



**Grupo de Trabalho**  
**Empregabilidade REC [Refletir E Construir]**  
**RELATÓRIO**





## Índice

ENQUADRAMENTO .....	4
PÚBLICOS-ALVO: .....	4
OBJETIVO: .....	4
METODOLOGIA: .....	4
PROGRAMA .....	5
SESSÃO 1_ NECESSIDADES E DESAFIOS .....	5
SESSÃO 2_ OPORTUNIDADES E PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO.....	6
AVALIAÇÃO DA INICIATIVA.....	7
CONCLUSÕES.....	9
Grupo 1_ Porquê e como promover competências de empregabilidade em públicos vulneráveis?.....	9
Grupo 2_ A reconversão profissional em diferentes gerações de públicos .....	12
Grupo 3_ Reconhecimento de competências: daquilo que somos àquilo que fazemos.....	15
Grupo 4_ Políticas ativas de emprego: uma resposta à empregabilidade de públicos vulneráveis?.....	17
ANEXOS.....	19
Anexo 1_ Lista de participantes.....	19
Anexo 1.1 _ Lista de participantes_ Norte.....	21
Anexo 1.2 _ Lista de participantes_ Sul .....	23
Anexo 2_ Alguns registos da iniciativa .....	25
Anexo 3_ Relatórios de Conclusões da Sessão 1 dos Grupos ReC.....	26
Anexo 3.1 – Grupo ReC Porto.....	26
Anexo 3.2 – Grupo ReC Sintra.....	26

## ENQUADRAMENTO

A informação e a sensibilização, dentro da área do emprego e da formação profissional, só se concretizam de forma eficiente, pela partilha de experiências e pela auscultação e envolvimento participativo de diferentes atores interessados, principalmente os diretamente empenhados na empregabilidade. Assim, e uma vez que atores como os Gabinetes de Inserção Profissional e os Núcleos Locais de Intervenção prestam um serviço de apoio a jovens e adultos desempregados na definição ou desenvolvimento do seu percurso de inserção ou reinserção no mercado de trabalho, parece-nos fundamental promover a reflexão e a definição de linhas orientadoras para melhorar a informação, a sensibilização e a ação no que concerne aos serviços público de emprego.

## PÚBLICOS-ALVO:

Técnicos com trabalho na área da empregabilidade, particularmente Gabinetes de Inserção Profissional e Núcleos Locais de Intervenção

## OBJETIVO:

- Debater e identificar:

- necessidades e desafios
- oportunidades e propostas de intervenção

inerentes às respostas dos serviços públicos de emprego, na promoção da empregabilidade de públicos vulneráveis.

## METODOLOGIA:

O grupo de trabalho constitui-se a Norte e Sul com a realização de 2 sessões em cada um dos territórios. A norte as sessões aconteceram a 25 de Fevereiro e 16 de Junho na Casa das Associações, no Porto, contando com 28 participantes na primeira e 25 na segunda.

A sul as sessões decorreram a 20 de Outubro e 24 de Novembro nas instalações do Instituto de Segurança Social de Sintra, integrando 30 participantes na primeira e 22 na segunda.

Para a dinamização deste grupo de trabalho a metodologia utilizada foi a de World Café, um modelo dinâmico, de trabalho em equipa, que leva à participação de todos. Os participantes de cada sessão foram divididos em 4 grupos, que passaram de forma rotativa por 4 mesas, cada uma com um tema para debate. Cada mesa de trabalho teve 20 minutos para reflexão. Os participantes rodaram consecutivamente entre mesas, nas quais o relator passou sempre a informação concluída pelo grupo anterior.

No final as conclusões foram transmitidas pelos relatores num período de 5 minutos para cada grupo.

As principais necessidades e desafios identificados para cada um dos temas foram sistematizados num documento de trabalho. Este foi apresentado no início da segunda sessão do grupo de trabalho, servindo de base a uma nova discussão, utilizando a mesma metodologia, desta vez com o objetivo de recolher propostas de melhoria no âmbito da promoção da empregabilidade através de estruturas de serviços públicos de emprego.

Na primeira sessão a abertura contou ainda com a apresentação, pela EAPN Portugal, da edição de 2016 do projeto Click, enquanto um exemplo de uma iniciativa de ativação de competências de empregabilidade. Esta apresentação visou, nomeadamente, a futura colaboração de NLI's no processo de sinalização e recrutamento de participantes (beneficiários de RSI) para os 3 grupos de se vieram desenvolver, no presente ano, a Norte e Sul de Portugal.

## PROGRAMA

### SESSÃO 1\_ NECESSIDADES E DESAFIOS

25 DE FEVEREIRO (14:30 -17:30)

CASA DAS ASSOCIAÇÕES (FAJDP) – RUA MOUZINHO DA SILVEIRA, 234 – 4050-417 PORTO

20 DE OUTUBRO (10:00 – 13:00)

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P. – AV. BARÃO ALMEIDA SANTOS Nº10, QUINTA DOS PLÁTANOS 2710-525 SINTRA

#### 14:30H - 15:45H \_ Abertura

Apresentação da dinâmica

Projeto Click 2016 – a partilha de uma iniciativa de ativação de competências de empregabilidade

#### 15:45H - 16:45H \_ World Café – Empregabilidade ReC [Refletir e Construir]

##### – Sessão 1\_Necessidades e Desafios

4 mesas/temas de trabalho

- Porquê e como promover competências de empregabilidade em públicos vulneráveis
- A reconversão profissional em diferentes gerações de públicos
- Reconhecimento de competências: daquilo que somos àquilo que fazemos
- Políticas ativas de emprego: uma resposta à empregabilidade de públicos vulneráveis?

#### 16:45H - 17:30H

**Apresentação de Conclusões** (pelos porta-vozes dos 4 grupos)

**e Encerramento**

## PROGRAMA

### SESSÃO 2\_ OPORTUNIDADES E PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO

16 DE JUNHO (14:30 -17:30)

CASA DAS ASSOCIAÇÕES (FAJDP) – RUA MOUZINHO DA SILVEIRA, 234 – 4050-417 PORTO

24 DE NOVEMBRO (10:00 – 13:00)

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P. - AV. BARÃO ALMEIDA SANTOS Nº10, QUINTA DOS PLÁTANOS 2710-525  
SINTRA

#### **14:00H - 14:30H \_ Abertura**

Apresentação da dinâmica

Apresentação das conclusões da sessão 1 \_ Identificação temática de necessidades e desafios

#### **14:30H - 16:30H \_ World Café – Empregabilidade ReC [Refletir e Construir]**

##### **– Sessão 2\_Oportunidades e propostas de intervenção**

4 mesas/temas de trabalho

- Porquê e como promover competências de empregabilidade em públicos vulneráveis
- A reconversão profissional em diferentes gerações de públicos
- Reconhecimento de competências: daquilo que somos àquilo que fazemos
- Políticas ativas de emprego: uma resposta à empregabilidade de públicos vulneráveis?

