

Universidade Aberta
Departamento de Ciências Sociais e de Gestão

Licenciatura em Ciências Sociais

Caderno de Apoio
Unidade Curricular – 41007
Acção Social na área do Emprego e da Formação Profissional

Ano lectivo 2009-2010



Docente: Olga Magano

Índice

Introdução

1. Bibliografia	4
2. Programa da unidade curricular	4
3. Guia de estudo	6
4. Uma experiência profissional	13
5. Preparação para avaliação	20

Estimados/ estimadas estudantes,

O caderno de apoio para a unidade curricular acção social na área do emprego e formação profissional – código 41007, ano lectivo 2009-2010, tem por objectivo orientar o estudo e actualizar os conteúdos programáticos.

O manual da unidade curricular, com o mesmo nome, da autoria da Prof. Doutora Conceição Ramos é uma publicação de 2003. Como bem sabemos, a realidade social está em permanente transformação o que implica ajustamento de medidas e programas para fazer face aos novos problemas sociais. O mesmo se passa na área do emprego e formação profissional onde nos últimos tempos se tem assistido a rápidas mudanças com a crise económica internacional e consequente aumento de desemprego e alteração da estrutura da oferta de emprego. Por outro lado, também o desenvolvimento tecnológico e novas necessidades, em termos de mercado de trabalho, implicam o desenvolvimento de novas competências.

O novo modelo pedagógico da Universidade Aberta, com a introdução do modelo de e-learning, permite recorrer a materiais de estudo diversificados, disponíveis em formato digital, que possibilitam o acesso a informação actualizada sobre esta área de estudo. A introdução destes novos materiais não dispensa o estudo do manual da unidade curricular pp. 13-143 e 340-352. As restantes páginas do manual, embora sejam importantes para o/a estudante enquadrar as questões tratadas, não são alvo de avaliação pela desactualização de programas.

O caderno de apoio apresenta a bibliografia, o conteúdo programático, os objectivos de aprendizagem, conceitos e competências a desenvolver. Para cada ponto do programa indica-se o material de aprendizagem a estudar. Nenhum dos materiais é substituível. Para um bom estudo, evite usar apontamentos de outras pessoas¹: os seus apontamentos devem resultar do seu estudo/trabalho de leitura.

Agradeço às colegas da Delegação Porto da Universidade Aberta Manuela Pinto e Helena Trigo a ajuda na pesquisa para actualização de programas e medidas de política social e a Tiago Amaral por partilhar a sua experiência profissional que muito enriquece este caderno e o material de trabalho dos estudantes.

¹¹ Os resumos e apontamentos são instrumentos de trabalho pessoais e devem resultar de leituras individuais. Só dessa forma se consegue adquirir e sedimentar conhecimentos.

1. Bibliografia obrigatória:

Ramos, Maria Conceição (2003). *Acção Social na Área do Emprego e da Formação Profissional*, Lisboa, Universidade Aberta, 383 p.

Magano, Olga (2009) *Caderno de apoio para a unidade curricular Acção Social na área do Emprego e Formação Profissional*. Universidade Aberta. Disponível on-line em PDF na turma virtual e no “Apoio à aprendizagem”.

Plano Nacional para a protecção social e inclusão social -

http://www.mtss.gov.pt/docs/ENPSIS2008_2010.pdf

Iniciativa Emprego 2009: <http://www.emprego2009.gov.pt/>

Comissão Europeia (2009) Europa e Crescimento na União Europeia – Itinerário para um futuro sustentável – ec.europa.eu/publications

Bibliografia / materiais de aprendizagem complementares

Ligações importantes:

Ministério do Trabalho e Solidariedade Social (<http://www.mtss.gov.pt/>) – ligação para estatísticas de emprego

Instituto de Emprego e Formação Profissional – www.iefp.pt

EUROSTAT - ec.europa.eu/eurostat

Instituto Nacional de Estatística – www.ine.pt (permite pesquisar conceitos e estatísticas sobre a evolução de emprego e desemprego).

2. Programa da Unidade Curricular:

1. Conceitos e modalidade de formação profissional, qualificação e emprego

1.1 Conceitos de formação profissional

1.2 Qualificação e empregabilidade

1.3 Conceitos relacionados com o emprego

1.4 Interdependências entre emprego, inactividade e desemprego

2. Abordagem teórica dos recursos humanos

- 2.1 Enquadramento das teorias associadas às temáticas formação-emprego
- 2.2 A inserção profissional: elemento de inserção social
- 2.3 Princípios de intervenção social das políticas de inserção: da necessidade à cidadania

3. Acção social e terceiro sector

- 3.1 Segurança social, ajuda social, acção social e a nova questão social
- 3.2 Políticas sociais em Portugal
- 3.3 Responsabilidade pública e privada na acção social
- 3.4 Acção social - Enquadramento institucional
- 3.5 Política social em Portugal e promoção do terceiro sector ou economia social
- 3.6 Crise do Estado-Providência
- 3.7 Acção social e instituições não-lucrativas, voluntariado ou terceiro sector
- 3.8 Acção social e responsabilidade social

4. Economia social e desenvolvimento local

- 4.1 Economia social como instrumento de inclusão
- 4.2 Dimensão económica da inserção social e economia social
- 4.3 Desenvolvimento regional / local e emprego
- 4.4 Políticas sociais, solidariedade e descentralização
- 4.5 Importância da planificação de base territorial no desenvolvimento social e local

