



JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 30 de Dezembro de 2005



Série

Número 249

3.º Suplemento

Sumário

SECRETARIA-GERAL DA PRESIDÊNCIA
Declaração de rectificação n.º 24/2005

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL DA MADEIRA
Aviso
Rectificação

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS
Despacho

SECRETARIA REGIONAL DOS ASSUNTOS SOCIAIS
Despacho n.º 20/2005

SECRETARIA-GERALDA PRESIDÊNCIA

Declaração de rectificação n.º 24/2005

Por ter saído com inexactidão, na página n.º 13, do Jornal Oficial, II.ª Série, n.º 249, 2.º Suplemento de 30 de Dezembro de 2005, o Aviso da Secretaria Regional do Turismo e Cultura, da Direcção Regional dos Assuntos Culturais, procede-se a sua rectificação

Onde se lê:

O PRESIDENTE DO JÚRI, João Henrique Gonçalves da Silva

Deverá ler-se:

O DIRECTOR REGIONAL, João Henrique Gonçalves da Silva

Secretaria-Geral da Presidência, 30 de Dezembro de 2005

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL DA MADEIRA

DIRECÇÃO REGIONAL DA ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA

Aviso

Na sequência do Despacho n.º 213/2005 do Chefe de Gabinete de Sua Excelência o Vice-Presidente do Governo, datado de 02 de Dezembro de 2005, torna-se público que foi autorizada a renovação do contrato de trabalho a termo resolutivo certo com NISAVÂNIA SANTOS SILVA, pelo período de um ano, com efeitos a partir de 21 de Dezembro de 2005.

Esta despesa tem a dotação assegurada pelo Cofre dos Conservadores, Notários e Funcionários da Justiça, nos termos do artigo 66.º n.º 1, al a) do DL519-F2/79, de 29-12.

Vice-Presidência do Governo Regional da Madeira, 20 de Outubro de 2005

PEL' O CHEFE DE GABINETE, Assinatura ilegível

Rectificação

Por ter havido lapso na lista de antiguidades referente a 31/12/2003, publicada no Diário da República, II série n.º 157, de 6 de Julho de 2004 e no JORAM, II série n.º 207, de 27 de Outubro de 2005, nomeadamente na data de nascimento e data de ingresso na classe da funcionária Maria Manuela de Freitas Fernandes Silveira, de novo se publica o quadro relativo aos ajudantes do registo predial.

Vice-Presidência do Governo Regional da Madeira, 28 de Dezembro de 2005.

PEL' O CHEFE DE GABINETE, Assinatura ilegível

2.ª CLASSE - LUGARES

N.º de Ordem	Nome	Notas	Data de Nascimento	Categoria Funcional	Data de Ingresso na Classe	Dias Descontados	Tempo Serviço na Classe			Tempo Serviço na Carreira		
							A	M	D	A	M	D
1	Maria Celeste Vieira		1945/09/27	2º Ajud.	1987/09/15	0	16	3	20	16	3	20
2	Maria do Rosário Viveiros Gouveia de Pão	1,3	1957/11/23	2º Ajud.	1988/08/22	0	15	4	13	15	4	13
3	Maria João Lira Caldeira	1,3	1963/05/16	2º Ajud.	1989/05/08	0	14	7	29	14	7	29
4	Dinis do Rosário Correia Basílio	1	1961/10/21	2º Ajud.	1989/05/16	0	14	7	21	14	7	21
5	Maria Rosa da Costa Pestana		1957/10/12	1º Ajud.	1989/12/20	0	14	0	1	14	0	1
6	Maria Isabel Velosa Barreto Ferreira Alves		1965/04/07	Ajud.Principal	1990/04/16	4	13	7	5	13	7	5
7	Benvinda José Rodrigues de Abreu Nascimento	1,3	1962/06/11	1º Ajud.	1992/05/13	0	11	7	24	11	7	24
8	Maria da Conceição Mourinho	1,3	1952/02/02	2º Ajud.	1982/11/11	0	9	9	6	9	9	6
9	Idalina Maria Ornelas Raposo André		1962/08/09	1º Ajud.	1994/09/26	0	9	3	8	9	3	8
10	Maria Inês de Gouveia Viveiros		1963/10/19	2º Ajud.	1995/01/02	0	8	11	21	8	11	21
11	Carmina Luzia de Sousa Mendonça		1969/12/13	2º Ajud.	1995/04/20	0	8	8	17	8	8	17
12	Maria Arlete da Silva	1	1941/10/12	1º Ajud.	1995/07/01	0	8	6	5	8	6	5
13	Ana madalena Sousa Vital	1,3	1964/05/28	2º Ajud.	1995/09/18	0	8	3	16	8	3	16
14	Florinda Rebelo Jardim	1,3	1968/09/14	2º Ajud.	1998/06/01	0	7	7	5	7	7	5
15	Conceição do Carmo Castro Sousa Pinto		1964/07/16	2º Ajud.	1997/11/18	0	6	1	15	6	1	15
16	Mariana Rita Lira Caldeira		1965/09/07	2º Ajud.	1997/11/18	0	6	1	15	6	1	15
17	Daniela Assunção da Silva Fernandes		1968/08/15	2º Ajud.	1997/11/27	0	6	1	6	6	1	6
18	Carlos Manuel Rodrigues dos Ramos	1	1966/01/02	2º Ajud.	1998/02/02	0	5	11	4	5	11	4
19	Maria Benigna Rodrigues	1	1956/04/09	2º Ajud.	1998/04/30	0	5	8	7	5	8	7
20	Maria Justiniana de Freitas Florença Gonçalves	1,3	1944/09/05	1º Ajud.	1998/06/01	0	5	7	5	5	7	5
21	Maria Elisabete da Conceição Costa Berenguer		1969/01/28	1º Ajud.	1999/01/26	0	4	11	11	4	11	11
22	Sílvia Marta Miranda de Freitas	1	1971/04/01	2º Ajud.	2000/06/09	0	3	6	27	3	6	27
23	Maria Doroteia Araújo Sumares Cabral	1,3	1961/02/06	2º Ajud.	2000/06/15	0	3	6	21	3	6	21
24	Maria Lucília Pestana	1,3	1969/01/11	2º Ajud.	2000/06/15	0	3	6	21	3	6	21
25	Maria Helena Bastos Brandão de Pinho	1	1960/09/29	2º Ajud.	2000/06/26	0	3	4	14	3	4	14
26	Ana Paula Faia de Gouveia	1,3	1969/05/09	2º Ajud.	2002/04/05	0	1	9	1	1	9	1
27	Elsa Fradique Infante da Silva	1	1966/07/12	2º Ajud.	2002/08/19	0	1	4	15	1	4	15
28	Maria Manuela de Freitas Fernandes Silveira		1951/07/09	2º Ajud.	2003/03/11	0	0	9	20	0	9	20
29	Isabel Maria Feliciano Camilo Ribeiro		1961/12/15	2º Ajud.	2003/03/17	0	0	9	5	0	9	5

Notas

1 - Pertence também ao quadro do Civil

3 - Pertence também ao quadro do Notariado

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

INSTITUTO REGIONAL DE EMPREGO

Despacho

Através da Resolução do Conselho do Governo n.º 1575/2005, de 27 de Outubro de 2005, foi aprovado o Plano Regional de Emprego 2005-2008. Para efeitos da sua divulgação a seguir se torna público o respectivo texto, em anexo ao presente despacho.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a 7 de Dezembro de 2005.

O SECRETÁRIO REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS,
Eduardo António Brazão de Castro

Anexo

Plano Regional de Emprego da Região Autónoma da
Madeira 2005 - 2008

1 - INTRODUÇÃO

O Conselho Europeu de Bruxelas, em Março de 2005, aprovou um conjunto de medidas para o relançamento da Estratégia Europeia para o Emprego. No Conselho foram aprovadas as linhas integradas para o Crescimento e Emprego.

Assim o PRE 2005/2008 surge na sequência das novas orientações comunitárias para o triénio (2005-2008), que definem 3 prioridades gerais:

- Atrair e reter mais pessoas no emprego e modernizar os sistemas de protecção social;
- Melhorar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas e a flexibilidade dos mercados de trabalho;
- Aumentar o investimento em capital humano melhorando a educação e as competências.

O novo Plano de Emprego encerra acções de ordem qualitativa e quantitativa que permitem continuar a responder a dificuldades com que a Região ainda se depara, como sejam: uma menor formação de parte da população activa, algum peso do desemprego de longa duração, o desajustamento entre a oferta e a procura e, por vezes, algum desajustamento entre a formação ministrada e as reais necessidades do mercado, uma saída precoce do sistema regular de ensino dos jovens e uma estrutura empresarial ainda pouco voltada para a inovação e para o conhecimento, e com uma ainda fraca capacidade para fazer face à constante evolução da conjuntura económica.

Sendo este um Plano traçado na sequência do anterior PRE 2003-2006, importa referir algumas das situações que se destacaram desde a implementação do mesmo:

- Verificou-se uma alteração de carácter qualitativo da empregabilidade para o qual não é alheio o trabalho efectuado pelo Serviço Público de Emprego em benefício dos grupos de desempregados, com especial relevância para os mais desfavorecidos no acesso ao mercado de emprego;
- A partir de 2004 foi intensificada, com a aplicação de duas metodologias: Orienta Jovem e Guia, a prevenção do desemprego de longa duração quer para os jovens quer para os adultos, como forma também de prevenir a pobreza e a exclusão social e a transição para medidas activas de emprego;

- A Rede Eures, relançada em 2003, permitiu também melhorar os desajustamentos regionais através da mobilidade no Espaço Europeu;
- No capítulo da igualdade refira-se o alcance de taxas de participação das mulheres em acções de formação profissional e medidas de emprego, superiores a 60%;
- Visando a simplificação e redução dos encargos administrativos com a criação de novas empresas, foi criado o Centro de Formalidades de Empresas em 2004, que tem tido um desempenho eficaz e eficiente na constituição das empresas;
- O Programa Madeira Digital, aprovado em 2003, associado à sociedade do conhecimento e da inovação, e que tem financiado a execução de medidas estruturantes e de medidas abertas que contribuem para a evolução dos hábitos e dos comportamentos dos cidadãos, das instituições ao nível da sociedade de informação, possibilitando a criação de bases capazes de preparar a RAM na transição para uma economia baseada no
- A criação do Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC), em funcionamento desde Setembro de 2004, permite um reconhecimento e certificação das competências e conhecimentos adquiridos nos seus percursos pessoais e profissionais;
- O lançamento em 2003 dos Cursos de Educação e Formação de Adultos, que surgem como resposta às necessidades manifestadas por um estrato da população, que por limitações de idade e de habilitações, não reúnem as condições de acesso aos demais cursos profissionais qualificantes;
- O aumento de oferta na Educação Pré-Escolar e das Escolas a Tempo Inteiro entre outras medidas de incentivo à aprendizagem ao longo da vida e de combate à saída escolar precoce escolar precoce.

No quadro de uma economia cada vez mais globalizada, a Região tem de continuar a desenvolver esforços para aumentar a sua competitividade, através de uma política de formação e emprego com objectivos de manter o baixo nível de desemprego, elevar do nível de educação, melhorar os sistemas de educação e formação, favorecimento da igualdade de oportunidades e qualificação da mão-de-obra necessária ao crescimento da economia.

Importa assim, garantir à população empregos estáveis, de acordo com as suas ambições e expectativas, mantendo as eventuais situações de desemprego em níveis baixos, através de acções de carácter preventivo, sobretudo no que diz respeito aos jovens e aos adultos desempregados de longa duração.

Os desafios da sociedade de informação, das novas formas de organização do trabalho e das modificações na sociedade e no mundo do trabalho, colocam os Serviços de Emprego num papel fundamental para corrigir os desajustamentos, prevenir situações e antecipar percursos adequados à evolução do mundo do trabalho.

O PRE 2005/2008 visa reforçar a política de emprego do Governo Regional de forma articulada com o Plano Nacional de Emprego (PNE) e as Orientações do Conselho Europeu, apresentando as medidas e linhas de intervenção que facilitem, em termos gerais, o ajustamento das competências individuais às exigências do mercado de trabalho, para que cada elemento da população possa encontrar e manter o seu posto de trabalho.

Estruturado em linhas de intervenção, instrumentos que, sempre que possível, se encontram operacionalizadas em metas, o PRE pretende ainda mostrar os esforços pró-activos que terão de ser implementados para o crescimento económico em emprego, no próximo triénio, por forma a atingir, em 2010, as metas europeias para o emprego.

Por último cabe referir que uma Região com mais e melhores empregos não se constrói sem que exista também um envolvimento dos parceiros sociais, os quais têm um papel importante na mobilização de recursos humanos, em torno da promoção de mais e melhores empregos, do crescimento económico potenciador de emprego e da promoção da justiça social.

2 - FINANCIAMENTO E ARTICULAÇÃO COM OUTROS INSTRUMENTOS

Para a concretização das linhas de intervenção estratégicas do PRE foram consideradas as articulações necessárias com outras estratégias ou instrumentos transversais, nomeadamente o Plano Regional de Acção para a Inclusão (PRAI) e o Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades (PRIO). A implementação da generalidade das medidas desenvolvidas e inscritas no PRE, será concretizada através do financiamento do Fundo Social Europeu, nomeadamente no que diz respeito às Medidas da Formação Profissional e do Emprego, as quais se encontram incluídas na Componente FSE do POPRAM III, na sua Medida 1.5 - Competências Humanas e Equidade Social.

3 - ENQUADRAMENTO SÓCIO-ECONÓMICO REGIONAL

A recente evolução da situação económica e social da Região Autónoma da Madeira (RAM) tem sido marcada pelo forte crescimento do PIB que, de acordo com os últimos dados disponibilizados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), registou, em 2003, uma taxa de crescimento de 5,1% face ao ano anterior. Esta dinâmica de crescimento conduziu a que a Região se aproximasse significativamente do nível médio de rendimento da União Europeia, registando, em 2003, um PIB per capital equivalente a 90% da média da UE25 e 21% acima da média nacional.

Relativamente à estrutura da economia regional, a evolução do Valor Acrescentado Bruto (VAB), reflecte uma clara tendência de terciarização da economia madeirense, com o sector terciário a representar em 2003, de acordo com o INE, 80,6% do VAB da Região, mais 1,4 p.p. que no ano anterior. Por sua vez, o sector secundário representava 16,4% da riqueza produzida na Região. O sector primário tem mantido um peso reduzido na economia regional (3,0% do VAB, em 2003) não apresentando evoluções significativas relativamente aos anos anteriores.

Os ramos de actividade que mais contribuíram para o VAB regional, em 2003, foram as actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas (com 18,0% do VAB da Região), Administração Pública, defesa e segurança social obrigatória (com 14,1%) e o comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis, motocicletas e bens de uso pessoal e doméstico (13,9%). Constata-se então que as actividades directa e indirectamente ligadas ao turismo, assim como as actividades relacionadas com a administração pública regional, continuam a ser responsáveis, em larga medida, pelo dinamismo que o sector dos serviços apresenta na economia da Região.

Contudo, apesar da actividade turística na RAM ter sido marcada, em 2004, por uma evolução menos favorável nos principais indicadores, o número de estabelecimentos hoteleiros em funcionamento na Região continua a registar um crescimento significativo (mais 7,6% que no ano anterior), resultando num acréscimo do número de camas de 4,7%, o que é indício da confiança que os empresários mantêm no sector turístico regional. No que se refere à taxa de inflação foi de 2,8% em 2004, existindo um decréscimo de 0,2 pontos percentuais relativamente ao ano de 2003.

Quanto ao ganho médio regional, este tem vindo a crescer de forma sustentada.

O tecido empresarial madeirense caracteriza-se por um acentuado peso de empresas de pequena dimensão. De acordo com os Quadros de Pessoal 2002, cerca de 78,7% das empresas têm menos de 10 pessoas ao seu serviço, e 18,7% do total empregavam entre 10 a 50 trabalhadores.

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

A população activa, segundo os valores médios de 2004, era de 116.985 indivíduos, verificando-se uma variação positiva de aproximadamente 1,5 por cento no período de 2000/2004. A taxa de actividade também passou de 46,4% em 2003 para 48% em 2004, o que representa um acréscimo de 1,6 pontos percentuais.

Para o 2.º trimestre de 2005, na população activa, verificou-se um acréscimo de 3,2% em termos homólogos e uma quebra de 0,8% relativamente ao trimestre anterior. A taxa de actividade foi de 49,5% valor este superior em 1,4 pontos percentuais à taxa do trimestre homólogo e inferior em 0,5 pontos percentuais relativamente ao trimestre anterior.

Na população empregada por sectores de actividade constata-se que o sector terciário detém 65,6% da população empregada, seguido do secundário com 25,4% e do primário com 9%. No 2.º trimestre de 2005, o sector dos serviços regista, quando comparado com o trimestre homólogo, um aumento de 3,7%, mantendo a mesma divisão do emprego pelos seus diferentes ramos, quando comparado com o ano de 2004.

A nível da estrutura dos sectores, os ramos com maior peso no total do emprego verificaram-se no

sector terciário, com destaque para os ramos do “comércio” com 13,4%, “hotéis e restaurantes” com 11,2% e na “administração pública” com 10,3%. No sector secundário, a “construção” surgiu como o ramo com maior peso, 17,3%, seguido das “indústrias transformadoras” com 6,7%. No sector primário, a agricultura, silvicultura e pescas atingiram os 8,6% do total do emprego.

No que concerne à caracterização das habilitações da população empregada e de acordo com os dados do Inquérito ao Emprego de 2004, constatamos que 76,5% possuem o nível até ao básico (3.º ciclo -9.º ano) e 23,5% detêm o nível “secundário e superior”. Comparativamente ao ano de 2003 podemos concluir que há uma melhoria do nível de habilitações com um acréscimo de 4,8 pontos percentuais na população empregada com ensino “secundário e superior”. A esta melhoria não é alheia a política adoptada pelo Governo Regional no sector da Educação resultando esta progressão, em certa medida, da permanência mais prolongada no sistema de ensino e do aumento da oferta de formação profissional.