#### **16:30H - 17:30H**

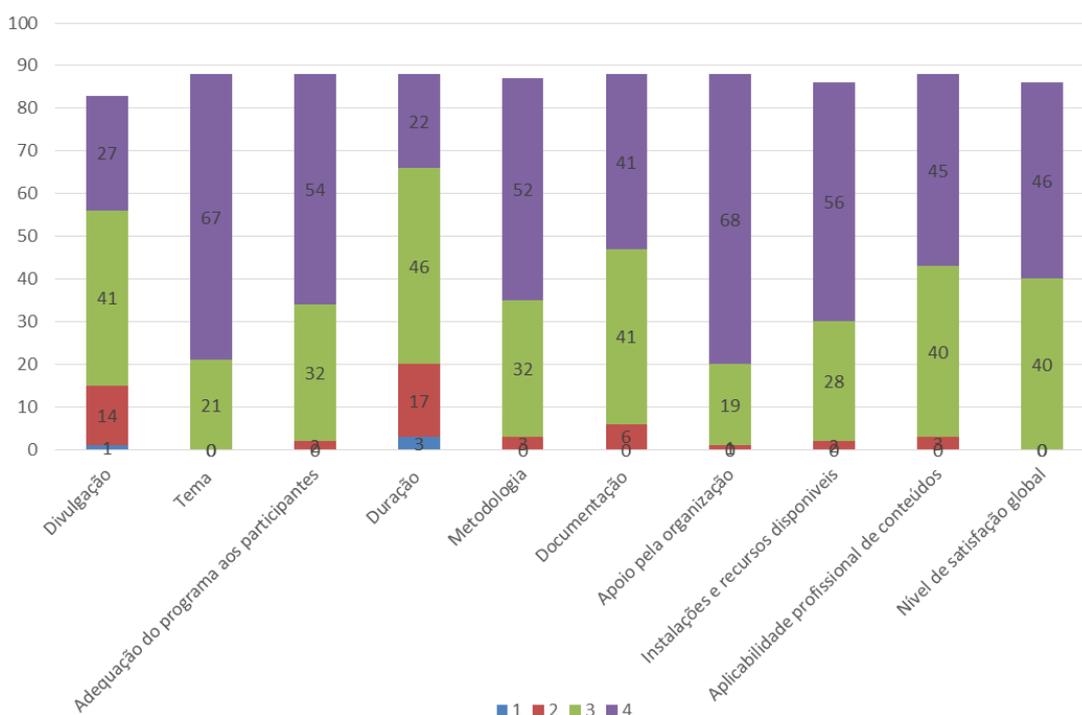
**Apresentação de Conclusões** (pelos porta-vozes dos 4 temas\_ 10m cada grupo)

**e Encerramento**

## AVALIAÇÃO DA INICIATIVA

Importa referir como ponto prévio que, do total de 105 participações nas 4 sessões do Grupo de Trabalho foram recolhidas 88 avaliações.

Como o gráfico abaixo demonstra, a avaliação da iniciativa foi significativamente positiva (escala ascendente de 1 a 4 [1-Insuficiente; 2- Suficiente; 3-Bom e 4-Muito Bom]). Destacamos a satisfação global que se manifestou, exclusivamente, como boa e muito boa. De forma muito positiva destaca-se o apoio pela organização e o tema. Retemos igualmente a necessidade de melhoria no que respeita à duração das sessões da iniciativa e à sua respetiva divulgação.



Complementar à avaliação dos domínios acima referidos foram ainda indicados pelos participantes os **aspectos positivos e negativos da iniciativa**, tal como sistematizamos na tabela seguinte. Esta avaliação permite-nos claramente perceber a relevância deste tipo de grupos de trabalho, na medida em que trabalham temas com uma forte aplicabilidade profissional nos contextos diários dos seus participantes. Destaque-se igualmente a importância da oportunidade gerada para a partilha de ideias e experiências através de uma metodologia participativa. O reconhecimento desta importância leva à indicação de um aspeto negativo referido com maior incidência, o qual destaca o curto tempo disponibilizado para a reflexão sobre os temas.

N=88		Freq.	%
Aspetos Positivos N=68	Partilha de ideias/experiências	35	40
	Temas	24	27
	Oportunidade de reflexão	19	22
	Metodologia	17	19
	Novos conhecimentos/competências	9	10
	Interação entre participantes/ networking	9	10
	Diversidade dos participantes	8	9
	Apoio pela organização	7	8
	Interdisciplinaridade	4	5
	Local	4	5
	Outros	12	14
	NR	20	23
	Aspetos Negativos N=39	Pouco tempo para os temas	24
Difícil aplicação das propostas		3	3
Grupos muito grandes		2	2
Pouca heterogeneidade profissional		2	2
Não envolvimento de responsáveis do IEFP		1	1
Não envolvimento de entidades empregadoras		1	1
Incumprimento de horários pelos participantes		1	1
Confirmação tardia da inscrição		1	1
Pouco espaço físico		1	1
Muito tempo entre as 2 sessões		1	1
Outros		5	6
NR		46	52

## CONCLUSÕES

### Grupo 1\_ Porquê e como promover competências de empregabilidade em públicos vulneráveis?

#### Questão

Quais os desafios de trabalhar competências de empregabilidade junto de públicos vulneráveis e de levar estes públicos ao encontro com potenciais entidades empregadoras?

#### Tópicos de discussão

Qualificação e integração de trabalhadores mais vulneráveis

Promoção da responsabilidade social em potenciais entidades empregadoras

#### Conclusões

Na sessão de diagnóstico, a reflexão iniciou-se no sentido de perceber que **categorias de públicos são entendidas como categorias vulneráveis**, identificando-se o conjunto abaixo enumerado, o qual se centra em fatores múltiplos como a idade, naturalidade e escolaridade, entre outros.