5. Europa social, política social, emprego e formação

- 5.1 A Europa e a formação
- 5.2 Políticas sociais de emprego e formação
- 5.3 Pleno emprego e promoção da qualidade do trabalho - Agenda social
- 5.4 Estratégia Europeia de promoção de inclusão social

6. Plano Nacional de Acção para a inclusão

- 6.1 Objectivos da luta contra a pobreza e a exclusão social
- 6.2 Estratégia de inclusão social e princípios orientadores
- 6.3 Pobreza e exclusão social
- 6.4 Caracterização da pobreza em Portugal
- 6.5 Política de emprego como instrumento de inserção social: o RMG em Portugal

3. Guia de estudo

Aqui indicam-se os principais conceitos a reter, objectivos definidos de aprendizagem e competências esperadas, para cada ponto do programa.

1 – Conceitos e modalidades de formação profissional, qualificação e emprego

Material de aprendizagem: pp.19-32

Ler os documentos disponíveis na turma virtual : Boletim de Emprego; Síntese de Emprego e Glossário.

Consultar página do Instituto Nacional de Estatística – www.ine.pt

Elabore a actividade formativa 1²

Objectivos de aprendizagem	Competências a adquirir
Distinguir os conceitos de trabalho e emprego, desemprego, população activa, população inactiva, taxa de actividade, taxa de desemprego, etc.	Dominar os diversos conceitos relacionados com emprego e desemprego.
Identificar os conceitos de formação profissional e as suas diferentes modalidades.	Saber realizar pesquisas sobre a informação disponível nos principais recursos nacionais e estrangeiros na área do emprego e formação profissional.
Explicitar os conceitos de qualificação e de empregabilidade.	

2 – Abordagem teórica dos recursos humanos

Material de aprendizagem: Manual - pp.35-62

Elabore a actividade formativa 2

Objectivos de aprendizagem	Competências a adquirir
Identificar e distinguir as perspectivas das principais referências teóricas relacionadas com a formação – emprego: <ul style="list-style-type: none">- Teorias da reprodução.- Perspectiva neo-clássica e teoria do	Espera-se que os alunos dominem as principais teorias sobre a temática formação e emprego. Devem estar preparados para fazer

² As actividades formativas são disponibilizadas na turma virtual.

<p>capital humano.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teoria da discriminação. - Teorias da segmentação. - Perspectiva marxista. - Teoria da regulação. <p>Caracterizar os princípios de intervenção social subjacentes às políticas de inserção e as respectivas modalidades de inserção profissional.</p> <p>Equacionar a problemática da inserção profissional enquanto elemento determinante para a inserção profissional.</p> <p>Problematizar o impacto das políticas sociais sobre os mecanismos de afectação de empregos segundo as lógicas de compensação, empregos reservados, do desvio.</p> <p>Relacionar e diferenciar nos seus aspectos mais significativos as teorias, hipóteses de base e recomendações para a política de emprego.</p>	<p>comparações e distinções entre as várias teorias.</p>
---	--

3 – Acção social e terceiro sector

Material de aprendizagem - pp.65-102

Consulte ficheiro “Mais sobre tema 3”

Elabore a actividade formativa 3

Objectivos de aprendizagem	Conceitos a dominar	Competências a adquirir
<p>Saber enunciar o conceito de acção social.</p> <p>Explicitar a noção de <i>política social</i> e perspectivar, em traços gerais, o percurso da evolução das políticas sociais em Portugal.</p> <p>Identificar o papel da acção social enquanto instrumento fundamental na prossecução da política social.</p> <p>Definir terceiro sector.</p> <p>Saber caracterizar o terceiro sector (economia social ou sector voluntário) e as razões subjacentes à sua crescente</p>	<p>Acção social</p> <p>Política social</p> <p>Terceiro sector</p> <p>Economia social</p> <p>Responsabilidade social</p> <p>Coesão social</p>	<p>O estudante deve ficar preparado para saber identificar as principais etapas da evolução das políticas sociais em Portugal.</p> <p>Justificar e equacionar a importância do terceiro sector na sociedade portuguesa</p>

importância em Portugal. Perspectivar a importância da relação entre responsabilidade social das empresas e coesão social. Articular a relação entre cidadania empresarial e os imperativos éticos. Definir empresa cidadã.	Cidadania Empresa cidadã	Mobilizar os conhecimentos adquiridos de forma articulada.
---	--	--

4 – Economia social e desenvolvimento local

Material de aprendizagem - pp.105-126

Elabore a actividade formativa 4

Chama-se a vossa atenção para alguns documentos que foram actualizados³:

p. 106 - Rendimento Social de Inserção

Lei n.º 13/2003, de 21 de Maio Revoga o rendimento mínimo garantido, previsto na Lei n.º 19-A/96, de 29 de Junho, e cria o rendimento social de inserção.

http://195.245.197.202/preview_documentos.asp?r=14588&m=PDF

Na página da Segurança Social, em “publicações”, encontra as rectificações sucessivas, caso esteja interessado em aprofundar mais o assunto.

Revoga o rendimento mínimo garantido, previsto na Lei n.º 19-A/96, de 29 de Junho, e cria o rendimento social de inserção.

P.115 – poderá haver edição mais actualizada de Gibbons, micro-crédito existe.

