da acção inspectiva no que diz respeito ao direito de todos os trabalhadores a um mínimo de horas de formação anual certificada.

Prioridade 3 – Prevenir e combater o desemprego dos trabalhadores mais velhos

Os instrumentos previstos nesta prioridade têm todos um carácter reparador e não preventivo. Deveriam ser previstas medidas para evitar ou pelo menos antecipar as consequências negativas dos encerramentos e reestruturações empresariais. No entender da CGTP-IN, dever-se-á ir mais longe do que o Programa AGiIRE prevendo, nomeadamente a utilização da situação contributiva e fiscal das empresas como indicadores de alerta de situações de crise.

Para a CGTP-IN as supressões de empregos e os despedimentos não são aceitáveis, devendo existir: a procura activa de medidas alternativas como as reclassificações, a formação, a reconversão profissional, etc.; a implicação dos trabalhadores nestes processos e o desenvolvimento dos direitos de informação e da consulta, quer na óptica preventiva, quer na perspectiva de evitar ou atenuar as consequências sociais das reestruturações; a transferência de trabalhadores sem perda de direitos para outras empresas ou estabelecimentos do mesmo grupo económico, se isso permitir impedir o despedimento; a aplicação ou o reforço de sanções às empresas que não procurem soluções alternativas aos despedimentos colectivos; a procura de novos empresários para actividades interrompidas.

UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT)

Introdução

De acordo com os dados do INE, assistiu-se no 2.º trimestre de 2006 a uma descida da taxa de desemprego (7,3%) face ao trimestre anterior, tendo passado de 7,7% para 7,3%. No entanto, este número mantém-se acima do registado no trimestre homólogo de 2005 (7,2%), havendo a registar um crescimento do desemprego de 1,5%.

Por outro lado, a descida da taxa de desemprego reflecte sobretudo um comportamento sazonal que se repete anualmente. Com efeito, assiste-se normalmente a uma redução do desemprego a partir do 1.º trimestre de cada ano, na sequência de uma intensificação de actividades fortemente marcadas pela sazonalidade como a construção civil, o turismo e a agricultura, seguida normalmente de uma nova subida do desemprego a partir do 3.º trimestre que se deve não apenas à diminuição daquelas actividades, mas também a fenómenos como a entrada de novos jovens saídos do sistema educativo ou a não colocação de milhares de docentes no sistema público de ensino.

Apesar de a economia mostrar actualmente alguns sinais de melhoria e de criação de alguns empregos, a taxa de crescimento económico do PIB continua a níveis claramente insuficientes para assegurar um crescimento sustentado do emprego e uma inversão do desemprego, pelo que após este período, é de esperar um novo agravamento do desemprego.

O desemprego permanece a níveis muito elevados, pelo que o seu combate deve ser uma das prioridades da política económica e social. Para 2006, as perspectivas não são animadoras, com todos os organismos nacionais e internacionais a apontarem para um agravamento da taxa de desemprego e um fraco crescimento do emprego.

Neste contexto, voltamos a reiterar a nossa posição de que assumem aqui particular relevância as políticas activas de emprego e formação profissional, que se têm revelado pouco eficazes no combate ao desem-

prego, especialmente na resposta aos novos problemas do nosso mercado de emprego, como as reestruturações empresariais, o desemprego dos licenciados, o desemprego estrutural, o envelhecimento activo, entre outros.

Apreciação na generalidade

A UGT considera que a proposta de estrutura para o Relatório de Implementação do Plano Nacional de Emprego 2005-2008, apresentada pelo Governo na última reunião do Grupo de Acompanhamento do PNE, é adequada aos propósitos do mesmo.

Relativamente aos documentos em análise, a sua análise é dificultada pelo facto de não estarem ainda concluídos e de muitos dados apresentados serem ainda provisórios, ou mesmo inexistentes, daí este ser um primeiro contributo que deverá ser completado e melhorado à luz dos novos desenvolvimentos.

Os documentos parecem-nos, ainda assim, bem estruturados, focando os pontos e medidas mais significativas em cada desafio em apreciação.

Apreciação na especialidade

Desafios: Desenvolvimentos recentes

Desafio 1 – Promover a criação de emprego, prevenir e combater o desemprego

Numa apreciação geral deste ponto, podemos constatar que as medidas dele constantes são em grande número e dirigidas a diferentes grupos de trabalhadores que apresentam características e necessidades específicas, no que se refere à sua inserção no mercado de trabalho.

No entanto, e como tivemos já oportunidade de referir, as taxas de desemprego permanecem preocupantemente elevadas, nomeadamente para os trabalhadores mais velhos (55-64 anos), onde se verificou uma redução da taxa de emprego que, embora não seja muito acentuada, é obviamente preocupante para a UGT. Conclui-se assim que as medidas activas de emprego apresentadas se continuam a revelar manifestamente insuficientes para um efectivo reforço da empregabilidade no nosso país. A promoção do emprego passa por políticas económicas mais equilibradas e geradoras de emprego, bem como por políticas de emprego e de formação específicas. Urge portanto que as presentes políticas activas de emprego sejam devidamente avaliadas e revistas, e que sejam definidas prioridades e públicos prioritários.

Mais especificamente, e no que respeita a uma medida que tentou dar resposta a uma das Recomendações de que Portugal foi alvo – aumento de disponibilização de estruturas de acolhimento a crianças – podemos constatar que a taxa de cobertura não é de todo significativa (tendo passado de 22,3% em 2004 para 23,5% em 2005).

Já no que respeita à legislação sobre igualdade e não discriminação, parece-nos que não é suficiente o reforço das medidas de sensibilização para as questões da igualdade no trabalho e no emprego. Este tipo de discriminação, como aliás todos os demais tipos de discriminação deveriam ser alvo de medidas concretas de fiscalização e penalização junto das empresas.

