RELATÓRIO ANUAL

2011

NO ÂMBITO DO PROTOCOLO ENTRE O INSTITUTO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL E A EAPN-REDE EUROPEIA ANTI-POBREZA/PORTUGAL

Índice

Introdução 4
Ações desenvolvidas 6
Metodologia 19
Articulação com as estruturas centrais do IEFP 23
Recurso a utilizar para a prossecução dos objectivos e acções do Plano de Acção 24
Conclusões e recomendações 25
Cronograma 29

Anexo I - Mesas Redondas: " *A empregabilidade dos jovens* ……30

Anexo II – Seminário: " *O método IOD* ……..39

Anexo III – Workshops: " *Emprego e empregabilidade*" ……..62

Anexo IV - Tomada posição da EAPN sobre o PNR 2011……..101

Anexo V - Documento da EAPN sobre a " Crise" ……128

Introdução

De acordo com a Cláusula 2ª do Protocolo de Cooperação estabelecido entre o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) e a EAPN Portugal - Rede Europeia Anti-Pobreza em 2000, este documento tem como principal objectivo a apresentação do trabalho desenvolvido ao longo do ano 2011.

Este Relatório de Atividades é o resultado de um ano de trabalho particularmente difícil para as organizações do Terceiro Setor de intervenção social e para os públicos que, por norma, este setor abrange. A atual crise económica e social tem particulares efeitos na esfera do trabalho, no acesso ao emprego, na inserção sócio – laboral de alguns setores da população e na intervenção social na área da empregabilidade de públicos mais vulneráveis. Sabemos de antemão o papel que desempenhou o setor social no contexto da atual crise, conhecemos as suas potencialidades de desenvolvimento e criação de emprego, na intervenção num contexto de emergência social, na sua missão e no seu empenho de intervenção na resolução de muitos dos problemas sociais mais prementes. Sabemos também da necessidade de reflexão, informação e qualificação, como pilares essenciais do desenvolvimento do seu trabalho. È neste sentido que pretendemos desenvolver o nosso trabalho em torno deste Protocolo: criar um espaço de reflexão para o setor social, particularmente para a área da empregabilidade e da inovação, de forma a "desenhar" novas intervenções, novas soluções criativas e sobretudo maior eficácia e assertividade com os meios disponíveis.

O trabalho desenvolvido no âmbito deste projeto, não tem contudo um enfâse especial despoletado pelo contexto da crise, de facto ele tem sido acionado desde 2001, em torno de temáticas e problemas variados colocados ao setor social em geral e às organizações que trabalham as temáticas da empregabilidade de públicos mais vulneráveis, em particular. Tendo como eixo central de intervenção as políticas ativas de emprego, este Protocolo "nasceu" em torno do Mercado Social de Emprego e das várias medidas destinadas a públicos mais específicos. Contudo, não se limitou a um exercício de divulgação e informação deste conjunto de medidas, foi evoluindo, de acordo com as necessidades do setor social ligado à empregabilidade e com os desafios colocados ao nível do emprego no nosso país. Assim, versou temáticas abrangentes: a Economia Social, a Inovação Social, a Responsabilidade Social das Empresas e a Cidadania Empresarial, a problemática e a sustenrtabilidade das empresas sociais, particularmente na sua vertente nacional aplicada às Empresas de Inserção (publicação de estudo e anuário em 2005); teve um papel fundamental na

informação e disseminação do Microcrédito em parceria com associações que trabalhavam especificamente na área; organizou seminários internacionais que possibilitaram a divulgação e o conhecimento para novas áreas de intervenção social aplicada á empregabilidade; reflectiu sobre a questão do emprego das populações mais jovens e das mulheres e – de uma forma transversal – assinalou os Anos Europeus, com particular destaque para o Ano Europeu do Combate à Pobreza e à Exclusão Social – 2010.

Em 2011, destacaram-se quatro atividades no âmbito deste Protocolo: a organização de um seminário internacional sobre uma metodologia de trabalho já com algum historial de experimentação em França e na Bélgica e que visa sobretudo a integração sócio profissional dos públicos mais precários face ao mercado de trabalho, intitulada por Mtodologia IOD (*Intervention sur l'ofre et la demande*), instituída pela associação TRANSFER de Boudéus e com o suporte científico e metodológico da Universidade daquela cidade francesa. Este seminário versou sobretudo, para além da divulgação e da discussão sobre esta metedologia inovadora, na apresentação do projeto "*Bridges for Inclusion*", da responsabilidade e coordenação da EAPN Portugal, mas com parcerias em vários países da Europa e que visa o estabelecimento de "pontes" entre as diversas estratégias de emprego e de inclusão social nos países parceiros.

A realização de 18 workshops (um em cada distrito do continente), sobre a questão da empregabilidade, o "*coaching*" para o emprego e a auscultação dos públicos mais diretamente relacionados com esta problemática. Partindo do princípio da *Participação* e do *empowerment* dos próprios visados pelas políticas ativas de emprego e com a estreita colaboração das estruturas locais e regionais do IEFP, estas sessões foram igualmente organizadas para um esclarecimento mais próximo de diversas medidas ativas de emprego e para a formação ao longo da vida.

A organização de duas Mesas Redondas (no Porto e na Covilhã), cujo tema central foi a empregabilidade nos públicos jovens e tendo como mote o estudo empreendido pelo Departamento de Sociologia da Universidade da Beira Interior, com coordenação do Prof. Nuno Augusto. Estas Mesas Redondas tiveram ainda a participação de representantes de entidades empresariais e de instituições públicas e privadas na área da formação profissional.

E o desenvolvimento de novas áreas de comunicação e informação, nomeadamente através das redes sociais (*facebook, blog de imprensa*) e as traduções colocadas *on-line* de documentos estratégicos relativos a políticas ativas de emprego, tendo como origem diversos organismos da União Europeia (Comissão,

Parlamento Europeu, Comité Económico e Social) e da própria EAPN Europa, particularmente através da sua *Task Force* Emprego e da estreita colaboração com outras redes nacionais da EAPN e com as estruturas distritais e regionais da EAPN Portugal.

Este relatório apresenta-se dividido em cinco partes: I) As ações desenvolvidas, conforme o Plano de Ação; II) A articulação com as estruturas centrais do IEFP; III) Os recursos disponíveis para a prossecução das ações planificadas ao longo do ano 2011; IV) As conclusões e recomendações e V) cronograma de execução e dos Anexos.

Ações desenvolvidas

Ação 1

Janeiro a Dezembro

Promoção de ações de informação/sensibilização sobre políticas sociais relativas á empregabilidade e á inserção de públicos desfavorecidos, destinadas a profissionais e dirigentes de organizações de ação social, á sociedade civil em geral, e aos destinatários das medidas.

Eixo de intervenção

Informação/Sensibilização

Enquadramento

A informação/sensibilização constitui um eixo fundamental da atuação da EAPN Portugal, e tem sido um dos instrumentos fundamentais no âmbito deste Protocolo de Cooperação, particularmente junto das instituições e profissionais de ação social. As temáticas principais centram-se na empregabilidade dos públicos mais desfavorecidos, nas políticas ativas de emprego, na participação das pessoas em situação de pobreza e vulnerabilidade social; na Economia Social; na Responsabilidade Empresarial, Inclusão Ativa, Microcrédito e notícias sobre políticas europeias dedicadas ao trabalho e á empregabilidade.

O desenvolvimento de novos instrumentos de comunicação na EAPN Portugal (*facebook, blog*, boletins electrónicos, páginas da Internet) tem permitido uma maior amplitude e alcance da informação juntos das instituições e dos agentes que trabalham com estas temáticas. Em 2011, foi um ano crucial no desenvimento e da articulação destes meios de comunicação, através da colaboração estreita com os Departamentos de Comunicação e Informação da EAPN Portugal.

Atividades

Um

Publicação na Revista de Política Social *Focus Social,* de artigos de especialistas em áreas variadas*:* políticas sociais ativas de emprego e inserção profissional; Economia Social como promotora de emprego e inserção; posições tomadas pelos órgãos da União Europeia e pela European Anti-Poverty Network (EAPN); implementação da Estratégia Europeia de Inclusão Ativa e outros projetos desenvolvidos pela EAPN PORTUGAL e por seus associados, relevantes para o desenvolvimento das políticas sociais e particularmente as mais diretamente relacionadas com a empregabilidade de públicos desfavorecidos e de uma forma mais transversal aos problemas de emprego e desemprego à escala nacional e europeia. O 1º número da revista foi publicado em Dezembro de 2010, estando atualmente a ser preparado um novo número, passando definitivamente a publicação semestral. Paralelamente será publicada a versão *on-line*, que permitirá a atualização de notícias permanentes, esta versão estará em breve disponível.

Dois

O Boletim FLASH REDE é um blog informativo, operacional desde Dezembro de 2009, destinado a informar diariamente os associados da EAPN Portugal. No entanto o seu acesso é livre e as estatísticas revelam que as maior parte dos visitantes são portugueses, ocupando o Brasil a segunda posição na consulta do Blog. No que diz respeito a Portugal, o blog recebeu até ao momento (início de Janeiro de 2012) 74.772 visitas, com uma média de 4.315 por mês e cerca de 139 por dia.

Em Setembro do ano passado (2011) com a introdução de uma nova ferramenta, adicionada pela Google, é possível receber uma *e-news* no e-mail sempre que o blog é atualizado. Para o efeito só é necessário afetuar a subscrição na parte superior do blog, introduzindo um e-mail e procedendo á respectica validação. Os nossos associados foram informados deste procedimento para que pudessem usufruir desta facilidade. Até ao momento no FLASH REDE, foram atualizadas 1019 notícias.

Três

A EAPN Portugal está presente nesta rede social Facebook desde Dezembro de 2009. No entanto, dado o sucesso da própria página, rapidamente foram alcançados os 5.000 amigos. A conselho da própria rede social esta página teve de ser desativada e criada uma outra, destinada a organizações. Assim, na nova página temos agregadas mais de mil pessoas/instituições. De acordo com as estatísticas, os países que mais interagem com a EAPN Portugal, no Facebook, são em primeiro lugar, Portugal, seguindo-se a Espanha,

Reino Unido, Bélgica, Brasil, França e S. Tomé e Príncipe. Do mesmo modo, as sete primeiras cidades a consultar a página são, por esta ordem: Lisboa, Porto, Coimbra, Vila Nova de Gaia, Leiria e Viseu. A análise dos dados demográficos revela ainda que os visitantes são na sua maioria mulheres, cerca de 76%, sendo a percentagem mais elevada – 31% - mulheres com idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos. Até ao momento os dados reportam 929 utilizadores ativos e 962 pessoas gostaram das 62 publicações colocadas no mural. Até ao momento as publicações somam 54.452 visualizações.

Parceiros

Associados da EAPN Portugal
Especialistas em diversas áreas de intervenção social
Entidades Públicas e privadas, com responsabilidades na área das políticas sociais ativas
Equipa técnica da EAPN Portugal (Sede e núcleos)
Outras redes nacionais da EAPN
Responsáveis técnicos de projetos com especial relevância para as temáticas do emprego/desemprego
Público em geral

Ação 2

Janeiro a Dezembro

Desenvolvimento, manutenção e atualização de sistemas de informação.

Eixo de intervenção

Informação/Sensibilização

Enquadramento

Em permanente atualização, a página da Internet do Protocolo de Cooperação entre a EAPN Portugal e o Instituto de Emprego e Formação Profissional, é atualizada de acordo com os eventos e atividades previstas em cada ano. Este processo decorre todos os anos pela necessidade de atualização e introdução de novos conteúdos.

Atividades

Quatro

Atualização e manutenção da página da Internet do Protocolo de Cooperação entre a EAPN Portugal e o IEFP, (relatórios de atividades, planos de ação, eventos, estudos, publicações, relatórios europeus).

Parceiros

Parceiros do Protocolo

Equipa técnica da EAPN Portugal (Sede e núcleos)

Ação 3

Janeiro a Dezembro

Intercâmbio e tratamento de informação oriunda dos diferentes órgãos da Comissão Europeia, das redes nacionais da EAPN e outros organismos internacionais.

Eixo de intervenção

Informação/Sensibilização

Enquadramento

Sendo uma organização europeia a EAPN Portugal desenvolve o seu trabalho junto das suas congéneres em todos os Estados Membros da União Europeia e da EAPN Europa. As estruturas de trabalho da EAPN, incluem várias *task forces* temáticas relacionadas com temas fundamentais para as políticas sociais*:* Inclusão social, Fundos Estruturais e Emprego, bem como outros grupos temáticos de trabalho: Migração, Género, Discriminação. Todos estes grupos produzem documentos e pareceres direta ou indiretamente relacionados com as políticas sociais europeias relativas á empregabilidade de públicos precários e/ou com dificuldades de inserção no mercado laboral. A EAPN Portugal, tem vindo a produzir traduções e/ou adaptações destes documentos, com várias origens e a publicá-los em Portugal, nomeadamente através do seu acervo na página da Internet (www.eapn.pt). Estes textos constituem uma mais-valia em termos de aprofundamento dos

temas e áreas em que incidem este protocolo, particularmente nas áreas do emprego, inclusão ativa, políticas sociais referentes á empregabilidade de públicos mais desfavorecidos. Para além das Redes nacionais da EAPN, e dos Grupos de Trabalho temáticos, são igualmente traduzidos documentos da Comissão Europeia, do Parlamento Europeu, da DG Emprego e Assuntos Sociais e outras entidades.

Atividades Cinco

A tradução de documentos, pareceres, livros técnicos e outros documentos pertinentes, têm decorrido de uma forma sistemática e sempre que se apresentam pertinentes sobre as seguintes temáticas: políticas ativas de emprego, empregabilidade de públicos desfavorecidos, Estratégia Europeia de Inclusão Ativa, Economia Social e Terceiro Sector, Responsabilidade Social, Cidadania Empresarial e temáticas relacionadas com o emprego, assim como aquelas que são respeitantes às iniciativas mais orientadas para as questões do emprego e da empregabilidade. Para além da sua tradução, esta atividade encontra-se ligada á atividade do ponto anterior (publicação de materiais on-line e sua atualização nos meios disponíveis), assim, no decorrer do ano 2011 foram traduzidos e publicados:

- Relatório do 10º Encontro Europeu de Pessoas em Situação de pobreza e/ou Exclusão Social. (Bruxelas, 25 e 26 de Junho de 2011). (ver www.eapn.pt)

- Poverty and Inequality in the E.U. – Documento da EAPN sobre as questões básicas da Pobreza e da Desigualdade na União Europeia, de forma a explicar estes fenómenos e a descodificar a linguagem de especialistas. Este documente destina-se basicamente ao público em geral. (ver www.eapn.pt)

- Documento interno sobre a Crise, com vista á elaboração e apresentação de uma comunicação no seminário de 23 de Setembro de 2011, organizado pela EAPN Europa em Bruxelas.

- Quality of Work for Quality of Life (em tradução)

- Tomada de posição sobre o Plano Nacional de Reforma.

- Vários documentos da Comissão Europeia sobre políticas de emprego e empregabilidade, com o objectivo de colocação nos diversos meios de comunicação da EAPN Portugal: Facebook, Blog e Flasrede, para além da sua utilização como instrumentos de trabalho para vários grupos e atividades.

Nota: Todos estes documentos encontram-se publicados na página web da EAPN Portugal (www.eapn.pt Centro de Documentação)

Parceiros

Equipa técnica da EAPN Portugal
Redes nacionais da European Anti- Poverty Network
Comissão Europeia
Parlamento Europeu
Conselho Económico e Social
Outras entidades internacionais

Ação 4

Novembro, Dezembro

Ações de sensibilização da sociedade civil no sentido da adopção de novas formas de organização do trabalho, novas atitudes sociais e novas práticas de gestão.

Eixo de intervenção

Informação/Sensibilização

Enquadramento

O trabalho desenvolvido ao longo de 9 anos em torno da divulgação de casos de sucesso na inserção de pessoas desfavorecidas perante o mercado de trabalho tem ocupado um lugar central nos objetivos e

atividades deste Protocolo de cooperação. Esta preocupação central tem expressão em várias atividades que a EAPN Portugal protagonizou, não apenas na sua divulgação pura e simples, mas também na sua expressão mais reflexiva em torno de debates e reflexões produzidas relativas às políticas sociais ativas de emprego no nosso país e a nível europeu.

Em 2011 a EAPN Portugal, desenvolveu um conjunto de Mesas Redondas temáticas relacionadas com a importância da Economia Social e do Terceiro Sector, como instrumento de combate à crise económica e social e de inclusão laboral de públicos precários. Partindo de um estudo realizado pela Universidade da Beira Interior, coordenado pelo Departamento de Sociologia na pessoa do Prof. Nuno Augusto, intitulado:" *A empregabilidade dos jovens: o impacto social, económico, social e pessoal*, organizámos duas Mesas Redondas, uma na **Covilhã (15 nevembro)** e outra no **Porto (13 de Dezembro),** versando a temática da empregabilidade jovem em Portugal e o seu enquadramento sociológico no contexto da atual crise económica e finaceira. Esta comunicação abordou não apemas as transformações recentes na condição juvenil perante o trabalho e o emprego, mas também as consequências a médio/longo prazo destas mudanças para a sustentabilidade do modelo de estado social e de desenvolvimento socioeconómico, que em certa medida começa a revelar um circulo vicioso, que não só compromete a inclusão social dos jovens, mas que condiciona o apoio social a outros grupos.

Atividades

Seis

Com a participação de entidades diretamente relacionadas com a formação profissional e a aprendizagem ao longo da vida, nos dois locais, assim como associações empresariais, associações juvenis representadas diretamente no painel da Mesa Redonda (ver programa) a metodologia utilizada pretendia tornar a discussão entre o painel de participantes e o público presente. Após a apresentação do estudo, o moderador convidava os participantes na Mesa a dirigir um comentário à apresentação, orientando posteriormente as perguntas do público para o autor e para os diversos representantes. Com uma participação média de cerca de 25 pessoas em cada um dos eventos e com a colaboração da Universidade da Beira Interior e da Junta de Freguesia de Pedrouços (concelho da Maia) que gentilmente cederam as instalações para a realização destas Mesas Redondas.

Parceiros

Redes nacionais da EAPN.

- Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- Instituto da Segurança Social.
- Entidades responsáveis pela execução e monitorização de políticas ativas de emprego.
- Outras entidades relacinadas com a área da formação profissional e aprendizagem ao longo da vida
- Escolas Profissionais, Universidades e Institutos Politécnicos
- Associações empresariais

Programas e sinopse das Mesas Redondas (Anexo I)

Ação 5

Fevereiro

Promoção, organização de ações de sensibilização e informação para profissionais de intervenção social, que permita aprofundar conhecimentos e competências profissionais e relacionais, tendo em vista uma melhor adaptação às mutações organizacionais e o reforço da sua empregabilidade.

Eixo de intervenção

Informação/Sensibilização

Enquadramento

Esta ação visou uma abordagem mais genérica às políticas públicas de inserção através do emprego e enquadra-se no eixo de informação/sensibilização da EAPN Portugal, com a colaboração de várias entidades, nomeadamente das ONGs e instituições académicas nas áreas das ciências sociais e mais especificamente na área das políticas públicas de emprego.

Desde a assinatura deste Protocolo de Cooperação em 2001, que o processo de aquisição e produção de conhecimentos tem vindo a amadurecer e a acumular uma quantidade e uma qualidade de informações que necessita de um instrumento de operacionalização capaz de articular todo o trabalho desenvolvido pelas estruturas nacionais, regionais e locais da EAPN Portugal, do IEFP e das demais entidades envolvidas no Mercado Social de Emprego.

Em 2011, a EAPN Portugal e a Artenave (Associado de Moimenta da Beira), organizaram um seminário conjunto, em estreita colaboração com o IEFP, no dia 15 de Fevereiro em Lisboa, nas instalações de Xabregas, sobre o método IOD (*Intervention sur l' Offre et la Demande),* tendo em vista a divulgação de uma nova metodologia de abordagem á inserção profissional de públicos precários e proporcionar aos agentes envolvidos a possibilidade de desenvolver em forma de fórum de discussão, de forma a valorizar a sua formação e a acumulação de conhecimentos, para além da troca de experiências com outras realidades institucionais.

TRANSFER IOD foi apresentada pela sua missão de **inventar novos recursos para a inserção profissional das pessoas em dificuldade** no acesso ao emprego. Conta para o efeito, com dois contributos, inesgotáveis: os trabalhos científicos dos estudantes universitários e a pesquisa a partir da prática quotidiana da própria instituição.

Denis CASTRA caracterizou como " precários" os indivíduos sem qualificação profissional, desempregados de longa duração, com ocupação esporádica ou sazonal, as pessoas com problemas familiares, de saúde ou de mobilidade e todos aqueles que se encontram abrangidos pelos dispositivos sociais de inserção sejam estes públicos ou privados.

Mas como conseguir uma inserção estável para estas pessoas tanto mais vulneráveis quanto menos autónomas e mais dependentes de contingências envolventes?

Teoricamente, o recurso ao projeto individual mobiliza a intervenção. Só que a noção de projeto deixa de ser pertinente numa estratégia que carece de resultados imediatos e não no futuro. O método IOD não parte do projeto quer chegar a ele. Mobiliza intervenções para a inserção que o precedem, não o contrário. As estratégias convencionais que se pretendem de inserção partem do projeto para chegar à colocação

profissional. O método IOD contraria essa estratégia porque entende como inexistentes, nos precários, os meios necessários à sua elaboração. Daí que, primeiro, se deva conseguir a colocação profissional do indivíduo para depois, reunidos os meios, ele possa enfim formular um projeto pessoal exequível, porque só faz sentido um projeto pessoal se for exequível.

O projeto para a inserção será portanto mais problema do que solução. Por mais humanista que se considere a noção de projeto pessoal, a elaboração deste, *" à anteriori"* nas pessoas em dificuldade, é tendenciosamente exclusiva e não inclusiva. Ao tentar mobilizar meios de que não se dispõe, acentua-se a carência, aumenta-se o nível de autoexigência, pressiona-se a intenção e, incontornavelmente, passa-se pelo perfil individual acabando no diagnóstico da empregabilidade, o que representa um segundo problema e nunca mais uma outra solução. Pior que o diagnóstico – porque aleatório e que mobiliza sempre preconceitos segundo os mesmos critérios de avaliação – é o prognóstico a que o mesmo conduz ao definir ou sustentar graus de empregabilidade e, entre eles, o de eventual *inempregabilidade*.

Daí que o método IOD assente não na lógica do diagnóstico mas na lógica da PROPOSTA: ao candidato de aceitar ou não uma das que lhe são feitas. Aceitando, depois de ter tido a liberdade de a recusar, implica-se nela, afastando-se autonomamente dos mecanismos de inserção convencionais que, esses sim, são impostos e não escolhidos, o que provavelmente explica tanto insucesso quando se vai por essa via.

Daí que e ao contrário do que é habitual entre nós no trabalho social da inserção, as funções de Agente de Inserção pelo método IOD não sejam de ajuda, de acompanhamento ou de aconselhamento. Estas atitudes geram dependência e agravam a situação porque aumentam no interessado o sentimento de precariedade, tornando-o ainda mais vulnerável. As funções de inserção constituem, naquela abordagem, uma verdadeira profissão inclusiva que começa, desde logo, pela compreensão das causas do processo de exclusão. Depois, para se ser trabalhador da inserção não basta ser só bom ouvinte. Para além de saber escutar exige-se, ainda, versatilidade relacional e funcional, capacidade de pesquisa e competências na gestão de dados e no estudo dos postos de trabalho disponíveis ou a disponibilizar. Espera-se do agente de inserção a capacidade de influenciar positivamente e de ajudar as próprias empresas a melhorar a sua organização produtiva e a aumentar a capacidade de recrutamento e de contratação. Tem que saber gerir recursos humanos e assumir uma função bem mais técnica e comercial do que social, esclarecidamente em três tempos e respeitando, no essencial, as seguintes características:

1. No **Pré – recrutamento** onde se coloca apenas a questão prévia de saber se o candidato a um emprego quer mesmo trabalhar.

   É insignificante e inconsequente que volte a contar a sua história de vida e a refazer o seu percurso penoso. Provavelmente já o fez demasiadas vezes o que é sempre contraproducente porque, ao fazê-lo, vai reavivar o seu fracasso pessoal e trazer de volta o estigma da sua situação.

   Apresentações pessoais feitas, o encontro de pré-recrutamento centra-se nas propostas disponíveis e na liberdade do candidato escolher uma. Diz a experiência IOD que a estabilidade futura no emprego aumenta com a possibilidade de escolha de uma, entre 3 ou 4 propostas diferentes. Tudo indica que, nestes parâmetros, é a liberdade que gera envolvimento que, por sua vez, aumenta a implicação pessoal. Curiosamente, para além das 4, a eficácia parece diminuir como se o excesso de propostas, aumentando excessivamente as possibilidades de escolha, aumentasse também o constrangimento pessoal e o receio de falhar. Seja como for, é sempre permitida, mesmo incentivada, a reflexão e um regresso com a resposta, mais tarde, numa nova entrevista.

2. No **Recrutamento** que dispensa o curriculum vitae ou o diploma pessoal e exclui a concorrência entre candidatos.

   Mais frágeis, os precários são necessariamente susceptíveis e a estratégia convencional do recrutamento com estes referenciais, rapidamente resvalaria para uma avaliação e desta para um julgamento, ambos necessariamente exclusivos, quando o que se pretende é precisamente o contrário. O recrutamento é feito no trabalho escolhido entre as propostas apresentadas e incide sobre as tarefas específicas a executar nunca sobre o candidato ou o seu perfil. Envolve sempre três intervenientes (chefe da empresa de onde partiu a oferta, candidato que a escolheu e agente de inserção como mediador). Realiza-se no próprio local e no contexto habitual do trabalho, na presença dos outros trabalhadores portanto e não no gabinete de recrutamento ou dos Recursos Humanos. Deste modo, a mobilização da intervenção dos futuros colegas no recrutamento realizado no próprio posto de trabalho é factor de sucesso porque evita, logo à partida, a discriminação que acompanha o recrutamento convencional.

O que deixa entender que os preconceitos discriminatórios na contratação convencional, assente em processos de selecção e na concorrência entre candidatos, se localizam em quem recruta ou no processo habitual e não nos colegas. A prova está na frequência com que os empregadores que recorrem ao método da TRANSFER afirmam, mais tarde, que não teriam contratado certos trabalhadores ex-precários se não tivesse havido mediação IOD, quando se apercebem de que, afinal, eles são bons e tantas vezes mesmo dos melhores.

3. No **Pós-Recrutamento,** já que o mais difícil nem será encontrar um emprego mas nele se manter.

   Questionados os factores para uma integração profissional duradoura as respostas encontradas nem sequer são exclusivas a estes públicos:

   - É indispensável que também eles possam beneficiar de apoio, não de um tutor mas de uma rede de relações e de recursos sociais, como toda a gente;

   - É necessário que o novo empregado vislumbre perspectivas de evolução, para além do período experimental. Como os demais, também os postos de trabalho não qualificado necessitam de metas predefinidas e de incentivos. A sua falta será uma das razões para o abandono recorrente e para a precariedade do emprego.

   O que pode deixar entender que a inserção profissional só é de facto efectiva nas empresas que modifiquem os procedimentos habitualmente instalados, porque ela não é de certeza redutível ao alívio das consequências da exclusão, mas a situar mesmo no centro da exclusão.

Donde se conclui que o sucesso do método IOD esteja na organização empresarial e não na gestão social dos públicos precários. Daí que o agente de inserção negoceie comercialmente um serviço de interesse para as empresas mais do que para os públicos que decidiu acolher.

Atividades

Sete

Realização de um Seminário sobre a temática citada no ponto anterior, com a colaboração da Artenave e do IEFP, que promoveu a discussão entre os profissionais do sector e as organizações locais e regionais e nacionais que trabalham na área. Tratou-se de um amplo fórum de discussão e aquisição de conhecimentos destinado igualmente às organizações, profissionais que trabalham com estes públicos, as instituições e as ONG' s. Estiveram presentes cerca de 250 pessoas e foi realizado no auditório do IEFP na Rua de Xabregas, nº 52, em Lisboa. Este evento decorreu em 15 de Fevereiro de 2011 e destinou-se a técnicos e dirigentes de organizações não lucrativas de ação social.

Parceiros

Artenave (Moimenta da Beira).

- Instituto de Emprego e Formação Profissional.

- Instituto da Segurança Social.

- Entidades responsáveis pela execução e monitorização de políticas ativas de emprego.

Projeto " *Bridges for Inclusion*"

Centro Estudos Sociais da Fac. Economia Universidade de Coimbra

Associações empresariais

Associação Metropolitana de Serviços

Outras entidades com interesses nas temáticas

Programa e Relatório seminário (Anexo II)

Ação 6

Abril a Dezembro

Organização de ações de sensibilização e informação para públicos com dificuldades de inserção no mercado de trabalho, para aprofundar conhecimentos e desenvolver competências profissionais e relacionais, tendo em vista uma melhor adaptação ao mercado laboral e o reforço da sua empregabilidade.

Eixo de intervenção

Informação/Sensibilização

Enquadramento

O AECPES constituiu uma oportunidade única para alertar a Europa e o mundo para a injustiça social que é a pobreza e a exclusão social e para (re) definir caminhos que nos levem à erradicação desses flagelos.

A EAPN Portugal tem vindo a defender nos seus princípios orientadores e nas suas práticas, a afirmação na primeira voz da **participação ativa das pessoas que vivem (nessas) situações de desfavorecimento**.

Neste sentido, tem vindo a dar oportunidade a pessoas que vivem em situação de pobreza e exclusão social, nos 18 distritos do nosso país, de se fazerem ouvir e de participarem ativamente, com a EAPN Portugal e com a sociedade em geral, na luta contra a pobreza e exclusão, através de meios fundamentais como a informação, investigação, planeamento, monitorização e avaliação do que se vai fazendo a nível nacional nesta área.

O principal instrumento de aplicação dessa tarefa tem sido o que designamos por **Conselho Consultivo Nacional,** que tem por objectivos específicos a planificação, desenvolvimento, monitorização e avaliação das ações que a EAPN venha a promover no âmbito da Luta Contra a Pobreza e a Exclusão Social, tais como: campanhas de sensibilização, documentos de informação/recomendações sobre as políticas sociais, colaboração em estudos de investigação social e em vários eventos de âmbito local e nacional. Disseminar junto das pessoas que vivem em situações de pobreza e exclusão social, e através do CCN, informação atualizada sobre o que se vai passando no país, na Europa e no mundo sobre as diversas problemáticas

relacionadas com as políticas sociais de combate à pobreza e á exclusão social: particularmente ao nível do emprego, formação profissional, educação e outras.
Sendo que desde 2006 a EAPN tem uma estrutura que abrange todo o país, consideramos fundamental a criação de grupos de trabalho locais (distritais), com pessoas em situação de pobreza ou exclusão, para que se traduzam em estruturas de participação importantes a nível local, com funções de desenvolvimento, avaliação e monitorização de atividades e projetos que se vão desenvolvendo em várias áreas, sendo que no âmbito deste Protocolo pretendemos reforçar a componente informativa – também como instrumento de trabalho – para estes grupos de pessoas, no que respeita às diversas medidas sobre a empregabilidade e politicas ativas de emprego, de forma a facilitar a sua integração no mercado de trabalho, complementando assim a sua participação social e cívica, em conjunto com outro tipo de ações sobre outras questões, que possam reforçar as competências pessoais e sociais/relacionais.

Oito

Realização de **18 workshops informativos** (um em cada distrito do Continente), sobre medidas de política ativa de emprego e outros instrumentos que visem a empregabilidade de públicos desfavorecidos (Microcrédito/Formação ao longo da vida e outras). Implicando os principais agentes informativos na área do trabalho e do emprego (IEFP, Segurança Social, ONGs Associações Empresariais, Organizações sindicais), que de uma forma conjunta possam animar estes grupos e informa-los sobre estas temáticas, reforçando assim as suas competências sociais e pessoais.

Foram realizados 18 workshops: 6 Abril (Bragança); 12 Abril (Beja); 14 Abril (Braga); 20 Abril (Aveiro); 3 Maio (Setúbal), 8 Maio (Santarém); 26 Maio (Lisboa); 3 Junho (Nazaré – distrito de Leiria); 5 de Julho (Portalegre); 13 Setembro (Castelo Branco), 27 Setembro (Guarda), 3 Outubro (Figueira da Foz – distrito de Coimbra); 28 de Outubro (Quarteira – distrito de Faro); 16 de Novembro (Mesão Frio – distrito de Vila Real); 28 de Novembro (Viseu); 30 de Novembro (Viana do Castelo e 5 de Dezembro (Évora).

Com a presença média de 20 pessoas por cada workshop, grupos constituídos pelos membros dos Conselhos Consultivos Nacionais da EAPN e pessoas convidadas por outras entidades locais e/ou regionais. Esta mobilização foi realizada através do contacto direto com beneficiários do RSI, desempregados de longa duração, inscritos nos Centros de Emprego do IEFP; jovens á procura do 1º emprego, imigrantes e outros grupos, que têm demonstrado o interesse particular em participar nestes grupos de reflexão, informação e

debate, esta mobilização tem sido realizada através das instituições locais que trabalham com as problemáticas do emprego para públicos precários face ao mercado laboral. Registe-se ainda a estreita colaboração das numerosas instituições locais na cedência das instalações necessárias á realização destes encontros e muito particularmente á colaboração do IEFP, através das Delegações Regionais e dos diversos Centros de Emprego e dos técnicos mobilizados para a animação e colaboração nestas sessões.

Programa genérico dos workshops e Relatório das sessões em anexo (Anexo III)

Parceiros

- Núcleos distritais e regionais da EAPN Portugal
- Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- Instituto da Segurança Social.
- Associações sindicais
-Associações Empresariais
- Gabinetes de Inserção Profissional
- Organizações Não-governamentais com trabalho na área da empregabilidaede

Metodologia

O plano de trabalho de 2011 privilegiou os seguintes conjuntos de princípios metodológicos:

1. Trabalho em rede e em parceria.

Não podemos caminhar na construção de medidas de política de combate à pobreza e exclusão social sejam elas de cariz nacional ou regional se não for cumprido o princípio da cooperação interinstitucional e o respeito pelo trabalho desenvolvido por cada um dos actores envolvidos, abandonando a lógica da supremacia, do protagonismo de uns sobre os outros e assumindo um compromisso e uma co-responsabilização de todos na resolução dos problemas daqueles que se encontram em situação de desfavorecimento.

O espírito de parceria e de partilha/cedência de recursos é visto como um procedimento interno para formular e desenvolver alternativas na luta contra a pobreza e exclusão social.

A capacidade de mobilização e sensibilização de diferentes actores, tem sido um dos princípios metodológicos da organização, com particular incidência no campo das organizações não lucrativas do sector social e nos campos da investigação e produção de conhecimentos e da formação, nomeadamente pela organização de grupos de trabalho interinstitucionais e intersectoriais.

2. Participação/mobilização dos excluídos

A participação activa das pessoas em situação de pobreza como principais actores das respostas e políticas de intervenção social é, para além de um objectivo institucional, um importante instrumento metodológico. A actividade da EAPN PORTUGAL junto dos públicos mais desfavorecidos vai assim no sentido de restituir este princípio, criando igualmente condições para o exercício pleno da cidadania.

3. Pesquisa/ação participativa

A pesquisa de acção participativa é baseada no cruzamento de diferentes fontes de informação (população, localidades, acontecimentos) e técnicas diferentes para obter informação. Esta abordagem é utilizada quer ao nível do trabalho desenvolvido ao nível distrital quer no desenvolvimento de projectos específicos.

4. Integralidade

Existe uma preocupação de olhar para problemática da exclusão tendo em conta as suas várias dimensões e as suas várias formas de manifestação, digamos que a integralidade é uma consequência directa da definição pluridimensional da exclusão.

5. Territorialidade

Uma intervenção territorializada permite uma visão mais próxima não só dos problemas e necessidades das populações, como também das potencialidades e recursos em torno dos quais a sociedade civil se organiza. Neste contexto, as estruturas distritais da EAPN PORTUGAL representam o esforço e empenhamento local na mobilização das entidades não-governamentais de solidariedade social para um trabalho conjunto e implicado na resposta às necessidades locais.

Articulação com as estruturas centrais do IEFP

O Acordo de Cooperação celebrado prevê na sua Cláusula 7ª a existência de uma " Comissão Paritária constituída por dois representantes do IEFP, um dos quais preside às reuniões e um representante da EAPN PORTUGAL" .

Dando seguimento a esta orientação, os representantes da EAPN PORTUGAL nesta Comissão serão:

- Dra. Sandra Araújo – Coordenação Técnica da EAPN PORTUGAL
- Dr. Júlio Paiva – Técnico de Responsável pelo Projecto

Considera-se pertinente que se realizem reuniões periódicas da Comissão Paritária com vista a acompanhar as acções desenvolvidas e efectuar uma avaliação contínua que permita reajustamentos e alterações ao plano de acção delineado, caso se revelem necessárias. Foi realizada uma reunião no dia 11 de Outubro nas instalações do IEFP em Xabregas. Foi apresentado um relatório intermédio em Julho e um relatório final em Janeiro de 2012.

Recursos Humanos e Materiais

Para a prossecução dos objectivos e promoção das actividades delineadas no presente Plano, a EAPN Portugal contará com os seguintes recursos:

Humanos

a) Apoio da coordenação técnica da EAPN Portugal para acompanhamento da execução do Plano;
b) Apoio dos Interlocutores Regionais da EAPN Portugal para a implementação regional das acções;
c) Apoio dos Núcleos Regionais, nomeadamente através dos seus representantes regionais (coordenação);
d) Contratação de um técnico licenciado a meio tempo para a execução das tarefas directamente relacionadas com as acções do projecto;
e) Contratação dos facilitadores / formadores que colaborarão nas acções a implementar;
f) Membros da EAPN Portugal que integrarão a Comissão paritária entre a mesma e o IEFP.
g) Utilização pontual e de comum acordo de alguns dos recursos técnicos do IEFP.
h) Mobilização das Organizações membros da EAPN Portugal para a prossecução das ações.

Materiais:

a) Utilização dos meios logísticos da EAPN Portugal (Sede nacional e Núcleos Regionais) para a promoção das ações em causa;
b) Contratação dos restantes meios necessários para a boa prossecução das acções, nomeadamente: sensibilização, formação, seminários, recolha de informação, divulgação e disseminação das ações, etc. (meios logísticos que serão afectos exclusivamente a esta ação).

Conclusões e recomendações

Após dez anos de intensa atividade poderíamos concluir – entre outras ilações – que este é um projeto, que se foi ajustando aos tempos e às circunstâncias que a evolução das políticas públicas no âmbito do emprego e da empregabilidade foi determinando. Construído inicialmente a partir de um instrumento de trabalho que pretendia *combater os fenómenos do desemprego, pobreza e exclusão social, e potenciador de uma maior coesão social* – o Mercado Social de Emprego - foi evoluindo progressivamento para outras abordagens e temáticas adjacentes á questão mais geral do emprego, centrando-se sempre num determinado tipo de público mais específico: aqueles a quem o mercado " normal" de emprego coloca uma série de dificuldades e barreiras na sua integração sócio-laboral e que por esse fator, são o alvo preferencial das políticas ativas de emprego. Neste sentido, este Protocolo foi estabelecendo " pontes" e elementos facilitadores do diálogo, do conhecimento e da inovação, bem como novos documentos de discussão ao nível político – Estratégia Europeia de Emprego, Estratégia 2020, Estratégia Europeia de Inclusão Ativa – que possibilitaram a discussão aberta e contributos significativos para a evolução deste projeto.

O Ano 2011, possibilitou-nos o conhecimento (e a discussão) sobre uma metodologia inovadora no que respeita á inclusão sócio laboral do que normalmente designamos por " públicos precários" , baseado nos trabalhos desenvolvidos pelo Prof. Denis Castra na Universidade de Boudéus postos à prova através da Associação TRANSFER IOD em França. Este método validado por duas décadas de investigação e por variadíssimas experiências no " terreno" com numerosas redes, associações e autoridades públicas, foi testado como um conjunto de procedimentos que contribuem para estimular mudança na prática das empresas na área da gestão dos recursos humanos, tento em paralelo, colocado em ação territorial diversos agentes de intervenção social. A necessidade de inovação e de trazer para o nosso país, novas abordagens e novas possibilidades de explorar metodologias de sucesso noutros países, constituiu o principal motivo da organização deste seminário, em grande parte as razões da sua disseminação prendem-se com três tipos de desafios para " testar" a sua implementação: a inserção no mercado de trabalho regular, do público que se encontra limitado às medidas destinadas aqueles que se encontram fora desse mercado, ou seja os programas ocupacionais ou dos dispositivivos assistenciais em vigor – atingindo assim os beneficiários do RSI; o apoio às empresas a reformular os seus métodos de recrutamento e de uma forma geral, os seus

métodos de gestão dos postos de trabalho que exigem menos qualificação, melhorando os seus recursos humanos e finalmente profissionalizar e qualificar os atores que trabalham a inclusão social e profissional, quanto à maneira de estimular abordagens e as convergências de interesses entre o público visado e as empresas e entidades empregadoras em geral, esta postura permitirá igualmente uma mais eficiente utilização das finanças públicas, estando os autores do método largamente convencidos – pela sua experiência de " terreno" , que os benefícios gerados a partir dos resultados obtidos são compensadores.

Outra aposta do ano 2011, foi a realização de 18 workshops que constituiu igualmente um desafio importante para a prossecução de um dos grandes objectivos da EAPN Portugal: a defesa da participação ativa das pessoas que vivem em situação de desfavorecimento social. Neste sentido a organização destes eventos visou o reforço da componente informativa dos Grupos Locais contituidos em torno deste princípio, na sua vertente de empregabilidade e da sua posição face às políticas ativas de emprego, de forma a facilitar a sua integração no mercado de trabalho, complementando a sua participação social e cívica e as suas competências sociais e relacionais. A organização destas ações de sensibilização e informação para públicos com dificuldades de inserção no mercado de trabalho visou aprofundar conhecimentos e desenvolver competências profissionais e relacionais, tendo em vista uma melhor adapatação ao mercado laboral e o reforço da sua empregabilidade. Utilizando uma série de metodologias participativas, pretendeu-se investigar algumnas situações típicas deste tipo de públicos, nomedadamente: o impacto das situções de desemprego e o seu relacionamento com algumas vertentes da exclusão social; Compeender os esteriótipos associados à situação de desemprego vivenciados pelos participantes, perceber como vivem em situação de desemprego e compreender as relações que muitas vezes de estabelecem com a economia informal. Além destes aspectos, tentou-se igualmente perceber a prespectiva dos participantes relativamente ao empreendedorosmo, como via à criação do próprio emprego e a noção de " trabalho digno" . Pensamos dar continuidade a este projeto em 2012 de forma a tentar aprofundar esta vertente da participação das pessoas envolvidas nas medidas de política social, aposta fundamental para o próprio trabalho da EAPN Portugal, em conjunto com as entidades no " terreno" .

O Plano de Ação deste ano de 2011, previu ainda a realização duas Mesas Redondas sobre temáticas pertinentes do emprego/desemprego, neste sentido, decidimos investir em alguma discussão/reflexão sobre a empregabilidade jovem, temática pertinente, não apenas pelos números oficiais publicados, mas igualmente por ser um fenómeno recente entre alguns dos jovens mais qualificados. A partir de um estudo desenvolvido pela Universidade da Beira Interior, e juntando em duas ocasiões diferentes, associações empresariais e

entidades responsáveis pela formação profissional, promovemos este debate, tendo como objectivo principal a produzir novos conhecimentos na área e novas propostas na área da empregabilidade juvenil, numa época de crise económica e social e crescimento da taxa de desemprego entre estas camadas da população.

A área da comunicação/informação, teve igualmente algumas mudanças significativas durante o ano que decorreu: apostou-se na divulgação e tratamento da informação através de novos instrumentos disponibilizados através das redes sociais, modificaram-se formatos, reformularam-se sistemas e sobretudo tornou-se a informação veiculada através deste protocolo mais apelativa e mais eficaz, tendo em conta a própria opinião dos associados e das entidades que diretamente trabalham nestas áreas da empregabilidade dos públicos mais afastados do mercado de trabalho.

Finalmente - em jeito de balanço do ano 2011 - fazemos referência a mais duas atividades, já com algum desenvolvimento em anos anteriores no âmbito deste protocolo: as ações empreendidas no âmbito das políticas sociais ativas, directa ou indirectamente relacionadas com a temática do emprego e a articulação com outras redes nacionais da EAPN Europa, congéneres da EAPN Portugal. Mais uma vez, e no caso das traduções, existe uma preocupação de atualização dos principais documentos emitidos pelas entidades da União Europeia e igualmente daqueles que são o " produto" da própria EAPN. Num ano de crise económica e social, este enfoque assume especial relevância quando às políticas ativas de emprego, mas igualmente a outras temáticas adjacentes: a participação, o Plano Nacional de Reforma e um documento sobre a qualidade do emprego na União Europeia. Para além destas traduções, muitas outros textos foram publicados através dos meios de comunicação da EAPN Portugal. Ao nível do intercâmbio com outras redes nacioonais, destacam-se em particular os contactos permanentes, com a EAPN Espanha, incentivada pela proximidade geográfica e linguística e com quem inclusivamente existe um protocolo nacional mas também atividades programadas ao nível dos núcleos regionais da EAPN Portugal e das redes autonómicas da EAPN Espanha: Galiza, Castilla-Leon, Extremadura e Andaluzia. No que respeita ao intercâmbio com outras redes ele é sobretudo estabelecido ao nível dos grupos de trabalho da EAPN Europa e no caso particular das temáticas relativas a este protocolo, através da *Task Force* Emprego.

Consideramos pois, que este foi um ano muito positivo no que respeita ao nível de execução do Plano de Ação, sabemos igualmente que no decorrer de algumas das ações nos foram lançados novos desafios e novas tarefas, que se por um lado requerem alguma continuidade, por outro lado, necessitam de alguma reformulação, tais como os workshops (in)formativos para públicos mais vulneráveis face à situação ao

mercado laboral. No próximo ano este será certamente o maior desafio: apostar cada vez mais no trabalho directo com este tipo de públicos, tentando estabelecer " pontes" entre as políticas de emprego e as políticas de inclusão social. A atual situação que se vive requer maior participação cívica e maior abertura á discussão de novas ideias e novas metodologias, no sentido do aprofundamento democrático da nossa sociedade Pensamos, também, que é fundamental da nossa parte promover o debate e a reflexão de novos modelos sociais, e sobretudo colocar o problema da pobreza e da exclusão social no " centro" da discussão. Assim, no que respeita a projetos futuros, pretendemos que este Protocolo seja uma plataforma de discussão e de inovação ao nível das políticas ativas de emprego, considerando que estas ocupam uma posição fulclal no combate á pobreza, ao desemprego e á promoção de novas ideias e novos projetos.
De uma forma resumida, dexamos algumas pistas de trabalho a propor para o próximo ano, quer como resultado do trabalho deste ano, quer como desafios por ele colocados:

- Procurar novas abordagens sociais ao nível do emprego e da empregabilidade dos públicos mais desfavorecidos e mais vulneráveis face ao mercado de trabalho.
- Estabelecimento de parcerias que procurem, incentivem e implementem experiências concretas, ao nível da inovação social e de modelos económicos mais próximos das populações e que promovam directa ou indirectamente o desenvolvimento sustentável.
- Promoção de discussão e reflexão sobre experiências de economia solidária (microcrédito, responsabilidade social das empresas, etc), ocupando a EAPN o papel de difusor dessas experiências.
- Estabelecer pontes entre as diversas estratégias de emprego e de inclusão social.
- Promover a participação de pessoas em situação de desfavorecimento social face ao mercado de trabalho.
- Promover ações de sensibilização e informação que visem a divulgação de novas metodologias de intervenção social e novas formas de abordagem das questões da empregabilidade.

2012 será assim para nós, não apenas mais um ano de trabalho, mas será sobretudo um ano de novos desafios á nossa capacidade de adaptação a novas realidades sociais em constante mudança e de novas propostas ao contexto altamente desfavorável da crise social e económica.

Cronograma

AÇÕES A DESENVOLVER	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Ação 1 - Promoção de acções de informação/sensibilização sobre políticas sociais relativas á empregabilidade e á inserção de públicos desfavorecidos,												
Ação 2 - Desenvolvimento, manutenção e actualização de sistemas de informação.												
Ação 3 - Intercâmbio e tratamento de informação oriunda dos diferentes órgãos da Comissão Europeia, das redes nacionais da EAPN e outros organismos internacionais												
Ação 4 - Ações de sensibilização da sociedade civil no sentido da adopção de novas formas de organização do trabalho, novas atitudes sociais e novas práticas de gestão.												
Ação 5 - Promoção, organização de ações de sensibilização e informação para profissionais de intervenção social, para aprofundar conhecimentos e competências profissionais e relacionais.												
Ação 6 - Organização de acções de sensibilização e informação para públicos com dificuldades de inserção no mercado de trabalho.												

EAPN Portugal /Rede Europeia Anti-Pobreza
Rua de Costa Cabral, 2368 4200-218 Porto
Telefone: 225 420 800 Fax: 225 403 250 E-mail: geral@EAPN Portugal.org Internet: www.EAPN Portugal.org

ANEXO I

Mesas Redondas:

" *O desafio da empregabilidade dos jovens*"

15 Novembro – Universidade da Beira Interior

13 Dezembro – Auditório da junta Freguesia Pedrouços (Maia)

EAPN Portugal /Rede Europeia Anti-Pobreza
Rua de Costa Cabral, 2368 4200-218 Porto
Telefone: 225 420 800 Fax: 225 403 250 E-mail: geral@EAPN Portugal.org Internet: www.EAPN Portugal.org

Mesa Redonda " *O desafio da empregabilidade dos jovens: o impacto económico, social e pessoal*"

Enquadramento:

Atividade enquadrada no Protocolo de Cooperação entre a EAPN Portugal e o IEFP, IP, no eixo da Informação/Sensibilização, e no âmbito da realização de ações de sensibilização da sociedade civil no sentido da adoção de novas formas de organização do trabalho, novas atitudes sociais e novas práticas de gestão.

Temas em debate: empregabilidade dos jovens; gestão de expectativas sociais e pessoais; sociedade de risco; precariedade e vulnerabilidade laboral.

Objetivos:

- Introduzir e produzir conhecimentos e novas propostas na área da empregabilidade juvenil
- Debater a transversalidade do tema do emprego, numa época de crise económica e social
- Mobilizar os públicos mais jovens e em fase de pré-inserção no mercado laboral

Data: 13 Dezembro 2011 (3ª feira)

Horário: 14h30 – 17h30

Local: Auditório da Junta de Freguesia de Pedrouços

Avenida Nª Srª da Natividade, 250

4425-671 Pedrouços (Maia)

Orador:

- Prof. Dr. Nuno Augusto | Docente, Investigador e Presidente do Curso de Sociologia da Universidade da Beira Interior

Convidados

- Hélder Ferreira | AMS – Associação Metropolitana de Serviços

- Dra. Sofia Pelayo | CITEVE – Centro Tecnológico das Industrias Têxtil e do Vestuário de Portugal

- Dra. Suzana Alípio | Escola de Empreendedores – Associação Nacional de Jovens Empresárias

- Dr. Augusto Lima | CITEVE – Centro Tecnológico das Industrias Têxtil e do Vestuário de Portugal

Moderador:

- Sérgio Aires | Consultor da EAPN Portugal

Outros convidados para participarem no debate: Representantes de Núcleos Empresariais; Associações Comerciais, Institutos Politécnicos, Escolas Profissionais, Representantes de Entidades e Instituições com intervenção junto de jovens

Parceiros:

Departamento de Sociologia da Universidade da Beira Interior

Instituto de Emprego e Formação Profissional

Junta de Freguesia de Pedrouços

Programa Provisório:

14h30 – Apresentação dos últimos dados sobre a empregabilidade juvenil | Prof. Dr. Nuno Augusto

14h45 – Início da Mesa Redonda | Moderador

Apresentação dos convidados

Início da discussão

17h15 – Principais Conclusões

17h30 – Encerramento

EAPN Portugal
Rua de Costa Cabral, 2368
4200-218 Porto
Telefone 225 420 800 | Fax 225 403 250
E-mail: geral@EAPN Portugal.org | Página de internet: www.EAPN Portugal.org

Enquadramento:

Atividade enquadrada no Protocolo de Cooperação entre a EAPN Portugal e o IEFP, IP, no eixo da Informação/Sensibilização, e no âmbito da realização de ações de sensibilização da sociedade civil no sentido da adoção de novas formas de organização do trabalho, novas atitudes sociais e novas práticas de gestão.

Título: Mesa Redonda *O desafio da empregabilidade dos jovens: o impacto económico, social e pessoal*"

Temas em debate: empregabilidade dos jovens; gestão de expectativas sociais e pessoais; sociedade de risco; precariedade e vulnerabilidade laboral.

Objetivos:

- Introduzir e produzir conhecimentos e novas propostas na área da empregabilidade juvenil
- Debater a transversalidade do tema do emprego, numa época de crise económica e social
- Mobilizar os públicos mais jovens e em fase de pré-inserção no mercado laboral

Data: 15 Novembro 2011 (3ª feira)

Horário: 14h30 – 17h30

Local: Universidade da Beira Interior – Pólo IV (sala 7.21)

Orador:

- Prof. Dr. Nuno Augusto | Docente, Investigador e Presidente do Curso de Sociologia da Universidade da Beira Interior

Convidados

- Dra. Catarina Silva

| Técnica da Modatex – Centro de Formação Profissional da Indústria Têxtil, Vestuário, