



JORNAL OFICIAL

I SÉRIE – NÚMERO 169
SEGUNDA-FEIRA, 25 DE OUTUBRO DE 2010

ÍNDICE:

PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

Resolução n.º 150/2010:

Aprova o Plano Regional de Emprego para os Açores para 2010 – 2015.

**PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL****Resolução do Conselho do Governo n.º 150/2010 de 25 de Outubro de 2010**

A Região Autónoma dos Açores, mediante a implementação do Plano Regional de Emprego anterior, bem como com as políticas públicas de fomento da economia, tem tido uma evolução muito positiva dos níveis de emprego, apesar de algumas perturbações, de carácter transitório, com origem conjuntural externa.

Considera-se, pois, que os Objectivos, as Estratégias e as Medidas que visam desenvolver a empregabilidade dos açorianos, e a capacidade de criação de emprego das organizações, são elementos estruturantes de uma política activa de emprego de grande centralidade na actuação governativa.

O Plano Regional de Emprego para os Açores para 2010 – 2015 é, assim, o documento que orienta a actuação do Governo Regional dos Açores em matéria de políticas activas para o emprego.

Com este Plano, pretende-se reforçar as estratégias para a empregabilidade, quer alargando a sua actuação junto dos públicos mais desfavorecidos perante o mercado de trabalho, dos inactivos, como também junto dos activos, trabalhadores e desempregados, quer integrando medidas de fomento de mecanismos da dinâmica do mercado de trabalho, ou, ainda, de acções de tratamento do desemprego conjuntural, como as de minimização dos efeitos negativos do desemprego.

Este Plano Regional de Emprego, possibilita ao Governo um acompanhamento e uma monitorização mais intensa, bem como uma maior vigilância estratégica relativa às questões de Emprego nos Açores.

Pretende o Governo, com este Plano Regional de Emprego para os Açores para 2010 – 2015, uma actuação articulada, assente numa visão de conjunto da sociedade açoriana e numa dinâmica de duração continuada.

Com este Plano visa-se ainda a plena articulação com as directrizes comunitárias para o emprego e o alcance de patamares elevados de empregabilidade dos cidadãos.

Foi ouvido o Conselho Regional de Concertação Estratégica.

Assim, nos termos das alíneas a) e d) do n.º 1 do artigo 90.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, e ao abrigo do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto Legislativo Regional n.º 28/2004/A, de 24 de Agosto, o Conselho do Governo resolve:

1. Aprovar o Plano Regional de Emprego, para o período de 2010 – 2015, constante do anexo à presente resolução e da qual faz parte integrante.

2. A presente resolução entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação.



Aprovada em Conselho do Governo Regional, em Santa Cruz das Flores, em 13 de Outubro de 2010. - O Presidente do Governo Regional, *Carlos Manuel Martins do Vale César*.

Anexo

Plano Regional de Emprego para os Açores para 2010 - 2015

1. Apresentação

Este Plano de Emprego não tem como objectivo directo o fomento da actividade económica, sem a qual, evidentemente, não há crescimento do emprego. O fomento da actividade económica é planificado e definido em outros instrumentos de política económica e financeira do Governo Regional dos Açores, em particular através dos planos Anuais e a Médio Prazo, embora seja de considerar que o efeito das políticas para a empregabilidade aqui definidas, pelo facto de promoverem a inserção no mundo do trabalho de mais açorianos, e também pelo facto de promoverem uma maior qualificação dos activos açorianos, provoca efectivamente um impacto positivo na nossa capacidade produtiva, logo na nossa actividade económica, e por consequência no nosso emprego.

Por isso, para além de outros instrumentos de política económica e financeira que podem, ao longo do tempo de actuação deste plano, potenciar o crescimento económico, ou, em situação de baixa conjuntural, uma função de minimização dos efeitos negativos de conjunturas externas adversas, este Plano de Emprego visa essencialmente cumprir um papel, que incumbe ao Governo Regional dos Açores, de orientação estratégica das políticas para a capacitação dos açorianos em encontrar emprego, manter um emprego ou mudar de emprego, ou seja, das políticas para a empregabilidade.

Este Plano de Emprego visa, assim, em cumprimento do estabelecido no programa do X Governo Regional dos Açores, dotar os açorianos de maior empregabilidade, e ao mesmo tempo, dotar as empresas, e os seus profissionais, de maiores qualificações, factor determinante para alcançar uma maior competitividade do tecido empresarial e das organizações açorianas. Este Plano de Emprego visa também uma maior capacidade de actuação de carácter conjuntural ou ainda no tratamento dos efeitos negativos do desemprego, com um maior acompanhamento dos desempregados.

Este Plano Regional de Emprego para 2010 – 2015 consolida uma intensa acção sobre os factores que influenciam uma desejada, necessária e saudável dinâmica do mercado de trabalho e também uma inédita actuação ao nível da vigilância estratégica da situação do emprego nos Açores.

Perante os resultados positivos obtidos desde 1998 com os planos, programas e dispositivos Regionais de Emprego anteriores, é objectivo central manter o tratamento de uma fragilidade ancorada na baixa qualificação ou ainda na qualificação inadequada dos recursos humanos açorianos.

**JORNAL OFICIAL**

Este Plano de Emprego visa também impulsionar a dinâmica dos mecanismos de recrutamento e de fluidez do mercado de emprego, com políticas de fomento do acompanhamento de desempregados, com efeitos desejados a nível da valorização e da segurança no trabalho

Pretende-se, assim, entre 2010 e 2015, intervir junto de 150.000 açorianos de camadas sociais, profissionais e etárias diversas: Perto de 115.000 trabalhadores, 8.000 desempregados, 7.000 inactivos e 20.000 jovens e estudantes.

Pretende este Plano Regional de Emprego para os Açores, desde logo, intervir junto dos jovens em processo de qualificação profissional inicial, insistindo na estratégia da preparação para a vida activa, factor essencial para a empregabilidade. Também, junto dos jovens visa este Plano promover estratégias de transição para a vida activa sobretudo junto daqueles que apresentam um percurso escolar menos próximo do tecido empresarial. Isto tem um objectivo claro: fazer com que os jovens cheguem ao mundo do trabalho com o máximo de possibilidades de emprego. Ou seja, o objectivo é o de fazer com que os jovens cheguem ao mundo do trabalho com capacidades próprias, activas, de encontrar emprego, ou seja, dotá-los de uma maior empregabilidade, potenciando um melhor conhecimento do tecido empresarial. Não é por acaso que o número de jovens à procura do primeiro emprego passou, desde que foram implementadas estas medidas, de mais de 2.000 para menos de 600;

Pretende este Plano, ainda, intervir junto dos activos trabalhadores fazendo com que, através de uma qualificação mais adequada e mais próxima de novas competências, que a evolução dos processos e das organizações vai exigindo, haja um maior reconhecimento do profissionalismo nos Açores. Colocamos, assim, aqui a questão da formação, valorização e da validação e reconhecimento de competências que milhares de trabalhadores açorianos necessitam. Agimos, assim, também aqui, no sentido de uma maior empregabilidade, ou seja de uma maior capacidade própria em manter o seu emprego ou em mudar de emprego

Este Plano pretende, evidentemente, também agir junto dos desempregados no acompanhamento para um emprego, na elaboração de Planos Pessoais de Emprego através de uma qualificação para uma maior empregabilidade, nomeadamente através do programa Reactivar, ou na colocação em programas de minimização dos efeitos sociais do desemprego.

Com este Plano pretende-se que os Serviços Públicos de Emprego possam dar resposta em 100 dias aos desempregados inscritos.

É também objectivo deste Plano criar as condições de implementação de uma vigilância estratégica nas questões ligadas ao emprego e à qualificação profissional, em particular nas informações necessárias a ter em conta para o controlo do trabalho ilegal e do trabalho precário.

**JORNAL OFICIAL**

Este Plano pretende, ainda, agir junto de uma parte importante de inactivos através quer da sua qualificação quer da implantação de um certo número de iniciativas que visam uma maior atractividade do mundo do trabalho.

A centralidade da actuação encontra-se no estímulo para a empregabilidade dos activos empregados, activos desempregados e na inserção profissional dos inactivos, no intuito de alargar a população activa e empregada, e, em simultâneo, reforçar as qualificações escolares e profissionais dos indivíduos e sua a motivação para o empreendedorismo.

Agrupamos o Plano Regional de Emprego para 2010 – 2015, assim, em quatro grandes Eixos de Actuação (EA), em 7 Objectivos Estratégicos, 14 Estratégias e 56 Medidas Operacionais.

O primeiro Eixo de Actuação articula Medidas Estruturais e inclui as medidas activas para a empregabilidade de carácter permanente, que necessitam respostas estabilizadas, provavelmente, no espaço temporal de uma geração.

O segundo Eixo de actuação encontra-se relacionado com medidas de carácter conjuntural, que para cada ano N devem ser avaliadas – a medida e a conjuntura que levou à medida – no ano N+1, de modo a manter, rectificar ou anular a medida para o ano N+2.

O Terceiro Eixo de Actuação coloca as Medidas de funcionamento do Mercado de Trabalho, considerando que um dos problemas na dinâmica do mercado de emprego é a necessidade de maior fluidez no funcionamento a par de uma maior segurança neste Mercado

O Quarto Eixo de Actuação diz respeito às Medidas de Acompanhamento e de Vigilância Estratégica, observando a necessidade de articulação permanente entre as medidas e de, mais do que avaliar o passado, possuir instrumentos de análise de carácter prospectivo, a fim de agirmos em antecipação, mais do que em reacção.

O Financiamento deste Plano ronda os 325 milhões de euros para 2010 – 2015, sendo assegurado pelo Pro-Emprego (188 M€), orçamento do Fundo Regional de Emprego (65M€), da DRTQPDC (30 M€), da DREF (15 M€), da DRAIC e Pro-Convergência (20 M€) e da DRCT (7M€).

Uma vez que a conjuntura actual no contexto nacional e internacional não é favorável à actividade económica, de modo a evitar algumas perturbações na economia açoriana, desenha-se um pacote de medidas de carácter temporário e excepcional de modo a reforçar a capacitação das organizações e das pessoas para fazer face à sua maior fragilização face a este contexto.