Por último, de referir ainda que o trabalho de agilização dos processos de oferta e procura de emprego por parte dos serviços Públicos de Emprego continua também a revelar-se também insuficiente, isto se tivermos em conta os dados aqui disponibilizados, que revelam um claro desequilíbrio entre o número de ofertas de emprego (3.080) e o número de currículos (174.171).

Desafio 2 – Gerir de forma preventiva e precoce os processos de reestruturação e deslocalização empresarial

Para a UGT são prioritárias para uma gestão mais eficaz dos processos de reestruturação e deslocalização empresarial as seguintes medidas:

- Maior investimento na área de pesquisa, em termos de antecipação de sectores em crise.
- Reforço do diálogo entre empresas e trabalhadores e seus representantes, devendo para tal ser alterado o quadro legislativo e contratual de informação e consulta dos trabalhadores.
- Promoção de uma constante actualização de competências dos trabalhadores por parte das empresas.
- Maior articulação entre a política de emprego e a de protecção social, devendo o sistema de protecção social deve adequar-se às novas realidades.
- Melhoria dos serviços públicos de emprego no reforço da empregabilidade destes trabalhadores, nomeadamente no apoio à procura de emprego e eventual formação de reciclagem ou requalificação.

Não é possível nem desejável manter artificialmente a funcionar empresas que não têm viabilidade futura e naturalmente vamos continuar a assistir a um crescente número de casos de deslocalização e reestruturação de empresas. Os processos de reestruturação, a par dos de encerramento e de falências de empresas, de deslocalizações têm que ser geridos de forma preventiva, sendo uma das prioridades nesta matéria o desenvolvimento de

verdadeiros instrumentos de identificação precoce de situações de crise, que permitam uma actuação preventiva e não apenas reparadora. Por outro lado, é imperioso que os trabalhadores afectados sejam devidamente acompanhados, de forma a serem reinseridos no mercado de trabalho, assegurando a qualidade dos seus empregos.

De destacar, portanto, a criação de 6 Núcleos de Intervenção Rápida e Personalizada (NIRP), que poderá prestar um apoio privilegiado às empresas e aos trabalhadores envolvidos em operações de reestruturação. Seria no entanto desejável que estes núcleos se estendessem a todas as regiões do país, particularmente àquelas em que as situações de crise empresarial são mais frequentes.

No que ao Plano Social diz respeito, são de louvar as medidas disponibilizadas, nomeadamente as medidas de reconversão profissional dos trabalhadores afectadas por estas situações de crise empresarial. Consideramos, no entanto, que muito há ainda a fazer. De facto, no ano de 2005 apenas 355 pessoas foram abrangidas por esta medida, uma resposta manifestamente insuficiente, tendo em conta o elevado número de empresas afectadas por este tipo de situações.

Desafio 3 – Promover a flexibilidade com segurança no emprego

No âmbito desta matéria, dirigimos uma primeira observação ao PNESTT: Desde sempre apoiámos este Plano sem qualquer reserva – concordamos que a verdadeira cultura de prevenção deve ser interiorizada mesmo antes da entrada na vida activa, ou seja, que essa cultura de prevenção tem de começar a ser construída nos bancos das nossas escolas. Mas por essa mesma razão não podemos apoiar o atraso na sua generalização ao universo das escolas Portuguesas.

Colocamos, assim, as nossas exigências na generalização do PNESTT a todas as escolas, de forma faseada, daí considerarmos positiva a continuidade do estabelecimento de parcerias neste âmbito. Não podemos, contudo, também de deixar de dar enfoque à importância fundamental da formação específica dos professores como agentes privilegiados neste âmbito.

Relativamente aos Técnicos superiores e Técnicos de SHST, o universo de técnicos de nível III e de técnicos de nível V certificados apresenta uma distorção notável (e, tanto quanto julgamos saber, única a nível comunitário) de cerca de 2000 técnicos de nível III para cerca de 8000 técnicos de nível V, resultado de uma política irresponsável de certificação de técnicos superiores por parte do ISHST, que urge ser repensada.

Já no que ao Acordo sobre Condições de Trabalho diz respeito, questionamos se de facto a Governo retomou o mesmo, tal como se refere no documento em apreciação, na medida em que:

- Não foi facultada aos parceiros sociais, não obstante a UGT ter exercido pressão nesse sentido, qualquer avaliação do cumprimento das medidas constantes do Acordo e, em particular, das constantes do PNAP (Plano Nacional de Acção para a Prevenção).
- O balanço relativamente à implementação das medidas preconizadas encontra-se muito aquém das nossas expectativas iniciais, na medida em que, até ao momento, volvidos mais de 5 anos da sua assinatura, teve apenas como resultados práticos a reactivação do Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho – órgão promotor da concertação e de partilha de responsabilidades entre Parceiros Sociais e Governo – e da Comissão de Acompanhamento da Implementação da Legislação relativa aos Serviços de SHST.

De mencionar ainda uma nota relativamente à necessidade de dotar a IGT com mais recursos humanos e técnicos. De apontar que, no último ano, os meios humanos, técnicos e financeiros da IGT, ao invés de terem sido reforçados, antes se viram diminuídos. Refira-se também que existem, actualmente, pouco mais de 200 inspectores.

Relativamente à flexissegurança, esta constitui para a UGT um objectivo importante, mas cuja implementação deve passar antes de mais pela Negociação Colectiva, ou seja, equilibrando a flexibilidade com a segurança dos trabalhadores.

No que respeita às relações laborais e à negociação colectiva, de referir que apesar de se observarem algumas melhorias em 2006, ainda estamos bastante distantes dos parâmetros dos anos 2000-2003.

Por sua vez, no que ao salário mínimo diz respeito, a sua substituição por um indexante de apoios sociais permitirá que o SMN evolua adequadamente, respondendo plenamente aos objectivos da sua existência, isto é, o de assegurar um mínimo de rendimento adequado.

Por outro lado, a evolução em 2006 parece-nos claramente insuficiente, já que o problema se prende com a insuficiente evolução que este agregado teve nos últimos anos, com baixos ou nulos crescimentos reais, o que é importante corrigir no futuro.

Por último, uma nota relativamente à necessidade de se reforçar o combate ao trabalho precário, com a proliferação de contratos atípicos que se continuam a verificar, e sobretudo ao trabalho ilegal, nas suas diversas vertentes, desde o trabalho infantil aos trabalhadores imigrantes.

Desafio 4 – Reforçar a educação e a qualificação da população portuguesa

Este desafio constitui para a UGT uma prioridade, dados os graves défices dos níveis de educação e de competências profissionais que a generalidade da nossa população continua a apresentar.

Neste contexto assume primordial importância a operacionalização do direito a um número de horas anuais de formação certificada para todos os trabalhadores, previsto no Código do Trabalho, e que continua sem qualquer efeito prático. Da mesma forma, são também prementes questões como o acesso à formação contínua, tendo em atenção as fragilidades dos trabalhadores menos qualificados, com menos acesso a este tipo de formação, a operacionalização da cláusula de formação para os jovens trabalhadores menores e, por último, o cumprimento dos compromissos assumidos no Acordo sobre a Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, matérias nas quais o Governo tem claras responsabilidades.

Neste sentido, os Parceiros Sociais assinaram um Acordo já este ano – Acordo entre os Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, sobre a Formação Profissional – com o intuito principal de formularem medidas que pudessem de alguma forma levar exactamente à operacionalização aquele direito. Os Parceiros convidaram o Governo a assinar o Acordo, não tendo obtido qualquer resposta até ao momento.

No que toca ao documento em análise propriamente dito, há em primeiro lugar que destacar a diversidade e importância da generalidade das medidas constantes deste desafio, direccionadas para os mais diversos públicos e níveis de ensino, desde os cuidados à 1ª infância e o ensino pré-escolar ao Ensino Superior.

Temos, no entanto, a referir algumas notas, como seja o facto de, especificamente no que se refere aos Centros RVCC, se registar uma diferença bastante significativa entre o número de adultos inscritos nestes Centros (32.703) e o número de adultos certificados (54.679). Importaria aferir quais as razões que levam a esta discrepância e perceber quais as medidas que poderão ser aplicadas para que a resposta por parte destes Centros possa de facto ir de encontro das necessidades dos indivíduos que procuram os seus serviços. Importa, em todo o caso, garantir a credibilidade de todo o processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, de forma que os adultos certificados possuam de facto os conhecimentos correspondentes ao nível educacional a que se refere o certificado atribuído.

Destacamos a relevância do Programa de Estágios Profissionais, a par do Programa de Estágios Profissionais da Administração Pública, tendo em conta que o grupo dos jovens licenciados continua a apresentar uma preocupante tendência de crescimento, tendo este sido o único grupo (em termos de nível de instrução) em que o desemprego cresceu, em Agosto, com um crescimento homólogo de +12,1%, a que correspondem mais 4.360 desempregados licenciados do que em igual período do ano anterior. Estes Programas assumem uma importância particular, dada a taxa de empregabilidade dos jovens abrangidos, de 70%.

Desafio 5 – Modernizar o sistema de Protecção Social

(De considerar neste ponto as notas da UGT relativas ao Plano Nacional de Envelhecimento Activo).

Destacamos a importância de serem apresentadas no presente documento as principais linhas e orientações acordadas pelos Parceiros Sociais no quadro do processo da Reforma da Segurança Social.

Para a UGT assume particular relevância uma gestão mais flexível da idade da reforma, continuando a assegurar-se a reforma aos 65 anos. Contudo, importa desenvolver mecanismos que diferenciem positivamente as longas carreiras contributivas e que igualmente promovam e incentivem uma maior permanência dos trabalhadores no mercado de emprego.

No entanto, importa ainda ter presente que é necessário o reforço das políticas sociais no combate à exclusão social e à pobreza, atenuando as fortes assimetrias que marcam o nosso País.

Por fim, no entender da UGT, a revisão do regime à protecção no desemprego garantido aos beneficiários do Regime Geral de Segurança Social deverá atender a três grandes linhas orientadoras:

- Assegurar uma adequada protecção aos trabalhadores em situação de desemprego.
- Reforçar a empregabilidade dos desempregados, bem como a sua inserção no mercado de trabalho.
- Combater situações de fraude.

Governança e Parcerias

Relativamente a esta matéria, há em primeiro lugar que sublinhar que a introdução de uma nova fase da EEE, veio trazer alterações ao anterior modelo de governança e parcerias.

Por outro lado, o texto é assumido como um texto em preparação, condicionando por conseguinte a nossa apreciação.

Concordamos em geral com o texto em análise, muito embora nos pareça importante referir que a elaboração, revisão e acompanhamento da implementação do PNE têm sido feitas pelos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, tanto através do Grupo Técnico de Acompanhamento do PNE, como em sede da própria CPCS, e devem continuar a sê-lo.

A incorporação da Política de Emprego no PNACE, que engloba também as vertentes Macroeconómica e Microeconómica exige, como já tivemos oportunidade de referir, uma nova metodologia de envolvimento e participação dos parceiros sociais, em que estes sejam efectivamente

ouvidos e consultados sobre o conjunto daquelas vertentes, e não apenas sobre a política Emprego. Tal não se tem verificado, continuando os parceiros sociais a estar efectivamente envolvidos num processo de consulta relativo à política de emprego, havendo um reduzido envolvimento da nossa parte relativamente à vertente económica.

Por último, parece-nos importante referir que, apesar se mencionar neste relatório que o PNE prevê o relançamento de uma abordagem territorializada e sectorializada das políticas activas de emprego e formação profissional, tentando dar resposta às especificidades e intensidade dos problemas regionais e sectoriais, este objectivo não foi alcançado, devendo esta lacuna ser colmatada o quanto antes.

Estratégia Nacional de Envelhecimento Activo

Introdução

A UGT destaca a importância desta questão e a necessidade de a presente Estratégia estar a ser discutida em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, em articulação com outras matérias relativas à Segurança Social.

Na verdade, o envelhecimento activo tem vindo a encarar novos e importantes desafios nos países Europeus em geral, devido à evolução demográfica e ao progressivo envelhecimento da população.

Apesar dos constrangimentos e encargos resultantes do envelhecimento demográfico, este é na realidade uma conquista social resultante de evoluções muito positivas que têm vindo a ocorrer nas sociedades actuais, como os avanços na área da medicina e uma melhoria das condições de vida em geral. Daí que se torne de extrema importância uma mudança de mentalidade e de atitude por parte da sociedade em geral, e especialmente dos administradores das nossas empresas, que continuam a discriminar os trabalhadores mais velhos, não valorizando a acumulação de experiência e saber, uma mais-valia que estes trabalhadores representam nos seus postos de trabalho.

De facto, o problema ultrapassa actualmente os trabalhadores mais velhos, já que um desempregado a partir dos 40 anos de idade encontra já muitas dificuldades de reinserção no mercado de trabalho.

Convém não esquecer que questão do envelhecimento activo se encontra intimamente ligada com as baixas taxas de natalidade, existentes em grande parte dos países europeus, que mereceram por parte dos Governos de alguns destes países medidas específicas para reverter este problema, o que não aconteceu lamentavelmente em Portugal.

O envelhecimento activo levanta problemas graves relativamente à sustentabilidade dos sistemas de reformas e pensões e “tem de passar por uma visão integrada e devidamente articulada e coordenada de intervenções a promover em múltiplos domínios e sectores relevantes para a sustentabilidade do emprego dos trabalhadores mais velhos, seja numa lógica preventiva, seja numa lógica reparadora”, desde questões como a segurança social à promoção da formação profissional, o que implica uma gestão complexa desta Estratégia.

Por último, importa ainda referir que uma Estratégia de Envelhecimento activo só poderá ser levada a cabo de uma forma efectiva num enquadramento macroeconómico favorável, o que exige políticas macroeconómicas que promovam um crescimento económico sustentável.

Análise na generalidade

O documento que o Governo agora apresenta vem na sequência de documentos anteriormente apresentados, sobre os quais a UGT teve já oportunidade de se pronunciar. No entanto, este documento surge agora numa fase em que as circunstâncias obrigam a uma análise com uma diferente perspectiva. Na verdade, o Governo assumiu recentemente o compromisso de elaborar uma Estratégia Nacional de Envelhecimento Activo em sede de Concertação Social, no âmbito da discussão da Segurança Social com os parceiros sociais.

Análise na especialidade – Prioridades e Objectivos

Passamos a retomar algumas notas, muitas delas já inseridas em documentos anteriores, que nos parecem relevantes para a presente discussão sobre esta matéria:

Prioridade 1 – Objectivo 1

Louvamos a posição expressa no presente documento de defesa da possibilidade de opção por parte dos trabalhadores de formas flexíveis de organização do trabalho e do tempo de trabalho, como forma de promoção da permanência dos trabalhadores mais velhos no mercado de emprego, nomeadamente a redução progressiva do horário de trabalho ou o trabalho a tempo parcial, de acordo com as necessidades específicas de cada trabalhador, mas tendo também em conta as características da empresa em causa e da própria actividade desempenhada.

Prioridade 2 – Objectivo 3

Quando nos referimos à promoção dos trabalhadores mais velhos à educação e à formação numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida importa não esquecer aquela que constitui uma prioridade para a UGT, a implementação do direito a um número mínimo de horas anuais de formação certificada para todos os trabalhadores, já previsto no Acordo sobre Mercado de Trabalho, Educação e Formação, mais recentemente incorporado no Código do Trabalho e objecto de um Acordo em 2006 assinado entre os parceiros sociais. Na verdade, este direito continua a não ser efectivado, o que impede a prossecução do importante objectivo de elevação do défice de qualificações dos trabalhadores Portugueses.

Prioridade 2 – Objectivo 4

Consideramos que não é só por si suficiente o desenvolvimento de acções que promovam activamente a mudança de mentalidade e de práticas sociais junto das empresas e dos indivíduos em geral. A sensibilização nesta matéria é extremamente importante, mas parece-nos fundamental a criação de mecanismos de acompanhamento e penalização das situações de discriminação clara dos trabalhadores mais velhos, por parte das empresas onde desenvolvem a sua actividade profissional.

Prioridade 2 – Objectivo 5

A reinserção no mercado de trabalho e empregabilidade dos trabalhadores mais velhos afectados por processos de reestruturações económicas passa pelo desenvolvimento de sistemas integrados de gestão antecipada deste tipo de processos, como sejam os indicadores de alerta, o reforço da formação ao longo da vida, acções de reconversão profissional. Além disso, este é um problema que não afecta apenas este tipo de trabalhadores, pelo que este tipo de medidas deverá ser equacionado para todos os trabalhadores que desenvolvem a sua actividade em empresas em risco de reestruturação económica.

Iniciativas da UGT Enquadradas na Execução do PNE 2005-2008

I. Introdução

A elaboração do Plano Nacional de Emprego para o período de 2005-2008 foi levada a cabo num contexto diferente das anteriores fases, sendo que as Linhas Directrizes Integradas para o Crescimento e Emprego são desta feita constituídas por dois elementos – as GOPE – Grandes Orientações das Políticas Económicas e as LDE – Linhas Directrizes para o Emprego, no sentido de ser assegurada uma maior articulação entre aquelas duas dimensões e, assim, responder mais eficazmente à metodologia de Lisboa. As grandes orientações económicas devem, portanto, assegurar uma coerência económica geral das três dimensões da Estratégia de Lisboa.

Assim sendo, o Plano Nacional de Emprego integra-se num documento mais abrangente, que engloba estas três vertentes, o Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego – PNACE.

Salientámos desde o início que a eficácia deste novo processo dependeria de uma efectiva articulação e coerência entre as directrizes de política económica, na sua dimensão macro e micro e as de emprego. A UGT sublinhou também que este novo procedimento exige ainda que se estabeleça uma nova metodologia de envolvimento e participação dos parceiros sociais, em que estes sejam efectivamente ouvidos e consultados sobre o conjunto de matérias que compõe agora estas Directrizes Integradas e não apenas sobre a política e as directrizes do Emprego. Tal não se tem verificado, continuando os parceiros sociais a estar apenas envolvidos num processo de consulta relativo à política de emprego, não havendo qualquer envolvimento da nossa parte relativamente à vertente económica.

O contributo que agora se apresenta não pretende ser uma avaliação sobre a implementação e execução do Plano Nacional de Emprego, mas sobretudo um documento em que se apresentam algumas das linhas de intervenção da UGT que concorrem de alguma forma para a execução de algumas medidas constantes naquele documento, conforme nos foi solicitado no âmbito do Grupo Técnico de Acompanhamento do Plano Nacional de Emprego. Não obstante, segue-se uma apreciação da situação presente do mercado de emprego em Portugal e dos principais desafios que se colocam actualmente.

II. Situação actual do Mercado de Emprego e desafios que se colocam

Para a UGT o combate ao elevado desemprego que se continua a registar em Portugal constitui a sua maior prioridade. De facto, Portugal está hoje

confrontado com uma situação muito grave no mercado de emprego, tendo-se atingido, no final de 2005, o valor mais elevado do desemprego desde a nossa adesão à União Europeia (8% no 4.º trimestre de 2005).

Apesar de se ter registado uma ligeira descida da taxa de desemprego no 1.º trimestre de 2006, para 7,7%, a verdade é que o desemprego continua a aumentar em termos homólogos (+ 0.2 pontos percentuais face ao 1.º trimestre de 2005), continuando a registar-se situações preocupantes, das quais destacamos:

- O desemprego de longa duração, apesar de registar uma redução, continua a ter um peso significativo no desemprego total, representando 41,7% do desemprego total).
- Também os jovens até aos 25 anos continuam a encontrar dificuldades de inserção no mercado de trabalho, mantendo-se o desemprego no seio deste grupo muito elevado, cerca de 13,3% do desemprego total.
- O grupo mais afectado pelo desemprego continua a ser o das mulheres, que ascende a 57% do desemprego total.
- A região Norte do nosso país mantém os níveis mais elevados de desemprego, em grande medida devido à perda de postos de trabalho nos sectores têxtil, de vestuário e calçado.

Em 2006, a taxa de desemprego em Portugal ficará acima das previsões do Governo (7,7%), caso se confirmem as previsões efectuadas pela OCDE (7,9%) e pela Comissão Europeia (8,1%), podendo mesmo situar-se acima da média europeia em 2007 (8,3%, em Portugal e 8,2% na UE25). Estes valores são para nós bastante preocupantes, pois demonstram que as políticas activas de emprego não têm conseguido responder de forma eficiente, quer à subida geral do desemprego, quer aos novos fenómenos e problemas de um mercado de trabalho em mudança, nomeadamente no que se refere às reestruturações empresariais, ao desemprego de longa duração ou ainda ao desemprego dos licenciados.

Apesar da economia portuguesa mostrar sinais positivos com a criação líquida de postos de trabalho no 1.º trimestre de 2006, consideramos que ainda não são suficientes para responder ao aumento da população activa, pelo que reclamamos toda a prioridade para as políticas de crescimento e emprego.

Para a UGT, é essencial apostar em políticas de emprego e formação capazes de promover uma adaptação da formação ao mercado de trabalho, facultando novas competências aos desempregados, pois, só assim se tornarão eficazes

Assim, e tendo em consideração a evolução do mercado de emprego, a UGT considera que as políticas de emprego adoptadas pelo Governo não têm sido suficientes para darem resposta aos problemas que o país continua

a enfrentar, daí que o combate ao desemprego e a criação de mais e melhores empregos devam ser as prioridades da política económica e social, através da implementação de políticas integradas e eficazes, que passem nomeadamente por:

- Continuar a reforçar e a intensificar as políticas activas de emprego, atribuindo uma atenção especial aos grupos que continuam a evidenciar enormes dificuldades de inserção no mercado de emprego, nomeadamente os jovens, os desempregados de longa duração, os desempregados licenciados e, de forma transversal as mulheres. Importa ainda que estas políticas integrem os objectivos de uma Estratégia de Envelhecimento Activo, nomeadamente em matéria de formação profissional contínua e de antecipação à mudança.
- Apostar fortemente na formação como instrumento privilegiado de gestão e adaptação à mudança. Nesse sentido, importa que o Estado assuma plenamente as suas responsabilidades e crie condições para a concretização do direito legal à formação contínua, indo ao encontro de preocupações e compromissos dos Parceiros Sociais expressos no Acordo Bipartido sobre Formação Profissional de Fevereiro de 2006.
- Fazer da luta pela qualidade do emprego uma prioridade política, económica e social.

III. Algumas Intervenções UGT

III.1 Avanços operados na Negociação Colectiva

Sendo a Negociação Colectiva uma área que, desde sempre, tem constituído absoluta prioridade para a UGT, há que registar os avanços operados nas mais diversas matérias. Em termos de formação profissional, tema que se reveste de grande importância para a política de emprego, temos a assinalar os esforços que a UGT tem vindo a desenvolver no sentido da operacionalização de direitos fundamentais incorporados no Código do Trabalho. Como exemplo, referimos o CCT com a ANO (BTE N.º 1 2005), que estabelece que a formação profissional terá que abranger 10% dos trabalhadores e que cada trabalhador tem direito a um mínimo de vinte horas anuais de formação até 2005 e de trinta e cinco horas anuais a partir de 2006. Para além disso, determina também que o tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições da presente convenção sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

Por seu lado, o ACT da Banca (BTE N.º 4 2005) determina que as entidades empregadoras deverão promover acções de formação e reciclagem

dos trabalhadores, de forma a permitirem o adequado aproveitamento dos recursos humanos existentes. Para além disso, e com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

Exemplos de avanços em matéria de conciliação entre a vida familiar e profissional são o pagamento de subsídios infantis e de estudo, estabelecidos no ACT relativo ao Banco Comercial Português (BTE N.º4 2005) ou ainda a obrigatoriedade das empresas abrangidas pelo CCT das Águas Minerais Naturais e de Nascente (BTE N.º 24 2004) que, nos diversos locais onde exercem a sua actividade, tenham 20 ou mais crianças menores de 3 anos, filhos de trabalhadores ao seu serviço, deverão pôr em funcionamento nesses locais uma creche com as acomodações e condições exigidas.

Já o sector de Artigos de Óptica dá prioridade a desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher. Por outro lado, estabelece ainda proibição por parte da entidade empregadora de fixação da idade máxima de admissão.

No sector da Banca, por sua vez, destaca-se a atribuição de um período de férias de 25 dias, não condicionado à assiduidade dos trabalhadores ao serviço.

Por seu lado, a EPAL estipula um complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica ou medicamentosa. Para além disso, sublinha-se também que, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade patronal garantirá ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, pagando o diferencial entre esta e a comparticipação da companhia seguradora ou o subsídio da segurança social.

No sector da siderurgia destaca-se a comparticipação aos trabalhadores do sector de título de subsídio de transporte no valor de 84% do custo real do transporte colectivo mais económico e ainda a atribuição de um subsídio de assiduidade.

III.2 A UGT enquanto promotora de formação

CEFOSAP

O CEFOSAP (Centro de Formação Profissional e Aperfeiçoamento Sindical) é um Centro de Gestão Participada e tem como atribuições a promoção de acções de formação – inicial e contínua – para a valorização dos recursos humanos. A par destes objectivos, desenvolve ainda acções de formação com conteúdos de ordem sindical, para aperfeiçoamento dos seus membros nestas áreas. O CEFOSAP, através da articulação com a UGT e os seus

sindicatos, desenvolve acções de formação em todo o território continental, desenvolvendo também a sua actividade através de parcerias estabelecidas com as Centrais Sindicais pertencentes à Comunidade Sindical dos Países de Língua Portuguesa. Para além destas actividades, o CEFOSAP tem ainda em funcionamento uma Unidade de Inserção na Vida Activa (UNIVA), que presta informação e apoio na resolução de problemas de inserção e reinserção profissional e ainda um Centro RVCC.

Através da articulação com a UGT e os seus sindicatos, desenvolve acções de formação em todo o território continental, nomeadamente através de parcerias estabelecidas com as Centrais Sindicais pertencentes à Comunidade Sindical dos Países de Língua Portuguesa. Para além destas actividades, o CEFOSAP tem ainda em funcionamento uma Unidade de Inserção na Vida Activa (UNIVA), que presta informação e apoio na resolução de problemas de inserção e reinserção profissional e ainda um Centro RVCC.

Apresentam-se em seguida os resultados relativos à acção formativa do Centro:

Ano	N.º Acções	N.º Formandos	N.º Horas	Volume	Seminários
2002	314	4.692	24.685	279.530	12
2003	323	4.844	24.001	288.351	13
2004	426	6.577	27.118	333.650	17
2005	433	6.045	27.178	343.506	9

Podemos constatar que a actividade formativa deste Centro tem vindo a aumentar progressivamente ao longo dos anos lectivos, tanto ao nível do número de acções, de formandos, de horas de formação como de volume de formação, tendo apenas o número de seminários diminuído neste último ano.

Para o ano de 2005/2006, o plano de formação do CEFOSAP é o seguinte:

Formação Inicial						
Módulos	N.º Acções					
	Norte		Centro		Lisboa e V. Tejo	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Contabilidade e Gestão	1	1			2	2
Formação Inicial de Formadores	1	1			2	1
Form p/ Aperfeiçoamento Formadores	3	1			6	3
Instalação e Manutenção de Sistemas Informáticos	1	1	1	1	1	1
Instalação e Manutenção de Computadores (nível 2)		1				
Instalação e Operação de Sistemas Informáticos	1	1			1	1
Práticas Administrativas	1	3		1	3	2
Práticas Administrativas – EFA		1				
Técnicos de Segurança e Higiene no Trabalho		1			1	1

Formação Profissional Contínua										
Módulos	N.º Acções									
	Norte		Centro		LVT		Alentejo		Algarve	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Access 1	6	11	6	9	6	13	1	5	1	2
Access 2	6	5	6	4	6	4	1	1	1	1
Criação Páginas Web	6	5	6	5	6	5	1	2		1
Desenvolvimento Organizacional e Gestão		1								
Excel	6	12	6	14	6	14	2	5	1	2
Excel Avançado	6	7	6	5	6	5	2	2		1
Inglês Básico (Nível 1,2 e 3)	2	2	3	2	4	2	1	1	1	1
Inglês Avançado	2	2	3	2	4	2	1	1	1	1
Introdução à Informática – Windows	6	12	6	14	6	14	2	5		2
Navegação na Internet	6	12	6	13	6	14	1	5		2
Powerpoint	6	12	6	9	6	13	2	5	1	1
Visual Basic	6	5	6	4	6	5	1	2		1
Word	6	12	6	14	6	14	2	5	1	2
Técnicos Manutenção Aeronaves 1			2			1				
Técnicos Manutenção Aeronaves 2			3			1				
Técnicos Manutenção Aeronaves 3						1				

Formação Sindical										
Módulos	N.º Acções									
	Norte		Centro		LVT		Alentejo		Algarve	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Curso de Formação Sindical	20	10	12	10	40	13	8	1	2	1
Higiene e Segurança no Trabalho	22	20	20	25	17	19	14	8	3	7
Legislação Laboral 1	4	9	5	12	5	26	8	8	2	2
Legislação Laboral 2	4	7	5	11	5	23	8	5	2	2
Negociação Colectiva 1	3	8	1	7	2	9	3	1		1
Negociação Colectiva 2	4	6	1	6	2	7	3	1		

Da análise dos quadros constata-se que a zona Centro continua a ser aquela em que menos acções de formação inicial são ministradas. Relativamente às acções de formação contínua e de formação sindical, a oferta disponibilizada pelos diferentes Centros continua a ser diversificada, procurando dar resposta às necessidades de formação das diferentes zonas do país.

ASSOCIAÇÃO AGOSTINHO ROSETA

A **Associação Agostinho Roseta**, por seu lado, foi criada pela UGT com o objectivo de promover a educação tecnológica e a formação profissional de quadros médios altamente qualificados.

A Associação tem como sede o Pólo de Lisboa, sendo ainda constituída por mais três Pólos distribuídos pelo país, são eles: Pólo de Vila Real; Pólo

de Castelo Branco e o Pólo de Paderne/Albufeira e pretende possibilitar aos jovens uma formação certificada que lhes permita, quer a livre circulação como futuros trabalhadores do Mercado Comum Europeu, quer o acesso a níveis de formação superior. Por outro lado, visa estimular o espírito de iniciativa dos jovens, 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 necessárias a escolhas conscientes.

Apresenta-se em seguida o Plano de formação para o ano lectivo de 2005/2006:

Plano de formação para os anos lectivos de 2003/2004 e 2005/2006								
N.º Acções								
Módulos	Vila Real		Castelo Branco		Lisboa		Algarve	
	2003/2004	2005/2006	2003/2004	2005/2006	2003/2004	2005/2006	2003/2004	2005/2006
Informática de Gestão	4	3			4	2	4	2
Informática Fundamental							2	1
Hotelaria/Restauração			3	2				
Turismo							1	2
Animação Sociocultural					3	3		
Gestão de PMEs	2		3	2	3	2		
Aprendizagem Nível III – IIEFP Recepcionista de Hotel						1	1	

Numa análise geral do quadro, constata-se que o tipo de módulos se mantém nas duas fases apresentadas, registando-se apenas um acréscimo de acções para o ano lectivo de 2005/2006 em relação ao módulo de recepcionista de hotel, na zona de Lisboa, anteriormente não existente.

III.3 Algumas Conferências e Projectos mais relevantes neste domínio:

Seminários

A Formação ao Longo da Vida – Um Direito dos Trabalhadores

A UGT organizou nos dias 15 e 16 de Dezembro de 2005 uma Conferência em Lisboa subordinada ao tema “A Formação ao Longo da Vida – Um Direito dos Trabalhadores”. Neste Conferência a UGT contou com a participação do Secretário-Geral da UGT, João Proença e do Presidente da UGT, João Dias da Silva, do Ministro do Trabalho e Solidariedade Social, Vieira da Silva, da Ministra da Educação, Maria de Lurdes Rodrigues, do Presidente do IIEFP, Francisco Madelino, do Vice-Presidente da Confederação da Indústria Portuguesa, José Oliveira Guia, bem como de repre-

sentantes das centrais sindicais espanhola, UGT-E, belga, FGTB e francesa, CFDT.

A UGT procurou com esta Conferência, debater matérias como a participação dos trabalhadores na formação inicial, através de modalidades como o *Ensino Tecnológico e Artístico*, o *Sistema Nacional de Aprendizagem* e as *Escolas Profissionais*, a participação dos trabalhadores nas estruturas do IIEFP e na Formação Contínua, através de uma apresentação das Estruturas Central e Regional do IIEFP, dos Centros de Formação de gestão Directa e de Gestão Participada. Por último, pretendeu-se ainda discutir a participação nas estruturas de certificação, quer nas Estruturas de Certificação, quer nos Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências. Por último, foram debatidas formas de efectivação do direito à formação contínua a partir da participação sindical e ainda formas de promoção em Portugal do direito à formação contínua.

Negociação Colectiva – Uma prioridade para a UGT. A Avaliação do Contrato Tipo

A UGT sempre defendeu o reforço e o enriquecimento da Negociação Colectiva com o objectivo de promover a regulação das condições de trabalho, a regulação económica e social e a defesa dos direitos dos trabalhadores.

Neste âmbito, a UGT realizou no dia 19 de Dezembro de 2005 a UGT realizou um Seminário com o intuito de avaliar o impacto do Contrato tipo, que desenvolveu como instrumento de orientação para todos quantos negociam no terreno os contratos colectivos de trabalho. Foi ainda avaliada a Negociação Colectiva levada a cabo desde a elaboração daquele Contrato Tipo, bem como os Obstáculos Administrativos com que a Negociação se depara. Por último, foi feita uma previsão relativamente ao futuro da Negociação Colectiva, tendo sido identificadas as prioridades da UGT nesta matéria e a revisão do documento.

As Relações de Trabalho em Portugal e a Negociação Colectiva

A UGT levou a cabo um Seminário no dia 20 subordinado àquele tema, onde foram abordadas questões como o papel da Concertação Social e do Diálogo Social no domínio da Contratação Colectiva. Para além do Presidente da UGT, João Dias da Silva, o evento contou também com a participação da Directora do CEFOSAP; Elvira Macedo, tendo encerrado com uma intervenção do Secretário-Geral da UGT, João Proença.

A Estratégia de Lisboa. Desafios para o Crescimento e o Emprego

No dia 29 de Março de 2006 a UGT realizou uma Conferência subordinada a este tema, com o intuito de debater questões como os Programas Nacionais de Emprego e para o Crescimento e o Emprego, a Iniciativa Novas Oportunidades, a Estratégia de Lisboa, a Participação Sindical e o Envolvimento dos Parceiros Sociais, tendo ainda sido apresentada a experiência nacional e algumas experiências internacionais (Espanhola e Húngara) em termos da implementação dos Planos Nacionais de Reforma.

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. Um ano de prevenção: Que balanço?

No dia 28 de Abril a UGT organizou um seminário subordinado ao tema “Um ano de prevenção: Que balanço?”, assinalando desta forma o Dia Nacional da Prevenção. Neste seminário foram debatidas questões como a SHST na Concertação Social e a formação nesta área, a evolução em 2005 das doenças profissionais e o balanço relativamente à actividade desenvolvida pela Inspeção-Geral no Trabalho, relativamente à SHST, o balanço no concerne às estruturas nacionais de prevenção e ainda a forma como decorreram as eleições para representantes dos trabalhadores em SHST.

Para além do Secretário-Geral da UGT, João Proença e do Presidente da UGT, João Dias da Silva, entrevistaram o dirigente da UGT e vice-presidente da Agência Europeia de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, Luís Lopes, do vice-Secretário-Geral da UGT e vogal do Conselho Directivo do Centro Nacional de Protecção Contra os Riscos Profissionais, Viriato Batista e ainda o Inspector-Geral do Trabalho, Paulo Morgado.

Projectos

Também na área da Igualdade de Oportunidades se destaca o envolvimento da UGT em várias iniciativas. Para além de vários Seminários regionais e locais promovidos pela Comissão de Mulheres da UGT, foram desenvolvidos projectos no âmbito desta matéria.

Eliminação dos Estereótipos de Género no Trabalho e nas Organizações Sindicais

Este projecto teve início em Abril de 2005 e terminou em Fevereiro de 2006, tendo como principal objectivo estimular a eliminação dos estereótipos num

quadro de trabalho e no seio das organizações sindicais e patronais, de forma a obter uma maior eficácia da acção sindical e defesa dos direitos dos (as) Trabalhadores (as). Para tal a UGT elaborou um trabalho de investigação que procurou por um lado seleccionar todos os exemplos de cláusulas inovadoras existentes na Negociação Colectiva e, por outro, identificar todos os projectos, iniciativas e seminários realizados pelos nossos sindicatos filiados.

O projecto foi objecto de divulgação, nomeadamente através do site da UGT (Comissão de Mulheres) e ainda através da incorporação do mesmo em dois seminários promovidos pela Central Sindical.

Objectivos:

- Analisar e aprofundar os papéis e estereótipos que provocam a discriminação profissional no mercado de trabalho.
- Realizar um estudo comparativo dos estereótipos presentes num quadro de emprego e os que se reproduzem no seio das Organizações Sindicais.
- Identificar as mudanças necessárias para eliminar os estereótipos no seio das organizações sindicais, patronais, no mercado de trabalho e na formação profissional.
- Elaborar um catálogo de proposições sindicais dirigidas às instituições e organizações responsáveis pela sobrevivência dos estereótipos de género no domínio do emprego.
- Elaborar um guia para eliminar os estereótipos de género no quadro do trabalho e do mundo sindical.
- Criar um *website* para divulgação dos resultados do projecto.

Diálogo Social e Igualdade nas Empresas

Este projecto deverá ter início em Maio de 2006 e terminar em Abril de 2008, consistindo em quatro actividades principais. A primeira, de informação, visa a concepção e experimentação de instrumentos de informação/ /sensibilização relativos à igualdade e não-discriminação em contexto laboral, com a participação activa de destinatários finais e intermédios e direccionada para o público em geral e as empresas em particular.

A segunda actividade tem como objectivo o encorajamento de boas práticas nas empresas no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, com vista à troca de experiências e partilha inter-empresas.

A terceira consiste no sistema de acompanhamento/apoio às empresas que promovem boas práticas no domínio da igualdade, designadamente através de uma metodologia de reavaliação do Prémio pelas empresas distinguidas, acompanhamento às empresas não distinguidas ou com menção honrosa, no sentido de as encorajar a progredir.

Por último, a quarta acção pretende estabilizar um conjunto de critérios e indicadores de género, de modo a operacionalizar e a evidenciar a dimensão da igualdade entre mulheres e homens no quadro da SER e da Qualidade.

Diálogo Social

Acordo Bilateral sobre Formação Profissional

Foi assinado em Fevereiro de 2006 um Acordo Bilateral sobre Formação Profissional entre as Confederações patronais e sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, com o intuito de contribuírem para a melhoria dos níveis de qualificação da população Portuguesa, através da dinamização da formação profissional. O objectivo central do Acordo é a criação de um número de medidas com vista à eliminação dos constrangimentos existentes à operacionalização do direito à formação, consagrado no Código do Trabalho.

Acordo sobre Contratação Colectiva

Em Janeiro de 2005 foi assinado um Acordo visando a dinamização da Contratação Colectiva, que foi celebrado entre as Confederações patronais e sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social. Os parceiros sociais estão empenhados na dinamização da Contratação Colectiva, por considerarem que "... é um instrumento fundamental de regulamentação das relações de trabalho e de regulação económica e social, sendo de interesse mútuo para as empresas e os trabalhadores.

Tem, por esse facto, um impacto muito significativo sobre a competitividade e o emprego, promovendo a concorrência leal e melhores condições para a adaptação das empresas à mudança e para a melhoria da qualidade do emprego."