Em <http://www.microcredito.com.pt/> pode consultar estatísticas actualizadas

p.121 – 4.5.1 – 3º parágrafo “O livro branco” – pode consultar seguinte link:

<http://www.dgeep.mtss.gov.pt/edicoes/cadernosociedade/sociedade5.php>.

Objectivos de aprendizagem	Conceitos	Competências
Definir mercado social de emprego. Elencar os principais problemas com que se debate a implementação do mercado social de emprego. Identificar as medidas do mercado social de emprego.	Mercado social de emprego Economia social Serviços de proximidade	Aquisição de conhecimentos sobre políticas social e mercado social de emprego que possa articular e

³ Agradeço às colegas Manuela Pinto e Helena Trigo da Delegação Porto, a disponibilidade para efectuar pesquisa de actualização no que se refere aos pontos 4 e 5 do programa.

<p>Problematizar a expansão do mercado social de emprego como forma de promoção da empregabilidade.</p> <p>Discutir a economia social como instrumento de inclusão de populações desfavorecidas e como um instrumento fundamental para a promoção da cidadania.</p> <p>Equacionar de que forma é que os serviços de proximidade podem ser uma forma de aumentar o emprego (<i>Jazidas de emprego</i>).</p> <p>Identificar os instrumentos financeiros disponíveis para promoção da economia social.</p> <p>Caracterizar e discutir as relações entre desenvolvimento regional, local e emprego.</p> <p>Perspectivar de que forma é que o desenvolvimento local sustentável pode contribuir para a fixação de populações evitando as tradicionais assimetrias regionais.</p> <p>Referir de que forma é que o associativismo e as parcerias locais podem originar novas sinergias em termos de emprego.</p> <p>Saber caracterizar algumas medidas de coesão social local e reconhecer algumas políticas sociais de base territorial importantes para o desenvolvimento social e local tais como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A Rede Social, - O Pacto de Cooperação para a Solidariedade Social, - O Plano Nacional de Acção para a Inclusão. 	<p>Jazidas de emprego</p> <p>Desenvolvimento local sustentável</p> <p>Políticas sociais de base territorial</p>	<p>identificar as suas aplicações práticas.</p>
---	---	---

5 – Europa social, política social, emprego e formação

Material de aprendizagem - manual pp.129-143

Ler os documentos disponíveis on-line:

Europa e crescimento na União Europeia – itinerário para um futuro sustentável (2009)
– Comissão Europeia – ec.europa.eu/publications

Leia os documentos disponíveis na turma virtual: “União Europeia”; “Europa e Formação” e FSE (Fundo Social Europeu).

Elabore a actividade formativa 4

Objectivos de aprendizagem	Conceitos	Competências
<p>Perspectivar a promoção da formação profissional e do emprego como um objectivo português e da União Europeia.</p> <p>Referir os programas comunitários que visam a promoção e o apoio ao desenvolvimento dos recursos humanos.</p> <p>Enunciar as três grandes prioridades de política social da União Europeia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pleno emprego e melhor emprego; - Melhoria das condições de vida e de trabalho; - Participação de trabalhadores e de parceiros sociais. <p>Equacionar o emprego como solução “universal” para os problemas sociais.</p> <p>Articular políticas económicas e políticas estruturais.</p> <p>Identificar a estratégia europeia adoptada para aumentar as qualificações e o emprego.</p> <p>Relacionar os desafios que se colocam à União Europeia face aos processos de globalização e a necessária compatibilização entre o crescimento económico, emprego e coesão social.</p>	<p>Pleno Emprego</p> <p>Processo de globalização</p> <p>Estratégia europeia</p>	<p>Preparação para desenvolver perspectivas sobre as formas de coesão social que permitam aumentar a promoção social da população portuguesa.</p>

6 – Plano Nacional de Acção para a Inclusão (PNAI) e principais desafios

Leituras obrigatórias:

PNAI disponível em: http://www.mtss.gov.pt/docs/ENPSIS2008_2010.pdf

Iniciativa Emprego 2009 – recurso disponível na turma virtual

Documento – Uma experiência profissional – disponível na turma virtual e neste caderno

Alguns links a consultar para aprofundar conhecimentos sobre a pobreza, desigualdades e exclusão social.

HTTP://WWW.EQUAL.PT/NON_ACESSIBLE/NORMATIVOS/INDEX.ASP

<http://diario.iol.pt/economia/pobreza-rendimento-ine-portugueses-emprego-pobres/1023521-4058.html>

<http://www.presidencia.pt/?idc=24&idi=609> <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=indicators&id=41>

http://www.bportugal.pt/publish/bolecon/docs/2009_1_2_p.pdf

<http://www.dpp.pt/pages/files/rendimento.pdf>

http://www.agencia.ecclesia.pt/instituicao/ktml2/files/61/Caracterizacao_e_evolucao_da_pobreza_em_Portugal.pdf

Factores condicionantes de pobreza: <http://resistir.info/portugal/desigualdades.html>

Taxa emprego em Portugal

http://www.planotecnologico.pt/document/plano_nacional_emprego_RH.pdf

No Portão do IEFP é possível verificar várias estatísticas a nível de emprego, inclusive por ano. Em <http://www.iefp.pt/estatisticas/MercadoEmprego/Paginas/Home.aspx> ; Criação de Gabinete de Inserção profissional - Entidades promotoras - Legislação: portaria nº 295/93 de 13/3 alterou ver a nova Portaria n.º 127/2009 de 30/1 - Cria e regula o funcionamento dos gabinetes de inserção profissional