- Jovens à procura do 1º emprego
- Idade superior a 45 anos
- Baixa escolaridade
- Escolaridade Superior
- Minorias étnicas/ Imigrantes
- Beneficiários de RSI (“trabalhadores em biscates”)
- Desempregados de longa duração
- Pessoas com Deficiência e/ou Incapacidade
- Pessoas com baixas competências/ sem hábitos de trabalho
- “Pobreza envergonhada”

Antes de perceber as dificuldades com que vivem os **públicos vulneráveis** e os desafios à intervenção na **promoção das suas competências**, os técnicos destacaram alguns dos **principais motivos da importância desta promoção**.

Em primeira instância, esta promoção permite, desde logo, a quebra do isolamento em que vivem estes públicos, gerando a ativação de competências, nomeadamente pela (re)criação de hábitos de trabalho. Esta ativação resulta assim no caminho para um processo de autonomia de vida ativa, o qual é essencial para a realização pessoal e profissional destas pessoas, atribuindo-lhes possibilidades de promoção da sua cidadania. Trata-se assim de um processo essencial para a definição destes públicos enquanto cidadãos de plenos direitos e deveres.

No trabalho diário com estes públicos, os técnicos percebem um conjunto de **dificuldades vivenciadas pelos mesmos**, das quais destacam as seguintes:

- Ausência de respostas adequadas
- Número insuficiente de técnicos nas equipas de apoio (RSI, GIP, IEFP, etc)
- Ausência de rede de suporte (in)formal
- Carência socioeconómica
- Isolamento social
- Sentimento de vergonha
- Desmotivação
- Passividade
- Conformismo
- Distância geográfica e acessibilidades (ausência de rede pública de transportes, barreiras arquitectónicas)
- Imagem (associada a questões de saúde oral e igualmente a possibilidades de higiene pessoal)
- Preconceitos
- Discriminação

Na resposta a estas dificuldades, os próprios técnicos deparam-se com um conjunto de **desafios à concretização de processos de promoção de competências de empregabilidade junto destes públicos vulneráveis**, sendo que é possível enquadrar os desafios identificados em duas esferas principais de intervenção: a dos públicos vulneráveis (procura) e a da articulação com as potenciais entidades empregadoras (oferta).

Ao nível da procura, os desafios identificados prendem-se com uma necessidade de adaptação de contextos e de promoção de perfis mais capacitados. Assim, identificou-se a importância de adaptar os conteúdos e horários das formações à realidade e adequar o perfil dos públicos às necessidades do mercado de trabalho. Esta adequação passa pela aquisição de novas competências pessoais, sociais e técnicas, a qual requer o aumento das qualificações e escolaridade mas, com igual importância, a promoção da auto-estima.

Ao nível da oferta, o destaque vai para a importância de motivar, e simultaneamente responsabilizar, os empregadores à contratação destes públicos mais vulneráveis, apostando na promoção da sua consciência social e na desconstrução de mitos e estereótipos. O reforço do encontro com entidades empregadoras pode passar por estratégias que incluam: promoção do reforço das ofertas em regime de part time; apresentação às empresas de medidas de apoio à contratação com o respetivo reforço da monitorização destas medidas e da penalização das entidades não cumpridoras da lei.

Perante estas dificuldades e desafios os técnicos identificam um conjunto de **áreas/propostas de intervenção neste eixo**. Estas apostas passam por um conjunto de dimensões mais relevantes.

- Adaptação da oferta formativa aos contextos e públicos
  - Adaptação das ofertas formativas às reais necessidades do mercado de trabalho e aos contextos territoriais.
  - Organização de grupos de formação tendo em conta a orientação profissional dos formandos, potenciando a formação à medida.
  - Reavaliação dos critérios de acesso à formação e articulação entre eles (idade, escolaridade, data de inscrição no IEFP)
  - Maior selecção dos formandos tendo em conta o perfil pessoal e o conteúdo programático das formações
  - Descentralização dos locais de formação
  - Apoios económicos à formação no sentido do seu pagamento e da possibilidade de acumular com outros rendimentos, nomeadamente o RSI.
  - Alteração dos horários de modo a serem compatíveis com os horários escolares de filhos menores
  
- Acompanhamento transversal e aplicação prática da formação
  - Formações de menor duração teórica e aumento dos períodos de estágio
  - Formação à medida com integração em posto de trabalho
  - Acompanhamento transversal dos formandos: antes; no decurso e após formação
  - Preparar a reintegração de pessoas ex-reclusas, toxicodependentes e acolhidas em casas-abrigo
  - Recurso a mediadores locais na intervenção junto de grupos mais vulneráveis
  - Potencialização de experiências de vida como forma de intervir
  - Valorizar “artes e ofícios” e incentivar os jovens nestes domínios (ex: calceteiros, eletricitas), ainda que contornando fenómenos de moda nas profissões (ex: cozinha)
  - Desenvolvimento de ações de promoção de competências pessoais e sociais, nomeadamente através de práticas de coaching junto de públicos vulneráveis (motivação, acompanhamento individualizado, sensibilização das empresas para questões sociais)
  - Disseminação de projetos como as redes de empregabilidade (exemplo prático do alargamento da rede de empregabilidade de Sintra a todo o concelho, actualmente mais presente em Algueirão com 15 entidades parceiras).
  
- Efetiva monitorização e avaliação
  - Mais fiscalização do mercado informal, tanto junto de empresas como de beneficiários (dificulta a disponibilidade efetiva das pessoas).
  - Avaliar o retorno e o impacto do trabalho social

## Grupo 2\_ A reconversão profissional em diferentes gerações de públicos

### Questão

Quais os desafios de trabalhar com o jovem que se questiona “Trabalhar no que não aprendi?” e do adulto que interroga “Trabalhar no que nunca fiz?”

### Tópicos de discussão

Articulação entre o ensino e o mercado de trabalho

Formação ao longo da vida e em contexto de trabalho

### Conclusões

Na resposta ao tema da **reconversão profissional**, o diagnóstico realizado pelos técnicos incide em **duas esferas principais**: a da **oferta formativa** e a dos **públicos envolvidos**.

Ao nível das **condições formativas** a análise dos técnicos destaca que as formações deveriam ser mais adequadas às necessidades do mercado de inserção, bem como mais sensível aos interesses pessoais dos formandos, o que implica apostar num diagnóstico das necessidades das empresas e numa maior proximidade no acompanhamento dos formandos.

Há uma clara necessidade de mais oferta formativa orientada para a reconversão, nomeadamente formação específica para a gestão de carreira, que aposte numa lógica de diversidade e não de especificidade.

Para além destas questões mais abrangentes, os técnicos destacam ainda um **conjunto de condições de partida e de contexto** que importam ter em conta **ao nível da oferta formativa e da sua aplicação**, referidas abaixo.