Em causa está, sobretudo, no contexto actual, de transformar uma fragilidade dos desempregados em oportunidades de qualificação.

Em 2010 – 2011 pretende-se abranger mais de 3.000 desempregados reduzindo assim, fortemente o número de desempregados sem recursos financeiros e sem qualificação, de modo a ter outro panorama na altura da retoma económica. Assim para o período 2010 – 2011



visa-se colocar um número significativo de desempregados em acções de qualificação profissional, de preferência de dupla certificação (profissional e académica) bem como alguns desempregados em programas ocupacionais.

Decorre ainda da intervenção programada em matéria de emprego quer a introdução quer a continuidade de medidas de política de emprego que estimulam a procura de qualificações por parte do tecido empresarial, por via do reconhecimento do retorno económico empresarial em consequência da mobilização de certas competências para o seio das organizações.

O presente documento expõe em primeira instância um diagnóstico relativo ao contexto da economia e da sociedade da Região Autónoma dos Açores, em particular no que se refere ao seu mercado de trabalho. Decorrente da identificação das características da situação interna e da envolvente externa foi delineada a visão estratégica da Política de Emprego até 2015. Por último, sistematiza-se e caracteriza-se a panóplia de instrumentos de política de emprego ao dispor dos diversos agentes da região.

2. Caracterização e Diagnóstico

2.1. O PREA para 2010-2015 face às Medidas e programas de emprego anteriores: continuidades e novos perimetros de actuação

O Plano Regional de Emprego que vigorou de 1998 a 2006 obteve resultados que importa analisar.

Sendo um Plano de Emprego importa medir com o distanciamento necessário o impacto no emprego.

Assim, abaixo descrevemos a evolução dos indicadores mais relevantes comparando os valores antes da entrada em execução do Plano de Emprego (1997) com os valores do ano 2007.

- Em primeiro lugar o impacto no emprego global e no desemprego;

Mas também, para uma análise mais fina, medindo

- O impacto no emprego jovem

- O impacto no emprego de qualidade

Para todos estes indicadores analisamos aqui também a evolução do emprego feminino. Nesta análise é dado particular relevância à evolução no emprego inserido nas empresas privadas que decorre dos Quadros de Pessoal por estas apresentadas.

- Impacto no emprego global

(Valores do INE)

**JORNAL OFICIAL**

- Aumento de 24% do número de trabalhadores nos Açores: 91.163 em 1997, 112.596 em 2009. O aumento do número de mulheres a trabalhar foi de 39%, passando de 32.359 para 45.087;

- Impacto no desemprego

(valores do IEFP)

- Diminuição em 37% % entre 1997 (9.700 desempregados inscritos) e agora, mesmo considerando o contexto difícil actual. Refira-se que a nível nacional existia em 1997, 429.000 desempregados, havendo agora 570.000. Ou seja, no mesmo contexto e no mesmo tempo de actuação dos Planos Nacionais e Regionais de Emprego, houve um aumento de 33% dos desempregados a nível nacional, contra uma diminuição de 37% nos Açores. Esta leitura de longo prazo elimina as flutuações transitórias conjunturais e permite uma leitura estabilizada e fiável dos indicadores.

- Impacto no Emprego Jovem

(Valores do INE)

- Aumento de 55% do número de jovens (25 a 34 anos) a trabalhar, passando de 21.558 para 33.343

- Aumento de 61% de mulheres jovens (25 a 34 anos) a trabalhar passando de 8.558 a 13.774

- **Impacto no Emprego de Qualidade nos quadros do tecido empresarial privado** (comparação entre 2000, primeiro ano de estatísticas a este nível de detalhe, e 2008, ano onde se mediria o impacto nos QP, ver quadro1)

(Fonte: quadros de Pessoal do OEFP)

- Aumento de 33% do nº de trabalhadores nos Quadros de Pessoal das Empresas Privadas. O aumento foi de 52% para as mulheres;

- Aumento de 53% dos Quadros superiores das empresas. O aumento foi de 121% para as mulheres Quadros superiores

- Aumento de 67% no número de trabalhadores altamente qualificados nos Quadros das empresas. O aumento foi de 299% nas mulheres altamente qualificadas.

Destes resultados podemos concluir pela eficácia das políticas, planos, dispositivos e medidas, para o emprego nos Açores desde 1998.

Para o mesmo lapso de tempo e para a mesma conjuntura, nenhuma outra região ou país apresentam tais valores de impacto positivo de políticas públicas para o emprego.

Também durante o mesmo lapso de tempo (10 anos), no mesmo território, – os Açores –, os resultados diferenciam-se:



JORNAL OFICIAL

Entre 1986 e 1996, o número de desempregados inscritos aumentou 17% e o número de trabalhadores, apenas aumentou 0,03 % segundo o INE passou de 88.500 para 88.530, contra, como vimos, uma diminuição de 37% dos desempregados registados e um aumento de 24% dos trabalhadores.

Quadro 1: Evolução do número de trabalhadores nas empresas privadas

Nº de trabalhadores por níveis de qualificação e sexo

2008

Nível de qualificação	Sexo		
	Total	Masculino	Feminino
Total	57.559	34.161	23.398
Quadro superior	4.622	2.878	1.744
Quadro médio	2.380	1.280	1.100
Encarregado/contramestre	1.204	981	223
Profissional altamente qualificado	5.374	3.015	2.359
Profissional qualificado	19.269	12.347	6.922
Profissional semi-qualificado	10.113	5.029	5.084
Profissional não qualificado	11.444	6.647	4.797
Praticante/aprendiz	1.892	1.121	771
Ignorado	1.261	863	398

2003

Nível de qualificação	Sexo		
	Total	Masculino	Feminino
Total	48.671	30.332	18.339
Quadro superior	3.754	2.674	1.080
Quadro médio	1.301	753	548
Encarregado/contramestre	1.711	1.274	437
Profissional altamente qualificado	3.299	2.577	722
Profissional qualificado	17.312	11.682	5.630
Profissional semi-qualificado	9.408	4.044	5.364



JORNAL OFICIAL

Profissional não qualificado	8.918	5.351	3.567
Praticante/aprendiz	2.869	1.910	959
Ignorado	99	67	32

2000

Nível de qualificação	Sexo		
	Total	Masculino	Feminino
Total	43.298	27.898	15.400
Quadro superior	3.014	2.224	790
Quadro médio	1.377	871	506
Encarregado/contramestre	1.594	1.219	375
Profissional altamente qualificado	3.212	2.621	591
Profissional qualificado	14.839	9.743	5.096
Profissional semi-qualificado	8.443	4.158	4.285
Profissional não qualificado	8.216	5.362	2.854
Praticante/aprendiz	2.581	1.684	897
Ignorado	22	16	6

Fonte: OEFP - Quadros de Pessoal

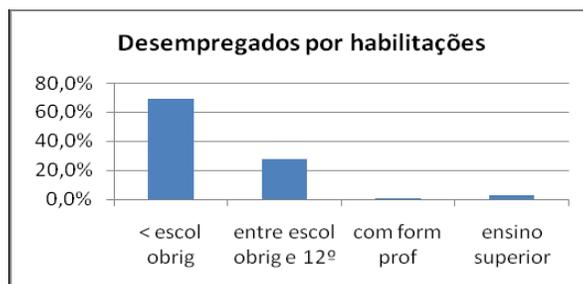
2.2. Caracterização do desemprego registado

O desemprego registado nos Açores apresenta algumas características que importa compreender.

Em primeiro lugar, verifica-se uma forte componente de desempregados não qualificados no total de desempregados: 69,7% dos desempregados não possuem escolaridade obrigatória contra apenas 2,5% de licenciados e 0,4% detentores de cursos de formação profissional de níveis 2 ou 3 com dupla certificação.

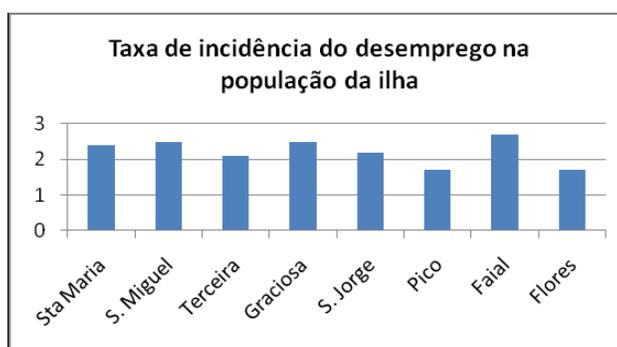


JORNAL OFICIAL



Esta característica, de maior fragilidade perante o emprego dos activos menos qualificados, reforça a pertinência da estratégia da qualificação profissional como elemento fulcral do aumento da empregabilidade que este Plano de Emprego coloca.

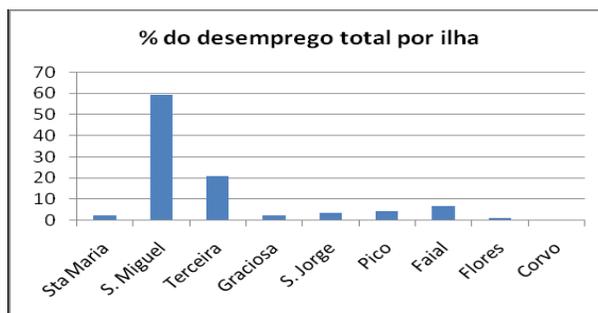
Quanto à distribuição do número de desempregados por ilha, verifica-se que a incidência do desemprego em relação à população total da ilha pouco varia - entre 1,7% e 2,6% -, distanciando-se da incidência nacional de 5,8%.



Também se verifica que, à imagem do peso populacional, o desemprego encontra-se 80% em S. Miguel e Terceira.



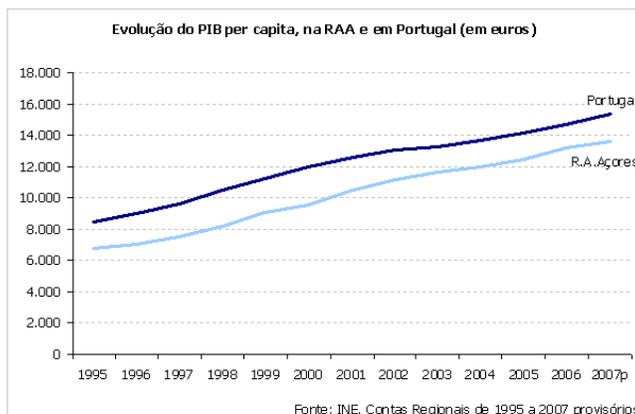
JORNAL OFICIAL



Outra característica do desemprego registado tem a ver com a distribuição etária, sendo que dois terços dos desempregados se encontram entre os 25 e os 50 anos.

2.3. Contexto macroeconómico

A economia regional dos Açores tem vindo nos últimos anos a aproximar-se progressivamente dos valores nacionais do PIB, tendo em consideração que a economia dos Açores cresceu economicamente a um ritmo superior à média nacional o período 2000 a 2006.



Produto Interno Bruto (PIB) per capita, na RAA e em Portugal – valores absolutos e taxa de crescimento anual

	Portugal		R.A. Açores	
	Euros	var. %	Euros	var. %
2000	11.957,0	-	9.589,5	-
2001	12.562,8	5,1	10.484,3	9,3
2002	13.062,1	4,0	11.194,7	6,8
2003	13.272,8	1,6	11.631,8	3,9
2004	13.723,9	3,4	11.998,8	3,2
2005	14.135,7	3,0	12.483,3	4,0
2006	14.686,4	3,9	13.203,8	5,8

Fonte: INE

Em 2006 a economia açoriana apresentava uma elevada terciarização, pelo que o sector terciário absorvia 64,4% do emprego e gerava 71,9% do VAB. Sectores como a administração pública, a educação e a saúde são os que mais contribuem para os traços de caracterização, não sendo, porém, de desvalorizar o contributo do *comércio*, dos *transportes* e da *comunicação* e das actividades imobiliárias para o peso deste sector na economia regional.

O sector secundário absorveu 22,7% do emprego e criou 17% do VAB, sendo que as actividades económicas associadas à indústria transformadora repartem a sua importância na região com a construção. As actividades do sector primário (agricultura, produção animal e



pescas) assumem uma elevada importância no emprego (13%) e VAB (11.6%) da economia regional.

VAB, Emprego e Produtividade, na RAA, por sector de actividade – valores absolutos e percentagem

			Sector Primário	Sector Secundário	Sector Terciário
VAB	2001	Milhões euros	295	359	1.516
		%	13,6	16,6	69,8
	2003	Milhões euros	314	393	1.714
		%	13,0	16,2	70,8
	2006	Milhões euros	317	453	1.969
		%	11,6	16,5	71,9
	2007p	Milhões euros	318	487	2.060
		%	11,1	17,0	71,9
Emprego	2001	Milhares pessoas	16,0	23,5	58,9
		%	16,3	23,9	59,9
	2003	Milhares pessoas	13,8	24,0	63,0
		%	13,7	23,8	62,5
	2006	Milhares pessoas	13,5	23,7	67,2
		%	13,0	22,7	64,4
	2007p	Milhares pessoas	13,6	23,4	67,8
		%	13,0	22,3	64,7
Produtividade	2001	Milhares euros por empregada pessoa	18,4	15,3	25,8
	2003		22,7	16,4	27,2
	2006		23,4	19,1	29,3
	2007p		23,4	20,8	30,4
Fonte: INE, Contas Regionais de 1995 a 2007 (provisórios)					

No período 2001-2007 a produtividade do trabalho cresceu em todos os sectores de actividade económica. A esta evolução de aumento da produtividade não foi alheio o forte investimento na qualificação dos Recursos Humanos.

2.4. Caracterização da estrutura e da dinâmica do tecido económico / empregador

De acordo com o inquérito à estrutura empresarial, na última década (1999-2008) a dinâmica de criação e destruição de empresas tem-se traduzido numa taxa de crescimento natural

**JORNAL OFICIAL**

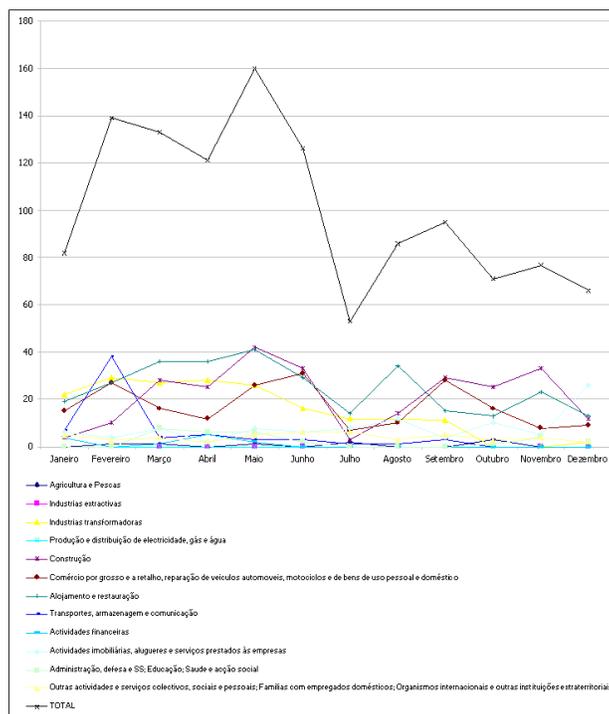
positiva, cifrando-se em 6.267 empresas existentes na Região Autónoma dos Açores em 2008, sendo S. Miguel a ilha onde se encontra sedeadas mais de metade das mesmas (3.278), seguindo-se-lhe a ilha Terceira (1.459). O grupo de empresas que apresentou uma maior taxa de crescimento possui uma dimensão que medeia entre os 50 e os 99 trabalhadores.

A taxa de crescimento total do número de empresas, nesta última década, na Ilha do Pico, do Faial e do Corvo teve um bom ritmo (superior a 48%). Apesar das unidades empresariais na ilha do Corvo serem em termos absolutos pouco expressivas (12) foi nesta que se verificaram acréscimos mais notáveis, ou seja o número de empresas duplicou e o de trabalhadores ao serviço aumentou cerca de 62% na última década. O crescimento mais acentuado das empresas nestas ilhas provocou que a distribuição territorial das empresas no território açoriano sofresse ligeiras alterações na última década surgindo as ilhas do Pico e do Faial com um peso relativo face às demais ilhas, mais acentuado em 2008 do que em 1999. Os sectores de actividade que estão na origem de novas dinâmicas são: na Ilha do Pico, o sector do Comércio, Alojamento e Restauração e Outros serviços colectivos; na Ilha do Faial, o crescimento acentuado do número de empresas fez-se em diversos sectores, inclusive no sector primário (Pescas) e com maior destaque para o Alojamento e Restauração, Actividades Imobiliárias e Outros Serviços Colectivos.

Mais de 82% das empresas registadas nos Quadros de Pessoal, de 2008, são micro empresas uma vez que possuem menos de 10 pessoas ao serviço, enquanto que as grandes empresas são uma pequena parcela do tecido produtivo. As empresas com 100 e mais trabalhadores, que representam 0,9% do total de empresas da região, absorvem 23,7% do emprego. Os sectores que maior número de empresas contemplam são, em primeiro lugar, o Comércio por grosso e a retalho (28.3%), em segundo lugar, Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (12.5%) e em terceiro lugar, o Alojamento e restauração (11.8%).

Este volume de empresas tinha, em 2008, associado 56.890 pessoas ao serviço; indicador que registou na última década uma taxa média de crescimento na ordem dos 52%, sendo que as ilhas que apresentaram taxas de crescimento do emprego superiores à média regional foram: Ilha das Flores, Ilha do Corvo, Ilha da Terceira, Ilha da Graciosa, Ilha de Santa Maria e Ilha do Faial.

Ofertas de emprego registadas nos Açores na Agência para a Qualificação e Emprego ao longo do ano, por sector de actividade.



Observações: os resultados apresentados nestes quadros resultam do seguinte cálculo: n° de ofertas do mês anterior por preencher + n° de ofertas colocadas durante o mês corrente + n° de ofertas transferidas - n° de ofertas preenchidas - n° de ofertas suspensas/eliminadas

Fonte: Agência para a Qualificação e para o Emprego

2.5. Caracterização da estrutura e da dinâmica da população

Nos Açores a população activa cresceu de 1998 para 2008 em grande medida devido à maior participação das mulheres no mercado de trabalho – aliás a taxa de actividade do sexo feminino cresceu em 10 anos, 10,2 p.p. na Região. A economia regional tem absorvido a crescente oferta de trabalho dirigida ao género feminino sobretudo em organizações do sector terciário, em particular no sector do turismo e no sector social.

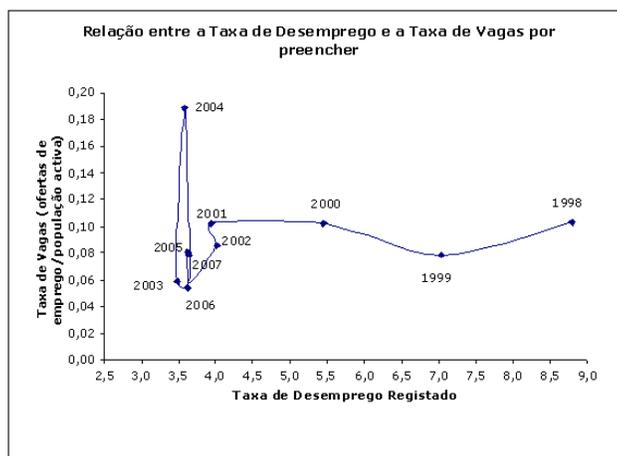
Saliente-se que a inserção na vida activa dos jovens açorianos tem evoluído favoravelmente nos últimos anos. Situação que é confirmada pela redução do numero de desempregados inscritos na Agência para a Qualificação e Emprego à procura do primeiro emprego.

A estrutura de qualificações e habilitações da população activa da região ainda é frágil. A grande maioria (79,2%) dos activos possui, segundo dados do Inquérito ao Emprego 2008, um

**JORNAL OFICIAL**

nível de escolaridade igual ou inferior ao 3.º Ciclo do Ensino Básico e é baixa a proporção de activos com um nível de escolaridade Superior (8%; Portugal = 14,8%).

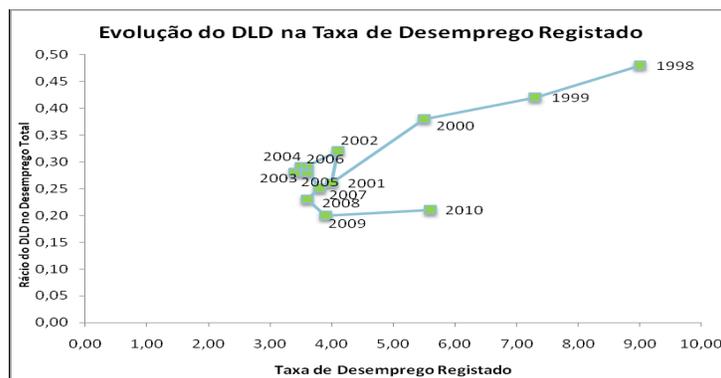
A curva de *Beveridge* que relaciona a taxa de desemprego (registado) com a taxa de vagas (registadas), nos Açores, apresenta para alguns dos anos uma relação positiva entre vagas e desemprego. Esta variação no mesmo sentido de ambos os indicadores reflecte uma melhor eficiência do processo de ajustamento entre oferta e procura de emprego, do que o ocorrido na média nacional - onde regra geral a relação é negativa, mostrando sensibilidade à flutuação conjuntural e menor eficiência do mercado de trabalho.



Fonte: Agência para a Qualificação e para o Emprego

Contrariamente ao que sucede no Continente, regra geral as variações conjunturais na RAA associadas à redução da taxa de desemprego registado são acompanhadas do decréscimo do peso do desemprego de longa duração no desemprego total, o que demonstra uma boa recuperação dos desequilíbrios do mercado de trabalho, uma vez que a reinserção é sempre mais difícil para quem está afastado do mercado de trabalho há mais tempo, uma vez na medida em que se afasta dos processos de inovação tecnológicos e metodológicos do mundo empresarial e das rotinas diárias de trabalho.

Fonte: Agência para a Qualificação e para o Emprego



Verifica-se que a duração no desemprego foi fortemente reduzida, passando em 1998 de uma percentagem de 48% de desempregados inscritos há mais de um ano, para 20,5% em 2010.

De acordo com os dados do OEFP, cerca de 1/3 dos desempregados que não aceitaram uma oferta de emprego fizeram-no porque consideraram que o emprego não era adequado. Entre os principais aspectos que os respondentes consideraram dificultadores da sua inserção profissional encontram-se a desadequação das habilitações literárias. Pouco mais de 1/10 dos respondentes se mostrou indisponível para trabalhar, verificando-se que os jovens e as mulheres apresentavam as suas responsabilidades perante familiares dependentes como as principais justificações.

O número de pessoas ao serviço nas empresas sedeadas nos Açores, em 2008, era de 56.890, dado que a taxa de crescimento média anual nos 9 anos anteriores foi de 5,8%. Como seria de esperar a maioria (95%) encontrava-se a trabalhar por conta de outrem e a expressão dos trabalhadores familiares não remunerados é insignificante, bem como dos membros activos de cooperativas de produção. Cerca de 1/4 das pessoas ao serviço trabalham no sector do Comércio por grosso e a retalho. A construção e as Industrias transformadoras absorvem 17% e 14%, respectivamente, sendo que nos últimos anos estes dois sectores trocaram de posição no ranking deste indicador, fruto de um maior dinamismo no sector da Construção.

No ano de 2008, cerca de 73% dos trabalhadores das empresas inscritas nos Quadros de Pessoal possuíam um nível de escolaridade igual ou inferior ao 3.º ciclo do ensino básico. Note-se que a proporção de pessoas ao serviço mais qualificadas escolarmente tem crescido face às menos qualificadas, sobretudo por via da entrada dos jovens mais escolarizados no mercado de trabalho, uma vez que a política de formação de dupla certificação (escolar e profissional) de adultos assume maior protagonismo.

No entanto, a formação profissional de activos empregados com vista à sua (re)qualificação tem sido um instrumento da Política de Emprego regional. O número de empresas que nos últimos anos tem proporcionado acções de formação profissional aos seus trabalhadores tem

**JORNAL OFICIAL**

sido crescente, sendo as empresas que possuem entre 20 e 49 trabalhadores as mais representativas deste facto. Neste contexto, assinala-se a crescente participação desde 2003 das pequenas empresas (entre 15 e 19 trabalhadores).

Os sectores cujas empresas revelaram maior dinamismo na realização de acções de formação foram o Comércio por grosso e a retalho (114 empresas), as Industrias transformadoras (58 empresas) e a Construção (46 empresas) num total de 537 empresas respondentes. De facto, tem progredido significativamente o número de empresas que realiza o seu plano de formação anual, curiosamente mais preponderantemente nas empresas com 15 a 19 trabalhadores.

São poucas as empresas que consideram ter resolvido os seus problemas de necessidades de formação através das acções realizadas nos últimos anos. De facto, a grande maioria (mais de 90%) das que realizaram acções de formação para os seus trabalhadores, consideram persistir necessidades na aquisição de competências e na formação profissional decorrentes, sobretudo, do crescimento do volume de negócios, da necessidade de aumentar a produtividade e da necessidade de adaptação às novas tecnologias. As empresas que afirmam não sentir essas necessidades devem-no ao facto dos seus activos possuírem as qualificações suficientes (promovidas pelas acções de formação profissional realizadas) ou pelo facto de terem procedido ao recrutamento de trabalhadores qualificados, colmatando essas necessidades.

A estrutura etária dos trabalhadores por conta de outrem é relativamente jovem apresentando um elevado peso da faixa etária dos 25 aos 34 anos de idade (35,5%) e uma preponderância dos trabalhadores do sexo masculino (59%).

Quanto aos níveis de qualificação dos trabalhadores, a quase totalidade das categorias sofreu um crescimento do número de activos com excepção dos Praticantes a aprendizes, devido ao crescimento do volume de emprego na Região e à melhoria das habilitações escolares dos activos.

As profissões que envolvem um maior número de trabalhadores, em 2008, são:

- Pessoal dos serviços e vendedores (20.4%);
- Operários, artífices e similares (18%);
- Trabalhadores não qualificados (16.3%);
- Pessoal administrativo e similares (13.4%);
- Técnicos e profissionais de nível intermédio (8%).

Os sectores de actividade que revelavam, em 2008, que em média atribuíram uma melhor compensação financeira aos trabalhadores eram: os Organismos Internacionais e extra-territoriais (1880€); a Electricidade, gás e água (1362€); Actividades financeiras e seguros (1238€); e Transportes e armazenagem (1017€9). Entre os sectores menos

**JORNAL OFICIAL**

compensadores em termos médios surge a Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (584€) mas também o Alojamento e restauração (551€). Este último trata-se de um sector cujo crescimento constitui uma aposta estratégica da Região, e que como tal tem absorvido um elevado volume de recursos humanos qualificados.

Mais recentemente a Região tem ensaiado algumas apostas na formação avançada dos seus recursos humanos que estimule a criação de oportunidades para estes quadros no mercado de trabalho regional. Neste âmbito, a Direcção Regional de Ciência e Tecnologia está directamente envolvida neste propósito dado que assegura a execução do Plano Integrado para a Ciência e Tecnologia que é composto por 8 subprogramas, onde se inclui o apoio a formação avançada dos recursos humanos da Região. O apoio por via da bolsa de investigação pressupõe uma análise criteriosa dos planos de tese, uma vez que estes deverão estar inseridos numa necessidade política, incorporar a medição do valor acrescentado e explicitar como se fará a transferência tecnológica dos resultados da investigação. O estabelecimento de parcerias com o tecido empresarial tem sido considerado essencial de modo a convergir para um melhor aproveitamento daquilo que a investigação produz.

2.6. Análise SWOT

A matriz SWOT aqui apresentada é construída numa linha essencialmente dinâmica, dado que, em cada quadrante, se procurou articular os recursos e as capacidades internas detidas pelo mercado de emprego (pontos fortes), por um lado, com os acontecimentos externos que se apresentam como situações favoráveis à região e por isso podem ser revertidos em favor do desenvolvimento do mercado de emprego gerando vantagens competitivas e, por outro lado, com os acontecimentos externos que geram situações desfavoráveis que podem colocar em risco o desenvolvimento do mercado de emprego da RAA, consubstanciando-se apenas em capacidades de defesa. Em segundo lugar, esta matriz em quatro quadrantes permite relacionar as limitações internas detidas pelo mercado de emprego, com os acontecimentos externos favoráveis dando indicações quanto às necessidades de reorientação e, por fim, na articulação entre as fragilidades internas e as ameaças externas ao bom funcionamento do mercado de trabalho, listam-se as vulnerabilidades da Região.



Envolvente Externa		
	Oportunidades	Ameaças
Situação Interna Pontos fortes	<p>VANTAGENS COMPETITIVAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ Visível crescimento e rejuvenescimento empresarial nos últimos anos, nomeadamente em ilhas de menor dimensão como o Pico, o Faial e Santa Maria com consequente incremento na capacitação para responder aos desafios da globalização, da sociedade da informação e do desenvolvimento sustentável. ☛ Crescente procura internacional de destinos turísticos de elevado valor ecológico e ambiental induz dinamismo na criação de empregos nos agentes privados do sector terciário. ☛ Sistema de formação inicial maturado e territorialmente disseminado, anuncia uma capacidade para internalizar competências que consigam responder aos desafios colocados pelas novas políticas de formação, bem como por um tecido económico cada vez mais exigente. ☛ Montagem prevista de dois parques tecnológicos temáticos, especializados em áreas de excelência na região tende a estimular a captação de investimento externo, a atrair e/ou fixar quadros altamente qualificados e a induzir a produção de conhecimento especializado nestes domínios. 	<p>CAPACIDADE DE DEFESA</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ Considerável stock de mão-de-obra disponível (inactivos e recém-formados) poderá ser mobilizado para responder a oportunidades de crescimento e de diversificação dos empregos em sectores de actividade emergentes (na área social, cultural, turística, das novas tecnologias, energias alternativas, ...) ☛ Bons níveis de eficiência do Serviço Público de Emprego revelam capacidade para responder aos potenciais desequilíbrios do mercado de trabalho. ☛ Risco de aumento de fenómenos de exclusão social atenuado pela existência de redes familiares e comunitárias consistentes e activas e pela visível melhoria da organização das equipas de intervenção social do terceiro sector.



Envolvente Externa		Oportunidades	Ameaças
Situação Interna	Pontos fortes	<p>NECESSIDADES DE REORIENTAÇÃO</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ Necessidade de apostar na dupla certificação de adultos. ☛ A formação de dupla certificação de adultos e a validação das suas competências escolares e profissionais deverá ser reforçada. ☛ O crescimento e a elevação dos padrões de qualidade dos mercados do turismo e da alimentação a nível internacional indicam a necessidade de modernizar tecnologicamente esses sectores e de incrementar as competências dos seus trabalhadores. ☛ O crescimento da actividade empresarial no sector terciário em detrimento dos sectores primário e secundário releva a importância da reconversão profissional e sectorial estruturada de uma parte da população activa. ☛ Possibilidade de contrariar a reduzida tradição de parcerias publico-privadas, nomeadamente ligadas ao sistema científico, uma vez que o novo quadro de programação comunitária disponibiliza instrumentos de estímulo a estas práticas. 	<p>VULNERABILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ Fragmentação do território e ultraperiferidade condicionam a mobilidade intra-regional, a atracção de migrantes e de imigrantes qualificados e a coesão intra-territorial. ☛ Baixos níveis de inovação tecnológica e a existência de mecanismos de reprodução social inibidores da modernização social revelam a fraca apetência para aproveitar as oportunidades de desenvolvimento.
	Pontos fracos		

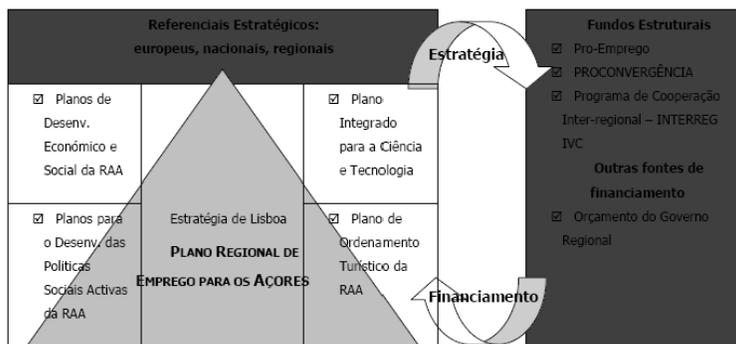
Envolvente Externa		Oportunidades	Ameaças
Situação Interna	Pontos fortes	<ul style="list-style-type: none"> ☛ O peso relativo da população inactiva em idade activa, numa economia em fase de crescimento e de diversificação aponta para a necessidade de promoção de políticas activas de preparação e estímulo deste stock de mão-de-obra para a entrada no mercado de emprego. ☛ A qualidade ambiental, a tranquilidade e a tipicidade das ilhas mais pequenas (Santa Maria, Graciosa, S. Jorge, Flores e Corvo) configuram factores de atractividade para a criação de actividades económicas nestas ilhas que contrariem a persistência de défices de coesão intra-territorial. ☛ Crescimento e diversificação do tecido económico conjugados com políticas activas de orientação profissional e de estímulo ao empreendedorismo configuram oportunidades de maior estruturação de projectos profissionais por parte dos jovens. 	
	Pontos fracos		



		Envolvente Externa	
		Oportunidades	Ameaças
Situação Interna	Pontos fortes	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Necessidade de robustecimento institucional ao nível de qualificações e das capacidades organizativas intra e inter instituições, nomeadamente nas organizações do terceiro sector, à qual as intervenções previstas no âmbito do actual período de programação deverão dar resposta. ⇒ Presença ainda dominante de micro empresas e PMEs que poderão, entretanto, desenvolver as suas áreas de negócio no contexto do tendente desenvolvimento da economia açoriana e do conjunto de incentivos públicos previstos. 	
	Pontos fracos		

3. A Articulação de Políticas Públicas

Este Plano vigorará no contexto político onde a sua articulação com os instrumentos de financiamento comunitário e regional é essencial. O seu tempo de execução decorre em simultâneo com o dos Programas do Quadro de Referência Estratégica Nacional que integra os seguintes programas com incidência na Região Autónoma dos Açores:



3.2-O Plano Regional de Emprego para os Açores e as orientações da Política Europeia de Emprego à luz das características do mercado de trabalho da Região Autónoma dos Açores

O PREA 10-15 transpõe para o contexto regional as prioridades estabelecidas na Estratégia de Lisboa. Ambos os documentos possuem um eixo de actuação sobre a componente de capital humano e emprego.

A matriz abaixo inscreve o contributo da sociedade açoriana para a prossecução das prioridades estratégicas das políticas comunitárias.



Dominio da Qualificação, Emprego e Coesão Social				
Prioridades Estratégicas	Relevância no contexto regional			Leitura e contributos do território à luz dos Objectivos Estratégicos
	Forte	Média	Fraca	
1. Reforçar a educação e a qualificação dos açorianos e adaptar os sistemas de educação e formação às necessidades de criação de novas competências		@		<p>A RAA ainda apresenta fragilidades ao nível da habilitação e da qualificação da sua população. Tem sido feita uma aposta sobretudo dirigida à qualificação escolar e profissional dos jovens, mas importa paralelamente recuperar os níveis de escolarização e qualificação profissional dos adultos activos e inactivos.</p> <p>As apostas que se perfilam em alguns sectores estratégicos para o desenvolvimento da região – sobretudo a partir dos recursos endógenos – relevam a importância de reforçar a fixação de profissionais altamente competentes nessas áreas.</p>
2. Promover a criação de emprego e atrair e reter o maior número de pessoas no emprego, prevenindo e combatendo o desemprego, nomeadamente de jovens e de longa duração		@		<p>A grande aposta da RAA será no reforço da empregabilidade dos activos empregados, promovendo a sua qualificação e reciclagem prevenindo o seu desemprego por longos períodos, da empregabilidade dos desempregados munindo-os de competências relevantes para o mercado de trabalho e os inactivos, nomeadamente os jovens para promover uma entrada na vida activa com tempos de inscrição na procura do primeiro emprego reduzidos.</p> <p>O DLD deverá continuar a ser alvo de atenção por ser particularmente elevado não obstante a recuperação ao longo dos últimos anos.</p> <p>O aumento da taxa de actividade e de emprego feminina deverá continuar a ser alvo de forte intervenção.</p>



3. Gerir de forma preventiva e precoce os processos de reestruturação empresarial	@	Parte da indústria existente é de cariz tradicional estando projectada uma modernização e deslocalização de algumas unidades fabris, que exige necessária articulação com qualificação de recursos humanos que permaneçam nas empresas e recolocação no mercado de trabalho dos que nos processos de reestruturação venham a ser excluídos dos quadros.
4. Promover a flexibilidade com segurança no emprego num quadro de reforço do diálogo e de concertação social	@	A crescente qualificação da iniciativa e da cultura empresariais, bem como a crescente qualificação dos activos deverão criar condições para a negociação concertada de esquemas de trabalho mais flexíveis, estáveis e seguros.
5. Modernizar o sistema de protecção social	@	A intervenção do Governo Regional tem em vista a resolução de problemas sociais que se colocam à comunidade. As suas acções assentam nos princípios de diferenciação, especialização, interligação, parceria e territorialização.
6. Desenvolver o carácter inclusivo do mercado de trabalho, promovendo, a igualdade de oportunidades para todos, a reabilitação e a reinserção, a conciliação entre a vida social e profissional e a igualdade de género	@	Os Açores deverão adoptar intervenções no domínio da promoção da empregabilidade das mulheres e da igualdade de género. A inclusão dos activos de meia-idade ou dos públicos socialmente marginalizados como os ex-alcoólicos, ex-toxicodependentes, pessoas com deficiência, deficientes, vítimas de violências doméstica... deverá igualmente continuar a ser uma aposta com soluções inclusivas e criativas.

3.3. As prioridades do PREA acima sistematizadas nasceram das prioridades europeias, que se encontram abaixo descritas.

Directriz 17. Pleno emprego, qualidade no trabalho e coesão social e territorial

As políticas devem contribuir para atingir uma taxa média de emprego de 70% para a UE no seu conjunto, uma taxa média de emprego de, pelo menos, 60% para as mulheres e de 50% para os trabalhadores mais velhos (55 a 64 anos de idade) 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.

Desafio que se coloca à RAA: uma taxa de inactividade que importa atenuar.

Oportunidade da RAA: o crescimento de sectores mão-de-obra intensivo (p.e. turismo e social) gera oportunidades para a inserção de públicos mais desfavorecidos perante o mercado de trabalho (p.e. mulheres, indivíduos de meia idade), incrementando as hipóteses de aumento da taxa média de emprego para estes.

**Directriz 18. Promover uma abordagem do ciclo de vida ao trabalho**

Através de: um empenhamento renovado na criação de fileiras profissionais para os jovens e redução do desemprego dos jovens como se apela no Pacto 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.

Desafio que se coloca à RAA: parte significativa das pessoas indisponíveis para trabalhar na região alega as responsabilidades familiares que possuem com dependentes, revelando a necessidade de continuar o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido na constituição de estruturas sociais de resposta.

Oportunidade da RAA: prevê-se o crescimento de valências de apoio social; oportunidades de crescimento das vagas de emprego o que gera maior possibilidade de integração dos grupos desfavorecidos perante o mercado de trabalho; Pro-Emprego financia um conjunto de intervenções destinadas a incrementar a participação feminina.

Directriz 19. Mercados de trabalho inclusivos

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 incentivos 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 baixos 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.

Desafio que se coloca à RAA: O trabalho no caso do mercado de trabalho açoriano necessita caminhar para melhores remunerações.

Oportunidade da RAA: a actual programação de fundo comunitários, em especial o Pro-Emprego, mune as instituições responsáveis por implementar a política de emprego de um



conjunto de instrumentos personalizado para um grupo diferenciado de públicos capazes de promover a sua empregabilidade.

Directriz 20. Resposta às necessidades do mercado de trabalho

Através da modernização e o 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 da UE; antecipação das necessidades em matéria de competências, bem como das lacunas e dos bloqueios do mercado de trabalho; gestão adequada da migração económica.

Desafio que se coloca à RAA: necessidade de adequar as respostas formativas às necessidades reais das empresas e motivar os jovens açorianos que estudam no Continente ou no estrangeiro a regressar à região após a colusão dos estudos.

Oportunidade da RAA: a proximidade das instituições públicas (p.e. OEFP e AQE) e públicas/privadas (p.e. empregadores e AQE), bem como o papel de observação estratégica desempenhado pelo Governo Regional permitem desenvolver um trabalho mais articulado no desígnio da melhoria do equilíbrio do mercado de trabalho.

Directriz 21. Flexisegurança

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 segurança; do apoio às transições do estatuto profissional, incluindo a formação, a actividade por conta própria, a criação de empresas e a mobilidade geográfica.

Desafio que se coloca à RAA: articular a necessidade de flexibilidade na gestão de recursos humanos com a segurança no trabalho, utilizando como instrumento central a reconversão e melhoria contínua do profissionalismo dos trabalhadores para dar resposta a esta dupla necessidade.

Oportunidade da RAA: o Pro-Emprego prevê um leque muito largado de oportunidades de qualificação, o que pode ser uma intervenção particularmente relevante na região por permitir formas de integração no mercado de trabalho mais flexíveis num contexto onde a mobilidade geográfica é uma forte condicionante.

Directriz 22. Custos do trabalho favoráveis ao emprego



Através: do incentivo aos parceiros sociais para, no âmbito das suas 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.

Desafio que se coloca à RAA: os empregos nos sectores de maior dinamismo e exigentes no que se refere à certificação profissional necessitam de ser mais compensadores em termos de condições de trabalho, nomeadamente remuneratórias, e de contribuir para a dignificação das profissões.

Oportunidade da RAA: as perspectivas de crescimento de sectores como o turismo e a concorrência dos empregadores pelos trabalhadores mais competentes, associado à campanha de dignificação das profissões projectada, poderão contribuir para que o mercado funcione nesta matéria.

Directriz 23. Investimento no capital humano

Através: de políticas inclusivas e de acções em matéria de educação e formação que facilitem significativamente o acesso ao ensino profissional básico, ao ensino secundário e ao ensino superior, nomeadamente através de estágios e da formação em espírito empresarial; de uma redução significativa do numero de casos de saída precoce do sistema educativo; da elaboração de estratégias eficientes de aprendizagem ao longo da vida abertas a todos nas escolas, empresas, autoridades publicas e agregados familiares, em conformidade com os acordos europeus, incluindo incentivos adequados e mecanismos de partilha de custos, tendo em vista melhorar a participação na formação continua e no local de trabalho ao longo da vida, em especial no que respeita aos trabalhadores menos qualificados e aos trabalhadores mais velhos.

Desafio que se coloca à RAA: fragilidade das qualificações escolares e profissionais da população açoriana.

Oportunidade da RAA: O Pro-Emprego financia um conjunto diversificado de intervenções a este nível, dirigida a jovens e a adultos, de curta e longa duração, com diferentes objectivos, e privilegiando instrumentos de dupla certificação e em estreita articulação com os mecanismos formais que viabilizam a certificação profissional.

Directriz 24. Adaptação dos sistemas de educação e formação.

Através: do aumento e da garantia da capacidade de atracção, da abertura e das normas de qualidade da educação e da 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 facilitação e diversificação do acesso de todos à



educação e 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, melhorando a definição e a transparência das qualificações, o seu reconhecimento efectivo e a validação da aprendizagem não oficial e informal.

Desafio que se coloca à RAA: até recentemente os instrumentos de política de formação profissional para adultos eram de curta duração ou estavam, os que promoviam a qualificação, especialmente destinados a jovens.

Oportunidade da RAA: Para além da anteriormente referida diversidade de instrumentos de formação profissional e escolar, a Região integra paralelamente mecanismos que permitem reconhecer, validar e certificar competências já adquiridas ao longo da vida.

3.3. A Articulação do PREA com o PRO-EMPREGO

O **Pro-Emprego** é por excelência o instrumento que financia um maior número de intervenções relevantes para a prossecução da Política de Emprego da Região. Este Programa assume como 3 grandes orientações estratégicas para o período 2007-2013:

1. A qualificação e diversificação das condições de empregabilidade;
2. A valorização do sistema científico produtor de conhecimento relevante para a inovação e competitividade do modelo de desenvolvimento açoriano;
3. A promoção de condições de coesão social no desenvolvimento emergente na economia açoriana.

De uma forma transversal às intervenções financiadas é ainda relevada a necessidade de garantir: a valorização e disseminação de novas capacidades de empreendimento e iniciativa a todos os níveis; os incentivos ao aumento das taxas de actividade e de participação da mulher; a utilização exemplar e generalizada das TI como grande instrumento de combate à fragmentação territorial e ao isolamento interno e internacional de grandes franjas da população açoriana.

Não sendo o instrumento de que a Política de Emprego regional é mais tributária, o **ProConvergência** financiado através do FEDER, possibilita uma panóplia de intervenções ao abrigo das seguintes prioridades estratégicas: “elevar o nível de educação e qualificação da população”, a que acrescem as seguintes: fomentar uma actividade económica dinâmica e competitiva; qualificar as redes de infra-estruturas de mobilidade; valorizar e qualificar o sistema ambiental; minimização dos efeitos da ultraperiférica.

O Programa de Cooperação Inter-regional – **INTERREG IVC**, destina-se à cooperação entre as autoridades locais e regionais entre a UE 27, Noruega e Suíça e tem como duas grandes prioridades: 1) melhorar as políticas locais e regionais referentes à inovação e à economia do conhecimento, focando-se mais especificamente nas capacidades regionais para a pesquisa e



para o desenvolvimento tecnológico, apoio para o empreendedorismo e para as PME's, apoio ao desenvolvimento de negócios e de iniciativas inovadoras, promoção do uso das TIC e apoio ao emprego, capital humano e educação; 2) melhorar as políticas locais e regionais na área do ambiente e da prevenção de riscos, mais especificamente na prevenção e gestão de riscos naturais e tecnológicos, gestão dos recursos hídricos e do litoral, prevenção e gestão de resíduos, biodiversidade e preservação de *heritage* natural, eficiência energética e energias renováveis, transportes públicos "limpos" e sustentáveis, *heritage* cultural.

No que respeita há primeira prioridade, a Política Regional de Emprego poderia beneficiar por via da troca de experiências e de conhecimentos entre regiões, da transferência e do desenvolvimento adicional de políticas em diversos sub-temas associados ao emprego, ao capital humano ou à educação. As intervenções contemplam o financiamento a actividades estruturantes para o sistema das políticas públicas de emprego e de educação, sejam elas mais circunscritas no tempo como seminários, visitas de estudo, reuniões, eventos, entre outros, ou mais dilatado como estudos, desenvolvimento de estruturas conceptuais e metodológicas ou de planos operacionais de acção.

4. ESTRATÉGIA DE DESENVOLVIMENTO PARA O EMPREGO NOS AÇORES PARA 2010 - 2015

4.1. Visão Prospectiva e apostas estratégicas

A VISÃO estratégica delineada para os próximos anos em matéria de Política de Emprego na RAA procura valorizar os avanços concretizados no passado recente relativamente à eficiência dos serviços públicos de emprego da região, minimizar a severidade do desemprego e atenuar a exclusão dos grupos mais desfavorecidos perante o mercado de trabalho, mobilizando para tal a rede de instituições regionais de diferente natureza.

Assim, os sete Objectivos Estratégicos configuram simultaneamente os principais domínios de intervenção que tornarão exequível a convergência do mercado de trabalho dos Açores para a visão estratégica delineada até 2015.

VISÃO 2015

Estimular as dinâmicas de crescimento, de qualificação e de modernização do tecido económico regional, através da aplicação de políticas activas de emprego que fomentem as condições de atracção, fixação e de empregabilidade dos recursos humanos em idade activa, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e a coesão intra-territorial.



JORNAL OFICIAL

	OBJECTIVOS	ESTRATÉGICOS
<p>1</p> <p>Aumentar a população activa atraindo para o mercado de emprego açoriano recursos humanos</p>	<p>4</p> <p>Garantir o acesso de adultos, nomeadamente aqueles que se encontrem em situação de desfavorecimento, a processos de certificação e de qualificação, com vista ao reforço das suas condições de empregabilidade ou das suas oportunidades de (re)integração profissional.</p>	<p>6</p> <p>Fomentar o espírito empreendedor e inovador dos açorianos para o desenvolvimento de actividades profissionais rentáveis e sustentáveis, quer no trabalho por conta própria, quer no trabalho por conta de outrem.</p>
<p>2</p> <p>Qualificar as organizações através da melhoria das competências profissionais dos seus activos, com vista à obtenção de maior competitividade da economia açoriana.</p>	<p>5</p> <p>Promover estratégias de integração no tecido empresarial de recursos humanos altamente qualificados e dinamizadores de projectos de I&D</p>	<p>7</p> <p>Tornar os Açores num território de referência no que respeita à capacidade de trabalho em parceria na gestão preventiva dos desequilíbrios do mercado de trabalho</p>
<p>3</p> <p>Combater o insucesso e o abandono escolares, promovendo a diversidade de estratégias de qualificação de jovens e garantindo a sua passagem à vida activa de forma qualificada.</p>		

4.2. O Perímetro de Actuação do PREA

Este Plano Regional de Emprego assenta no princípio de acção prospectiva, ou seja uma acção activa global, antecipadora, e, sobretudo, que visa produzir efeitos, também, a médio e longo prazo.

Este Plano também se caracteriza por visar, essencialmente, a empregabilidade dos açorianos, e por aí dotar as empresas de recursos humanos capazes de dar continuidade ao movimento de aumento de produtividade já iniciado, centrando a sua acção nas condições estruturais desta empregabilidade da qualificação necessária ao bom desempenho das empresas, sem descuidar uma acção de atenuação de factores conjunturais negativos, e introduzindo mecanismos que visem melhorar a dinâmica do recrutamento e aumentar os fluxos ascendentes de promoção e reconhecimento profissional.

Este Plano Regional de Emprego, reconhecendo o movimento intenso e permanente que existe no mercado de trabalho, clarifica ainda mais o perímetro de actuação das suas medidas.

Em primeiro lugar, a lógica de actuação deste Plano tem a ver com um duplo tratamento: do “fluxo” – dos que entram no mercado de emprego, tais como estudantes, licenciados recém-formados, mas também desempregados e, sobretudo, de uma forma inédita nos planos

de emprego usuais, dos inactivos –; mas também este Plano de Emprego visa a empregabilidade dos que já se encontram a trabalhar, devem agir para manter a sua capacidade para manter ou mudar de emprego, se o desejarem.

Assim, o perímetro de actuação deste Plano de emprego vai:

- Da acção junto dos jovens que se encontram no seu processo formativo / educativo, de modo a que, de uma maneira preventiva, estes adquiram empregabilidade para o momento de entrada no mundo do trabalho. Aqui há um particular cuidado no ajustamento entre os dispositivos de formação inicial e as necessidades do mercado de trabalho;

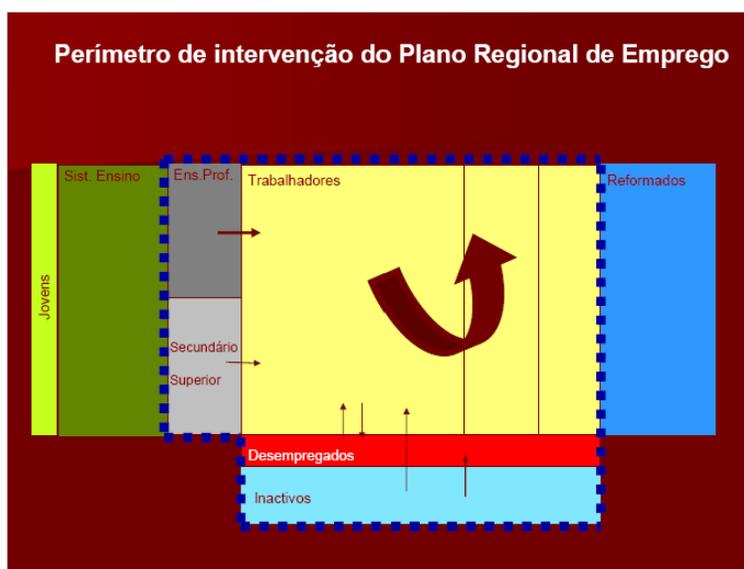
- À acção junto dos jovens, através de estratégias de transição para a vida activa, como os planos de estágio;

- Passa ainda pelo acompanhamento e pela qualificação permanente de desempregados;

- Introduz uma forte acção junto dos inactivos

- Pretende ocupar-se dos trabalhadores, através de uma qualificação ao longo da vida, bem como de um reconhecimento do seu profissionalismo

Em suma, este Plano de 325 Milhões de Euros visa, potencialmente, ocupar-se da empregabilidade de 150 mil açorianos, ou seja, 60% dos açorianos.



4.3. Nível de Participação dos diferentes actores institucionais

A concretização da visão estratégica subjacente a este Plano requer a mobilização das principais instituições açorianas com intervenção directa ou indirecta na política de emprego.



JORNAL OFICIAL

Assim, cada um destes actores deverá integrar na sua missão global o cumprimento de uma missão vocacionada para conduzir ao cumprimento eficaz do PREA 10-15.

Na tabela abaixo, situam-se as principais linhas de intervenção esperadas por parte destes actores. Assim, diferentes tipologias de actores desempenharão naturalmente papéis distintos, que podem ser múltiplos. Na tabela seguinte identifica-se a missão associada a cada um dos actores mais relevantes, enquadrando-os nos papéis de monitorização da execução do plano e da evolução do mercado de trabalho, financiamento dos instrumentos de política activa de emprego, regulação do funcionamento do mercado de trabalho e dinamização das políticas.

Actor Institucional	1	2	3	4	Missão
Autoridade de Gestão do PRO-EMPREGO	X	X	X	X	Financiar e regular os instrumentos de política activa de emprego, promovendo a qualificação dos recursos humanos e do tecido económico regionais.
Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor	X	X	X	X	Promover a efectiva utilização dos instrumentos de política activa de emprego através da eficaz mobilização e supervisão das redes de promotores operacionais (beneficiários) e, por via do Orçamento Regional, financiar parte dos referidos mecanismos de regulação do mercado de trabalho.
Direcção Regional de Ciência e Tecnologia	X		X	X	
Direcção Regional de Educação e Formação	X			X	
Direcção Regional da Solidariedade e Segurança Social	X			X	
Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor			X		Regular o funcionamento do mercado de emprego, evitando a exploração do trabalho infantil, a entrada precoce de jovens sem a escolaridade mínima obrigatória, a precariedade e a ilegalidade.
Inspeção Regional do Trabalho					
Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Observatório de Emprego e Formação Profissional		X			Recolher e tratar informação que dê conta da actividade desenvolvida nos domínios do emprego e da formação profissional, de forma a monitorizar a intervenção nestas áreas.
Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Serviços de Emprego			X	X	Utilizar os instrumentos de política activa de emprego de forma eficiente e eficaz, respondendo às necessidades de qualificação dos recursos humanos e do tecido económico açoriano.
Entidades Formadoras e Escolas Profissionais				X	
Associações Sindicais				X	
Associativismo Empresarial				X	

Universidade dos Açores				X	
-------------------------	--	--	--	---	--

1 – Financiamento; 2 – Monitorização; 3 – Regulação; 4 – Dinamização e Promoção

**5. AS MEDIDAS DO PLANO REGIONAL DE EMPREGO PARA OS AÇORES PARA 2010-2015**

- **Medidas Estruturais de fomento da empregabilidade**
- Estratégias de Qualificação Profissional inicial
 - Programa Formativo de Inserção de Jovens
 - Ensino Profissional
 - Formação em alternância
 - Cursos de Qualificação
 - Cursos de Especialização Tecnológica
- Estratégias de Transição para a vida activa
 - Estagiar L
 - Estagiar T
 - Estagiar U
 - Eurodisseia
 - Formação em pós-graduação de reconversão de licenciados
- Formação de Activos
 - Formação inter – empresas
 - Formação Intra – Empresas
 - Formação – Emprego
 - Cursos de Educação – Formação
 - Cursos de Actualização de pessoal qualificado
 - Programa Reactivar
 - Cursos de Reconversão Profissional
- Formação de desempregados
 - Programa Reactivar
 - Planos Pessoais de Emprego
- Intervenção social para a empregabilidade

**JORNAL OFICIAL**

- Empresas de Inserção
- Medidas do Mercado Social de Emprego
- Programas de aquisição de competências básicas para a empregabilidade
- Projectos-piloto de formação – acção para a inclusão social
- Implementação do Micro-Crédito
- Apoio à Contratação de Portadores de Deficiência
- Apoio à Instalação por conta própria de Portadores de Deficiência
- Adaptação de postos de trabalho a Portadores de Deficiência
- Programa Fios (Formar, Integrar, Ocupar Socialmente)
- Fomento do emprego de Qualidade em Ciência, Inovação e Tecnologia
- Implementação de cursos para Executivos
- Formação Avançada de suporte a projectos de empreendedorismo de base tecnológica
- Bolsas de Investigação em inter-faces orientadas para a dinamização de nova capacidade Empresarial
 - Fomento do empreendedorismo
 - Cursos de empreendedorismo
 - Acções de estímulo ao Empreendedorismo
 - Criação do Próprio Emprego
 - Consultoria Estratégica Empresarial
 - Acções de aquisição de competências numéricas (Tecnologias de Informação e comunicação), de nível básico, aprofundado, e de excelência
 - Fomento do emprego feminino
 - Berço de Emprego
 - Acções de sensibilização para o emprego feminino
 - Qualificação sectorial
 - Fomento de Planos, dispositivos e acções para as IPSS
 - Fomento de Planos, dispositivos e acções para o Turismo

**JORNAL OFICIAL**

- **Medidas Conjunturais de combate ao desemprego**
 - Manutenção de postos de Trabalho
 - Programa de Valorização Profissional
 - Medidas de minimização dos efeitos sociais do desemprego
 - Programa Ocupacional Social de Adultos
 - Colocação Temporária de Trabalhadores Subsidiados

- **Medidas Funcionais que visam a melhoria da dinâmica do mercado de Trabalho**
 - Rede de Balanço, Validação e Certificação de Competências, Valorizar
 - Sistemas de Certificação de Competências normalizados com a União Europeia
 - Bolsas de Profissionais açorianos certificados
 - Alargamento da Certificação de Profissões
 - Protocolos entre as Agências para a Qualificação e Emprego e entidades externas para encaminhamento e colocação de desempregados
 - Criação da figura de Tutor de Emprego
 - Estratégias de divulgação das ofertas formativas e das saídas profissionais através de Fóruns das Profissões
 - Estratégias de Valorização das Profissões: Campeonatos Regionais, nacionais e internacionais das profissões

- **Medidas de Acompanhamento e Vigilância Estratégica**
 - Observatório do Emprego e Formação Profissional, OEFP
 - Elaboração de Estudos de necessidades de competências, de carácter prospectivo
 - Elaboração de Sistema de Indicadores de Alerta, de carácter conjuntural
 - Elaboração de Instrumentos de análise do Mercado de Trabalho
 - Estatísticas do Emprego e Recursos Humanos
 - Comissão Regional de Acompanhamento das Medidas de Emprego.



6. O PREA: UMA INTERVENÇÃO ESTRUTURANTE NUM ALARGADO LEQUE DE ESTRATÉGIAS

MEDIDA	PÚBLICO-ALVO	OBJECTIVO QUANTIFICADO	PROMOTOR	FINANCIAMENTO
EA1. MEDIDAS ESTRUTURAIIS – 280 M€				
E1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL INICIAL				
PROFI J	Jovens com o 4º, 6º ou 9º anos	Fluxo anual de entrada e de saída de 1.500 jovens 10.000 Jovens formados e certificados	Entidades formadoras Acreditadas Escolas Profissionais Escola do ensino regular ENTA	ORAA
Ensino Profissional				Pro-Emprego
Formação em alternância				
Cursos de Qualificação				
Cursos de Especialização Tecnológica	Jovens com o 12ºano		UAC ENTA	
E2. ESTRATÉGIAS DE TRANSIÇÃO PARA A VIDA ACTIVA				
ESTAGIAR T	Jovens com cursos profissionais nível 3 ou 4	3.000 Jovens	Empresas IPSS Administração Pública	Pro-Emprego FRE ORAA
ESTAGIAR L	Jovens licenciados ou mestre recém-formados			
ESTAGIAR U	Jovens estudantes universitários	1500 Jovens	Empresas	ORAA – FRE
Eurodisseia	Jovens profissionalizados com menos de 30 anos	400 Jovens	Empresas	Assembleia das Regiões da Europa / FRE
Formação de reconversão de licenciados	Jovens licenciados ou mestre recém-formados em áreas de baixa empregabilidade	300 Jovens	DRTQPC / UAC / Universidades	PRO-EMPREGO - ORAA
E3. FORMAÇÃO DE ACTIVOS				
Formação Inter-empresas	Trabalhadores em acções de Formação	60.000 Participações		

MEDIDA	PÚBLICO-ALVO	OBJECTIVO QUANTIFICADO	PROMOTOR	FINANCIAMENTO
	comum a várias empresas		Entidades formadoras / Empresas	PRO-EMPREGO ORAA
Formação Intra-Empresas	Trabalhadores em Planos de formação internos a cada empresa			
Formação – Emprego	Trabalhadores em formação substituídos por desempregados	800 Participações	DRTQPC	
Cursos de Educação Formação	Trabalhadores sem escolaridade obrigatória	750 Participações		
Cursos de Actualização	Trabalhadores em sectores em reconversão	5.000 Participações	Entidades formadoras / Empresas	
Cursos de reconversão profissional		1.000 Participações		
E4. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE DESEMPREGADOS				
Reactivar	Desempregados e inactivos que não possuam escolaridade obrigatória ou possuindo-a pretendam adquirir formação profissional para ingresso no mercado de trabalho	7.000	Entidades formadoras DRTQPC	PRO-EMPREGO ORAA FRE
Planos Pessoais de Emprego	Desempregados registados	10.000	DRTQPC	ORAA
E5. INTERVENÇÃO SOCIAL PARA A EMPREGABILIDADE				
Empresas de Inserção	Empresas que contratam desempregados fragilizados	20	DRTQPC	ORAA FRE
Medidas do Mercado Social de Emprego	Desempregados ou inactivos fragilizados em acções de ocupação ou de qualificação	400	DRTQPC Entidades formadoras	PRO-EMPREGO ORAA, FRE
Programas de aquisição de competências básicas para a empregabilidade	Desempregados ou inactivos fragilizados em acções de ocupação ou de qualificação	1.000	Entidades formadoras	PRO-EMPREGO ORAA
Projectos-piloto de formação – acção para a inclusão social	Desempregados ou de inactivos fragilizados em acções de qualificação inovadoras	400	Entidades formadoras	PRO-EMPREGO ORAA
Micro-Crédito	Desempregados sem recursos económicos	300	DRAICE	ORAA



JORNAL OFICIAL

MEDIDA	PÚBLICO-ALVO	OBJECTIVO QUANTIFICADO	PROMOTOR	FINANCIAMENTO
	para acesso ao crédito bancário pelas vias normais		DRTQPDC	
Emprego de Portadores de deficientes:	Apoio à contratação, à criação do próprio emprego e apoio à adaptação de Postos de Trabalho	250	DRTQPDC	PRO-EMPREGO ORAA FRE
Programa FIOS	Beneficiários do RSI	4.000	DRTQPDC, DRIO, IAS, DREF	DRTQPDC, DRIO, IAS, DREF
E6. FOMENTO DO EMPREGO DE QUALIDADE EM CIÊNCIA, INOVAÇÃO E TECNOLOGIA				
Cursos para Executivos	Executivos de topo	200	DRTQPDC (com a FLAD)	ORAA FLAD
Formação Avançada de suporte a projectos de empreendedorismo de base tecnológica	Licenciados, Mestres e Doutores	250	FRCT	PRO-EMPREGO ORAA FRCT
Bolsas de Investigação em Interfaces orientadas para a dinamização de nova capacidade Empresarial	Licenciados, Mestres e Doutores	400	FRCT	PRO-EMPREGO ORAA FRCT
E7. FOMENTO DO EMPREENDEDORISMO				
Cursos de Empreendedorismo	Jovens profissionais e licenciados	3.000		PRO-EMPREGO ORAA
Criação do Próprio Emprego	Desempregados subsidiados	100	Segurança Social	ORAA, SS
Ações de Estímulo ao empreendedorismo	Grande público, em particular estudantes do secundário e superior	1.200		PRO-EMPREGO ORAA, DRAICE
E8. CONSULTORIA ESTRATÉGICA EMPRESARIAL				
Consultoria Estratégica Empresarial	Empresas	250	Consultores acreditados	PRO-EMPREGO ORAA

MEDIDA	PÚBLICO-ALVO	OBJECTIVO QUANTIFICADO	PROMOTOR	FINANCIAMENTO
E9. AQUISIÇÃO DE COMPETÊNCIAS NUMÉRICAS				
Tecnologias de Informação e Comunicação	Desempregados, activos e inactivos	12.000	Entidades formadoras	PRO-EMPREGO ORAA
E10. FOMENTO DO EMPREGO FEMININO				
Berço de Emprego	Trabalhadoras grávidas Desempregadas	2.000	Empresas Administração pública	PRO-EMPREGO ORAA, FRE
Ações de Sensibilização	Sociedade Civil	2.500	DRTQPDC – AQE	PRO-EMPREGO ORAA, DRIO
E11. QUALIFICAÇÃO SECTORIAL				
Fomento de Planos, dispositivos e acções para as IPSS	Activos que já trabalham, ou pretendem trabalhar, no Sector Social	3.000 Participações		PRO-EMPREGO ORAA
Fomento de Planos, dispositivos e acções para o Turismo	Activos que já trabalham, ou pretendam trabalhar, no turismo	3.000 Participações		PRO-EMPREGO ORAA
EA2. MEDIDAS CONJUNTURAIAS – 25 M€				
E12. PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO EMPRESARIAL				
Programa de Qualificação Profissional	Trabalhadores que frequentam acções de formação profissional em situação de suspensão de contrato de trabalho	300	Empresas Entidades Formadoras	PRO-EMPREGO ORAA FRE
E13. MANUTENÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO				
Manutenção de Postos de Trabalho	Trabalhadores de empresas em dificuldades	750	Empresas	FRE ORAA
E14. MINIMIZAÇÃO DOS EFEITOS SOCIAIS DO DESEMPREGO				
PROSA	Desempregados que não auferiram subsídio de desemprego	3.000	Entidades Públicas IPSS	PRO-EMPREGO FRE, ORAA
CTS	Desempregados que auferiram subsídio de	4000	Entidades Públicas	PRO-EMPREGO



JORNAL OFICIAL

MEDIDA	PÚBLICO-ALVO	OBJECTIVO QUANTIFICADO	PROMOTOR	FINANCIAMENTO
	desemprego		IPSS	ORAA, FRE, SS
EA3. MEDIDAS FUNCIONAIS – 15 M€				
Valorizar	Desempregados e Trabalhadores com experiência profissional	15.000	DRTQPDC e DREF	PRO-EMPREGO ORAA FRE
Certificação Europeia e Alargamento da Certificação das Profissões		100 Profissões Certificáveis em 2015	DRTQPDC	ORAA
Bolsas de Profissionais	Profissionais certificados	5.000		ORAA
Acompanhamento externo	Auditoria de Qualidade aos Serviços públicos de Emprego	Melhorar o acompanhamento		ORAA
Tutor de Emprego	Desempregados / Técnicos dos Serviços Públicos de Emprego			ORAA
Estratégias de Divulgação	Jovens, grande público, empresas	6 Fóruns		ORAA
Estratégias de Valorização das Profissões	Jovens, grande público, empresas	6 Eventos		ORAA
EA4. MEDIDAS DE ACOMPANHAMENTO E VIGILÂNCIA ESTRATÉGICA – 5 M€				
Comissão Regional de Acompanhamento de Medidas de Emprego			DRTQPDC	ORAA
Elaboração de estudos		2 por ano		

MEDIDA	PÚBLICO-ALVO	OBJECTIVO QUANTIFICADO	PROMOTOR	FINANCIAMENTO
prospectivos				ORAA
Elaboração de estudos de conjuntura		1 Por ano	DRTQPDC – OEFP	FRE
Elaboração de estudos de Resultados		3 por ano		
Elaboração de Instrumentos de análise do Mercado de Trabalho		3 por ano		
Estatísticas do Emprego e Recursos Humanos		2 por ano		

As Medidas aqui descritas cumprem uma ou várias das seguintes directrizes:

D.18 - Directriz 18: Promover uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida

D.19 - Directriz 19: Assegurar a existência de mercados de trabalho inclusivos, melhorar a atractividade do trabalho e torná-lo remunerador para os que procuram emprego

D.20 - Directriz 20: Melhorar a resposta às necessidades do mercado de trabalho

D.21 - Directriz 21: Promover a flexibilidade em conjugação com a segurança do emprego e reduzir a segmentação do mercado de trabalho

D.23 - Directriz 23: Alargar e aumentar o investimento no capital humano

D.24 - Directriz 24: Adaptar os sistemas de educação e formação de forma a poderem responder às novas exigências em matéria de competências.

As definições aqui utilizadas são as adoptadas pelo Instituto Nacional de Estatística, EUROSTAT, Organização Internacional do Trabalho (OIT), e Instituto de Emprego e Formação Profissional.