- Iniciativa Novas Oportunidades - Centros Novas Oportunidades - RVCC

<http://www.iefp.pt/formacao/RVCC/Paginas/RVCC.aspx>

Objectivos de Aprendizagem	Conceitos a reter	Competências
<p>Caracterizar o Plano Nacional de Acção para a Inclusão (PNAI) português:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar os objectivos. • Importância na luta contra a pobreza e a exclusão social. • Prioridades quanto à promoção do emprego. • Impacto das metas do PNAI. • Instrumentos do PNAI. • Estratégia para o desenvolvimento da aprendizagem ao longo da vida. <p>Caracterizar a população portuguesa em termos de formações escolares e de qualificações profissionais.</p> <p>Problematizar o desemprego como principal factor de exclusão social e saber articular este fenómeno com os grupos mais vulneráveis.</p> <p>Ter uma visão geral sobre a pobreza em Portugal, sobretudo, no que respeita aos factores condicionantes da pobreza.</p> <p>Especificar o que entende por processos de vulnerabilidade social.</p> <p>Identificar políticas activas de promoção de grupos específicos: o caso do Rendimento Mínimo Garantido como instrumentos de inserção social dos beneficiários.</p> <p>Definir o que é um Plano Pessoal de Emprego.</p>	<p>Concepção de Plano Nacional de Acção para a Inclusão</p> <p>Exclusão social</p> <p>Desemprego</p> <p>Pobreza</p> <p>Vulnerabilidade social</p> <p>Políticas sociais</p> <p>Rendimento social de Inserção</p> <p>Plano Pessoal de Emprego</p> <p>Mercado social de emprego</p>	<p>Espera-se que o aluno fique preparado para mobilizar os objectivos estabelecidos pelo PNAI e preparado para pesquisar soluções de resposta aos problemas sociais com que se depare em termos de intervenção social na área do emprego e formação profissional.</p> <p>Saber distinguir políticas sociais activas e políticas sociais passivas.</p> <p>Conhecer as principais possibilidades de intervenção em termos de promoção de mercado social de emprego</p> <p>Ser capaz de identificar nova necessidades quer em termos de formação, quer em termos de emprego (atenção permanente à dinâmica social de emprego).</p> <p>Perspectivar necessidades educativas e de apoio social</p> <p>Saber desenhar estratégias de intervenção para actuar com grupos de risco (grupos étnicos desfavorecidos, imigrantes, portadores de deficiência, grupos de meia-idade, profissões que ficaram obsoletas, etc.)</p> <p>Realizar uma análise crítica do mercado de trabalho e da formação em Portugal, recorrendo à informação disponível.</p>

A partir da página do IEFP pode também aceder a uma série de programas de inserção dirigidos a grupos sociais desfavorecidos.

Formação profissional especial ver em

<http://www.univa.ipc.pt/Ficheiros/ProgInsercao.pdf>

PROGRAMAS DE INSERÇÃO - Programas Específicos de Apoio à Inserção, Dirigidos a Grupos Desfavorecidos quer se tratem de indivíduos em tratamento de toxicod dependência, beneficiário do Rendimento Social de Inserção e disponibiliza informação de apoio para a constituição de empresa de inserção ou para melhorar as competências.

Criação de Gabinetes de Inserção Profissional

http://www.iefp.pt/emprego/Documents/Gabinetes%20de%20Insercao%20Profissional%20-%20GIP/Portaria_n127-2009.pdf

<http://www.planotecnologico.pt/InnerPage.aspx?idCat=22&idMasterCat=39&idLang=1&idContent=276&idLayout=4&site=planotecnologico>

Programas Específicos de Apoio à Inserção, Dirigidos a Grupos

Desfavorecidos

Terminou ou encontra-se em processo de tratamento da toxicod dependência?

Programa Vida Emprego

(RCM n.º 136/98 de 04-12- Regulamenta o Programa)

É beneficiário do Rendimento Social de Inserção (RSI) ou elemento do seu agregado familiar?

Programa Inserção Emprego

(Decreto- Lei n.º 132/99 de 21-04 – Lei Quadro de Emprego e a Portaria n.º 1109/99 de 27/12 – Regulamenta o Programa)

Há muito que está desempregado?

Reconhece que tem dificuldades acrescidas para se (re)inserir no mercado do trabalho?

Empresas de Inserção

(RCM n.º 104/96 de 09-07 da Acção do Mercado Quadro Social de Emprego)

Pretende melhorar as suas competências?

Formação Profissional Especial

(Despacho Normativo n.º 140/93 de 06-07 – Regulamenta a formação, organização e funcionamento da formação profissional especial e o

Decreto-Lei n.º 8/98 de 15-01 – Enquadramento dos formandos no regime geral da Segurança Social)

Protecção no Emprego

<http://www.iefp.pt/emprego/Paginas/ProtecçãoSocialDesemprego.aspx>

Boletim de trabalho e emprego

<http://bte.gep.mtss.gov.pt/>

http://bte.gep.mtss.gov.pt/completos/2009/bte30_2009.pdf

4. Uma experiência profissional como técnico de emprego

Com o objectivo de proporcionar uma aproximação ao campo de trabalho, disponibiliza-se uma experiência de trabalho como técnico de emprego, amavelmente escrita por Tiago Amaral.

Quando me pediram para escrever algo sobre a minha experiência e conhecimento enquanto Técnico Superior de Emprego, num centro do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), confesso que fiquei sem saber muito bem o que seria pretendido. Assim sendo, irei procurar retratar a minha experiência pessoal, não podendo este documento ser entendido como uma descrição do que se passa em todos os Centros de Emprego (...) o que pretendo dizer é que este é apenas um testemunho pessoal e nada mais do que isso. Em termos gerais, todos os procedimentos podem variar, e variam, ao longo dos tempos e de Centro de Emprego para Centro de Emprego. Isto devido à dimensão dos mesmos (em termos de utentes e colaboradores) e também em função de uma adaptação constante a novas medidas de emprego (...).

Ao contrário do que inicialmente havia pensado, o IEFP (apesar de estar no nome) “divide-se” em duas grandes áreas: Emprego e Formação Profissional.

A minha experiência foi sobretudo na área do Emprego, área essa que, por sua vez, se subdivide em duas vertentes: Oferta e Atendimento/Procura. Sendo que por Oferta se entende ofertas de emprego disponíveis e Procura o número de inscritos propriamente dito.

A função de um Técnico Superior de Emprego passa, num primeiro plano, pelo atendimento propriamente dito, ou seja, por “receber” todos aqueles que se pretendem inscrever no Centro de Emprego, a chamada Entrevista de Inscrição. E, logo aí, pode-se encontrar uma panóplia muito diversificada de público e de interesses desde: idade, habilitações escolares, profissionais, experiências passadas e expectativas futuras, interesse intrínsecos e extrínsecos.

Temos, desde logo, pessoas que se vão inscrever porque ficaram numa situação de desemprego involuntário e, caso pretendam requerer Subsídio de Desemprego, é uma condição obrigatória estar

inscrito no centro de emprego da sua área de residência (...) Apenas pode requerer subsídio de desemprego quem ficar em situação de emprego involuntariamente, ou seja, quem tiver sido despedido. Se a pessoa se despedir em vez de ser despedido pode não ter direito a subsídio de desemprego. Na realidade, quem afere se as pessoas têm ou não direito a subsídio de desemprego é a Segurança Social que tem a responsabilidade de averiguar quem reúne todos os requisitos, ou não, para poder ter direito às prestações de subsídio de desemprego. Ao centro de emprego e aos técnicos que lá trabalham compete realizar a inscrição de quem procura os seus serviços. Tudo o que tenha a ver com prestações de apoio social é da inteira responsabilidade da Segurança Social. E aqui encontramos outro tipo de público que procura os centros de emprego: as pessoas que recebem ou pretendem candidatar-se a receber apoios por parte da segurança social. Entre eles, assumem particular destaque todas as pessoas que pretendem aceder ao Rendimento Social de Inserção (RSI), antigo Rendimento Mínimo. Neste caso, tal como nos casos do subsídio de desemprego, existe a obrigatoriedade de se estar inscrito no centro de emprego. Só nestes dois casos surgiam imensas questões. Desde logo, porque os centros de emprego apenas podem inscrever pessoas que residam na sua área geográfica e, para se poderem inscrever no centro de emprego, os candidatos têm que estar disponíveis (não podem estar de baixa, licença de maternidade, etc.) e interessados em trabalhar. E aqui sim... surgiam problemas e assistiam-se a verdadeiras curas milagrosas. Quantas vezes via ressurgirem à minha frente, em questão de segundos, candidatos que entravam no gabinete quase a desfalecer e que, quando percebiam que apenas se poderiam candidatar a determinado subsídio se estivessem disponíveis para trabalhar, melhoravam instantaneamente e de forma quase milagrosa (...) Para além desta situação, o facto de se estar inscrito num centro de emprego permite ainda a obtenção de descontos ou isenção num conjunto de serviços e entidades (centro de saúde, instituições bancárias, tribunais, clubes desportivos, etc.).

Já agora aproveito para referir que a inscrição num centro de emprego não é obrigatória. Caso não se esteja a receber Subsídio de Desemprego nem RSI não é necessário estar-se inscrito num centro de emprego. Existem milhares de pessoas que estão desempregadas e que não se encontram inscritas porque tal não é obrigatório. Daí que muitas vezes os “números do desemprego” possam ser dispares entre dados do IEFP e dados do INE. Utilizam critérios muito diferentes para medirem o mesmo fenómeno.

Para além disso, qualquer pessoa, independentemente a sua situação face ao emprego, pode realizar a sua inscrição num centro de emprego. As duas únicas condições são exactamente a área de residência e a disponibilidade e interesse em trabalhar.

Posteriormente, e em termos internos, existe uma codificação diferente em função de serem candidatos à procura do 1º emprego, desempregados, activos, activos a tempo parcial ou ocupados. Sendo que por ocupados são entendidos todos aqueles que se encontram, momentaneamente, indisponíveis para aceitar ofertas de emprego uma vez que se encontram inseridos noutras medidas de qualificação e inserção profissional (casos de estarem a frequentar formação profissional, integrados em estágios, etc.).

Mas, voltando um pouco atrás, um técnico de emprego deve, da melhor forma possível, tentar “explorar” tudo aquilo que a pessoa que tem à sua frente poderá dar. Desde logo, deve procurar reunir o máximo de

informação em termos de dados pessoais do candidato (nome, morada, contactos, etc.), para que um futuro contacto se faça da forma mais célere e eficaz possível.

Depois, deve procurar aprofundar os dados em termos de experiência escolar e formativa. No mundo actual toda e qualquer experiência pode acabar por ser fundamental e fazer a diferença entre ser chamado para uma oferta de emprego e, eventualmente, para poder conseguir ficar colocado.

Numa fase posterior, o técnico deve tentar obter toda a informação em termos profissionais, saber quais os cargos exercidos e sobretudo quais as tarefas e funções. Informação essa nem sempre fácil de conseguir devo confessar. Muitas vezes, até mesmo nós nas nossas profissões temos grande dificuldade em explicar exactamente o que fazemos. Pois bem... numa situação muitas vezes desconfortável para quem está a prestar as informações tal tarefa torna-se ainda mais complicada. Acrescida do facto de que o nosso interlocutor (neste caso o técnico de emprego), muitas vezes, não fará ideia do que é que a pessoa está a dizer. Não é fácil saber todas as profissões existentes (embora exista um Catálogo Nacional de Profissões (aqui entre nós...completamente desactualizado), muitas vezes, as pessoas não sabem o nome da profissão que exerciam. Quantas vezes à pergunta: *E então o que fazia em termos profissionais?* Obtive a resposta: *Eu fazia um pouco de tudo!!!!* Ora para podermos prestar um melhor serviço esta não é a informação que deve ser colocada em sistema informático. Aproveito para referir que toda a informação recolhida é registada em sistema informático próprio acessível a nível nacional, em toda a rede de centros de emprego e o registo de profissões é baseado na codificação existente no Catálogo Nacional de Profissões.

Após a recolha de toda esta informação é perguntado ao candidato quais as profissões em que gostaria de ficar inscrito, ou seja, o desemprego poderá, muitas vezes, ser o primeiro passo para uma mudança em termos de rumo profissional. Assim sendo, é dada a hipótese a todos os inscritos de poderem escolher profissões para as quais gostariam de ser contactados por parte do centro de emprego, sendo essa escolha sempre devidamente orientada em função das qualificações escolares e profissionais dos candidatos. Esta será a “principal” função, digamos, de um técnico de emprego ligado à área do Atendimento/Procura.

Para além desta tarefa, os técnicos de emprego têm sempre o dever de não deixar sair os utentes do seu gabinete sem primeiro fazer um cruzamento entre oferta e procura, ou seja, o técnico deverá cruzar as profissões em que os candidatos se possam encontrar inscritos com as ofertas que existam no sistema. Caso exista alguma que se adequa ao candidato, o mesmo será encaminhado para a empresa que colocou a oferta, onde irá passar pelo processo de selecção que a empresa tiver decidido implantar. Encontramos, portanto, aqui a área da Oferta. Os técnicos que estejam mais ligados à Oferta são os responsáveis pela angariação de ofertas de emprego. Contactam empresas e responsáveis pelas mesmas no sentido de verificar a existência de postos de trabalho disponíveis e que possam vir a ser preenchidos.

Após esse contacto são estabelecidas características básicas do posto de trabalho, características do candidato pretendido e remuneração base. Não sendo permitidas discriminações em função de raça, idade, sexo, etc. e não podendo o salário base oferecido ser inferior ao Rendimento Mensal Mínimo Garantido (salário mínimo nacional) para horários a tempo inteiro.

Posteriormente, estes técnicos farão ainda o “controle de apresentados”, ou seja, contactam as empresas para saber se as vagas já se encontram preenchidas, se os candidatos enviados compareceram ou se haverá ajustamentos a fazer na oferta em si. Para além disso, são ainda feitas visitas ocasionais às instalações das empresas que anunciam ofertas de emprego para verificar as condições existentes nos locais de trabalho e para criar laços entre empresas e IEFP.

Em Portugal, ao contrário de outros países a nível Europeu, as empresas e entidades não são obrigadas a divulgar ofertas de emprego no Instituto de Emprego. Este facto levanta grandes dificuldades aos centros de emprego, nomeadamente, naquela que deveria ser a sua principal função, ou seja, abrir portas para que as pessoas que se encontram desempregadas consigam voltar ao mercado de trabalho. As empresas acabam muitas vezes por recorrer a outros meios de divulgação das suas oferta. Seja imprensa escrita, internet, empresas de trabalho temporário, etc..

Na minha opinião, este facto dever-se-á fundamentalmente a dois aspectos: em primeiro lugar, à burocracia a que os centros de emprego estão obrigados a seguir sempre que convocam subsidiários do subsídio de desemprego. Existe um conjunto de procedimentos obrigatórios que necessariamente acabam por atrasar o processo. Frequentemente, não é possível apresentar candidatos às empresas antes de 15 dias, desde a divulgação da oferta até à apresentação dos primeiros candidatos convocados. Em segundo lugar, os candidatos convocados que se apresentam às empresas de imediato, muitas vezes, apenas o fazem porque são obrigados, mas não se encontram minimamente motivados para conseguir aquela oferta de emprego. E, todos nós sabemos, como é fácil conseguir não ser seleccionado numa entrevista de emprego.

Dir-me-ão certamente que as ofertas de emprego nem sempre são as melhores, quer em termos de horas de trabalho, distância posto de trabalho/casa, remuneração, etc.. Pode ser verdade mas, muitas vezes porém, o que pude verificar é que quem está a receber algum tipo de subsídio do Estado acaba por não ter qualquer motivação para procurar trabalho ou aceitar as ofertas que lhe são propostas (...) Existem sem dúvida falhas, de parte a parte, e que todos acabam por tentar aproveitar da forma que lhes parece mais conveniente em determinado momento.

Estas serão as principais competências de um técnico de emprego, seja no sector da oferta, seja no sector da procura. De tempos a tempos existe rotação de pessoal por estas diferentes áreas. Para além destas tarefas, os técnicos de emprego têm ainda a responsabilidade de implementar e acompanhar todas as medidas de emprego existentes. Por medidas de emprego entende-se todos os programas de apoio existentes para quem se encontra desempregado.

Após, ou mesmo no momento da inscrição, tenta-se delinear um Plano Pessoal de Emprego (PPE) para os candidatos. Esse PPE poderá passar por formação profissional, estágios profissionais, criação do próprio emprego, etc. Existem estágios profissionais com duração variável entre os 9 e os 12 meses e com bolsas variáveis em função do nível de escolaridade de quem os frequenta. Estes estágios têm uma grande

aceitação por parte das empresas uma vez que lhes permite aceder a colaboradores qualificados, permite conhecê-los sem ter necessariamente que os contratar e a nível de custos acaba por ser muito benéfico uma vez que grande parte dos apoios é suportado pelo IEFP, pelo Estado Português e pela União Europeia. Este será talvez um dos programas com maior taxa de sucesso em termos da empregabilidade de quem neles participa.

Existe ainda apoios à Criação do Próprio Emprego, Bolsa por Iniciativa do Trabalhador (ou seja, qualquer pessoa poderá recorrer ao Centro de Emprego para ver se o mesmo lhe financia, ou não, uma acção de formação que ela considera essencial para manter o seu posto de trabalho ou para voltar a reingressar no mercado de trabalho) e Contratos Emprego-Inserção. Estes Contratos destinam-se a quem está a receber subsídio de desemprego ou a receber RSI. Permite-lhes estarem ocupados a exercer uma profissão e em termos financeiros acresce 20% ao que recebem de subsídio, mais subsídio de alimentação e transporte. Normalmente, juntas de freguesia, guardas florestais e escolas são as principais entidades a recorrer a este tipo de programa.

Quem se encontra inscrito num centro de emprego tem necessariamente um conjunto de obrigações a cumprir, obrigações que variam em função de estarem a receber apoio financeiro do Estado ou não. Em ambos os casos, terão sempre que comparecer nas datas e locais para os quais sejam convocados pelo centro de emprego. A não comparência implica a anulação da inscrição no centro de emprego. Apenas sendo aceites como justificação de falta as situações consideradas por lei no Código do Trabalho para as faltas justificadas. Quem está inscrito num centro de emprego, caso falhe uma convocatória, automaticamente deixará de estar activo no sistema, ou seja, deixa de receber futuros contactos por parte do IEFP e deixa de contar para os “números do desemprego”. Quem está a receber prestações de subsídio de desemprego será notificado para esclarecer o motivo de não ter comparecido. Depois de analisada a situação será decidido o início do processo de suspensão das prestações de desemprego ou não. Para além deste dever, quem está a receber subsídio de desemprego tem de se apresentar, obrigatoriamente, quinzenalmente, na sua junta de freguesia e fazer procura activa de emprego e guardar comprovativos dessa procura. Caso falhe alguma destas obrigações, poder-se-á dar início ao processo de suspensão das prestações. Em qualquer dos casos, a pessoa poderá, posteriormente, voltar a inscrever-se no centro de emprego caso o pretenda.

Outra das Grandes Áreas de intervenção do IEFP, conforme referi logo no início, é a Formação Profissional. Por uma questão estrutural o nosso País continua a apresentar níveis de baixa escolaridade e de qualificação profissional. Factores que acabam por estar extremamente interligados à possibilidade de se ficar numa situação de desemprego e conseqüente dificuldade de reinserção profissional. Assim sendo, uma das fortes hipóteses para quem está desempregado acaba, muitas vezes, por ser a Formação Profissional.

A oferta de formação profissional é composta por inúmeras possibilidades. Actualmente encontramos no período de vigência do QREN (Quadro de Referência Estratégico Nacional) que terá o seu fim no ano

de 2013 e, segundo dizem, será o último dos Quadros Comunitários de Apoio. O QREN abrange inúmeras áreas de intervenção de entre as quais se destaca a Formação Profissional. O Plano Operacional Potencial Humano (POPH) define e controla as regras, apoios e normas de funcionamento das diferentes modalidades de formação e certificação.

Uma das modalidades de formação com maior procura são os cursos EFA (Educação e Formação de Adultos) cujo Plano Curricular é definido a nível nacional pela ANQ (Agência Nacional para a Qualificação). São cursos de longa duração (cerca de 2 anos se forem em período laboral) e de Dupla Certificação, ou seja, permitem aumentar a certificação escolar e profissional.

Existem cursos para a obtenção de certificação escolar de nível básico e profissional de nível II e cursos para a obtenção de certificação escolar de nível secundário e profissional de nível III. São cursos financiados pelo que não implicam gastos para quem os possa vir a frequentar e são ainda elegíveis apoios financeiros para os formandos (bolsa de formação, subsídio de alimentação, subsídio de transporte, etc.).

Para adultos, existe ainda a possibilidade de aumentar a escolaridade ou certificação profissional através da Certificação de Competências. Este é um processo no qual o adulto não irá propriamente “aprender nada” mas terá isso sim, que demonstrar que ao longo da sua vida foi adquirindo determinadas competências (sejam elas profissionais, pessoais, sociais ou escolares) que lhe permitem agora obter um certificado de equivalência escolar (1º ciclo do ensino básico, 2º ciclo do ensino básico, 3º ciclo do ensino básico ou nível secundário) ou profissional (nível II ou nível III).

Por outro lado, existe ainda a hipótese de quem tiver frequentado o 12º ano mas não o tiver concluído e faltarem apenas algumas disciplinas para o completar poderem frequentar Módulos de Formação de Curta Duração (UFCD). São módulos de 25h ou 50h de duração, retirados dos Referenciais elaborados pela ANQ e existentes no Catálogo Nacional para a Qualificação.

Actualmente, existem ainda cursos de formação dirigidos sobretudo a jovens com o objectivo de formar profissionais qualificados de nível intermédio. Os Cursos Profissionais e os Cursos do Sistema de Aprendizagem são as hipóteses existentes. São também eles cursos de Dupla Certificação e permitem igualmente obter o 3º ciclo do ensino básico ou nível secundário e respectiva certificação profissional de nível II ou III permitindo ainda a prossecução de estudos de nível superior da mesma forma que se os formandos fossem oriundos do sistema de ensino dito “tradicional”. Estas modalidades de formação não têm igualmente custos para quem as frequenta e estão também abrangidos por apoios em função da legislação existente.

O técnico de emprego deverá ter conhecimento das várias hipóteses existentes e, em função da pessoa que está a atender durante a entrevista de inscrição no centro de emprego, deverá orientar no sentido de dar a melhor resposta possível às necessidades ou “handicap” demonstrados.

Em todas estas áreas, seja de Emprego ou Formação Profissional, o IEFP conta com a precisa ajuda dos Gabinetes de Inserção Profissional (GIP) e dos Centros Novas Oportunidades (CNO). Estas duas entidades acabam por ser “braços” do Instituto que lhe permite um contacto muito mais próximo junto das populações, sendo uma mais vocacionada para o emprego e a outra para a formação profissional, respectivamente.

Espero não ter sido demasiado extensivo e sobretudo não ter sido demasiado cansativo e maçador. Toda esta informação é muito mais encontra-se disponível nos sites das diferentes entidades (IEFP, ANQ, POPH, QREN). Pretendi dar uma ideia geral das funções de um técnico de emprego e sobre as várias hipóteses existentes para quem se encontra desempregado. No fundo, existem inúmeras possibilidades porém, na prática, nem sempre são viáveis ou eficazes quer: por dotação financeira, pela burocracia, pelo facto do desemprego ser encarado como algo extremamente negativo e extremamente desvalorizado em termos sociais o que leva a que, por vezes, as pessoas nem sequer “tentem levantar a cabeça” para ver outras possibilidades ou, pura e simplesmente, pelo simples desconhecimento.

Do meu ponto de vista, se tal me é permitido, actualmente encontramos-nos numa situação realmente complicada em termos conjunturais, no entanto, o problema é estrutural. Se não se apostar numa formação escolar e profissional de real qualidade e exigência o que irá acontecer no futuro é que, em termos estatísticos, estaremos com população mais escolarizada mas na realidade isso não constitui uma mais valia uma vez que na prática o “know-how” acaba por ser mínimo. Se tal acontecer, continuaremos a ter empregos e empresas assentes na mão-de-obra barata e sem a produção de reais mais-valias para a sociedade. Continuaremos a assistir a políticas de emprego demasiado assistencialistas (dá-se em vez de se “ensinar a pescar”) e políticas de emprego que mais não são do que meros paliativos passageiros e que, de tempos a tempos, têm que ser reforçados.

Com mais e melhor educação e formação seria, eventualmente, possível melhores cidadãos, no sentido de uma melhor percepção do todo e do bem da comunidade. Se calhar não se assistiria tantas vezes à existência de trabalho ilegal, os chamados biscates, por parte de quem recebe RSI e Subsídio de Desemprego podendo, por vezes, estar a privar aqueles que realmente necessitam do verdadeiro apoio e que realmente têm dificuldades de inserção no, cada vez mais difícil, mercado de trabalho.

Por último, gostaria de deixar alguns sites que poderão consultar e que poderão ser úteis no aprofundar de algumas das temáticas aqui abordadas:

- IEFP - <http://www.iefp.pt/Paginas/Home.aspx>
- QREN - <http://www.qren.pt/>
- ANQ - <http://www.anq.gov.pt/default.aspx>
- POPH - <http://www.poph.qren.pt/>
- Catálogo Nacional Qualificação - <http://www.catalogo.anq.gov.pt/Paginas/Inicio.aspx>
- Seg. Social - <http://www1.seg-social.pt/>
- Novas Oportunidades - <http://www.novasoportunidades.gov.pt/>

Tiago Amaral - Junho de 2009

5 . Preparação para avaliação

Leia cuidadosamente os materiais indicados com carácter obrigatório. Se tiver disponibilidade, consulte alguma da bibliografia complementar recomendada e acompanhe a evolução do mercado de trabalho em Portugal. Quanto mais ler sobre os conteúdos programáticos, mais preparado/a ficará para a realização da prova de avaliação.

Em caso de dúvidas, coloque as suas questões na turma virtual e discuta com os seus colegas e docente da unidade curricular.

Bom trabalho!

Setembro de 2009

Olga Magano