- Condições de trabalho (baixos salários, horários de trabalho, grau de exigência na relação idade/experiência/competências)
- Horários de formação/trabalho desajustados com a rede pública de transportes e equipamentos sociais (creches, escolas, etc.)
- Os pagamentos dos apoios à reconversão formativa (bolsa de formação, alimentação e/ou transportes) são efectuados apenas no mês seguinte
- Não participação do IEFP de formações profissionais realizadas em entidades externas com ofertas não existentes neste (p.e. CAP para taxistas)
- Dificuldades nas equivalências de certificados estrangeiros (por exemplo, na área da enfermagem)
- Desinvestimento do IEFP na formação profissional para pessoas com deficiências adquiridas, resultante de um número insuficiente de entidades/recursos humanos que prestam apoio a estes públicos.

**Ao nível dos públicos envolvidos**, os técnicos destacam, principalmente, fatores de resistência por parte das pessoas a processos de reconversão profissional, de seguida enunciados.

- Menor a escolaridade maior a resistência a mudar de profissão/formação
- Os jovens em situação de primeiro emprego são mais receptivos e flexíveis
- Os adultos procuram a reconversão profissional pelos apoios financeiros, ocupação de tempo, valorização pessoal ou ganho de competências e não com o objectivo direto de aumentar as hipóteses de empregabilidade
- Os beneficiários de RSI são muito resistentes, enveredando em processos de reconversão pelo carácter de obrigatoriedade imposto pela medida
- Os desempregados de longa duração e os licenciados são os mais resistentes, revelando atitudes de negatividade, resistência à mudança e falta de esperança, decorrentes das suas efetivas restrições financeiras

Perante o presente diagnóstico, os técnicos apontam um conjunto de **propostas** que pretendem dar resposta a estes desafios da reconversão profissional.

- Construir políticas / respostas à medida dos públicos-alvo e do tecido empresarial de acordo com as necessidades do mercado de trabalho. O IEFP deve procurar ir ao encontro das necessidades e interesses da população, nomeadamente através da construção do seu Plano de Ação com o envolvimento do tecido empresarial (Associações Empresariais e Conselhos Estratégicos Empresariais, como é exemplo o da Câmara Municipal de Sintra) e organizações do terceiro sector que conhecem a realidade socioeconómica e profissional da população. Esta adequação pode também passar pela criação de um observatório/rede de emprego e formação para fazer corresponder as necessidades das empresas às ofertas formativas.
- Responsabilização das entidades empregadoras em estabelecer parcerias formativas com o IEFP (É importante ter conhecimento das necessidades das empresas que não recorrem aos serviços de emprego e dar visibilidade às empresas que recorrem, percebendo igualmente em que áreas o fazem mais).
- Apelar ao sector privado que criem respostas de qualificação e certificação profissional (ex. escolas profissionais, colégios)
- Aumentar/diversificar áreas de formação (ex: canalização; reparações elétricas e eletrónicas)
- Aumento do acompanhamento dado aos formandos através do aumento dos recursos humanos dos serviços de emprego
- Orientação escolar precoce e orientação vocacional no âmbito da reconversão profissional (ex: Aplicação de projetos como o Kidzânia não apenas a crianças mas igualmente a jovens)

- Orientação profissional para evitar desistência, insucesso, “obrigatoriedade”: fazer levantamento das competências, aptidões e experiências das pessoas desempregadas para adaptar as ofertas formativas, antes de qualquer encaminhamento
  - Importância da experimentação, por exemplo através de medidas de *jobshadowing* (experimentação de várias funções / profissões)
  - Coaching
  - Cheque formação
- Efetivar a medida enquanto meio para proporcionar formação não disponível no IEFP
- Processo de acesso ao cheque formação por desempregados é muito burocrático, moroso e desmotivante
- Permitir o acesso à formação que atribua certificação específica que a integração na vida activa exige, como por exemplo CAP (taxistas), TCC (transporte colectivo de crianças), MAI (vigilantes/seguranças) entre outros
  - Redução / flexibilidade da duração dos estágios / formação / vida activa
  - Medidas promotoras da integração profissional de pessoas maiores de 45 anos e com deficiência e incapacidade (financiamento às empresas)
  - Celeridade dos processos e aplicação prática de medidas de apoio à contratação (ex. medida estágio-emprego, estímulo-emprego)
  - Não existir desaceleração da aprovação de medidas e formações quando se transita de governo
  - Ações de fiscalização e sensibilização das entidades empregadoras, privadas e públicas, quanto ao despedimento durante e após gravidez (proteção parental)
  - Reconhecimento dos certificados de habilitações e profissionais adquiridos no estrangeiro e do processo poder ser tratado em Portugal
  - Realizar provas de aferição de conhecimentos para pessoas com qualificações que não conseguem ter acesso aos seus certificados (por exemplo, por inexistência devido a destruição consequente da guerra) para reconhecimento das habilitações profissionais e escolares
  - Criação do próprio emprego – criação de novos programas que facilitem esta iniciativa com o devido acompanhamento
  - Acompanhamento técnico dos ex-desempregados que iniciaram processos de reconversão profissional

Importa destacar que a **concretização destas propostas implica um conjunto de desafios estruturais** destacados pelos participantes:

- Aumentar recursos humanos e financeiros
- Mudar mentalidades de beneficiários e empregadores
- Alterações nas decisões do poder político
- Pagamento de salários mais justos

## Grupo 3\_ Reconhecimento de competências: daquilo que somos àquilo que fazemos

### Questão

- Como desafiar jovens, à procura do primeiro emprego, a potenciarem as competências adquiridas na sua experiência de vida (ex: voluntariado, práticas de lazer, associativismo)?
- Como trabalhar junto de adultos, com baixas qualificações e experiências profissionais pouco diversas, no sentido de potenciarem as competências adquiridas na sua experiência de vida?

### Tópicos de discussão

Promoção do voluntariado

Promoção de competências de empreendedorismo

Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

### Conclusões

Ao nível do **diagnóstico no que respeita ao reconhecimento de competências**, as questões apontadas pelos técnicos coincidem com as já apontadas nos domínios anteriores, destacando novamente a desadequação entre oferta e procura, a importância de formação prática e à medida, da promoção da responsabilidade social e da atuação ao nível da motivação dos públicos vulneráveis.

Particularizando alguns **instrumentos de atuação no reconhecimento de competências** o enfoque foi para **o voluntariado, as formações modulares, os próprios processos de RVCC e o empreendedorismo**, abordados numa visão dupla de vantagens e desvantagens.