A RAM, ao longo dos últimos anos tem tido baixos índices de desemprego, confirmados por uma taxa média anual de 3% no ano de 2004, apesar dos 3,9 % no 2.º trimestre de 2005, que consubstancia uma situação técnica de pleno emprego. O valor da taxa de desemprego é inferior em 0,9 pontos percentuais relativamente ao trimestre anterior. A Região tem uma taxa de desemprego inferior à nacional, que se situou nos 7,2%, e à da União Europeia que foi de 8,7% no mesmo período.

Relativamente ao desemprego registado no Serviço Público de Emprego, verificava-se que, no 2.º Trimestre de 2005, existiam 6969 pessoas inscritas à procura de emprego, das quais 57,5% eram do sexo feminino.

Na mesma data, o desemprego dos jovens atingia 1338, correspondendo a 19,2 % do total dos inscritos. Por sua vez os desempregados de longa duração cifravam-se em 2275, o que representa 32,6% do total dos inscritos no Instituto Regional de Emprego.

Em termos de habilitações escolares, cerca de 60% dos candidatos a emprego, possuíam, no máximo, 6 anos de escolaridade o que é indicador de uma elevada percentagem de desempregados com nível de formação académica ainda reduzido.

Ao nível do Serviço Público de Emprego são patentes alguns desajustamentos entre a oferta e a procura sobretudo por motivo de carência de pessoal qualificado, em determinados grupos profissionais.

4 - PRIORIDADES E ORIENTAÇÕES PARA O PLANO REGIONAL DE EMPREGO

4.1 - ORIENTAÇÃO 17

Executar políticas de emprego para atingir o pleno emprego, melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho e reforçar a coesão social e territorial

As políticas devem contribuir para atingir uma taxa média de emprego de 70% para a União Europeia no seu conjunto, uma taxa de emprego de, pelo menos, 60% para as mulheres e de 50% para os trabalhadores mais velhos (55 a 64 anos) até 2010 e para reduzir o desemprego e a inactividade. Os estados Membros deverão reflectir na definição dos objectivos nacionais em matéria de taxas de emprego.

No seio da União Europeia, a promoção da qualidade do emprego é considerada como um dos motores de uma economia dinâmica.

A Estratégia Europeia para o Emprego visa alcançar o pleno emprego através da conjugação de esforços para atingir as metas traçadas para 2010.

A taxa de emprego, na Região, para o ano de 2004 foi de 66,7 % o que representa um acréscimo de 0,2 pontos percentuais face a 2003. A comparação com a taxa europeia permite verificar que a Região tem um resultado acima da média da União Europeia, que se situava nos 63% na mesma data.

No 2.º trimestre de 2005 a taxa de emprego global era de 67,2%, mais 1,2 pontos percentuais que no período homólogo e menos 0,1 que no trimestre anterior. Para o mesmo período, a taxa nacional de emprego era de 67,6% e a média Europeia de 63%. A manter-se a actual tendência da taxa de emprego, perspectiva-se o cumprimento da taxa de emprego estipulada para 2005 em 67%. De igual modo, também se vislumbra que em 2010 alcancemos a meta estipulada, nos objectivos da Cimeira de Lisboa, de 70%.

Para o alcance das metas de pleno emprego concorrem políticas activas de emprego, políticas sociais e políticas macroeconómicas. Ao nível das políticas activas de emprego a Região, desenvolve um conjunto de medidas de emprego que se inserem nos objectivos de luta contra o desemprego de longa duração e de inserção profissional de jovens na vida activa e de outros grupos menos favorecidos.

A política de incentivos à criação de emprego desenvolvida, privilegia a criação de postos de trabalho a título efectivo e a tempo inteiro, sobretudo nos grupos de jovens à procura do 1.º emprego, desempregados de longa duração, desempregados com idade igual ou superior a 45 anos, beneficiários do rendimento social de inserção, desempregados com deficiência e outros grupos de desfavorecidos face ao mercado de trabalho.

A inserção de jovens no mercado de trabalho tem sido uma preocupação da Região, sendo necessário um esforço complementar na orientação e qualificação dos jovens na sua preparação para o mercado de trabalho (Orientação 18). Por outro lado, a prioridade não deixa de se fazer sentir ao nível da prevenção do desemprego de longa duração, através da reformulação e intensificação da aplicação de metodologias e medidas activas e preventivas, sendo que a prevenção do desemprego é uma via para a prevenção da pobreza e da exclusão social (Orientação 19).

No que diz respeito ao emprego feminino em 2005, foi verificado um aumento em 2 pontos percentuais, relativamente ao ano de 2003, ficando-se nos 59,3%. No 2.º trimestre de 2005, a taxa de emprego é de 60 %, mais 0,1 pontos percentuais que no período homólogo e menos 0,3 pontos percentuais que no trimestre anterior.

A nível nacional, no 2.º trimestre de 2005, a taxa registada era de 61,9% sendo a média Europeia de 55%. Verificamos assim que, também na taxa de emprego feminina, a Madeira alcançou nos dois primeiros trimestres deste ano a meta fixada de 60% para 2010.

Quanto ao diferencial entre as taxas de emprego feminina e masculina verificamos que tem vindo a diminuir sendo que em 2003 era de -18,45 pontos percentuais e em 2004 de -15,23 pontos percentuais.

Os Serviços de Emprego e os Serviços de Formação Profissional da Região têm tido um papel essencial na política destinada a fomentar a igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego. Esta aposta tem sido na criação de mais postos de trabalho a serem preenchidos por mulheres e simultaneamente favorecer a sua qualificação, de forma a permitir-lhes o acesso ou a permanência no emprego.

Contudo, apesar do aumento do grau de integração das mulheres na vida activa, ainda persistem factores de desequilíbrio nomeadamente uma menor qualificação profissional, com algumas dificuldades de acesso à formação e à exclusão das mesmas nos níveis mais altos de hierarquias profissionais (Orientação 18).

Em termos de envelhecimento activo, a Estratégia Europeia para o Emprego delineou atingir 50% da taxa de emprego para os mais velhos (55 - 64 anos) em 2010. Embora esta situação do envelhecimento activo se faça sentir em todas as regiões de Portugal, a Região Autónoma da Madeira apresenta uma estrutura etária mais rejuvenescida.

Em 2004, apresentávamos uma taxa de emprego dos mais velhos de 49,5%. No 2.º trimestre de 2005 a Região detinha uma taxa de 54,3%, o que é superior à estipulada para atingir em 2010. Isto significa que a Região se predispõe manter a taxa acima dos 50%, até 2010.

Considera-se ainda que, numa sociedade que tende a ter uma população mais idosa, e com uma menor taxa de natalidade, o sector de serviços pode ser o dinamizador de mercado pela criação de oportunidades de trabalho nas áreas sociais e de saúde. Por outro lado terão de se proporcionar acções adequadas que proporcionem um emprego adequado e de qualidade a par de uma educação ao longo da vida. A problemática do envelhecimento activo, e as implicações das medidas activas desenvolvidas e a desenvolver no próximo triénio, são abordadas na Orientação 18.

Na RAM, apesar do grande esforço que tem feito, no sentido da sustentabilidade económica, ainda existem algumas insuficiências em matéria de produtividade e de competitividade que importa contrariar.

No que respeita à produtividade do trabalho esta foi, em 2002, superior à média nacional em 12%, sendo que a produtividade regional era de 28,7 mil euros, enquanto que a produtividade média do trabalho em Portugal se situava nos 25,5 mil euros.

Contudo, a produtividade do trabalho não pode ser apenas medida pelo factor trabalho, já que existem outros factores que a influenciam, nomeadamente a qualificação dos recursos humanos e a capacidade de inovação.

Como já referido, apesar de ter uma taxa de emprego global, feminina e dos mais velhos (2.º trimestre de 2005), acima da europeia e uma taxa de desemprego baixa (3,9%, 2.º trimestre de 2005), sinal de um investimento público e privado e de políticas activas de emprego que estão a surtir efeitos, a Região apresenta, contudo, uma maior percentagem de trabalhadores com menos habilitações. O desafio deve ser, cada vez mais, apostar na aprendizagem ao longo da vida, através de um esforço conjunto, público e privado, para elevar os níveis de qualificação escolar e profissional, de forma a que os trabalhadores da Região possam aproximar-se da

média europeia. É crucial a articulação que deve existir nos sistemas de ensino e da formação profissional e a criação de mecanismos aliados à formação contínua. As linhas de intervenção da Região nesta matéria encontram-se expostas nas Orientações 23 e 24.

No desenvolvimento económico da Região, importa ainda salientar o papel das Sociedades de Desenvolvimento que funcionam como instrumentos de criação de pólos de desenvolvimento em áreas geográficas distintas na Região. As acções por elas desenvolvidas passam pela construção e promoção de infra-estruturas, maximização das potencialidades da área geográfica de actuação, divulgação de oportunidades locais de negócio. É a concretização destes objectivos que permite a fixação da população, através de criação de novos postos de trabalho, dotando ainda mais os Concelhos envolvidos nas acções, de condições atractivas ao investimento.

Os Parques Empresariais são outro instrumento que permite a captação de novos investimentos nos concelhos onde ficarão instalados, promovendo também a fixação das populações. Actualmente estão concluídos 9 parques empresariais, estando 1 em execução, num total de 135 lotes atribuídos e 2.025 postos de trabalho criados/mantidos, prevendo-se a criação/manutenção de 3.000 postos de trabalho, no global, até 2008.

A estratégia europeia reconhece que uma sociedade baseada no conhecimento e na informação possui um potencial de crescimento superior, conduzindo à criação de emprego e à coesão social. A sociedade de informação, por um lado promove a competitividade e a produtividade das empresas e do tecido empresarial e por outro o bem-estar e a qualidade de vida das populações. Neste âmbito, a Madeira tem assumido o desafio das novas tecnologias como chave de sucesso. Do conjunto de iniciativas neste âmbito é de destacar o Madeira Digital pelo seu papel fundamental no desenvolvimento de iniciativas na área da Sociedade de Informação, Conhecimento e Inovação.

Mas falar de estímulos à criatividade, à inovação, do apoio à dinâmica e à criação de projectos inovadores, é falar dos organismos que na Região têm dado um valioso contributo para que se criem as condições para o surgimento de novas actividades empresariais inovadoras, tais como: Universidade da Madeira, Centro de Ciência e Tecnologia da Madeira, Parque Tecnológico (Madeira Tecnopolo S.A.) e Centro de Empresas e Inovação da Madeira (CEIM).

A melhoria da qualidade do emprego passa também pelo combate e eliminação do trabalho não declarado e de melhorias nas condições do trabalho, reforçando a inspecção e os serviços informativos / formativos em matéria de Higiene e Segurança no Trabalho (Orientação 20).

No que se refere à coesão social, a Região aposta numa sociedade mais coesa e justa, quer promovendo medidas que visem a integração económica e social dos grupos mais desfavorecidos face ao mercado de trabalho, quer permitindo-lhes o acesso à informação, orientação, formação qualificante (adaptada às especificidades deste grupo), experiências profissionais e de emprego ou de apoio à família. (Orientação 19).

Perspectiva-se ainda a redução da saída escolar precoce, adoptando-se as metas definidas a nível nacional de atingir 35% em 2006 e 25% em 2010, esperando-se ainda, no domínio da igualdade, reduzir as diferenciações salariais entre homens e mulheres. No domínio da igualdade entre homens e mulheres, ainda que se verifique na Região uma evolução positiva no aumento dos salários das mulheres denota-se ainda uma diferença salarial de 20% entre os salários das mulheres e dos homens. (ver Orientações 18 e 19).

Importa ainda, numa sociedade onde se pretende promover a igualdade de oportunidades, evitar desigualdades estruturais e combater a pobreza, eliminando todas as formas de discriminação social. Para isso, as políticas regionais devem assentar numa aposta em dar continuidade às políticas de inclusão e de combate à pobreza e de criação de emprego, de modo a obtermos uma sociedade mais equitativa e geradora do bem-estar dos indivíduos.

‡ Metas Regionais:

- Atingir uma taxa de emprego global de 67% em 2005 e 70% em 2010;
- Manter uma taxa de emprego feminino acima dos 60% até 2010;
- Manter uma taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos acima dos 50% até 2010.

4.2 - PRIORIDADE I: ATRAIR E REter MAIS PESSOAS NO EMPREGO E MODERNIZAR OS SISTEMAS DE PROTECÇÃO SOCIAL

ORIENTAÇÃO 18

Promover uma abordagem do trabalho baseado no ciclo de vida através de:

- *Um empenhamento renovado na criação de fileiras profissionais para os jovens e redução do desemprego dos jovens, como se apela no pacto europeu para a juventude*
- *Acções decisivas para aumentar a participação das mulheres e reduzir as disparidades existentes entre homens e mulheres a nível do emprego, do desemprego e dos ordenados*
- *Uma melhor conciliação do trabalho com a vida privada e da disponibilização de estruturas acessíveis e económicas de acolhimento para crianças e outras pessoas a cargo*
- *Apoio ao envelhecimento activo, incluindo condições de trabalho apropriadas, uma melhor situação sanitária (em termos ocupacionais) e incentivos adequados ao trabalho e desincentivos à reforma antecipada*
- *Sistemas modernos de protecção social, incluindo pensões e cuidados de saúde, garantindo a sua adequabilidade social, viabilidade financeira e capacidade de resposta à alteração das necessidades, de forma a promover a participação e uma melhor retenção no sistema de emprego, bem como uma vida activa mais longa.*

Enquadramento

Apassagem para a vida activa inicia-se, no percurso de vida do ser humano, na fase de maturidade da sua juventude. Devido ao perfil apresentado pelos jovens, na sua maioria vincado pela falta de experiência profissional, de competências específicas ou formação de base, estes apresentam-se especialmente vulneráveis à obtenção de um 1.º emprego e consequente permanência/adaptabilidade no mercado de trabalho.

Para potenciar a empregabilidade dos jovens é necessário assegurar que o sistema educativo/formativo lhes proporcione a formação de base/competências específicas durante ou após a finalização do seu percurso educativo, garantindo assim uma colocação mais rápida no mercado de trabalho.

Por outro lado, e de modo a facilitar a integração de jovens qualificados, é necessário criar oportunidades reais de integração no mercado de trabalho, através de ligações com o mundo empresarial mais estreitas, o que poderá ser alcançado através de acordos de colaboração entre as empresas e os estabelecimentos de ensino e as estruturas de promoção de emprego, via estágios em contexto real de trabalho, oferta de emprego e oferta formativa ou sistemas de apoio facilitadores de criação do próprio emprego.

Na Região, o desemprego registado, no 1.º semestre de 2005, revela que os jovens representam 19,2% do desemprego total registado, que se estima nos 6.969 desempregados, tendo se observado uma redução, do 1.º para o 2.º trimestre, na ordem dos 0,8 pontos percentuais.

Ao nível da participação de jovens em oferta formativa, através da participação nas acções 13.º ano profissionalizante e formação profissional de jovens fora do sistema de ensino foram abrangidos 1.800 jovens dos quais 80% obteve colocação no mercado de trabalho.

Um outro grupo que também apresenta especificidades e dificuldades próprias no acesso ao emprego, e consequente permanência, é o grupo representado pelas mulheres. Estes obstáculos surgem devido às dificuldades em conciliar a vida privada com a vida familiar, à discriminação de que são alvo em certas profissões e acesso aos cargos de direcção e de liderança, pela prática de actividades inferiormente remuneradas comparativamente aos homens e condições contratuais menos estáveis.

Tem sido, efectivamente observado, que o rendimento médio auferido pelas mulheres, no ano de 2003, permanece ainda menor que o dos homens, apresentando, no entanto, uma significativa melhoria face ao período homólogo, ao crescer 6,5% contra os 5,3% dos homens, registando valores de, respectivamente, € 698,30 e € 876,46. O gap salarial entre homens e mulheres reduziu-se em 0,9 pontos.

Ao nível da celebração de contratos de trabalho sem termo foi verificado que são celebrados em maior número com homens, verificando-se o contrário nos contratos a termo certo.

Na Região, o desemprego feminino registado, no 1.º semestre de 2005 atingiu os 57,5% tendo se observado uma redução, do 1.º para o 2.º trimestre, na ordem dos 0,9 pontos percentuais.

As acções a desenvolver deverão continuar a ser centradas em iniciativas que procurem conciliar a vida profissional e a vida familiar, no desenvolvimento do espírito empresarial das mulheres e na melhoria do diálogo social e da participação da sociedade civil.

Uma participação activa no mercado de trabalho não é plenamente concretizável se não existirem mecanismos que contribuam para uma melhor conciliação entre a vida privada e a vida profissional.

Como instrumentos facilitadores desta conciliação existe um conjunto de estruturas de apoio ao acolhimento de crianças - Creches, Infantários, Pré-Escolares, Escolas a Tempo Inteiro (ETI) e Actividades de Tempos Livres (ATL) - e de idosos - Lares, Centros de Noite, Centros de Dia e de Convívio, o serviço de Ajuda Domiciliária e o Telealarme- a cargo das famílias, bem como uma Rede Regional de Cuidados Continuados Integrados.

Em Setembro de 2005 estavam matriculadas e frequentavam estruturas de acolhimento Creche, em estabelecimentos públicos e privados, 2.273 crianças dos 4 aos 36 meses, o que corresponde a uma taxa de cobertura de 26,6% face à estimativa da existência de 8.550 bebés destas idades.

Em termos de pré - escolar, em Setembro de 2005, estavam matriculadas e a frequentar estruturas de acolhimento, públicas e privadas, 7.967 crianças em idades pré - escolar (3 aos 5 anos) a que corresponde uma taxa de 84 % face à estimativa de existência de 9.494 crianças nestas idades.

As ETI - Escolas a Tempo Inteiro alcançaram uma taxa de cobertura de 89% dos alunos que frequentam as escolas do 1.º ciclo do ensino básico (crianças entre os 6 e 10 anos) e pré-escolar e prevê-se que até 2008 haverá uma cobertura integral, atingindo-se um total de 114 estabelecimentos de ensino. Um outro objectivo a se alcançar a longo prazo é o de se alargar o regime da escola a tempo inteiro para o 5.º e 6.º ano, abrangendo as crianças com 11 e 12 anos.

As estruturas de apoio aos idosos têm vindo a demonstrar uma evolução favorável, que é também o resultado da cooperação do Centro de Segurança Social da Madeira com as Instituições Particulares de Solidariedade Social, as Misericórdias, que se materializaram, no ano de 2004, em 19 Lares que acolheram 876 idosos; 24 Centros de Dia para 600 idosos; 28 Centros de Convívio para 1.000 idosos; 1 Centro de Noite para 12 idosos; 2.987 idosos beneficiaram da Ajuda domiciliária e 56 do Telealarme. Nestas últimas duas décadas os países desenvolvidos e as economias em transição apresentaram uma tendência preocupante no sentido do envelhecimento generalizado da população, associado a um crescimento da longevidade e ao declínio das taxas de natalidade, ou seja, o número de pessoas com 60 ou mais anos têm vindo a crescer, conjugada com uma esperança de vida crescente devido a uma melhoria das condições socio-económicas e às melhorias significativas na prestação de cuidados de saúde.

A Região Autónoma da Madeira, para uma população média de 245.011 habitantes, apresenta uma população envelhecida na ordem dos 13,7% (33.578 habitantes com 65 ou mais anos), sendo esta taxa inferior à média nacional que é de 16,4%.

As projecções avançadas pelo INE - Instituto Nacional de Estatística, prevêem uma duplicação da percentagem de pessoas com 65 ou mais anos entre 2000 e 2050, com reduzida importância da juventude e uma diminuição da população em idade activa.

- Importa garantir o desenvolvimento de um mercado de trabalho inclusivo para os trabalhadores dos grupos etários mais velhos - a considerar as pessoas com 45 ou mais anos - através de um conjunto de medidas e programas no âmbito das políticas de emprego,

formação ao longo da vida e a reconversão dos trabalhadores para novas actividades, segurança social e cuidados de saúde integrados. Estas acções conduzem a uma estratégia promotora de envelhecimento activo, possibilitando que as pessoas mais velhas continuem a trabalhar ou a exercer outras actividades socialmente produtivas, até uma idade mais avançada.

- O aumento da esperança de vida dos escalões etários com idades mais avançadas, continua associado, em muitas situações, à fragilidade física e social, de doenças crónicas e degenerativas, que pela natureza da sua evolução, conduzem à deficiência e/ou incapacidade.
- Esta deficiência ou incapacidade traduz-se em reduções da autonomia ou até mesmo na impossibilidade em executar tarefas correntes da vida quotidiana e em participar na vida activa, pelo que importa concentrar esforços que garantam uma rede de respostas baseadas na continuidade de prestação de cuidados, da manutenção ou recuperação da autonomia, visando a promoção do envelhecer com saúde, autonomia e independência o mais tempo possível.
- Desta forma, a componente de apoio social consubstanciada através do Plano Regional de Saúde contempla um conjunto de intervenções, que visam melhorar a saúde e a qualidade de vida da pessoa idosa.
- Neste sentido, além do apoio social já prestado, está a ser desenvolvido um projecto conjunto, entre o Centro de Segurança Social da Madeira e o Ayuntamiento de Candelária, denominado Plano de Modernização dos Serviços de Acção Social para o espaço Macaronésia ao abrigo do programa operativo de iniciativa comunitária INTERREG III-B. Através da modernização das ferramentas de trabalho, os técnicos dos serviços de acção social serão dotados de instrumentos de fácil acesso à informação, com base na informatização da ficha de processo familiar, ficha esta que reúne todos os dados caracterizadores dos utentes dos serviços da acção social, possibilitando a rentabilização dos recursos organizacionais e da capacidade de planeamento e execução técnica e avaliação dos serviços prestados em termos de ajuda domiciliária, serviços de apoio a idosos, projectos e programas de intervenção comunitária, a linha de emergência social, serviços de apoio a crianças e jovens, entre outras valências da área social.
- Numa 1.ª fase, este projecto será implementado em zonas piloto - Funchal, Câmara de Lobos, Ribeira Brava, Ponta do Sol e Machico -, para posteriormente abranger toda a Região.
- A Rede Regional de Cuidados Continuados Integrados, também é outra das medidas que proporciona serviços de apoio domiciliário, ambulatório e unidades de internamento de curta e longa duração, estando apenas a funcionar em alguns Concelhos e que articula os esforços da Saúde e da Segurança Social.

→ Linhas de Intervenção

- Acompanhamento personalizado, facultado pelo Serviço Público de Emprego, na assistência aos jovens à procura de emprego, de modo a que estes ganhem consciência do peso que as competências pessoais, sociais e profissionais assumem nos processos de transição e manutenção na vida activa, além de possibilitar uma eventual colocação em posto de trabalho de acordo com o perfil pessoal e profissional apresentado ou encaminhamento para oferta formativa;

- Desenvolvimento de políticas de integração dos jovens e de aprendizagem ao longo da vida, através do desenvolvimento das competências adequadas à integração e manutenção de todos os trabalhadores no mercado de trabalho, através dos mecanismos formativos previstos na Prioridade 3 - Aumentar o investimento em capital humano, melhorando a educação e as competências;
- Utilização de medidas de emprego como instrumentos facilitadores da realização de estágios nas empresas, proporcionando aos jovens detentores de níveis de qualificação intermédios e superiores uma primeira abordagem ao mercado de trabalho, e consequente facilidade de futura integração;
- Introdução de majorações nos apoios à criação de postos de trabalho em profissões significativamente marcadas pela discriminação de géneros, prémios de igualdade de oportunidades e de desempregados com idade igual ou superior a 45 anos, em todas as medidas de criação de postos de trabalho desenvolvidas pelo Instituto Regional de Emprego;
- Sensibilização e formação no domínio da igualdade de oportunidades, e divulgação dos resultados através de campanhas, publicações e outro material;
- Promoção, junto dos parceiros sociais, para análise e estudo do conteúdo das convenções colectivas de trabalho que possam obstar a uma verdadeira política de igualdade de oportunidades;
- Criação de um Programa de Apoio à Família, pelo Instituto Regional de Emprego, cujo objectivo é apoiar a substituição temporária dos trabalhadores ausentes do posto de trabalho por motivos de apoio à família;
- Desenvolvimento e promoção de medidas de apoio a crianças e jovens em idade escolar, através da sua inserção em creches, na rede pré-escolar, nas escolas a tempo inteiro do ensino básico, nos ATL e Centros Comunitários, que contribuem para o desenvolvimento dessas crianças e jovens, promovendo estilos de vida saudáveis mediante as actividades lúdico pedagógicas implementadas, apoiando e facilitando também a vida das famílias durante o período escolar e extra-escolar;
- Desenvolvimento de acções de apoio e de formação básica a adultos com deficiência de forma a facilitar a sua própria vida e também a dos seus familiares;
- Desenvolvimento de acções que permitam uma melhoria na qualificação ao nível dos trabalhadores mais velhos, num processo de adaptação contínua da qualificação às necessidades decorrentes da modernização da economia regional;
- Implementar um programa ocupacional de emprego para desempregados com mais de 45 anos;
- Desenvolvimento e promoção de medidas de apoio aos idosos, através da sua inclusão em Lares, Centros de Dia, Centros de Convívio e Centros de Noite, de modo a evitar o isolamento e fomentar as relações de convívio pessoal, promover o envelhecimento activo e melhorar a qualidade de vida dos idosos e da sua família;
- Promoção de acções de sensibilização, promovidas pelo Centro de Segurança Social da Madeira, junto dos seus utentes e empresas, acerca dos problemas do envelhecimento demográfico e para a importância do envelhecimento em actividade;
- Garantir uma Rede de Cuidados Integrados de saúde e apoio domiciliário que proporcione uma melhor e mais longa permanência dos idosos no seu próprio meio.

→Metas:

- Abranger, pelo menos, 35% dos jovens inscritos no Instituto Regional de Emprego na assistência à procura de emprego, antes de completarem 6 meses de inscrição;
- Utilização do programa de emprego Estágios Profissionais, com o objectivo de proporcionar a realização de estágios em posto de trabalho nas empresas, para uma média de 300 jovens qualificados/ano;
- Proporcionar formação profissional facilitadora da inclusão na vida activa, a cerca de 1000 jovens/ano;
- Continuar a reduzir as desigualdades nos ganhos médios entre as mulheres e os homens;
- Redução das diferenças entre as taxas de desemprego das mulheres e dos homens;
- Facilitar a inserção ou reinserção de mulheres, mediante medidas de formação profissional ou de 65% respectivamente;
- Possibilitar uma experiência profissional ou colocação em medidas activas de emprego a pelo menos 15% dos inscritos, no Instituto Regional de Emprego, com 45 ou mais anos;
- Assegurar uma taxa de cobertura no apoio às crianças dos 0 aos 3 anos, sendo que 35% asseguradas pelas creches em estabelecimentos públicos e privados e 5% através dos núcleos infantis;
- Assegurar uma taxa de cobertura do pré-escolar na ordem dos 95% até 2008;
- Alcançar a cobertura total das Escolas a Tempo Inteiro em 2008 e alargar este regime ao 5.º e 6.º ano;
- Criação de 1 Lar para adultos com deficiência;
- Criação de 1 Residência Protegida para adultos com doença mental;
- Construção de 12 Lares para idosos e 10 Centros de Dia e 2 Centros de Convívio nos próximos 4 anos, abrangendo um total de 640 idosos.

→Instrumentos:

- Estágios Profissionais;
- Apoio à Contratação;
- Assistência e Orientação aos Jovens;
- Formação Profissional de Jovens fora do sistema de ensino (em articulação com a prioridade 3);
- 13.º Ano profissionalizante;
- Formação Emprego;
- Medidas de apoio à 3.ª idade;
- Medidas de apoio a crianças e jovens em idade escolar;
- Acções de sensibilização na área da igualdade de oportunidades;
- Acções inspectivas para a igualdade de oportunidades;
- Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades (PRIO);
- Linha Verde;
- Formação profissional de Conselheiros para a igualdade de oportunidades;
- Programa de Apoio à Família;
- Pré-Escolar e Creches;
- Formação Contínua de Adultos (em articulação com a prioridade 3);

- Programas de Criação de Emprego (majorações para maiores de 45 anos e prémios de igualdade de oportunidades);
- Rede Regional de Cuidados Continuados Integrados;
- Escolas a Tempo Inteiro (em articulação com a prioridade 3);
- Programa Ocupacional para Trabalhadores com mais de 45 anos;
- Promoção de acções de actividade física/motora;
- Plano Regional de Saúde (PRS);
- Acções de sensibilização sobre o envelhecimento activo;
- Projecto de Modernização da Acção Social.

ORIENTAÇÃO 19

Assegurar a existência de mercados de trabalho inclusivos, melhorar a atractividade do trabalho, e torná-lo mais remunerador para os que procuram emprego, incluindo as pessoas desfavorecidas e os inactivos, através:

- *De medidas activas e preventivas no mercado de trabalho, incluindo a identificação antecipada das necessidades, a assistência na procura de emprego, a orientação e a formação no âmbito de planos de acção personalizados, a prestação dos serviços sociais necessários para apoiar a inclusão das pessoas mais afastadas do mercado de trabalho e contribuir para a erradicação da pobreza,*
- *Da revisão constante dos incentivos e dos desincentivos resultantes dos sistemas fiscais e de prestações sociais, nomeadamente no que respeita à gestão e à condicionalidade das prestações e à redução significativa das taxas de imposto efectivas marginais elevadas, nomeadamente para as de baixo rendimentos, garantindo ao mesmo tempo níveis adequados de protecção social,*
- *De criação de novas fontes de emprego nos serviços para as pessoas e as empresas, nomeadamente a nível local.*

Enquadramento

Ao analisarmos o desemprego registado na Região, com referência a dados do 1.º semestre de 2005, verificamos uma redução do desemprego registado nos dois primeiros trimestres do ano, na ordem dos 10%, sendo que o número actual de inscritos é de 6.969 desempregados, com uma quebra de 731 inscritos relativamente ao 1.º trimestre.

Por sexos, neste período, verifica-se que as mulheres detêm o maior volume de desemprego registado com um total de 4.004.

Quanto ao grau de habilitações literárias verifica-se que 54,3% dos indivíduos à procura de emprego possuem como habilitação máxima o 1.º e 2.º ciclo do ensino básico, o que, por vezes, dificulta a tarefa da sua integração no mercado de trabalho.

Por grupos etários continua a observar-se que a maioria dos desempregados pertence ao grupo dos adultos (idades iguais ou superiores a 25 anos) atingindo um total de 5.631 indivíduos. Em relação aos jovens, a sua evolução foi mais favorável tendo-se registado uma diminuição na ordem dos 13% nos dois primeiros trimestres do ano.

As experiências profissionais dirigidas aos desempregados à procura de emprego, inscrevem-se

num conjunto de medidas de promoção de emprego, desenvolvidas pelo Serviço Público de Emprego, que visam que os seus participantes ganhem a consciência das competências pessoais, sociais e profissionais que o mercado de trabalho exige daqueles que procuram emprego, para que possam reflectir e procurar adequar/aperfeiçoar essas competências.

Paralelamente, é desenvolvido um outro conjunto de medidas promotoras de inserção em posto de trabalho de desempregados, norteadas para o estímulo à contratação e/ou iniciativas que visam o empreendedorismo através de projectos de investimento criadores do próprio emprego e/ou empresa.

Relativamente aos desempregados inscritos, perspectiva-se uma assistência na procura de emprego garantida pela aplicação das metodologias Guia e OrientaJovem.

Especialmente concebida para apoiar adultos, a metodologia Guia, permitirá orientar este público para a actualização, reciclagem e aperfeiçoamento profissional, partindo das competências adquiridas por via formal ou informal ou do desenvolvimento de projectos específicos de inserção ou de participação em acções de formação, tais como o recurso a medidas de promoção de emprego activas.

Relativamente aos jovens será utilizada a metodologia OrientaJovem procurando garantir uma resposta, sob a forma de medida activa de emprego, antes de perfazerem 6 meses de inscrição.

Relativamente à participação de adultos em experiências profissionais, promovidas através da sua integração em medidas activas de emprego entre 2000 e 2004, cerca de 3.974 beneficiaram destas medidas, dos quais 68% obtiveram emprego.

Os Clubes de Emprego, criados com o intuito de, em cooperação com o Instituto Regional de Emprego, apoiarem as pessoas nas diferentes fases do processo de transição para o emprego de jovens ou de reinserção no mercado de trabalho de adultos, através da realização de intervenções no domínio da orientação profissional, fornecimento de informação, apoio e acompanhamento de experiências no mercado de trabalho, contacto com as empresas e ajuda à procura de formação ou de emprego, funcionam como estruturas de apoio à orientação e à procura de emprego.

Neste momento existem 21 estruturas de apoio espalhadas por 9 dos 11 Concelhos da Região.

Também urge reforçar os esforços desenvolvidos, pelo Instituto Regional de Emprego, na inserção das pessoas mais desfavorecidas face ao mercado de trabalho, na tentativa de promover a participação numa sociedade com melhor qualidade e mais coesa, através dos projectos:

- **Vida e Trabalho:** reabilitação dos toxicodependentes em tratamento ou ex-toxicodependentes, através de uma participação em formação ou experiência em posto de trabalho, visando facilitar a sua futura integração na vida activa;
- **Empresas de Inserção:** vocacionado para a promoção da economia social enquanto instrumento criador de empresas que desenvolvem actividades não satisfeitas pelo normal funcionamento do mercado, possibilitando a criação de empregos para pessoas em situação de desfavorecimento face ao mercado de trabalho ou desempregados de longa duração, facultando-lhes acesso a

- acções de formação e/ou integração imediata em posto de trabalho;
- Projecto C.O.R.E.S., acrónimo de Cooperação Regional para a promoção da Economia Solidária, promovido pelas Regiões da Madeira, Açores e Canárias, e financiado pelo INTERREG III B, visa a criação de estruturas que promovam os serviços e produtos da economia solidária destas regiões, através do intercâmbio comercial dos bens produzidos.

Importa dar continuidade e definir novas políticas e boas práticas de combate à exclusão dos grupos mais vulneráveis e de erradicação da pobreza, nas quais os sistemas de protecção social e acção social contam com vários instrumentos de intervenção de forma a garantir a todos os cidadãos os direitos e recursos inerentes a uma existência com dignidade.

Quando abordamos a problemática da exclusão dos grupos mais vulneráveis e da erradicação da pobreza, importa ter presentes três grupos que, pelas suas características, são mais susceptíveis de serem alvo de comportamentos discriminatórios geradores de exclusão social, e que são os jovens, os idosos e as pessoas portadoras de deficiência.

Sendo que o carácter e o comportamento da pessoa adulta depende da qualidade da sua infância e do meio envolvente, ao verificarmos situações em que as crianças e os jovens são privados de um meio familiar normal, podem surgir comportamentos desviantes que privam estas pessoas de completarem os seus percursos educativos e formativos, necessários à sua formação como indivíduos e a uma integração plena na sociedade e na vida activa. A detecção e actuação precoce destas situações implicam a existência de recursos humanos especializados e de estruturas capazes de contribuírem para o seu desenvolvimento saudável. Face ao envelhecimento acentuado da população e ao aumento da esperança de vida, surgem cada vez mais idosos carenciados, não só a nível financeiro mas também a nível de um suporte familiar capaz de os manter como membros de um agregado familiar. É imperativo que as novas políticas sociais sejam promotoras de um envelhecimento saudável, que não só lhes garantam o recebimento de prestações pecuniárias que lhes permitam viver condignamente, como também se criem um conjunto de estruturas de apoio às famílias que permitam manter as pessoas idosas nas suas casas o mais tempo possível.

É ainda necessário acautelar que as pessoas com deficiência tenham, por natureza, políticas sociais que as protejam, mas que acima de tudo se permita a sua integração social no que diz respeito ao acesso ao emprego, em que as empresas assumem um papel solidário na resolução desta problemática, ao criarem condições iguais de acesso a todos os trabalhadores e ao facilitarem a integração no posto através da adaptação do local de trabalho. Torna-se assim, imprescindível a criação de mecanismos incentivadores à contratação de pessoas com deficiência por parte das empresas e ao desenvolvimento de práticas de sensibilização desta problemática.

Neste âmbito surgiu o Plano Regional de Acção para a Inclusão (PRAI). Trata-se de um instrumento de cariz regional que surge a partir do Plano Nacional de Acção para a Inclusão Social. Foi elaborado pelo

Centro de Segurança Social da Madeira em 2003 e com uma duração bienal. Este plano, no seu 1.º objectivo - “Promover a participação no emprego e acesso de todos aos recursos, aos direitos, aos bens e serviços”, definiu as seguintes prioridades:

- Prosseguir os programas específicos de emprego para grupos sociais mais desfavorecidos promovendo a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego;
- Lançar/dinamizar iniciativas no âmbito da economia social;
- Promover a qualificação, reconversão dos trabalhadores em idade activa;
- Criar vínculos de trabalho efectivo de pessoas portadoras de deficiência.

Um instrumento de protecção social utilizado pelo sistema de segurança social no combate à pobreza, com vista à equidade entre os cidadãos é a medida Rendimento Social de Inserção (RSI). Além de assegurar a subsistência do indivíduo e seu agregado familiar através de uma prestação pecuniária, prevê a definição de projectos de vida e de apoios adaptados à situação pessoal, que contribuem para a satisfação das suas necessidades essenciais e favorecem a progressiva inserção laboral, social e comunitária.

Em Junho de 2005 existiam 8.185 beneficiários do Rendimento Social de Inserção. Durante o ano de 2004 foram inseridos na vida activa 451 beneficiários e 237 participaram em acções de formação.

A atractividade do trabalho depende em larga escala dos mecanismos incentivadores do trabalho e mecanismos desincentivadores da inactividade e de saídas precoces do mercado de trabalho. Foram aprovadas pelo Governo da República alterações substanciais nos regimes da segurança social: no regime de protecção do desemprego, tendo em vista atenuar o desincentivo ao exercício de actividade profissional e reforçar a obrigação na procura voluntária de emprego e reduzir as recusas de ofertas de emprego ou de formação; a suspensão do regime de flexibilização da idade de acesso à pensão de reforma por antecipação a partir dos 55 anos; o aumento da idade da reforma associada a um número mínimo de anos de serviço dos funcionários públicos; na redução das taxas de contribuição mais baixas aplicáveis a algumas categorias profissionais de trabalhadores independentes.

Sendo que estas medidas são definidas a nível nacional, a Região Autónoma da Madeira acaba por aplicá-las directamente ou após as devidas adaptações à sua realidade. É de destacar, no entanto, como medida incentivadora do trabalho, a existência de taxas de IRS a níveis inferiores às taxas aplicadas em Portugal Continental.

→ Linhas de Intervenção

- Utilização das metodologias OrientaJovem e Guia de modo a identificar os problemas que impossibilitam a inserção no mercado de trabalho dos desempregados inscritos no Serviço Público de Emprego, apresentando soluções individualizadas e adequadas ao perfil dos mesmos;
- Utilização das medidas de emprego como ferramenta de apoio à inserção profissional dos desempregados, além do habitual

- ajustamento entre a oferta e a procura, privilegiando a criação de emprego por conta própria.
- Criação de uma medida de emprego que incentive e premeie os desempregados inscritos no Serviço Público de Emprego que consigam obter emprego pelos seus próprios meios;
- Promover a inserção profissional de pessoas em situação de desfavorecimento face ao mercado de trabalho, através do desenvolvimento da economia social, possibilitando-lhes o acesso a formação profissional e experiências profissionais em postos de trabalho, potenciando a sua empregabilidade;
- Promover acções de formação profissional para adultos desempregados;
- Desenvolver e implementar programas de pré-profissionalização e formação profissional a pessoas com deficiência, nomeadamente no âmbito do projecto tele-trabalho;
- Desenvolvimento de acções integradas no Madeira Digital que permitam o acesso à Sociedade de Informação, das pessoas portadoras de deficiência;
- Continuidade do desenvolvimento de projectos “Telerup” e “Alpiza 2000”, no âmbito do programa INTERREG III - B, que permitem criação de estruturas de apoio às pessoas portadoras de deficiência;
- Criar mecanismos incentivadores à contratação de pessoas com deficiência por parte das empresas e ao desenvolvimento de práticas de sensibilização desta problemática;
- Desenvolvimento de acções de formação profissional que abranjam grupos em risco de exclusão, desenvolvendo-lhes competências sociais e profissionais que lhes facilitem uma futura inclusão;
- Desenvolvimento de acções, de formação básica ou outras, que conduzam ao acesso de experiências em programas de emprego e de formação profissional de beneficiários do Rendimento Social de Inserção;
- Promover cursos de educação e formação de adultos para beneficiários do Rendimento Social de Inserção;
- Criação de uma medida activa de emprego específica para beneficiários do Rendimento Social de Inserção que visa proporcionar aos beneficiários do R.S.I. uma valorização profissional através de uma formação teórico-prática, em empresas ou entidades privadas sem fins lucrativos, que lhes facilite a sua integração ou reintegração no mercado de trabalho.
- Continuação do trabalho de desenvolvimento a nível de criação de mecanismos incentivadores do trabalho e desincentivadoras da inactividade.

→ Metas:

- Utilização da metodologia OrientaJovem, de modo a garantir uma resposta a, pelo menos, 70% dos jovens inscritos no Serviço Público de Emprego, sob a forma de medida de

- emprego, antes de perfazerem 6 meses de inscrição;
- Utilização da metodologia Guia, de modo a garantir uma resposta a, pelo menos, 70% dos adultos inscritos no Serviço Público de Emprego, sob a forma de medida de emprego, antes de perfazerem 12 meses de inscrição;
- Abranger anualmente, até 2010, pelo menos 25% dos desempregados de longa duração, inscritos no Serviço Público de Emprego, em medidas activas de emprego;
- Abranger em acções de formação 65 pessoas/ano portadoras de deficiência, e integrar no mercado de trabalho 60 destas;
- Garantir o acesso a programas de inserção a todos os beneficiários do Rendimento Social de Inserção que estejam em condições de neles participar;
- Abranger anualmente 30 adultos em cursos de educação e formação e 50 em cursos de formação para adultos desempregados;
- Abranger, anualmente 200, beneficiários do Rendimento Social de Inserção, mulheres com baixas qualificações escolares e profissionais, reclusos (exclusos) e ex-toxicodependentes em cursos de formação profissional para indivíduos com dificuldades de inserção.

→ Instrumentos:

- Metodologias OrientaJovem e Guia;
- Programas de Promoção de Emprego, nomeadamente: Apoio à Contratação, Programa Ocupacional de Desempregados, Formação Emprego, Programa Ocupacional de Trabalhadores Subsidiados, Apoio à Criação do Próprio Emprego, Criação do Próprio Emprego para Beneficiários das Prestações de Desemprego, Iniciativas Locais de Emprego, Vida e Trabalho e Empresas de Inserção;
- Majorações nas medidas activas de Emprego para pessoas com deficiência ou beneficiários do rendimento social de inserção;
- Medida de incentivo à auto-colocação de pessoas desempregadas inscritas no Instituto Regional de Emprego;
- Clubes de Emprego;
- Formação Profissional de Pessoas Portadoras de Deficiência e ou com necessidades educativas especiais;
- Integração Sócio-profissional de Pessoas Portadoras de Deficiência;
- Subsídios à adaptação de postos de trabalho e eliminação das barreiras arquitectónicas;
- Plano Regional de Acção para a Inclusão;
- Rendimento Social de Inserção;
- Programa para Beneficiários do Rendimento Social de Inserção;
- Programa de Desenvolvimento de Competências Básicas;
- Formação profissional de indivíduos com dificuldades de inserção;
- Cursos de Educação e Formação de Adultos;
- Formação profissional de adultos desempregados;

- Taxa de Imposto sobre pessoas singulares;
- Promoção da Acção Social.

ORIENTAÇÃO 20

Melhorar a resposta às necessidades do mercado de trabalho através da:

- *Modernização e reforço das instituições do mercado de trabalho, nomeadamente dos serviços de emprego, tendo também em vista assegurar uma maior transparência das oportunidades de emprego e de formação a nível nacional e europeu,*
- *Suprimir os obstáculos à mobilidade dos trabalhadores na Europa no âmbito dos Tratados,*
- *Antecipação das necessidades em matéria de competências, bem como das lacunas e dos bloqueios do mercado de trabalho,*
- *Gestão adequada da migração económica.*

Enquadramento

Os Serviços Regionais de Emprego assumem um papel importante no desenvolvimento e promoção do emprego pelas suas valências e/ou funções. Neste campo, a Região tem desenvolvido esforços no sentido dos SPE se adaptarem aos novos contextos que vão surgindo e encontrarem respostas para as situações de mais difícil inserção no mercado de trabalho.

Pretende-se modernizar e obter um Serviço de Emprego capaz de oferecer medidas preventivas e personalizadas e aumentar o nível de eficácia das políticas activas do mercado de trabalho o que implica uma actuação mais activa, junto dos utentes e dos empregadores.

A modernização passa, por um lado, pela melhoria da imagem dos serviços nomeadamente com o desenvolvimento, implementação e acompanhamento de campanhas de publicitárias na comunicação social visando dar a conhecer a um maior número de pessoas os serviços prestados e pela reanimação do Livre Serviço de Informação. Por outro lado, pela intensificação e diversificação das relações com as empresas, autarquias, e outras estruturas conhecendo e antecipando as necessidades de pessoal, criação de postos de trabalho e extinção de postos.

Esta modernização, além das mudanças organizacionais necessárias, obriga ao desenvolvimento e realização de campanhas publicitárias junto da comunicação social e do público-alvo - desempregados e empresas -, permitindo uma maior divulgação dos serviços prestados.

O objectivo a alcançar centra-se na aproximação e alargamento das relações junto do tecido empresarial, de modo a aumentar o recurso destes ao Instituto Regional de Emprego, enquanto organismo que garante a satisfação das necessidades de recrutamento.

Ainda na linha de modernização, a seguir pelos Serviços de Emprego da Região, estão contemplados o desenvolvimento e execução de projectos que envolvem a utilização das tecnologias de informação e a cooperação com diversos parceiros, nomeadamente:

- Criação de uma Unidade Móvel, com o objectivo de aproximar os serviços de emprego das populações mais afastadas através do atendimento itinerante;
- Elaboração de protocolos com as estruturas Clubes de Emprego, no sentido de criar uma rede que complemente e descentralize as

valências prestadas aos utentes por parte dos serviços de emprego, suportado pela criação de redes informáticas integradas e partilhadas a utilizar pelos parceiros;

- Projecto Portal Empreg@r - Desenvolvido em parceria com a DTIM - Associação Regional para o Desenvolvimento das Tecnologias de Informação da Madeira - e que visa possibilitar aos utentes das estruturas Clubes de Emprego (vide Orientação 19) o registo e o acesso, on-line, a ofertas de emprego e formativas, ao mesmo tempo que possibilita ao utilizador a entrega de candidaturas a emprego, que posteriormente será consultado pelos animadores daquelas estruturas para futuros ajustamentos entre a oferta e a procura de emprego;
- Disponibilização, on line, de ofertas e candidaturas a emprego, bem como informações sobre as medidas activas de emprego.

Com funções de informação, aconselhamento e colocação de candidatos a emprego através da Europa, a rede Eures facilita a mobilidade e a colocação de trabalhadores que podem aceder a ofertas de emprego em qualquer país. Desde que foi implantada na Região, em Maio de 2003, a Rede EURES (Serviço de Emprego Europeu) já colocou 129 candidatos em diversos países da União Europeia.

A Rede, ao melhorar as condições de livre circulação de trabalhadores contribui, não só para o desenvolvimento do mercado de emprego europeu, mas também para o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores que aderem, ao conhecerem as diferentes realidades e estruturas de trabalho noutros países.

Efectivamente, e a nível de candidatos com qualificação superior, verificou-se maior empregabilidade nos sectores da engenharia, informática, finanças, saúde e hotelaria.

A nível de ofertas de emprego disponibilizadas pela rede, para esta Região, estas são sobretudo efectuadas por empresas multinacionais com sede no Centro Internacional de Negócios da Madeira. Até final de Setembro, foram abertas várias ofertas num total de 40 postos de trabalho, a candidatos detentores de qualificações académicas e competências linguísticas de nível superior.

E porque esta mobilidade geográfica e a circulação de trabalhadores são uma realidade a nível europeu, estes fluxos de imigração devem ser geridos correctamente de modo a não provocar estrangulamentos a nível do emprego das populações residentes de cada país.

Constatamos assim que a Região, durante longos anos apontada como uma zona emigratória passou nos últimos tempos a ser uma zona imigratória. De acordo com dados do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, a Região tem entre 5 mil e 6 mil cidadãos estrangeiros sendo que 1600 são da União Europeia. De acordo com o inquérito às necessidades de mão-de-obra nas empresas da Região para o ano de 2004, na sequência da publicação do Decreto-Lei n.º 34/2003 de 25 de Fevereiro, que regulamenta as condições de entrada de estrangeiros, os dados apontavam que, para o ano de 2004, as necessidades

de recrutamento seriam na ordem dos 1548 efectivos, sendo que, de entre os empresários inquiridos, havia uma estimativa para que 17% (263 postos de trabalho) dessas vagas fossem preenchidas com recurso a imigrantes extra-comunitários.

A Região Autónoma da Madeira, desenvolverá, neste problemática, esforços no sentido do acolhimento e fornecimento de todas as condições para uma plena integração profissional, fazendo por cumprir as directrizes europeias e as recomendações do Conselho Europeu nesta matéria.

Amelhoria na articulação entre a formação profissional e as necessidades do mercado de trabalho faz-se através do conhecimento das áreas de actividade e de profissões que registem escassez de mão-de-obra, nomeadamente através de estudos sobre as necessidades de formação profissional nas empresas, estudos de avaliação escolar e profissional.

Estão previstas para 2005 e 2006 as seguintes análises: Acompanhamento/Avaliação das Acções de Formação promovidas pela Direcção Regional de Formação Profissional em 2004, Inquérito à Execução das Acções de Formação Profissional - 2004, Inquérito de Observação dos Percursos de Inserção dos Ex-formandos de Cursos Qualificantes terminados em 2000, Inquérito às Necessidades de Qualificação das Micro Empresas da Região Autónoma da Madeira 2006-2008, Estudo de Casos de Inserção de Jovens, Acompanhamento/Avaliação das Acções de Formação promovidas pela Direcção Regional de Formação Profissional em 2005, Inquérito à Execução das Acções de Formação Profissional - 2005, Inquérito de Observação dos Percursos de Inserção dos Ex-formandos de Cursos Qualificantes terminados em 2001.

Da avaliação e resultados obtidos destes inquéritos espera-se adequar o sistema educativo e formativo às novas necessidades que o mercado de trabalho tem vindo a apresentar, de modo a que os quadros de pessoal das empresas tenham as habilitações/competências necessárias à dinamização da economia.

→ Linhas de Intervenção:

- Melhorar o grau de aproximação do Instituto Regional de Emprego (IRE) aos utentes e às entidades, promovendo um atendimento e resolução dos problemas de forma adequada às expectativas dos mesmos;
- Melhorar o grau de satisfação dos utentes e entidades empregadoras em relação aos serviços prestados pelo IRE;
- Elaboração de um diploma de enquadramento da Política de Emprego Regional nas medidas activas de emprego com vista à sua eficiência e eficácia;
- Melhoria dos procedimentos e circuitos de gestão das medidas activas de emprego, tendo em vista a sua adequação às diferentes medidas e públicos alvo;
- Criação de um centro móvel para apoio às populações na resolução dos problemas de emprego;
- Estreitamento na articulação entre o Instituto Regional de Emprego e os Clubes de Emprego de forma a complementar o trabalho daquele e promover a sua descentralização;
- Colaboração e apoio no Lançamento do Portal Empreg@r que permite ligar em rede os Clubes de Emprego, o IRE e os utentes;
- Estimular e apoiar a mobilidade geográfica e

profissional através da intensificação da divulgação da Rede Europeia de Serviços de Emprego, de modo a promover a mobilidade de trabalhadores no Espaço Económico Europeu;

- Disponibilizar a todos os cidadãos e às empresas uma informação sobre formação e emprego através do uso das novas tecnologias;
- Disponibilizar, através do site do Instituto de Emprego da Região, informação sobre candidaturas e ofertas de emprego;
- Correcta gestão da imigração ajustando-a às necessidades de mão-de-obra;
- Dinamizar o Livre Serviço de Informação;
- Melhorar a articulação entre a formação profissional e as necessidades do mercado de trabalho através do lançamento de vários inquéritos no domínio da formação profissional de forma a adequar o sistema educativo e formativo às novas necessidades do mercado de trabalho.

→Instrumentos:

- Serviços disponíveis no site da Internet do IRE, nomeadamente informação sobre oportunidades de emprego;
- Inquéritos à satisfação dos utentes;
- Acompanhamento e avaliação das Medidas Activas de Emprego;
- Base de dados EURES;
- Livre Serviço de Informação;
- Empreg@r;
- Clubes de Emprego (articulação);
- Centro Móvel;
- Sistemas Estatísticos de Monitorização da Formação Profissional, nos seus vários momentos: necessidades, execução e impacto, assim como, avaliação da inserção profissional dos formandos.

4.3 - PRIORIDADE II: MELHORAR A ADAPTABILIDADE DOS TRABALHADORES E DAS EMPRESAS E A FLEXIBILIDADE DOS MERCADOS DE TRABALHO

ORIENTAÇÃO 21

Promover a flexibilidade em conjugação com a segurança do emprego e reduzir a segmentação do mercado de trabalho, tendo devidamente em conta o papel dos parceiros sociais, através:

- *Da adaptação da legislação laboral, revendo, sempre que necessário, as diferentes cláusulas contratuais e as relativas ao horário de trabalho*
- *Do tratamento da questão do trabalho não declarado,*
- *Duma melhor antecipação e gestão positiva da mudança, nomeadamente da reestruturação económica, em especial as alterações ligadas à abertura do comércio, de forma a minimizar os seus custos sociais e a facilitar a adaptação,*
- *Da promoção e divulgação de formas inovadoras e adaptáveis de organização do trabalho, tendo em vista melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho, incluindo a saúde e a segurança,*
- *Do apoio às transições do estatuto profissional, incluindo a formação, a actividade por conta própria, a criação de empresas e a mobilidade geográfica.*

Enquadramento

De acordo com os Quadros de Pessoal 2002, os trabalhadores por conta de outrem (TCO) ascendiam a 58.603, representando 93% do volume de emprego declarado. Do total destes trabalhadores 2,6% (1524 trabalhadores) exerciam a sua actividade a tempo parcial.

Alegislação em vigor na Região, em especial na área do trabalho, é de âmbito nacional, sem detrimento das competências consagradas no Estatuto Político - Administrativo da Região Autónoma da Madeira.

Em matéria de convenções colectivas, a Região Autónoma da Madeira tem competência para a emissão de Regulamentos de Extensão, com âmbito limitado ao respectivo território, de Convenções Colectivas de Trabalho de âmbito geográfico nacional e regional.

A adaptação à Região do Código do Trabalho, atendendo às competências próprias e às particularidades regionais contemplou, entre outras, a admissibilidade da emissão de regulamentos de extensão, de regulamentos de condições mínimas e acréscimo à retribuição mínima.

No programa de governo aprovado, para o 2005-2008, está prevista a continuidade do desenvolvimento de acções que permitam orientar a política laboral e a criação de um Serviço Regional de Conciliação e Arbitragem do Trabalho, de composição tripartida, para resolução dos conflitos individuais.

Em termos de Higiene e Segurança no Trabalho a actuação está voltada para a prevenção, e dentro deste âmbito a informação surge como aspecto primordial. A questão da segurança no trabalho tem merecido cuidado especial por parte da Direcção Regional do Trabalho. A consolidação da cultura de segurança nos diferentes sectores de actividade da Região permite deter, em termos de sinistralidade laboral, indicadores mais favoráveis e menos gravosos que a nível nacional.

No que concerne às boas práticas na área da Higiene e Segurança no Trabalho, no decurso de 2004, foram realizadas acções de sensibilização sobre a importância das empresas/serviços adaptarem as suas organizações à actual conjuntura económica e quais os meios que podem aceder, abrangendo cerca de 400 trabalhadores e 200 empresas/serviços e 40 professores de várias escolas.

No âmbito de acções inspectivas no que concerne à matéria da Higiene e Segurança no trabalho, a Inspeção Regional do Trabalho promoveu 3.010 acções.

Embora a Região apresente indicadores favoráveis em relação à sinistralidade laboral, este cenário deve ser um estímulo para continuar a desenvolver e implementar medidas, quer no plano formativo quer no plano informativo, que melhorem as condições de saúde, segurança e higiene nos locais de trabalho, actuando de maneira preventiva e pró-activa bem como o reforço da acção fiscalizadora e sancionatória.

No que se refere ao trabalho não declarado, os serviços da Inspeção Regional do Trabalho, realizaram, em 2004, um total de 12.016 acções de fiscalização a empresas e estabelecimentos comerciais e industriais, sendo certo que 5.214 dessas acções inspectivas incidiu sobre o cumprimento das obrigações salariais e outras prestações pecuniárias as quais estão associadas as de averiguação de categorias profissionais e respectivo enquadramento salarial.

De igual modo, o Centro de Segurança Social da Madeira, através da fiscalização dos seus contribuintes, consegue detectar casos de trabalho

não declarado. No ano de 2004, foram efectuadas 388 inspecções, e detectados 197 casos de trabalho não declarado, tendo sido regularizados.

No âmbito das medidas activas de emprego e tendo em conta a inovação organizacional será lançada em 2006, uma medida de incentivos à conversão de contratos a termo em contratos sem termo como forma de tornar os contratos de trabalho sem termo mais atractivos para os empregadores.

A instauração de um enquadramento económico propício ao crescimento de empresas dinâmicas é essencial no que respeita à criação de postos de trabalho.

O desenvolvimento empresarial tem sido apoiado por um conjunto de medidas que permitem a melhoria da competitividade e por medidas activas de emprego que visam a criação de pequenas iniciativas empresariais.

No âmbito das medidas activas de emprego existe um conjunto de programas que permitem potenciar o desenvolvimento local do emprego e das iniciativas empresariais, estimulando os desempregados a criarem o seu próprio emprego.

Este conjunto de medidas, desenvolvidas pelo Instituto Regional de Emprego - Iniciativas Locais de Emprego, Apoio à Criação do Próprio Emprego e Criação do Próprio Emprego - possibilitou, nestes últimos 2 anos, a criação de 95 postos de trabalho.

Do grupo acima indicado convém destacar a adesão que o programa de emprego Iniciativas Locais de Emprego tem vindo a ter. Trata-se de um instrumento que concorre para o desenvolvimento local e regional uma vez que cria pequenas unidades empresariais prefigurando-se, aliás, como um instrumento promotor do desenvolvimento económico e da criação de emprego.

Não obstante os efeitos positivos destas medidas activas de emprego, também existem alguns problemas derivados do facto destes programas serem dirigidos a promotores desempregados, faltando-lhes, por vezes, iniciativa empresarial e actualização profissional.

Assim, e tendo em conta este aspecto, paralelamente à concessão de apoios financeiros no âmbito das medidas de emprego está prevista a continuidade de acções de formação profissional em gestão, visando apoiar a gestão e o processo de consolidação das empresas emergentes resultantes dos programas de apoio "Iniciativas Locais de Emprego", "Criação do Próprio Emprego" e "Apoio à Criação do Próprio Emprego" de forma a desenvolver as suas capacidades e favorecer a aquisição de competências técnicas e comportamentos que permitam o bom desempenho das suas funções de empreendedores.

Este ano foi possível lançar a primeira Acção de Formação em Gestão na qual participaram 12 desempregados. Prevê-se, a partir de 2006, abranger anualmente 20 desempregados, potenciais criadores de empresas.

No âmbito da actuação do Instituto Regional de Emprego está prevista ainda a criação, até final de 2006, do Gabinete de Apoio ao Empreendedorismo com funções, entre outras, de coordenação da Formação em Gestão visando potenciar a formação de base dos futuros empreendedores; o reforço da capacidade de gestão e realização das entidades apoiadas através de uma componente de formação adaptada à medida das suas necessidades;

consultoria e aconselhamento para a criação /consolidação de empresas.

Outro dos incentivos que irá contribuir para a consolidação da economia regional, é o concedido pelo Sistema de Incentivos a Pequenos Projectos Empresariais (SIPPE), que visa o reforço da capacidade técnica e tecnológica e da modernização das estruturas físicas, através da criação de micro ou pequenas empresas, visando a melhoria da sua competitividade e produtividade. Até Junho de 2005 foram aprovados, 702 projectos que possibilitaram a criação de 562 postos de trabalho.

Para o reforço da competitividade da estrutura económica regional e da eficiência empresarial está prevista, como uma das vias alternativas de financiamento de projectos de investimento, a implementação da Capital de Risco. - “ Madeira Capital”. O fundo de capital de risco tem como objectivo principal o reforço dos capitais próprios das empresas com elevado potencial de expansão, num determinado período de tempo, e de acordo com a situação específica de cada empresa, prestar apoio ao nível da gestão do negócio e da própria empresa.

O Fundo de Garantia Mútuo é uma forma de financiamento alternativa dos projectos empresariais de Pequenas e Médias Empresas (PME), de forma a ressegurar o risco assumido pelas sociedades de investidores institucionais, na aquisição de títulos representativos de direitos de crédito sobre essas empresas.

No âmbito da simplificação e redução dos encargos administrativos com a criação de novas empresas, temos o Centro de Formalidades e Empresas, com um modelo de funcionamento idêntico ao dos congéneres a nível nacional, numa lógica de proximidade e de descentralização dos serviços de atendimento ao público e de apoio ao sector empresarial. Desde a sua abertura, em Abril de 2004, e até final de Agosto do corrente ano, foram registadas 621 empresas, cujo tempo médio de constituição ronda os 10 dias.

De referir ainda o papel do Centro de Empresas e Inovação da Madeira (CEIM) no apoio à concretização e transposição, para o tecido empresarial das empresas, das pesquisas e desenvolvimentos efectuadas por diversos organismos.

Com o objectivo de minimizar o esforço para a obtenção do capital necessário ao arranque de projectos, orientados para a componente inovação que se traduzam na criação/modernização de pequenas e médias empresas regionais, está em curso o programa Prémio Madeira de Inovação Empresarial.

No âmbito dos apoios à criação e desenvolvimento de projectos inovadores, são de destacar os projectos abaixo indicados:

- Os GAPI - Gabinetes de Apoio à Promoção da Propriedade Industrial Madeira, resultam da segunda fase de uma candidatura submetida ao POE pelo INPI - Instituto Nacional de Propriedade Industrial e de uma parceria estabelecida entre o MT - Madeira Tecnópolo, S.A e o CEIM - Centro de Empresas e Inovação da Madeira, Lda.

Os GAPI's são pequenas estruturas vocacionadas para a prestação de

informações e dinamização de acções de promoção da propriedade industrial.

- O projecto INTRACK visa promover uma política regional comum que sustente uma economia do conhecimento e que garanta o apoio dos agentes de mercado e das autoridades locais, das Regiões de Canárias, Madeira, Creta e Sicília.
- Projecto B@N traduzido na execução de um Portal, dividido em três plataformas - telemática, empresarial e de formação - destina-se a apoiar a Inovação e o Desenvolvimento Tecnológico do tecido empresarial, com o objectivo de potenciar e aglutinar as actividades e serviços de I+D+I+E (Investigação, Desenvolvimento, Inovação e Empreendedorismo) das regiões dos Açores, Madeira e Canárias.

Quanto à taxa de imposto sobre o rendimento das pessoas colectivas (IRC), o instrumento permite, através de reduções, promover as vantagens competitivas para as empresas sedeadas na Região e por outro lado fomentar a criação de novas empresas e por conseguinte contribuir para a criação de novos empregos.

O objectivo é a manutenção da taxa aplicada à Região em níveis inferiores à taxa praticada no Continente, actualmente com um diferencial de 10%. Sendo a carga fiscal menos pesada, pretende-se igualmente atrair empresas para a Região e estimular o investimento, promovendo a modernização e diversificação empresarial, como meio de aumentar a produtividade e a competitividade das empresas. Ainda no âmbito da diversificação das actividades económicas e da criação de emprego é de salientar a atribuição de incentivos fiscais ao investimento para a dinamização da actividade económica (Crédito fiscal de imposto, isenção do Imposto Municipal sobre Transmissões onerosas de imóveis (IMT), do Imposto Municipal sobre Imóveis (IMI) e do imposto de selo), os quais contemplam majorações para determinadas localizações e actividades específicas.

→ Linhas de Intervenção:

- Combate às situações de trabalho não declarado, através da acção fiscalizadora da Inspeção Regional do Trabalho e do Centro de Segurança Social da Madeira;
- Sensibilização, através de sessões de informação, às empresas e aos trabalhadores, sobre a importância de adaptarem as suas organizações à actual conjuntura económica e quais os meios a que podem aceder, de forma a serem atingidos estes objectivos;
- Desenvolvimento de acções, em parceria com outras instituições, no âmbito da higiene e segurança no trabalho;
- Manter actividade inspectiva, com particular intensidade nos sectores mais gravemente afectados pela sinistralidade laboral;
- Criação de um Serviço Regional de Conciliação e Arbitragem do Trabalho, de composição tripartida, para resolução de conflitos individuais;
- Estímulo ao desenvolvimento de competências para o empreendedorismo, como forma de aumentar a competitividade

- empresarial e contribuir para a criação de novas empresas e empregos;
- Contribuição para a criação de emprego apoiando iniciativas que conduzam a criação líquida de postos de trabalho de pessoas desempregadas;
- Apoio e incentivo a iniciativas empresariais que tenham em vista o aumento da produtividade e da competitividade;
- Relançamento do Prémio Madeira de Inovação Empresarial;
- Alargamento das formas de financiamento das empresas através da participação na constituição de fundos de capital de risco e da constituição e reforço de mecanismos de garantia, através do Madeira Capital e Fundo de Garantia;
- Apoio e incentivo à conversão de contratos a termo certo em contratos sem termo através da criação de uma medida activa de emprego;
- Criação, pelo Instituto de Emprego, até final de 2006, do Gabinete de Apoio ao Empreendedorismo com funções de coordenação, de formação, consultoria e aconselhamento dos desempregados que queiram criar a sua própria empresa ou de empresas já apoiadas através das medidas activas de emprego.

→ Metas:

- Reduzir progressivamente a taxa de incidência de acidentes profissionais e doenças face aos anos anteriores;
- Reduzir a incidência do trabalho não declarado;
- Criação do Serviço Regional de Conciliação e Arbitragem no Trabalho;
- Manutenção da taxa do imposto sobre o rendimento das pessoas colectivas em níveis que fomentem a criação de emprego;
- Abranger 210 postos de trabalho nas iniciativas locais de emprego, criação do próprio emprego e apoio à criação do próprio emprego por subsidiados, até 2008;
- Abranger 72 pessoas no âmbito da formação em Gestão para potenciais criadores de empresas;
- Criação anual de 3 empresas inovadoras no âmbito do programa Prémio Madeira de Inovação Empresarial;
- Constituição de espaços delimitados e de infra-estruturas (parques empresariais) de forma a facilitar a instalação de unidades industriais e empresariais;
- Reduzir progressivamente o tempo médio de constituição de sociedades (estima-se menos um dia em 2005);
- Criar 200 empresas e manter/criar cerca de 3000 postos de trabalho nos Parques Empresariais.

→ Instrumentos:

- Acções de actividade inspectiva de forma a combater o trabalho não declarado e trabalho ilegal;
- Acções de informação e sensibilização e campanhas de prevenção em Higiene e Segurança no Trabalho;

- Formação em higiene e segurança no trabalho em todas as medidas de emprego com componente de formação;
- Acções de sensibilização e consolidação de cultura de prevenção;
- Serviço Regional de Conciliação e Arbitragem do Trabalho;
- Iniciativas Locais de Emprego (ILE);
- Apoio à Criação do Próprio Emprego (ACPE);
- Criação do Próprio Emprego (CPE);
- Cursos de Formação em Gestão;
- Programa de apoio a conversão de contratos a termo em contratos sem termo;
- Sistema de Incentivos a Pequenos Projectos Empresariais (SIPPE);
- Capital de Risco;
- Parques Empresariais;
- Taxa de Imposto Sobre Rendimentos Colectivos (IRC);
- Incentivos Fiscais ao Investimento;
- Agência de Garantia Mútua;
- Prémio Madeira de Inovação;
- Centro de Formalidades;
- Gabinete de apoio ao empreendedorismo.

ORIENTAÇÃO 22

Garantir a evolução dos custos do factor trabalho e mecanismos de fixação dos salários favoráveis ao emprego através:

- *Do incentivo aos parceiros sociais para, no âmbito das suas áreas de responsabilidades, fixarem o quadro adequado para os mecanismos de negociação salarial, de modo a reflectir os desafios da produtividade e do mercado de trabalho a todos os níveis importantes e evitar diferenças de salários entre homens e mulheres,*
- *Da revisão do impacto sobre o emprego do nível dos custos não salariais do factor trabalho e, sempre que possível, ajustar a sua estrutura e o seu nível, tendo especialmente em vista reduzir a carga fiscal das pessoas que auferem remunerações baixas.*

Enquadramento

À semelhança do que se verifica com a restante legislação laboral, os diplomas aplicados em matéria de associações de classe, negociações colectivas e representação dos trabalhadores na empresa, são os de âmbito nacional, embora possam existir algumas especificidades nos procedimentos administrativos da aplicação da referida legislação.

A Região tem competência para intervir nos processos de negociação colectiva, em termos idênticos aos dos serviços do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, cabendo-lhe ainda a faculdade de regulamentação, por via administrativa, das condições de trabalho.

Os principais sectores da vida económica regional - hotelaria, construção civil, comércio e serviços, transportes, etc. - possuem associações regionais que negociam os seus contratos colectivos de trabalho no âmbito regional e intervêm como interlocutores sociais nos diversos aspectos das relações laborais.

São 38 os contratos colectivos especificamente regionais, que representam cerca de 35% do total dos instrumentos aplicados na Região, abrangendo aproximadamente 87% dos trabalhadores que, desta forma têm a sua situação regularizada através da contratação colectiva.

Em matéria de remunerações de trabalho, encontram-se em vigor na Madeira, remunerações mínimas mensais superiores em 2 % às previstas em termos nacionais. Acresce que o rendimento médio dos trabalhadores da Região Autónoma da Madeira, cifra-se em cerca de 98% do ganho médio nacional, sendo superior a 17 dos 19 distritos do país.

Os encargos sociais afectam o custo do trabalho e, por sua vez, podem ser decisivos na determinação da competitividade da economia. A redução dos encargos sociais contribuirá para estimular e gerar mais empregos.

As isenções de contribuições para a segurança social por parte das entidades empregadoras desde que contratem jovens a procura do primeiro emprego, desempregados de longa duração e pessoas portadoras de deficiência permitem já criar emprego nos grupos sociais com maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho.

A RAM aplicará e adaptará a legislação produzida a nível nacional no âmbito da legislação laboral e do sistema de protecção social que contribua para tornar o trabalho atractivo e compensador e favoreça os que têm mais baixos rendimentos.

→ Linhas de Intervenção:

- Fomento e apoio na contratação colectiva de trabalho regional sempre que tal for necessário;
- Prossecução de uma política de aumentos salariais que permitam ganhos reais;
- Manutenção de uma política de acréscimos ao salário mínimo nacional;
- Estímulo à criação de condições de estabilidade e concertação social que contribuam para o aumento da produtividade do trabalho e competitividade das empresas;
- Aplicação de incentivos fiscais sempre que estes possam ter um efeito de discriminação positiva sobre as populações com mais baixos rendimentos;
- Aplicação e adaptação da legislação produzida a nível nacional no âmbito da legislação laboral e do sistema de protecção social que contribuam para tornar o trabalho atractivo e compensador e favoreçam os que têm mais baixos rendimentos.

→ Instrumentos:

- Negociação colectiva;
- Isenções no pagamento da taxa social única por parte das entidades empregadoras, caso contratem jovens à procura do 1.º emprego, desempregados de longa duração e pessoas deficientes.

4.4 - PRIORIDADE III: AUMENTAR O INVESTIMENTO EM CAPITAL HUMANO, MELHORANDO A EDUCAÇÃO E AS COMPETÊNCIAS

ORIENTAÇÃO 23

Alargar e aumentar o investimento em capital humano através:

- *De políticas inclusivas e de acções em matéria de educação e formação que facilitem o acesso ao ensino profissional básico, ao ensino superior, nomeadamente através de estágios e da formação em espírito empresarial,*
- *De uma redução significativa do número de casos de abandono precoce da escolaridade,*
- *Da elaboração de estratégias eficientes de aprendizagem ao longo da vida abertas a todos nas escolas, empresas, autoridades públicas e lares, em conformidade com os acordos europeus, incluindo incentivos adequados e mecanismos de partilha de custos, tendo em vista melhorar a participação na formação contínua e no local de trabalho ao longo da vida, em especial no que respeita aos trabalhadores menos qualificados e aos trabalhadores mais velhos.*

ORIENTAÇÃO 24

Adaptar os sistemas de educação e formação por forma a poderem responder às novas exigências em matéria de competências, através:

- *Do aumento e da garantia da capacidade de atracção, da abertura e das normas de qualidade da educação e de formação, do alargamento da oferta de oportunidades de educação e de formação e da garantia de vias curriculares flexíveis e do aumento da mobilidade para estudantes e formandos,*
- *Da facilidade e diversificação do acesso de todos à educação à formação e ao conhecimento através da organização do tempo de trabalho, dos serviços de apoio à família, da orientação profissional e, se adequado, de novas formas de partilha de custos,*
- *Da resposta a novas necessidades ocupacionais, competências essenciais e futuros requisitos em matéria de competências, melhorando a definição e a transparência das qualificações, o seu reconhecimento efectivo e a validação da aprendizagem não oficial e informal.*

Enquadramento

A constante evolução tecnológica, mais precisamente ao nível das tecnologias de informação e comunicação, altera os sistemas de produção, da concorrência e competitividade e organização das empresas traduzindo-se em alterações nas exigências colocadas aos trabalhadores ao nível da flexibilização e adaptabilidade.

Assim é da responsabilidade de todos - empresa, instituições, estado e trabalhadores - criar recursos humanos qualificados, mediante a criação de mecanismos de formação contínua ao longo das carreiras profissionais dos trabalhadores, através da melhoria da formação de base e /ou da reconversão profissional de empregados e de desempregados apropriadas às actividades prestadas ou a prestar.

Esta renovação do conhecimento deverá ser transversal a todo o período de vida dos indivíduos,

ou seja, deverá ser uma aprendizagem que vai do ensino pré-escolar até à pós-reforma e abrange qualquer tipo de educação (formal e informal).

Na Região, e de acordo com dados de Setembro de 2005, existem cerca de 9.494 crianças dos 3 aos 5 anos, das quais 7.967 crianças frequentam estruturas de pré-escolar. Estas estruturas são um passo importante no desenvolvimento de competências sociais, facilitando interacção social nas suas vidas adultas e cultivando, desde cedo, o gosto pelo querer aprender mais.

Também as ETI - Escolas a Tempo Inteiro, a funcionar na Região desde há 11 anos, com uma taxa de cobertura de 89% dos alunos que frequentam as escolas do 1.º ciclo do ensino básico (crianças entre os 6 e 10 anos) desempenham um papel cultivador do interesse pelo saber ao incluir uma componente de Actividades de Enriquecimento Curricular - em Inglês, informática, educação e expressão musical e dramática, educação e expressão física e motora, expressão plástica, estudo e a biblioteca - incluídas nas fórmulas educativas.

Importa assim edificar atitudes positivas face à aprendizagem desde os primeiros anos de vida, as quais devem ser promovidas pelas suas famílias e pelo sistema educativo.

Neste sentido, a Região encontra-se a desenvolver um projecto piloto, denominado CEL - Cooperar, Empreender e Liderar e que assenta nos princípios da inovação, liderança e empreendedorismo. É o produto de uma parceria entre a Secretaria Regional da Educação e a Associação dos Jovens Empresários Madeirenses, através do Programa INTERREG III B, com vista à construção de um novo modelo de ensino aprendizagem, baseado numa metodologia inovadora de desenvolvimento de projectos de investimento muito próximos de realidade empresarial e que apelam ao espírito criativo e empreendedor.

O objecto deste modelo infra-estruturante é de criar nos jovens estudantes as características do empreendedor: espírito de iniciativa, criatividade, assunção de riscos, capacidade de liderança e auto-estima. Os jovens abrangidos por esta interacção, pertencentes a escolas do 2.º e 3.º ciclo, poderão ver as competências adquiridas potenciadas ao longo da sua vida, face a estímulos apropriados por parte da família, escola e sociedade.

Apesar da crescente massificação no acesso às estruturas educativas a que se tem vindo a assistir nestas últimas décadas, a sua frequência não é sinónimo de sucesso escolar, verificando-se casos de abandono escolar antes da obtenção do diploma de escolaridade obrigatória.

Este ano, foram definidas novas políticas no combate ao insucesso e à saída escolar precoce, com a criação do diploma de Educação/Formação, o qual vem substituir com vantagem os currículos alternativos - permitiam o cumprimento da escolaridade básica obrigatória, além de atribuir uma qualificação profissional - e o 13.º ano profissionalizante - permitia aos jovens detentores de um curso do ensino secundário (via ensino), a obtenção de uma qualificação profissional de nível III -, os quais funcionarão apenas até final de 2005. Os Cursos de Educação e Formação surgem como percursos alternativos para jovens em risco de abandono e insucesso escolar, com idade igual ou

superior a 15 anos e desde que tenham duas ou mais retenções, ao proporcionarem uma certificação profissional de nível 1,2 e 3 e, em simultâneo, conferirem uma certificação escolar equivalente ao 6.º, 9.º e 12.º ano de escolaridade, possibilitando, também, o acesso ao ensino superior.

Um outro mecanismo que as escolas terão ao seu dispor para combater o insucesso e o absentismo é uma ferramenta informática na Plataforma PLACE (plataforma da comunidade educativa), que abrange todas as crianças e alunos da RAM dos estabelecimentos de ensino públicos e privados. Este registo permitirá a cada escola verificar se todos os alunos matriculados no ano anterior estão matriculados naquela ou noutra escola no ano lectivo seguinte. A detecção destes casos permite uma abordagem e actuação junto dos jovens de modo a recuperá-los para o sistema educativo-formativo.

Também foi implementado um projecto inovador que permitirá aos pais ou educadores o acesso em tempo real aos serviços prestados pelas escolas e às informações sobre os educandos, através do acesso à Internet. De entre os serviços que podem ser acedidos, encontram-se o registo de faltas e avaliação dos alunos, matrículas, processos de inscrição e transferências, processos de acção social e apoios a alunos carenciados e envio de informações aos pais.

Com o objectivo de promover estratégias eficientes de aprendizagem ao longo da vida, em especial no que respeita aos trabalhadores menos qualificados e aos trabalhadores mais velhos e providenciar o alargamento da oferta de oportunidades de educação/formação interessa reduzir a taxa de analfabetismo da Região, que se estima que seja na ordem dos 12,7%.

De acordo com os Censos 2001, cerca de 27 mil madeirenses com mais de 10 anos são analfabetos, sendo que destes 11.537 têm mais de 70 anos, 7.432 têm entre 60 a 70 anos, 2.239 entre 50 a 60 anos, 1.341 entre 40 e 50 anos e 1.231 entre 30 a 40 anos, 552 entre os 20 e 30 anos e 163 entre os 10 e 20 anos.

O processo de alfabetização de adultos funciona através do Ensino Recorrente, a funcionar em 40 escolas espalhadas pela Região e que vão abranger 743 alunos. Este ano lectivo 2005/2006 estão disponíveis 80 cursos, sendo que 63 destes são para o 1.º ciclo e destinam-se a pessoas com mais de 50 anos de idade, que é onde se situa mais de 80% da população madeirense que não sabe ler nem escrever.

Ainda na perspectiva do aumento do nível de qualificações das pessoas, através do reconhecimento efectivo e validação da aprendizagem não oficial e informal, foi criado o Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências que permite a todas as pessoas com mais de 18 anos e sem a escolaridade mínima, através de um reconhecimento e certificação das competências e conhecimentos adquiridos nos seus percursos pessoais e profissionais, obterem uma equivalência à escolaridade mínima, em função de uma avaliação prévia desses conhecimentos. Este ano serão emitidos os primeiros 30 certificados de equivalências de 9.º ano por reconhecimento de competências dos avaliados, a pessoas sem a formação escolar completa.

Importa também apoiar o desenvolvimento de projectos educacionais nas áreas das tecnologias da informação e comunicação (TIC), como instrumentos facilitadores da adaptabilidade face às mudanças tecnológicas, incentivando a rentabilização

na utilização destas ferramentas, pelo que se encontram em fase de implementação os seguintes projectos:

- Lançamento do UmTIC, novo projecto de apoio às TIC no 1.º Ciclo, projecto para todas as escolas a tempo inteiro da RAM.
- Operacionalização do projecto “Estou na Escola”, promovido com o apoio do Programa Madeira Digital e no âmbito do projecto escola virtual front-office. Este projecto visa proporcionar o acesso e acompanhamento de actividades escolares, pelos alunos que estão temporariamente fora do sistema educativo. O projecto inclui a preparação de uma equipa multidisciplinar de apoio e a entrada em funcionamento de um observatório, que irá recolher e manter os registos dos alunos a integrar no sistema.
- Lançamento de um projecto para o 2.º, 3.º ciclos e Secundário a nível das Tecnologias da Informação e Comunicação Educativas (TICE)

Neste projecto inclui-se o estímulo à produção de conteúdos pedagógicos digitais por alunos e professores das Escolas da RAM., a utilização e exploração de ferramentas informáticas entre outras acções a desenvolver ao longo do ano lectivo, a continuidade da iniciativa Linux na Educação, realização de concursos e outros eventos.

- Lançamento da incubadora de projectos com TIC's na qual se inclui um gestor on-line de projectos a utilizar por alunos e professores envolvidos nos projectos. A incubadora prestará apoio em termos de consultoria e acompanhamento de projectos, através dos técnicos do Centro de Inovação, no âmbito do Educ@tic, programa de desenvolvimento das TICE da Direcção Regional de Educação.

→ *Linhas de Intervenção:*

- Generalizar o acesso à educação escolar e à formação profissional de modo a elevar os níveis de qualificação da população, procurando ajustar a oferta educativa/formativa às exigências de um mercado competitivo e facilitando o seu acesso ao mercado de trabalho;
- Desenvolvimento de componentes regionais de currículo no Ensino Básico;
- Reforçar a valorização formativa dos docentes dos vários níveis de ensino;
- Promover a formação profissional contínua dos activos procurando adaptá-los às novas formas de organização do trabalho e às exigências decorrentes da sociedade de informação, contribuindo para a sua permanência no mercado de trabalho;
- Dinamização do Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competência (CRVCC), nomeadamente das competências adquiridas por via não formal ou informal;
- Combater o insucesso e a saída escolar precoce, desenvolvendo soluções educativas atractivas aos jovens, abrangendo a Educação Pré-Escolar, a Escola a Tempo Inteiro (1.º Ciclo), a construção de novas Escolas Tecnológicas e Cursos de Educação e Formação;
- Alargar a disponibilidade da Plataforma PLACE 21 a mais escolas e integrar todos os estabelecimentos no processo “on-line” de recolha estatística de informação, a qual

permite o combate ao insucesso e à saída escolar precoce;

- Desenvolvimento de espaços de informação e aconselhamento aos jovens e adultos de modo a encaminhá-los para uma melhoria das suas competências profissionais através de formação profissional ou educação escolar.
- Generalização do uso das tecnologias de informação e comunicação em toda a rede escolar da Região;
- Desenvolvimento do potencial humano no domínio da Ciência e Tecnologia e a fixação de quadros.

→ *Metas:*

- Aumentar a proporção de pessoas de 22 anos com o ensino secundário para 65% em 2010;
- Reduzir para metade o insucesso escolar;
- Promover a qualificação de base e a reconversão dos adultos desempregados, abrangendo cerca de 50 pessoas/ano;
- Abranger em acções de formação 2000 professores/ formadores/ano;
- Abranger cerca de 4.500/ activos ano em formações diversas de modo a elevar as suas qualificações;
- Participação, anual, de 3500 jovens e adultos no ensino básico recorrente;
- Abranger 700 jovens/ano em acções de formação profissional dentro do sistema de ensino;
- Abranger 30 adultos/ano com baixos níveis de instrução em cursos com uma componente educativa e uma componente profissional;
- Elevação do nível de qualificação escolar, através do reconhecimento de competências, a 1.000 pessoas, até 2008;
- Criação de duas Escolas Tecnológicas (Funchal e Câmara de Lobos).

→ *Instrumentos:*

- Qualificação de jovens dentro do sistema de ensino;
- Inovação & Ciência;
- CEL - Cooperar, Empreender e Liderar;
- PLACE 21;
- Currículos Alternativos e 13.º ano profissionalizante (estes instrumentos deixarão de funcionar no final de 2005) sendo substituídos pelos cursos de Educação Formação;
- Ensino Recorrente;
- Cursos de Aprendizagem;
- Qualificação de Jovens fora do Sistema de Ensino;
- Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA);
- Formação Profissional de Activos;
- Formação Profissional de Adultos Desempregados;
- Acções S@ber;
- Formação de Formadores e Professores;
- Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC);
- Escolas Tecnológicas;
- Escolas a Tempo Inteiro;
- Educação Pré-escolar.

Medida	Descrição da Medida	Indicadores	METAS FINANCEIRAS					RECURSOS FINANCEIROS (valores de mil)					Fonte Financeira	ENTIDADE RESPONSÁVEL
			2005	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009			
Orientação 18 - Promover uma abordagem do trabalho baseada no estudo de viés														
Realização Profissional (R.P.)	Facilitar aos jovens com qualificação superior ou nível intermediário um contacto com o mundo do trabalho, incluindo a sua formação, em instituições públicas e privadas através de iniciativas, promovendo especificamente as suas competências empreendedoras e facilitar o seu futuro recrutamento e integração de quadros das entidades.	N.º de abrangências	190	300	300	300	1300	1400	1400	1400	OR, FSE	Secretaria Regional de Recursos Humanos Instituto Europeu		
Atividade e Orientação	Participar nos jovens inseridos nos Serviços de Emprego e Assistência à procura de emprego, nome do acompanhamento é nome de inscrição.	Poros de cobertura	37%	35%	35%	37%	E.A.					OR, FSE	Secretaria Regional de Recursos Humanos Instituto Europeu	
Apoio à Criação (A.C.)	Identificar e apoiar a criação de jovens desempregados e facilitar o desenvolvimento de longo prazo, nome prazo e o tempo limitado, nomeado a projetos de investimento apresentados por empresas ou entidades privadas com fins lucrativos, que têm inscrito a sua inscrição no registo de comércio e no comércio de trabalho.	N.º de pontos de trabalho criados	70	70	70	70	400	400	400	400	OR, FSE	Secretaria Regional de Recursos Humanos Instituto Europeu		
Formação/ Emprego (FE)	Preparar os jovens inseridos a procura de emprego, nome voluntariado profissional através de uma formação teórico-prática, em empresas ou entidades privadas com fins lucrativos, que têm inscrito a sua inscrição no registo de comércio e no comércio de trabalho.	N.º de pontos abrangências	200	200	200	200	300	300	300	300	OR, FSE	Secretaria Regional de Recursos Humanos Instituto Europeu		
Measures de melhoria do programa de criação de postos de trabalho e próprio emprego + 45 anos	Incentivar e apoiar a criação de empregos com mais de 45 anos, em prazo e o tempo limitado, nomeado a projetos de investimento apresentados, pelas empresas em entidades privadas com fins lucrativos, e no comércio de trabalho limitado de pontos de trabalho, através de um apoio limitado. Incubir e criação de próprio emprego dos desempregados com mais 45 anos através de formação.	N.º de pontos de trabalho	—	100	100	100	—	200	200	200	OR, FSE	Secretaria Regional de Recursos Humanos Instituto Europeu		
Measures de melhoria do programa de criação de postos de trabalho e próprio emprego + 45 anos	Apoio através de projetos apresentados para projetos com mais de 45 anos	N.º de pontos de trabalho	Indicadores incluídos nas medidas inscritas nas Orientações 18 e 19									OR, FSE	Secretaria Regional de Recursos Humanos Instituto Europeu	
Measures de melhoria do programa de criação de postos de trabalho e próprio emprego + 45 anos	Measures de melhoria do programa de criação de postos de trabalho, sempre que se verifique a criação de pelo menos 5 pontos e não sejam provenientes por mais de 50% com pontos do mesmo nome.	N.º de pontos de trabalho	Indicadores incluídos nas medidas inscritas nas Orientações 18 e 19									OR, FSE	Secretaria Regional de Recursos Humanos Instituto Europeu	
Programa de Apoio à Família	Apoiar e substituição económica dos trabalhadores menores do ponto de trabalho por meios de apoio à família.	N.º de abrangências	—	50	50	50	—	120	120	120	OR, FSE	Secretaria Regional de Recursos Humanos Instituto Europeu		
Medida de Formação de Qualidade de Oportunidades	Intervir em todas as medidas de formação/emprego desenvolvidas pelo IRS em matéria de qualidade de oportunidades.	N.º de pontos de trabalho	Abranger todos os projetos do programa Formação Emprego e Formação em Qualidade bem como outras medidas de formação, promovidas pelo Serviço de Emprego									OR, FSE	Secretaria Regional de Recursos Humanos Instituto Europeu	

Medida	Descrição da Medida	Indicadores	METAS FÍSICAS					RECURSOS FINANCEIROS (milhares de euros)				Fonte Financi- amento	ENTIDADE RESPONSÁVEL
			2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008			
Orientação 18 – Promover uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida (continuação)													
Acções de Emprego (mulheres)	Aumentar a empregabilidade das mulheres através da sua participação em acções de emprego	Taxa de participação das mulheres	65%	65%	65%	65%	-----	-----	-----	-----	-----	OR, FSE	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Acções inspeccionadas na área da igualdade	Dinamizar e reforçar das acções fiscalizadoras por parte da Inspeção Regional do Trabalho	N.º de acções	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	OR	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Inspeção Regional do Trabalho
Acções de Sensibilização para a igualdade	Dinamizar as acções de sensibilização para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, junto das entidades empregadoras.	N.º de acções	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	OR	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Direcção Regional do Trabalho
Formação de conselheiros para a igualdade	Formação de conselheiros com o objectivo de prepará-los para sensibilizar as empresas sobre questões de igualdade.	N.º de conselheiros	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	OR	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Direcção Regional do Trabalho
Linha Verde	Serviço de atendimento gratuito e personalizado para as questões da igualdade.		-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----		Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Direcção Regional do Trabalho
Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades (PRIO)	Permite estabelecer políticas de acções afirmativas como forma de chegar a uma igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.		n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.		Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Direcção Regional do Trabalho
Qualificação de Jovens Fora do Sistema de Ensino	Promoção de cursos no âmbito da Qualificação Inicial e de Orientação Profissional, desenvolvendo aptidões e preparando os jovens, que abandonam precocemente o sistema escolar, para o exercício de uma profissão, perspectivando uma melhor integração no mercado de trabalho.	N.º de abrangidos	1000	1000	1000	1000	4000	4000	4000	4000	4000	OR, FSE	Secretaria Regional de Educação – Direcção Regional de Formação Profissional
13º Ano profissionalizante	Estabelecer um conjunto de competências tecnológicas para a inserção do jovem no mercado de emprego e conferir-lhe uma certificação profissional de nível III, após aproveitamento em prova de aptidão profissional.	N.º de abrangidos	150	Esta medida será substituída pelos cursos de Educação e Formação a partir de 2006	Esta medida será substituída pelos cursos de Educação e Formação a partir de 2006	500	500	500	500	500	500	OR, FSE	Secretaria Regional de Educação – Direcção Regional de Formação Profissional/ Direcção Regional de Educação
Formação Profissional de Activos (mais de 50 anos)	Aumentar o nível de competências, conhecimentos e capacidades dos activos empregados, numa óptica de formação ao longo da vida e permitir melhoria na qualificação ao nível dos trabalhadores mais velhos, num processo de adaptação contínua da qualificação dos trabalhadores às necessidades decorrentes da modernização da economia regional.	N.º de abrangidos	500	500	500	500	175	175	175	175	175	OR, FSE	Secretaria Regional de Educação – Direcção Regional de Formação Profissional
Formação Profissional de Activos	Aumentar o nível de competências, conhecimentos e capacidades dos activos empregados, numa óptica de formação ao longo da vida e permitir melhoria na qualificação ao nível dos trabalhadores mais velhos, num processo de adaptação contínua da qualificação dos trabalhadores às necessidades decorrentes da modernização da economia regional.	N.º de abrangidos	4500	4500	4500	4500	1500	1500	1500	1500	1500	OR, FSE	Secretaria Regional de Educação – Direcção Regional de Formação Profissional
Formação Profissional de Activos (mulheres)	Aumentar o nível de competências, conhecimentos e capacidades das mulheres, numa óptica de formação ao longo da vida	Taxa de participação das mulheres	60%	60%	60%	60%	-----	-----	-----	-----	-----	OR, FSE	Secretaria Regional de Educação – Direcção Regional de Formação Profissional

Medida	Descrição da Medida	Indicadores	METAS FÍSICAS				RECURSOS FINANCEIROS (milhares de euros)				Fonte Financiamento	ENTIDADE RESPONSÁVEL
			2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008		
Orientação 18 – Promover uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida (continuação)												
Escolas a Tempo Inteiro	Proporcionar a todas as crianças, entre os 6 e os 10 anos, a frequência a tempo inteiro nas escolas do 1º ciclo do ensino básico.	* Taxa de cobertura	Alcançar uma taxa de cobertura de 100%				OR				Secretaria Regional de Educação – Direcção Regional de Educação	
Pré-escolar	Construção de novas unidades de escolas.	Taxa de cobertura	Alcançar uma taxa de cobertura de 95% até 2008				OR				Secretaria Regional de Educação – Direcção Regional de Educação	
Creches	Construção de novas unidades de creches e núcleos infantis	Taxa de cobertura	Alcançar uma taxa de cobertura de 40% até 2008				OR				Secretaria Regional de Educação – Direcção Regional de Educação	
Medidas de apoio a Crianças e jovens	Promover estilos de vida saudáveis mediante actividades lúdico pedagógicas junto de crianças e jovens apoiando e facilitando a vida das famílias durante o período extra-escolar.	Nº de crianças e jovens abrangidos	608	608	608	608	n.a	OR				Secretaria Regional dos Assuntos Sociais - Centro Segurança Social da Madeira
Actividades de sensibilização (+ de 50 anos)	Sensibilizar a opinião pública e as empresas para os problemas de envelhecimento demográfico e para a importância do envelhecimento em actividade	N.º de acções	3	3	3	3	n.a	OR				Secretaria Regional dos Assuntos Sociais - Centro Segurança Social da Madeira
Medidas de apoio a 3.ª idade	Apoiar as famílias mediante a oferta de um leque de serviços destinados a idosos, nomeadamente lares, centros de noite, centros de dia e centros de convívio, serviços de ajuda domiciliária e serviço de TeleAlarme.	N.º de idosos abrangidos	5.642	5.857	6.072	6.232	n.a	OR e IPSS				Secretaria Regional dos Assuntos Sociais - Centro Segurança Social da Madeira
Rede Regional de Cuidados Continuados Integrados	Proporcionar serviços de apoio domiciliário, ambulatório e unidades de internamento de curta e longa duração, estando apenas a funcionar em alguns Concelhos.	Nº de abrangidos	250	400	500	750	n.a	OR				Secretaria Regional dos Assuntos Sociais - Centro Segurança Social da Madeira/ Direcção Regional de Saúde
Plano Regional de Saúde	Plano Regional de Saúde contempla um conjunto de intervenções, que visam melhorar a saúde e a qualidade de vida da pessoa idosa.		n.a.				OR				Secretaria Regional dos Assuntos Sociais	
Plano de modernização dos Serviços de Acção Social (Projecto INTERREG III)	Através da modernização das ferramentas de trabalho, os técnicos dos serviços de acção social serão dotados de instrumentos de fácil acesso à informação, com base na informatização da ficha de processo familiar	Informatização	50%	60%	75%	100%	0	0	0	0	FEDER, OR	Secretaria Regional dos Assuntos Sociais - Centro Segurança Social da Madeira
Medida	Descrição da Medida	Indicadores	METAS FÍSICAS				RECURSOS FINANCEIROS (milhares de euros)				Fonte Financiamento	ENTIDADE RESPONSÁVEL
Orientação 19 – Assegurar a existência de mercados de trabalho inclusivos, melhorar a atractividade do trabalho, e torná-lo mais remunerador para os que procuram emprego												
Metodologia OrientaJovem	Metodologia de acompanhamento individual de jovens através da disponibilização de informação actualizada e de um acompanhamento individualizado, para uma medida activa de emprego dos jovens inscritos no CRE antes de perfazerem 6 meses de desemprego.	Taxa de cobertura	70%	70%	70%	70%	n.a					Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Metodologia Guia	Metodologia de acompanhamento individual de adultos através da desenvolvimento de percursos formativos orientados para a actualização, reciclagem e aperfeiçoamento profissional, e oferta de uma medida activa de emprego antes de perfazerem 12 meses de desemprego	Taxa de cobertura	70%	70%	70%	70%	n.a	OR				Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego

Medida	Descrição da Medida	Indicadores	MULTAS SIMULADAS					RECURSOS FINANCEIROS (milhões de euros)					Pontos atribuídos em 2008	ENTIDADE RESPONSÁVEL		
			2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009				
			Orçamento 19 - Aumentar a produtividade do trabalho, melhorar a atratividade das empresas (estado livre)													
Programa Comunitário de Desemprego (P.O.D.)	Proporcionar um desemprego, através de entidades públicas e privadas de direito público, uma formação em actividades de interesse colectivo, tendo por objectivo proporcionar-lhes, uma oportunidade adicional, por um período máximo de 9 meses, para obter, obter o seu abono salarial de número inferior, e a requalificação que venha, contribuir para uma futura integração e incorporação a posteriori no mercado de trabalho.	N.º de situações	250	300	300	300	300	1000	1000	1000	1000	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Programa Operacional de Trabalho	Execução de uma actividade para o qual a intervenção individualizada tenha capacidade e experiência. Trabalho de projectos cooperativos capacitados por entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos, para melhoria de actividades de natureza social ou colectiva	N.º de situações	300	300	300	300	300	150	150	150	150	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ação A. Criação (A.C.)	Recrutamento e apoio a criação de actividades, sem prejuízo e a tempo inteiro, mediante a prestação de acompanhamento personalizado por entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos, para melhoria de actividades de natureza social ou colectiva	N.º de pontos atribuídos	Indicadores baseados na medida inscrita no Orçamento 19										0,00	0,00	0,00	0,00
Emprego Profissional	Proporcionar aos jovens com qualificação superior ou nível intermédio um contacto com o mundo do trabalho, mediante um estágio, em entidades públicas e privadas com fins lucrativos, promovendo a aquisição de competências técnico-profissionais e facilitar o seu futuro recrutamento e integração de quadros das entidades.	N.º de situações	Indicadores baseados na medida inscrita no Orçamento 19										0,00	0,00	0,00	0,00
Formação Emprego	Proporcionar aos desempregados a procura de emprego, uma requalificação profissional através de uma formação teórico-prática, em empresas ou entidades privadas sem fins lucrativos, que lhes facilite a sua integração no mercado de trabalho.	N.º de situações	Indicadores baseados na medida inscrita no Orçamento 19										0,00	0,00	0,00	0,00
Criação de Emprego	Acompanhamento aos pequenos e médios, independentemente do tamanho das empresas, das suas actividades profissionais através de formação ou estágio laboral.	N.º de situações	21	25	25	200	200	200	200	200	200	200	0,00	0,00	0,00	0,00
Iniciativa Local de Emprego	Iniciativa de investimento e criação de postos de trabalho em actividades inovadoras, voltadas para a utilização das potencialidades locais e aproveitamento e activação das capacidades locais de interesse.	N.º de pontos atribuídos	35	40	40	600	600	700	700	700	700	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Apoio à Criação de Emprego (A.C.P.E.)	Estimular e apoiar projectos de criação de emprego, especialmente os de pequena dimensão, que resultem de iniciativas individuais ou de grupos de desempregados.	N.º de pontos atribuídos	5	5	5	35	35	35	35	35	35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Criação de Emprego	Estimular as actividades, iniciativas de projectos de emprego e possibilidade de aumentar a produtividade das empresas para aplicação aos investimentos gerados no seu próprio ponto de trabalho.	N.º de pontos atribuídos	10	10	10	45	45	45	45	45	45	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Medidas de apoio para deficientes	Medidas de apoio para deficientes, em caso de criação de emprego, em caso de criação de emprego, em caso de criação de emprego.	N.º de pontos atribuídos	Indicadores baseados na medida inscrita no Orçamento 19										0,00	0,00	0,00	0,00

Medida	Descrição da Medida	Indicadores	METAS FÍSICAS						EFFECTOS FINANCIEROS (milhões de euros)				Fórmula Financeira	ENTIDADES RESPONSÁVEIS		
			2004	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009				
Orientação 13 - Apoio ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas, melhoria da produtividade de trabalho e incentivos para investimento privado (continuação)																
Medida de incentivo à auto-emprego	Crédito de seis meses de duração que incentive e promova a criação de empresas em sectores estratégicos que tenham alto impacto para as pequenas e médias empresas.	N.º de Posições de Trabalho atribuídas	—	20	19	60	—	45	120	120	—	—	—	—	—	Secretaria Regional de Recursos Humanos Regional de Évora
Emprego de Incentivo	Desenvolvimento da criação de emprego, através do apoio financeiro à criação de empresas que tenham necessidades mais específicas pelo sector de desenvolvimento do mercado, possibilitando uma formação profissional de pessoas em situações de desfavorecimento face ao mercado de trabalho.	N.º de atribuições	35	40	45	30	400	450	500	—	—	—	—	—	—	Secretaria Regional de Recursos Humanos Regional de Évora
Vida e Trabalho	Apoio à integração pós-profissional de recém-licenciados em empresas, em entidades privadas ou públicas, através de entidades locais para a sua formação e integração no mercado de trabalho.	N.º de atribuições	22	25	30	35	90	100	150	—	—	—	—	—	—	Secretaria Regional de Recursos Humanos Regional de Évora
Programa Beneficiários do R.S.I.	Proporcionar aos beneficiários do R.S.I. uma requalificação profissional através de um programa técnico-prático, de empresas ou entidades privadas ou públicas, que lhes facilite a sua integração no mercado de trabalho.	N.º de atribuições	—	50	70	100	—	250	300	300	—	—	—	—	—	Secretaria Regional de Recursos Humanos Regional de Évora
Curso de Formação Profissional (RPA)	Proporcionar aos alunos, através de cursos de formação profissional a pessoas que não tenham qualificação suficiente para a criação de novos negócios e a sua manutenção no mercado de trabalho.	N.º de atribuições	30	30	30	30	250	250	250	—	—	—	—	—	—	Secretaria Regional de Recursos Humanos Regional de Évora
Formação de Adultos Desempregados	Proporcionar a qualificação de base e a recuperação das habilidades dos desempregados, no sentido de lhes proporcionar condições que lhes facilitem a integração no mercado de trabalho.	N.º de atribuições	50	50	50	50	300	300	300	—	—	—	—	—	—	Secretaria Regional de Recursos Humanos Regional de Évora
Formação profissional de adultos em situações de exclusão social	Proporcionar formação e apoio profissional aos indivíduos em situações de exclusão social, no sentido de promover a sua integração social e profissional, nomeadamente, beneficiários do RPA, mulheres com baixa qualificação escolar e profissionais, mulheres e ex-mulheres e reabilitados.	N.º de atribuições	200	200	200	200	500	550	550	—	—	—	—	—	—	Secretaria Regional de Recursos Humanos Regional de Évora
Formação profissional de pessoas portadoras de deficiência	Formação profissional em diversas áreas para pessoas portadoras de deficiência.	N.º de atribuições	65	65	65	65	500	500	500	—	—	—	—	—	—	Secretaria Regional de Recursos Humanos Regional de Évora
Integração Social Profissional de Pessoas Portadoras de Deficiência	Integração pós-profissional de pessoas portadoras de deficiência através de um programa de formação profissional que visa, por objetivos e estratégias, melhorar as suas condições de vida.	N.º de atribuições	60	60	60	60	500	500	500	—	—	—	—	—	—	Secretaria Regional de Recursos Humanos Regional de Évora
Realizamento Social de Emprego	Condições de acesso e de integração laboral, projetos de vida e apoio psicossocial às pessoas portadoras de deficiência, que visem promover a sua participação na sociedade através de programas de formação e qualificação profissional, apoio à inserção e acompanhamento social e comunitário.	N.º de atribuições	100%	100%	100%	100%	300	300	300	—	—	—	—	—	—	Secretaria Regional de Recursos Humanos Regional de Évora

Medida	Descrição da Medida	Indicadores	METAS FINÇAS					RECURSOS FINANCEIROS (valores em mil euros)					Fonte Financeira	ENTIDADE RESPONSÁVEL
			2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009		
Orientação 19 – Aumentar a qualidade da formação de trabalho industrial, melhorar a produtividade de trabalho e garantir a formação adequada para os jovens trabalhadores (continuação)														
Formação e apoio social	Apoiar as populações mais desfavorecidas e diminuir iniciativas que levam à exclusão e a redução da participação e a qualidade de ocupações laborais das populações.	N.º de Formas alternativas	100%	-1%	-1%	-1%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	OR	Secretaria Regional dos Assuntos Sociais - Centro de Segurança Social da Madeira
Plano Regional de Apoio para Indústrias (PRAI)	Trabalhar de um instrumento de apoio regional que ajude a criar e apoiar o Plano Nacional de Apoio para a Indústria Social						n.a.						OR	Secretaria Regional dos Assuntos Sociais - Centro de Segurança Social da Madeira
Taxas de emprego	Apoiar a criação de emprego, de modo a manter e estabelecer a rede de emprego e a produtividade e a competitividade das empresas.	Taxa de IRC												Secretaria Regional do Emprego
Medida	Descrição da Medida	Indicadores	METAS FINÇAS					RECURSOS FINANCEIROS (valores em mil euros)					Fonte Financeira	ENTIDADE RESPONSÁVEL
			2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009		
Orientação 20 – Melhorar a formação e a produtividade de trabalho														
Experiência inovadora, inovação e impulso profissional	Da melhoria e inovação através de iniciativas que promovam a inovação e o aumento da produtividade para a criação de emprego e a melhoria da produtividade das empresas.	N.º de Iniciações	6	4									OR	Secretaria Regional do Emprego - Direção Regional de Formação Profissional
Uma Serviço de Informação	Desenvolver o apoio das unidades para que possam obter informação de uma forma autónoma, através de iniciativas de formação e desenvolvimento de um indicador de nível.												OR	Secretaria Regional do Emprego
Sede do Instituto Regional do Emprego (IRE)	Serviços disponíveis no site de Internet do IRE, considerando a informação sobre oportunidades de emprego												OR	Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Instituto Regional do Emprego
Portal Emprego	Desenvolvimento em parceria com a DTIM - Associação Regional para o Desenvolvimento das Tecnologias de Informação da Madeira - um portal de acesso às informações sobre o emprego e formação, no mesmo tempo que possibilita ao utilizador a criação de conteúdos e a criação de conteúdos para futuras aplicações e a criação de conteúdos para o emprego.												OR	DTIM (parceria e apoio da Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Instituto Regional do Emprego)
Centro Móvel	Criação de um centro móvel, com o objetivo de apoiar as empresas de emprego das populações mais afetadas através de atividades laborais	Nº		1									OR	Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Instituto Regional do Emprego
Rede Euro	A Rede EURO é uma Rede Europeia de Serviços de Emprego que ajuda por um lado os operadores e procura de emprego, por outro lado os candidatos a emprego, através de um sistema de apoio ao emprego, o que pode permitir, nos estabelecimentos de emprego, a criação de emprego, com vista ao recrutamento e contratação de trabalhadores de qualquer Estado-membro	Nº de pessoas empregadas											OR	Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Instituto Regional do Emprego

