



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

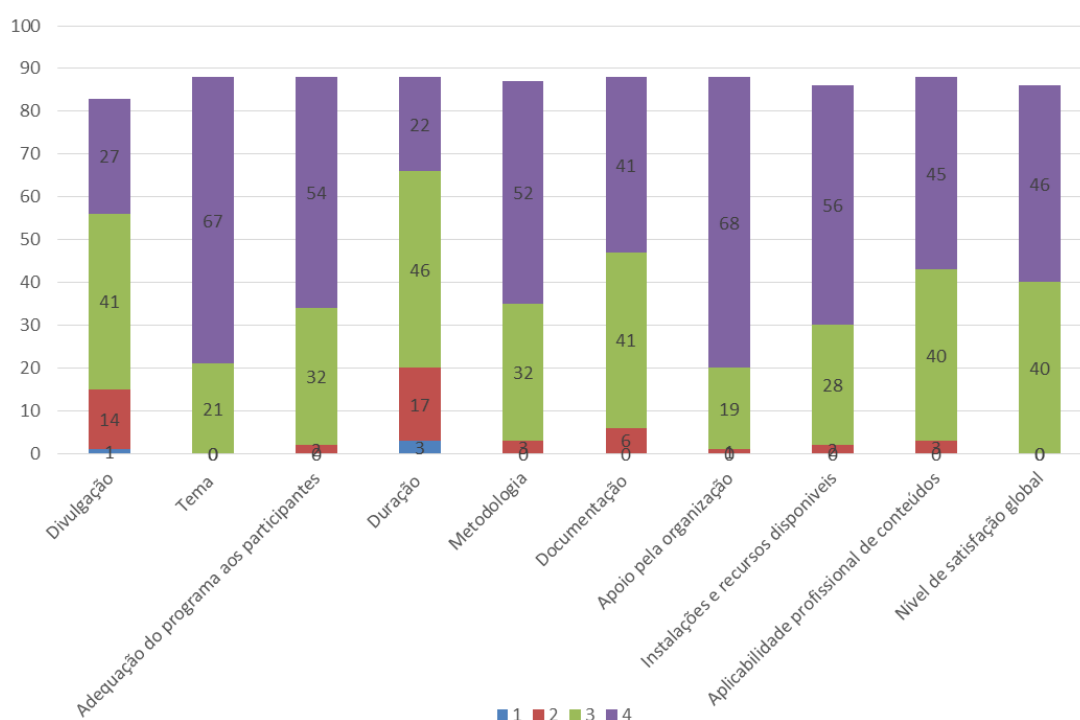
Apresentação de Conclusões (pelos porta-vozes dos 4 temas_ 10m cada grupo)

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 **aspetos 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	27
	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 percecionam 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 (exs: 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 Entajuda 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 IEFP, 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 IEFP 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	drnorte@talentus.pt
Cristiana Vasconcelos	GIP JFFornelos	Técnica de Emprego	freguesiadeformelos@sapo.pt
Lurdes Castro	NLI VNGaia	Coordenadora	m.lurdes.castro@seg-social.pt
Ângela Silva	NLI VNGaia	Técnica social	angela.a.silva@seg-social.pt
Mário Soares	NLI VNGaia - Protocolo RSI da Associação de Escolas Torne e Prado	Psicólogo	rsisantamarinha@aetp.pt
Susana Rato	NLI VNGaia - Protocolo RSI da Fundação Joaquim Oliveira Lopes	Técnica social	fjol.rsi@gmail.com
Vanessa Guedes	NLI VNGaia - Protocolo RSI Fundação Pe Luís	Técnica social	rsi.fundacaopadreluis@gmail.com
Fernanda de Sousa	NLI VNGaia - Protocolo RSI Sol Maior	Técnica social	rsi@solmaior.org
Sara Aroso	NLI VNGaia - Protocolo RSI	Técnica social	assmadalena@gmail.com
Márcia Oliveira	NLI VNGaia - Protocolo RSI de Olival Social	Psicóloga	rsiolival@gmail.com
Ana Maria Silva	NLI VNGaia - Protocolo RSI CSPGrijó	Técnica social	servico.rsi.cspssgrijo@gmail.com
Miriam Garcês	GIP Aldoar	Técnica de Emprego	gip@uf-aldoarfoznevogilde.pt
Marta Borges	GIP Foz do Douro	Técnica de Emprego	mborges@uf-aldoarfoznevogilde.pt
Ana Furtado	União de freguesias Aldoar/Foz do Douro/ Nevogilde	Vogal do Executivo da União Freguesias	afurtado@uf-aldoarfoznevogilde.pt
Carla Leal	Serviço Local Ação Social de Paços de Ferreira	Coordenadora	Carla.R.Leal@seg-social.pt
Ana Maria Gonçalves	NLI do Concelho da Maia	Coordenadora	Ana.f.Goncalves@seg-social.pt
Margarida Mogadouro	Instituto da Segurança Social - Porto Oriental	Coordenadora	Margarida.M.Mogadouro@seg-social.pt
Sonia Freitas	NLI de Matosinhos	Coordenadora	Sonia.c.freitas@seg-social.pt
Maria Manuela Vaz	NLI Paredes	Coordenadora	m.manuela.vaz@seg-social.pt

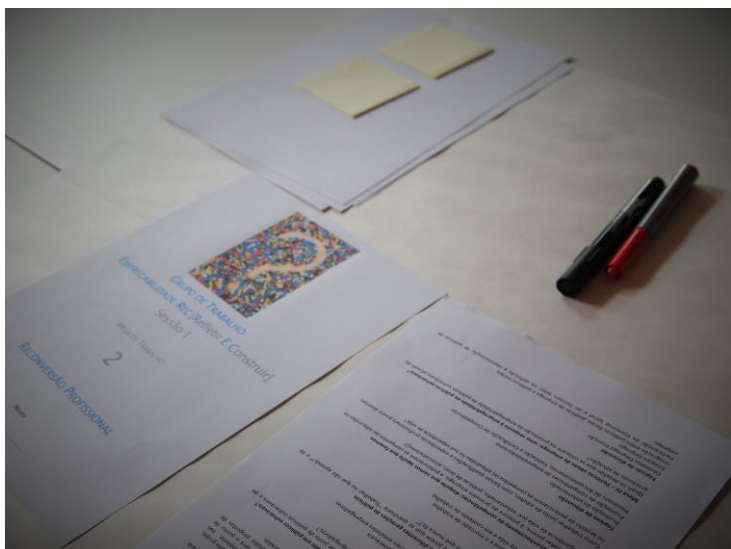
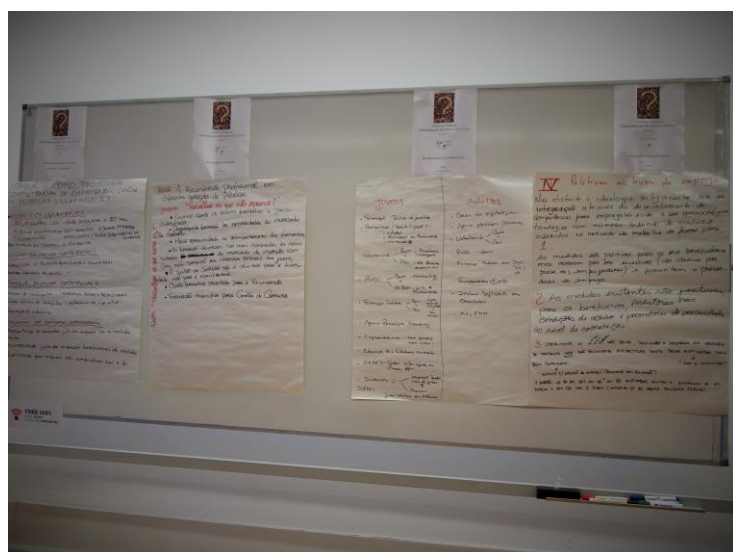
Nome	Instituição	Profissão/função	E-mail
Ana Daniel	Centro de Emprego da Maia	Conselheira de Orientação Profissional	ana.daniel@iefp.pt
Regina Pereira	GIP junta de freguesia vila de moreira da maia	Técnica de Emprego	gip.moreira@jfvmm.pt
Isabel Ribeiro	GIP Vila Nova da Telha	Técnica de Emprego	gip.ccvnt@misericordiadamaia.com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

Anexo 1.2 _ Lista de participantes_ Sul

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

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

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