Desta visão destaca-se que o voluntariado é assumido como promotor de competências e contributo para a realização pessoal mas não como instrumento promotor de empregabilidade. As formações modulares e os processos de RVCC revelam-se adequados a alguns casos de pessoas menos qualificadas e sem hábitos de estudo e são de extrema relevância para a rentabilização de competências mas marcam-se pela descontinuidade da aprendizagem, isto é, as pessoas vão “coleccionando” diferentes formações em diferentes áreas sem atingirem qualquer especialização. Por último, o empreendedorismo é definido como um fenómeno de “nem sempre nem nunca”, no sentido que exige um forte processo de capacitação de todas as partes envolvidas.

Relativamente a **propostas** apresentadas sistematizamos as mesmas abaixo, sendo estas algumas das respostas possíveis aos desafios que se colocam nos processos de reconhecimento de competências anteriormente apresentados.

- Estabelecer protocolos entre escolas/escolas profissionais e empresas para a promoção de cursos que respondam quer às expectativas do mercado de trabalho quer aos interesses dos jovens (em termos de aplicação prática seria importante a realização de diagnósticos concelhios de necessidades), promovendo uma cultura de emprego.

- Orientação profissional nas escolas deveria ser mais precoce para ser possível aos jovens uma opção profissional mais eficaz, passando esta aposta, por exemplo, pela democratização do acesso a universidades juniores
- Ao longo do percurso escolar introduzir campanhas de sensibilização e atividades de formação pessoal e de sensibilização para atividades de apoio comunitário e programas de voluntariado, promovendo a participação cívica
- Maior credibilização do ensino profissional como uma opção estratégica face à não frequência do ensino superior
- Reativar os cursos de alfabetização de adultos mas adaptados a vários grupos de acordo com as suas especificidades
- Destacando atores estratégicos como o IPJ, é referida a importância do desenvolvimento de programas de intercâmbio nacional e internacional que promovem um enriquecimento cultural significativo, devendo criar-se a possibilidade de reconhecimento destas experiências. São destacados, a título exemplificativo, a reativação/maior aposta em programas como “Ocupação de Tempos Livres”; Jovens Voluntários para a Solidariedade e formação em “técnico de juventude”.
- Adaptar o conteúdo programático dos cursos e desburocratizar o seu financiamento (ex: CQEP retomar a filosofia do CNO; importância do financiamento das deslocações de participantes)
- Implementação e disseminação de projetos como o Click e os GEPE (Grupos de Entreeajuda para a Procura Ativa de Emprego).
- Potencialização de experiências de vida como forma de intervir através de um trabalho articulado e complementar de técnico académico e de um técnico de experiência na inclusão social de utentes. Esta metodologia de trabalho em tandem é implementada na intervenção da Associação Cultural Moinho da Juventude
- Conciliar os timings do candidato, da duração das formações e das ofertas de emprego, apostando na flexibilização de horários de trabalho e na introdução de diferentes modalidades de contratualização.
- Voluntariado como treino e validação de competências
- Envolvimento comunitário e associativismo assumidos como instrumento de promoção do crescimento pessoal e do desenvolvimento local.
- Consciencialização das entidades
- Formação de tutores
- Valorização de competências não-escolares (pessoais e sociais) e transformação das experiências em competências profissionais
- Equipas multidisciplinares de acordo com rácios e complexidade das situações/pessoas acompanhadas

Todas as **propostas aqui recolhidas implicam três pressupostos base: significar, comunicar e motivar**. Isto é, desenvolver processos formativos com significado estratégico para todos os envolvidos; comunicar de forma efetiva os processos no sentido de clarificar o que comunicar e

como comunicar de forma adequada e simplificada e motivar os agentes através da personalização e da monitorização e avaliação de necessidades e ganhos.

#### Grupo 4\_ Políticas ativas de emprego: uma resposta à empregabilidade de públicos vulneráveis?

##### Questão

Quais os desafios que se colocam na promoção da empregabilidade de públicos vulneráveis através de processos de ativação?

##### Tópicos de discussão

Contratos Emprego Inserção

Estágios Emprego

Integração entre políticas fiscais, políticas de emprego e políticas sociais

Participação da Economia Social e do Terceiro Setor na definição e monitorização de políticas de emprego

##### Conclusões

Não obstante a ideologia subjacente às Políticas Ativas de Emprego de integração através do desenvolvimento de competências para a empregabilidade, de acordo com os técnicos, a sua operacionalidade traduz-se num número reduzido de indivíduos inseridos no mercado de trabalho de forma plena.

- As medidas são positivas para os seus beneficiários mas acabam por ser excessivas (uso abusivo por parte dos empregadores) e fomentam a precaridade do emprego;
- As medidas existentes são positivas para os beneficiários, redutoras nas condições de acesso e promotoras ao nível da contratação;
- Idealmente as medidas de apoio ao emprego são boas pelo facto de promoverem o regresso ao mercado de trabalho mas são facilmente subvertidas tanto pelas entidades (“usar sem contratar”) como pelos candidatos (“usufruir sem intenção de emprego”, fazendo “formação por formação”).

A este diagnóstico mais global acrescem alguns **factores desafiantes junto de diferentes atores**. No âmbito dos **beneficiários** destaca-se a resistência das pessoas face a estas medidas, a inadequação do perfil às ofertas e a criação de falsas expectativas. Junto das **instituições** é referida a falta de informação/divulgação do IEFP ao nível de possibilidades de integração

futura dos beneficiários; a dificuldade de inclusão dos públicos nas medidas existentes e a burocracia dos processos.

Perante esta abordagem contextual, os técnicos apontam um conjunto de **propostas ao nível dos processos de ativação, focando-se, com mais incidência, nas políticas ativas de emprego.**

- Mais debates de planeamento inclusivo
- Reajustar as medidas existentes, nomeadamente por via da revisão da legislação com enquadramento das políticas de emprego, impedindo que as empresas se candidatem sem exigência de vínculo laboral
- Necessidade de acompanhamento mais frequente e rigoroso por parte da entidade que controla os apoios às empresas/instituições, não permitindo, por exemplo, às instituições, admitirem consecutivamente os beneficiários para o desempenho da mesma função, recorrendo a vários CEI's. Esta questão implica a limitação das candidaturas a CEI e a promoção do contrato de trabalho/proteção social, através de incentivos fiscais.
- Reformular os incentivos à contratação, tornando-os mais atrativos e fomentando a contratação através de um método de avaliação externa.
- Maior celeridade na aprovação de estágios, nomeadamente com estabelecimento de prazos limite de aprovação. A questão temporal das candidaturas pode ser organizada através da definição de períodos do ano para a sua realização.
- A definição de públicos-alvo/ tipificação das medidas complexifica o processo e torna-se excessivamente condicionante
- Potenciar o acompanhamento personalizado do beneficiário de RSI e candidatos por parte dos GIP, inclusive após a sua inserção laboral
- Em públicos migrantes, envolvimento do SEF com as empresas no acesso à documentação (intenção de contratação)
- Levantamento realista das efectivas necessidades por parte do IEF, contribuindo assim para a sua credibilização
- Políticas de emprego protegido, emprego apoiado e centros de recursos:
  - Melhorar a divulgação e informação sobre as mesmas – informação facilitada pelo IEF e com mediação dos técnicos dos GIP, RSI, etc.
  - Apoiar as candidaturas e desenvolver uma resposta rápida às mesmas através da desburocratização dos processos
  - Divulgar possibilidades de conjugação de medidas
- Pagamento antecipado do subsídio de transporte e/ou criação de transportes solidários a nível concelhio (como o exemplo da junta de freguesia de Alcântara) para procura de emprego e formações e para apoio ao primeiro mês de trabalho
- Criação de um programa/plataforma para trabalho de perfis (avaliação/caracterização) com base em modelo coerente

- Mais do que fiscalização, importa uma política de informação sobre os verdadeiros objetivos das medidas e um efetivo acompanhamento de monitorização da aplicação das mesmas.

# ANEXOS

## Anexo 1\_ Lista de participantes

### 1.1\_ Lista de participantes Norte

### 1.2\_ Lista de participantes Sul

## Anexo 2\_ Alguns registos da iniciativa

## Anexo 3\_ Relatórios de Conclusões da Sessão 1 dos Grupos ReC

### Anexo 3.1 – Grupo ReC Porto

### Anexo 3.2 – Grupo ReC Sintra



## Anexo 1.1 \_ Lista de participantes\_ Norte

Nome	Instituição	Profissão/função	E-mail
Isabel Soares	GIP Talentus	Técnica de Emprego	<a href="mailto:dnorte@talentus.pt">dnorte@talentus.pt</a>
Cristiana Vasconcelos	GIP JFFornelos	Técnica de Emprego	<a href="mailto:freguesiadeformelos@sapo.pt">freguesiadeformelos@sapo.pt</a>
Lurdes Castro	NLI VNGaia	Coordenadora	<a href="mailto:m.lurdes.castro@seg-social.pt">m.lurdes.castro@seg-social.pt</a>
Ângela Silva	NLI VNGaia	Técnica social	<a href="mailto:angela.a.silva@seg-social.pt">angela.a.silva@seg-social.pt</a>
Mário Soares	NLI VNGaia - Protocolo RSI da Associação de Escolas Torne e Prado	Psicólogo	<a href="mailto:rsisantamarinha@aetp.pt">rsisantamarinha@aetp.pt</a>
Susana Rato	NLI VNGaia - Protocolo RSI da Fundação Joaquim Oliveira Lopes	Técnica social	<a href="mailto:fjol.rsi@gmail.com">fjol.rsi@gmail.com</a>
Vanessa Guedes	NLI VNGaia - Protocolo RSI Fundação Pe Luís	Técnica social	<a href="mailto:rsi.fundacaopadreluis@gmail.com">rsi.fundacaopadreluis@gmail.com</a>
Fernanda de Sousa	NLI VNGaia - Protocolo RSI Sol Maior	Técnica social	<a href="mailto:rsi@solmaior.org">rsi@solmaior.org</a>
Sara Aroso	NLI VNGaia - Protocolo RSI	Técnica social	<a href="mailto:assmadalena@gmail.com">assmadalena@gmail.com</a>
Márcia Oliveira	NLI VNGaia - Protocolo RSI de Olival Social	Psicóloga	<a href="mailto:rsiolival@gmail.com">rsiolival@gmail.com</a>
Ana Maria Silva	NLI VNGaia - Protocolo RSI CSPGrijó	Técnica social	<a href="mailto:servico.rsi.cspssgrijo@gmail.com">servico.rsi.cspssgrijo@gmail.com</a>
Miriam Garcês	GIP Aldoar	Técnica de Emprego	<a href="mailto:gip@uf-aldoarfoznevogilde.pt">gip@uf-aldoarfoznevogilde.pt</a>
Marta Borges	GIP Foz do Douro	Técnica de Emprego	<a href="mailto:mborges@uf-aldoarfoznevogilde.pt">mborges@uf-aldoarfoznevogilde.pt</a>
Ana Furtado	União de freguesias Aldoar/Foz do Douro/ Nevogilde	Vogal do Executivo da União Freguesias	<a href="mailto:afurtado@uf-aldoarfoznevogilde.pt">afurtado@uf-aldoarfoznevogilde.pt</a>
Carla Leal	Serviço Local Ação Social de Paços de Ferreira	Coordenadora	<a href="mailto:Carla.R.Leal@seg-social.pt">Carla.R.Leal@seg-social.pt</a>
Ana Maria Gonçalves	NLI do Concelho da Maia	Coordenadora	<a href="mailto:Ana.f.Goncalves@seg-social.pt">Ana.f.Goncalves@seg-social.pt</a>
Margarida Mogadouro	Instituto da Segurança Social - Porto Oriental	Coordenadora	<a href="mailto:Margarida.M.Mogadouro@seg-social.pt">Margarida.M.Mogadouro@seg-social.pt</a>
Sonia Freitas	NLI de Matosinhos	Coordenadora	<a href="mailto:Sonia.c.freitas@seg-social.pt">Sonia.c.freitas@seg-social.pt</a>
Maria Manuela Vaz	NLI Paredes	Coordenadora	<a href="mailto:m.manuela.vaz@seg-social.pt">m.manuela.vaz@seg-social.pt</a>