Modalidade	Descrição de Medidas	Indicadores	METAS FINANCEIRAS					RECURSOS FINANCEIROS (milhares de euros)					Fonte Financeira	ENTIDADE RESPONSÁVEL	
			2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009			
Orientação 21 - Promover a flexibilidade em caso de redução, com a segurança do emprego e realinar a estrutura do emprego de trabalho															
Médias de emprego em Regime de Segurança no Trabalho	Introduzir em todos os setores da empresa um Regime, e desamortizante um período sobre licenças e segurança no trabalho.	N.º de ações	S.L.					S.L.					OR	Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Instituto Regional do Emprego	
Apoio à Criação de Atividades e Incentivos à Iniciação de Emprego para a Seguradora Social	Incentivar e apoiar a criação de desamortizantes, sem prazo e a tempo inteiro, baseada no conceito de criação flexível de postos de trabalho para atender às necessidades de qualificação que afetará de forma decisiva a competitividade.	N.º de postos de trabalho criados	Indicadores incluídos nas medidas financiadas nos orientações 18 e 19					S.L.					OR, FSE	Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Instituto Regional do Emprego - Associação Social - Centro Regional de Estudos	
Apoio à Criação de postos de trabalho de contrato a prazo em seu prazo	Incentivar e apoiar a criação de contratos a termo certo em contratos a termo e a tempo inteiro, de desamortizante, temporários, eventuais, após os seus nos Serviços de Emprego	N.º de postos de trabalho criados	56	70	100	150	210	300	S.L.					OR, FSE	Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Instituto Regional do Emprego
Iniciativa Local de Emprego	Incentivar as iniciativas e a criação de postos de trabalho em atividades inovadoras, voltadas para a estabilização das parcerias locais e o desenvolvimento e melhoria das condições de trabalho.	N.º de postos de trabalho criados	Indicadores incluídos nas medidas financiadas nos Orientações 18					S.L.					OR, FSE	Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Instituto Regional do Emprego	
Apoio à Criação de Emprego Emprego (A.C.P.E.)	Estimular o setor privado de criação de emprego através de programas de apoio, que incluem as iniciativas individuais ou de grupo, de desenvolvimento.	N.º de postos de trabalho criados	Indicadores incluídos nas medidas financiadas nos Orientações 19					S.L.					OR, FSE	Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Instituto Regional do Emprego	
Criação do Próprio Emprego	Favorecer as iniciativas, investimentos de promoção de desenvolvimento e possibilidade de responder a iniciativas de grupos para criação de emprego através de seu próprio grupo de trabalho.	N.º de postos de trabalho	Indicadores incluídos nas medidas financiadas nos Orientações 19					S.L.					OR, FSE	Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Instituto Regional do Emprego	
Concursos em Oferta	Permitir ao público em geral com o objetivo de desenvolver as competências em áreas de perfil dos licenciados que possam atuar em setores específicos.	N.º de pessoas empregadas	13	26	20	8	16	16	16	16	16	16	OR, FSE	Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Instituto Regional do Emprego	
Colocação de apoio ao empreendedorismo	Este programa tem como objetivo a criação de emprego em áreas, visando promover o emprego de longo prazo através de competências e setores de capacidade de gestão e melhoria das atividades operacionais através de uma abordagem de formação adaptada à realidade das empresas, orientada e acompanhada para a criação/consolidação de empresas.	N.º	S.L.					S.L.					OR	Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Instituto Regional do Emprego	
Compras de bens e serviços para a Região e Segurança no Trabalho	Facilitar as empresas para a implementação de segurança e licenças no trabalho.	N.º de ações	S.L.					S.L.					OR	Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Instituto Regional do Trabalho	
Serviço Regional de Atividades de Trabalho	Criação de um Serviço Regional de Atividades de Trabalho de caráter tripartite para a criação de condições individuais.	N.º	S.L.					S.L.					OR	Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Instituto Regional do Trabalho	
Ação Incentiva ao emprego em setores de Segurança e Segurança no Trabalho	Incentivar as ações financiadas por parte da Região Regional do Trabalho em setores de licenças e segurança no trabalho.	N.º de ações	S.L.					S.L.					OR	Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Instituto Regional do Trabalho	
Ações Incentivas	Ações financiadas e implementadas por parte da Região Regional do Trabalho, de apoio e criação de postos de trabalho após a sua criação para a criação das mesmas.	N.º de ações	S.L.					S.L.					OR	Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Instituto Regional do Trabalho	

Medida	Descrição da Medida	Indicadores	MORTAS FÉRCAS					RELAÇÕES FIRMAS/CIÓBOS (milhares de euros)					Fonte Financeira (ano)	Entidade Responsável		
			2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009				
Objetivo 2I - Promover a competitividade das pequenas e médias e aumentar a capacidade de inovação do tecido empresarial (condicionalidade)																
Ação Incentiva	Facilitação das condições de acesso aos diferentes regimes contabilísticos, de modo a diminuir o custo de trabalho não remunerado e reduzir para a recuperação dos mesmos.	N.º de fiscalizações	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	Associação Regional das Pequenas e Médias Empresas do Alentejo	
Prémio Mútuo Incentivo	Estímulo à inovação e à criação de novas empresas inovadoras que se produzam em etapas e actualização do processo produtivo das empresas. O prémio é atribuído sob a forma de serviços de assistência técnica e correspondente a 15.000 euros.	N.º empresas apoiadas	—	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Vice-Presidência do Alentejo - Centro de Empresas e Inovação do Alentejo, Lda/INIC Alentejo		
Programa empresarial	Criação de empresas de inovação e desenvolvimento infra-estruturas visando estimular o espírito empresarial, através da criação/actualização de 3.000 empresas e de incubação de 200 empresas.	N.º de pedidos criados/actualizados	3000					—					CR, FEDER	Vice-Presidência do Alentejo - Programa Empresarial		
SUPER - Sistema de Incentivos à Pequena Empresa (SIPRE)	Sistema de Incentivos à Pequena Empresa (SIPRE) que visa o reforço da capacidade técnica e tecnológica e do desenvolvimento das estruturas físicas através da criação de micro e pequenas empresas, visando a melhoria da sua competitividade e produtividade.	N.º de pequenas empresas criadas	639	762	880	1000	1000	1400	1900	2300	2900	3000	3000	FEDER, CR	Vice-Presidência do Alentejo - Desenvolvimento Empresarial - VICEPRE-empresarial	
Capital Branco	O fluxo de capital de risco tem como objetivo principal a redução dos custos operacionais das empresas com elevado potencial de expansão, com determinação prévia de tempo, e de acordo com a situação específica de cada empresa, podendo apoiar no nível de gestão da empresa e da produção.	Não estão definidos												Vice-Presidência do Alentejo - Desenvolvimento Empresarial - 20% de redução em 2004, 25% de redução em 2005, 30% de redução em 2006 e em 2007 de acordo com o plano de negócios de cada empresa e em 2008 com previsão de realização de 40% aumento de 75% em 2009 e 3 milhões de euros		
Agência de Garantia Mútua	É um instrumento de financiamento de projetos empresariais de risco a assegurar a risco suportado pelas sociedades de investimento participativas, na aplicação de fundos representativos de âmbito do crédito sobre PME's	Não estão definidos												Vice-Presidência do Alentejo - Desenvolvimento Empresarial		
Centro de Promoção	Criação de um centro de Empreendedores, instrumento que permite facilitar os processos de constituição, alteração ou extinção de empresas e outras ações.	N.º de atos para constituição de empresas	0	1	1	1	1						FEDER, CR	Vice-Presidência do Alentejo - Desenvolvimento Empresarial		
Taxa de IRC	Redução da taxa de IRC, tanto em vista do estímulo da empresa, de modo a manter a competitividade, e a modernização e diversificação empresarial, como modo para fomentar a produtividade e a competitividade das empresas.	Taxa de IRC	Manutenção da taxa e redução tributária à taxa praticada no Continente													Associação Regional das Pequenas e Médias Empresas
Incentivos Fiscais	Atribuição de incentivos fiscais em favor do desenvolvimento de atividades comerciais (Código fiscal de Imposto, imposto do Imposto Municipal sobre Transações comerciais de Interiores (IMT), do Imposto Municipal sobre Indústrias (IMI) e do Imposto do Selo), em cuja constituição estejam previstas para desenvolvimento localizadas e atividades específicas.		500					1000								

Módulo	Descrição da Módulo	Indicadores	METAS ANUAIS					INDICADORES PRESENTACIONAIS (em horas de curso)			Fundo Financeiro	ENTIDADE RESPONSÁVEL
			2005	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008		
Módulo 23 - Ativar e manter o conhecimento em nível de aprendizagem												
Curso Educação Profissional	Propiciar aos alunos conhecimentos mais abrangentes e uma qualificação profissional, bem como o desenvolvimento de competências e habilidades em nível técnico no mercado de trabalho, possibilitando acesso a outros níveis de ensino superior.	N.º de matrículas	320	320	320	300	300	450	450	450	CR, FSE	Secretaria Regional de Educação Profissional - Direção Regional de Educação Profissional
Qualificação de Jovens Adultos - nível de Ensino Médio	Ativar e melhorar a qualidade da formação qualificadora dos jovens adultos de ensino médio que necessitam a adequação de seu nível escolar com um currículo profissional.	N.º de matrículas	700	700	700	700	700	3000	3000	3000	CR, FSE	Secretaria Regional de Educação Profissional - Direção Regional de Educação Profissional
Formação de Jovens Adultos - nível II	Propiciar o desenvolvimento da potencialidade dos jovens em formação e desenvolvimento com áreas curriculares estáveis, promovendo o êxito de jovens educandos-qualificando a empregabilidade e a sustentabilidade do emprego.	N.º de matrículas	300	300	300	300	300	300	300	300	CR, FSE	Secretaria Regional de Educação Profissional - Direção Regional de Educação Profissional - CENIMA
Formação Profissional de Adultos - nível I e II	Aumentar o nível de competência, conhecimentos e capacidades dos alunos empregados, assim como a formação no longo prazo, sendo em nível intermediário e terciário e empoderando os mesmos, melhorar a estrutura de qualificação da população adulta, melhorar a qualidade e sustentabilidade do emprego.	N.º de matrículas	1500	1500	1500	1500	1500	325	325	325	CR, FSE	Secretaria Regional de Educação Profissional - Direção Regional de Educação Profissional
3.º Profissionalizante	Estabelecer um conjunto de competências técnicas para a formação de jovens no mercado de emprego e qualificar um currículo profissional de nível III, após aproveitamento em cursos de nível profissional.	N.º de matrículas	Indicadores incluídos na matriz anexada ao Documento 16									
Formação profissional de jovens fora do sistema de ensino	Formação de alunos no âmbito da Qualificação Técnica e do Currículo Profissional, desenvolvendo técnicas e procedimentos de ensino, que abarquem processos e técnicas gerais, para o sucesso de sua prática, proporcionando uma melhor formação no mercado de trabalho.	N.º de matrículas	Indicadores incluídos na matriz anexada ao Documento 18									
Conteúdos curriculares	Propiciar o cumprimento de necessidades educacionais e garantir um conjunto de competências, atitudes e comportamentos pessoais e profissionais necessários para inserção no mercado de trabalho.	N.º de matrículas	430	Para matrícula em especialidade pelas Cursos Formação Educação		500						
Educação Profissional de Adultos (EPA)	Propiciar uma oferta integrada de educação e formação destinada a pessoas adultas pouco qualificadas e com baixa escolaridade de nível de qualificação técnica e profissional de população, promovendo as suas condições de empregabilidade.	N.º de matrículas	Indicadores incluídos na matriz anexada ao Documento 19									
Sistema de aprendizagem	Estabelecer um conjunto de competências técnicas para a formação de jovens no mercado de emprego e qualificar um currículo profissional de nível III, após aproveitamento em cursos de nível profissional.	N.º de matrículas	180	180	180	2000	2000	2000	2000	2000	CR, FSE	Secretaria Regional de Educação Profissional - Direção Regional de Educação Profissional

Medida	Descrição da Medida	Indicadores	CUSTAS / INICIAIS					REALIZAÇÕES FINANCEIRAS (milhares de euros)				Fundo Financeiro inicial	ESTADO DE EXECUÇÃO
			2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008		
Medida 24 - Adopção de sistemas de gestão da qualidade em unidades de serviços públicos / privados													
Adopção de sistemas de gestão da qualidade em unidades de serviços públicos / privados	Adopção de sistemas de gestão da qualidade em unidades de serviços públicos / privados	N.º de unidades	N.A.					N.A.				OR, FSE	Secretaria Regional de Educação - Região de Évora
Adopção de sistemas de gestão da qualidade em unidades de serviços públicos / privados	Adopção de sistemas de gestão da qualidade em unidades de serviços públicos / privados	N.º de unidades	408	480	600	600	4135	5800	7340	7643		OR, FSE	Secretaria Regional de Educação - Região de Évora
Adopção de sistemas de gestão da qualidade em unidades de serviços públicos / privados	Adopção de sistemas de gestão da qualidade em unidades de serviços públicos / privados	N.º de unidades	3500	3500	+10%	+10%	+10%				OR	Secretaria Regional de Educação - Região de Évora	
Adopção de sistemas de gestão da qualidade em unidades de serviços públicos / privados	Adopção de sistemas de gestão da qualidade em unidades de serviços públicos / privados		Indicadores incluídos no anexo 14									OR	Secretaria Regional de Educação - Região de Évora
Adopção de sistemas de gestão da qualidade em unidades de serviços públicos / privados	Adopção de sistemas de gestão da qualidade em unidades de serviços públicos / privados		N.A.									OR	Secretaria Regional de Educação - Região de Évora
Adopção de sistemas de gestão da qualidade em unidades de serviços públicos / privados	Adopção de sistemas de gestão da qualidade em unidades de serviços públicos / privados	N.º de unidades	2									OR	Secretaria Regional de Educação - Região de Évora

OR - Orçamento Regional (segundo de cada uma das entidades responsáveis)

FSE - Fundo Social Europeu

FEDER - Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

FPO - Investimentos Privados de Solidariedade Social

SECRETARIA REGIONAL DOS ASSUNTOS SOCIAIS**Despacho n.º 20/2005**

Considerando que a funcionária do Quadro de Pessoal do Serviço Regional de Saúde, E.P.E, Maria de Fátima Vieira Silva, integrada na Carreira de Enfermagem, pretende frequentar o Curso de Especialização em Ciências da Dor, cujo funcionamento decorrerá na Faculdade de Medicina de Lisboa, Instituto de Formação Avançada;

Considerando que a frequência do identificado curso se reveste de reconhecido interesse público, na medida em que viabilizará a aquisição, especialização e aprofundamento de conhecimentos, por parte da funcionária, com substanciais reflexos positivos no desempenho das suas funções, não originando, por outro lado, qualquer acréscimo de encargos com pessoal;

Considerando que o Curso de Especialização em Ciências da Dor, será ministrado na Faculdade de Medicina de Lisboa, às quintas, sextas e sábados, uma vez por mês, durante o ano lectivo de 2005/2006, em regime de ensino presencial obrigatório;

Considerando que, segundo o disposto no Decreto-lei n.º 272/88 de 3 de Agosto, poderá ser concedida a equiparação a bolseiro aos funcionários e agentes do Estado e demais pessoas colectivas públicas, que se proponham a frequentar (entre outros) cursos de reconhecido interesse público, verificados que estejam os demais requisitos legais;

Nestes termos e ao abrigo das disposições conjugadas da alínea i) do n.º 2 do artigo 3.º do regime jurídico anexo ao Decreto Regulamentar Regional n.º 29/2005/M de 10 de Agosto e do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 272/88 de 3 de Agosto, determino o seguinte:

- 1 - funcionária Maria de Fátima Vieira Silva, Enfermeira integrada no Quadro de Pessoal do Serviço Regional de Saúde, E.P.E, é concedida a equiparação a bolseiro para a frequência do Curso de Especialização em Ciências da Dor, cujo funcionamento decorrerá na Faculdade de Medicina de Lisboa, Instituto de Formação Avançada;

- 2 - A concessão da equiparação a bolseiro é feita sob a modalidade de dispensa temporária parcial do exercício de funções, respectivamente às quintas, sextas e sábados, uma vez por mês, durante o ano lectivo de 2005/2006, com início a 13 de Outubro de 2005, em conformidade com o respectivo programa de curso, dispensa que é extensível aos dias em que houver lugar à prestação das inerentes provas de avaliação, igualmente de acordo com a respectiva calendarização, sendo que fora destes períodos fica suspensa a concessão do estatuto em apreço, devendo a funcionária regressar normalmente às suas funções, sob pena de marcação de falta injustificada, nos termos gerais da lei.
- 3 - A atribuição dos benefícios concedidos ao abrigo do estatuto de equiparação a bolseiro, ficará condicionada à assiduidade da beneficiária, quer às sessões lectivas quer à prestação de provas, sem prejuízo do disposto na lei geral, sobre as faltas justificadas e respectivo regime.
- 4 - Concluído o Curso de Especialização, a equiparada a bolseira deverá desempenhar funções no Serviço Regional de Saúde E.P.E, ou em outro organismo sob a tutela da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, por um período não inferior a cinco anos, sob pena de reintegração das verbas recebidas ao abrigo da presente equiparação.
- 6 - O presente despacho tem efeitos reportados a 13 de Outubro de 2005, nos termos do artigo 128.º n.º 2, al. a) do Código do Procedimento Administrativo.

Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, aos 21 de Dezembro de 2005

A SECRETÁRIA REGIONAL DOS ASSUNTOS SOCIAIS,
Conceição Almeida Estudante

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€ 15,54 cada	€ 15,54;
Duas laudas	€ 16,98 cada	€ 33,96;
Três laudas	€ 28,13 cada	€ 84,39;
Quatro laudas	€ 29,95 cada	€ 119,80;
Cinco laudas	€ 31,11 cada	€ 155,55;
Seis ou mais laudas	€ 37,81 cada	€ 226,86.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	<u>Anual</u>	<u>Semestral</u>
Uma Série	€ 26,84	€ 13,59;
Duas Séries	€ 51,00	€ 25,66;
Três Séries	€ 62,00	€ 31,36;
Completa	€ 72,50	€ 36,00.

Aestes valores acrescentem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

Departamento do Jornal Oficial

IMPRESSÃO

Departamento do Jornal Oficial

DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

O Preço deste número: € 9,65 (IVA incluído)