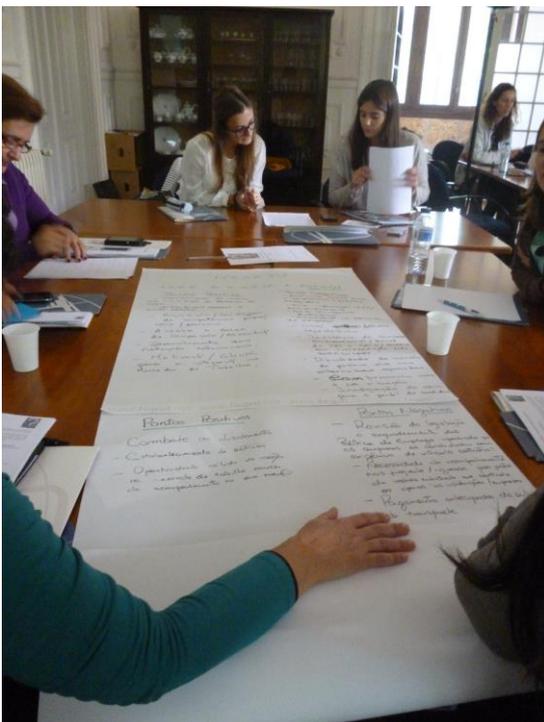
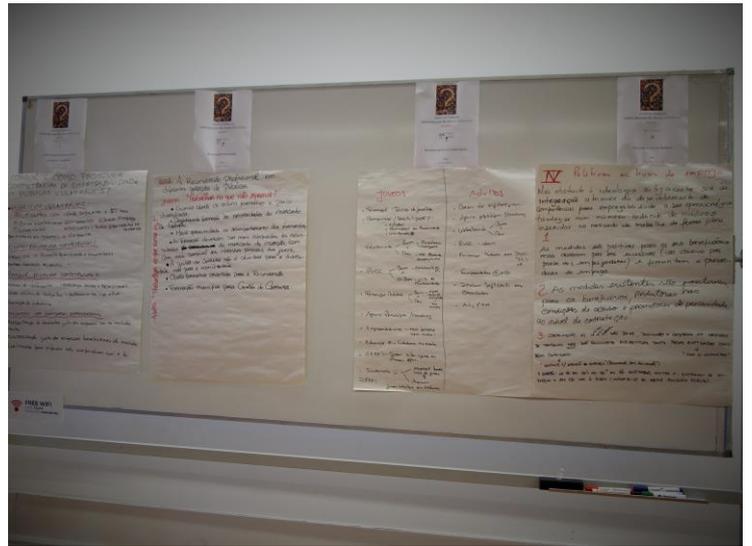
Nome	Instituição	Profissão/função	E-mail
Ana Daniel	Centro de Emprego da Maia	Conselheira de Orientação Profissional	<a href="mailto:ana.daniel@iefp.pt">ana.daniel@iefp.pt</a>
Regina Pereira	GIP junta de freguesia vila de moreira da maia	Técnica de Emprego	<a href="mailto:gjp.moreira@jfvmm.pt">gjp.moreira@jfvmm.pt</a>
Isabel Ribeiro	GIP Vila Nova da Telha	Técnica de Emprego	<a href="mailto:gjp.ccvnt@misericordiadamaia.com">gjp.ccvnt@misericordiadamaia.com</a>
Joana Barbosa	Espaço Municipal (parceiro NLI)	Técnica Social	<a href="mailto:lucilia@espacomunicipal.pt">lucilia@espacomunicipal.pt</a>
Lucília Lima	Espaço Municipal (parceiro NLI)	Técnica Social	<a href="mailto:joana@espacomunicipal.pt">joana@espacomunicipal.pt</a>
Marta Lopes	Protocolo RSI da ASMAN	Técnica Social	<a href="mailto:martitalopes@gmail.com">martitalopes@gmail.com</a>
Joana Carvalho	Protocolo RSI da ASMAN	Técnica Social	<a href="mailto:joanacrcarvalho@gmail.com">joanacrcarvalho@gmail.com</a>
Diana Benfica	ACAPO	Técnica de Emprego	<a href="mailto:dianabenfica@acapo.pt">dianabenfica@acapo.pt</a>
Conceição Marques dos reis	NLIs Porto	Corrdenadora	<a href="mailto:conceicao.m.reis@seg-social.pt">conceicao.m.reis@seg-social.pt</a>
Cláudia Ferreira	GIP Casa das Associações	Técnica de Emprego	<a href="mailto:info@fajdp.pt">info@fajdp.pt</a>
Maria Manuela Coutinho	ISS,IP – Centro Distrital do Porto	Técnica Social	<a href="mailto:Manuela.p.coutinho@seg-social.pt">Manuela.p.coutinho@seg-social.pt</a>
Carla Baltar	NLIs Maia_SCMMaia_Ccvila Nova Telha	Técnica Social	
Marta Adrião	NLIs Maia_SCMMaia_Ccvila Nova Telha	Técnica Social	<a href="mailto:martaadriao.rsi@misericordiadamaia.com">martaadriao.rsi@misericordiadamaia.com</a>
Marta Ferreira		Técnica Social	<a href="mailto:dds.mferreira@cm-maia.pt">dds.mferreira@cm-maia.pt</a>
Vitor Lessa	NLIs Maia_SCMMaia_Ccvila Nova Telha	Técnico Social	<a href="mailto:vitorlessa.rsi@misericordiadamaia.com">vitorlessa.rsi@misericordiadamaia.com</a>
Cristina Machado	NLIs Maia_SCMMaia_Ccvila Nova Telha	Técnica Social	<a href="mailto:cristinamachadomail@gmail.com">cristinamachadomail@gmail.com</a>
Carina Silva	NLIs Maia_SCMMaia_Ccvila Nova Telha	Técnica Social	<a href="mailto:carinasilva.rsi@misericordiadamaia.com">carinasilva.rsi@misericordiadamaia.com</a>
Susana Costa	Casa das Associações		<a href="mailto:info@fajdp.pt">info@fajdp.pt</a>
Sara Guedes	NLI VNGaia - Protocolo RSI de Olival Social	Psicóloga	<a href="mailto:rsiolival@gmail.com">rsiolival@gmail.com</a>
Sara Lopes	NLI VNGaia - Protoclo RSI Sol Maior	Técnica Social	<a href="mailto:rsi@solmaior.org">rsi@solmaior.org</a>
Carla Júlio	NLI VNGaia - Protocolo RSI CSPGrijó	Técnica Social	<a href="mailto:servico.rsi.cspssgrijo@gmail.com">servico.rsi.cspssgrijo@gmail.com</a>

## Anexo 1.2 \_ Lista de participantes\_ Sul

Nome	Instituição	Profissão/função	E-mail
Adelaide Martins	Equipa RSI – I.S.S., I.P.	Assistente Social	<a href="mailto:Adelaide.J.Martins@seg-social.pt">Adelaide.J.Martins@seg-social.pt</a>
Ana Carina Larsen	Fundação Aga Khan – K’Cidade		<a href="mailto:Ana.carina@kcidade.com">Ana.carina@kcidade.com</a>
Ana Claudia Varanda	Junta de Freguesia de Almargem do Bispo, Pêro Pinheiro e Montelavar	Assistente Social	<a href="mailto:Ana.varanda@jf.apm.pt">Ana.varanda@jf.apm.pt</a>
Ana Miguel	Junta de Freguesia de Almargem do Bispo, Pêro Pinheiro e Montelavar	Psicóloga	<a href="mailto:Ana.miguel@jf-apm.pt">Ana.miguel@jf-apm.pt</a>
Ana Pereira	Equipa RSI – I.S.S., I.P.	Assistente Social	<a href="mailto:Ana.G.Pereira@seg-social.pt">Ana.G.Pereira@seg-social.pt</a>
Andreia Daniela Furtado Messias	Centro Social Sagrada Família de Algés	Técnica de acompanhamento da formação	<a href="mailto:Andreia.messias@csagradafamilia.pt">Andreia.messias@csagradafamilia.pt</a>
Ângela Maria de Medeiros e Melo	GIP Tapa das Mercês - Centro Social e Paroquial de Algueirão, Mem Martins e Mercês	Assistente Social	<a href="mailto:Angela.melo@cspammm.pt">Angela.melo@cspammm.pt</a>
Carla Almeida	IEFP, IP. – Centro de Emprego de Sintra	Gestora de Ofertas de Emprego	<a href="mailto:Carla.m.almeida@iefp.pt">Carla.m.almeida@iefp.pt</a>
Carla Cristina de Carvalho Pires	Centro de formação profissional do CECD Mira Sintra	Assistente Social	<a href="mailto:Carla.pires@cecdmirasintra.org">Carla.pires@cecdmirasintra.org</a>
Cristina de Jesus Fernandes	GIP Cacém - Câmara Municipal de Sintra	Técnico Superior	<a href="mailto:Dsas.gip.sintra@cm-sintra.pt">Dsas.gip.sintra@cm-sintra.pt</a>
Débora Ramos	Equipa RSI – Ser Alternativa	Assistente Social	<a href="mailto:Seralternativa.rsi@gmail.com">Seralternativa.rsi@gmail.com</a>
Elsa Ramos	GIP Percurso Activo – Associação Luso Caboverdeana de Sintra	Técnica de apoio ao emprego e formação profissional	<a href="mailto:Univa.percursoactivo@gmail.com">Univa.percursoactivo@gmail.com</a>
Filipe Ressureição	GIP Casal de S. José - Centro Social e Paroquial de Algueirão, Mem Martins e Mercês		<a href="mailto:Filipe.ressurreicao@cspammm.pt">Filipe.ressurreicao@cspammm.pt</a>
Helena Patricio	GIP – União das Freguesias de Massamá e Monte Abraão	Animadora	<a href="mailto:hpatricio@uf-massamabraao.pt">hpatricio@uf-massamabraao.pt</a>

Nome	Instituição	Profissão/função	E-mail
Herlinda Dupont	GIP Moinho da Juventude		<a href="mailto:gip@moinhodajuventude.pt">gip@moinhodajuventude.pt</a>
La Saete Fraga	Equipa RSI – I.S.S., I.P.	Assistente Social	<a href="mailto:Lasalete.S.Fraga@seg-social.pt">Lasalete.S.Fraga@seg-social.pt</a>
Lina Correia	GIPI - Associação Quinta Essência, uma nova linguagem para a incapacidade, IPSS		<a href="mailto:gipi@quintaessencia.pt">gipi@quintaessencia.pt</a>
Manuela Santos	Equipa RSI – I.S.S., I.P.	Assistente Social	<a href="mailto:Manuela.b.santos@seg-social.pt">Manuela.b.santos@seg-social.pt</a>
Maria Constança Lobo da Costa Ferreira Cabral	Associação Ajuda de Mãe	Assistente Social	<a href="mailto:emprego@ajudademae.pt">emprego@ajudademae.pt</a>
Marta Ferraz	Fórum Sócio-Ocupacional de Oeiras ARIA	Psicóloga/Directora Técnica	<a href="mailto:Aria.fso.oeiras@gmail.com">Aria.fso.oeiras@gmail.com</a>
Marta Margarida da Silva Amado	GIP Junta de Freguesia de Rio de Mouro	Psicóloga/Animadora	<a href="mailto:gip@jf-riodemouro.pt">gip@jf-riodemouro.pt</a>
Paulo Branco Teles	GIP Câmara Municipal de Sintra	Técnico Superior	<a href="mailto:Dsas.gip.sintra@cm-sintra.pt">Dsas.gip.sintra@cm-sintra.pt</a>
Raquel Colaço	Equipa RSI – SOLAMI	Assistente Social	<a href="mailto:Rsi.solami@gmail.com">Rsi.solami@gmail.com</a>
Raquel Monteiro	BIPP – Inclusão para a Deficiência – Programa Semear – Terra de Oportunidades	Técnica de empregabilidade	<a href="mailto:Raquelmonteiro@semear.pt">Raquelmonteiro@semear.pt</a>
Rita Santos	Câmara Municipal da Amadora	Assistente Social	
Rui Santos	Equipa RSI – Ser Alternativa	Assistente Social	<a href="mailto:Seralternativa.rsi@gmail.com">Seralternativa.rsi@gmail.com</a>
Sandra Ferreira	GIP União das Freguesias do Cacém e S. Marcos	Animadora do GIP	<a href="mailto:gip@uf-cacemsmarcos.pt">gip@uf-cacemsmarcos.pt</a>
Sara Sobrinho	Junta de Freguesia de Almargem do Bispo, Pêro Pinheiro e Montelavar	Psicóloga	<a href="mailto:Sara.sobrinho@jf-apm.pt">Sara.sobrinho@jf-apm.pt</a>
Selma Santos	GIP – Associação Crescer na Maior	Psicóloga	<a href="mailto:sealexosantos@gmail.com">sealexosantos@gmail.com</a>
Tatiana Golias	Equipa RSI – Centro Social Sagrada Família de Belas	Psicóloga	<a href="mailto:rsi.cssf@gmail.com">rsi.cssf@gmail.com</a>

## Anexo 2\_ Alguns registos da iniciativa



### **Anexo 3\_ Relatórios de Conclusões da Sessão 1 dos Grupos ReC**

*(disponíveis em documentos colocados em pasta anexa ao presente Relatório)*

***Anexo 3.1 – Grupo ReC Porto***

***Anexo 3.2 – Grupo ReC Sintra***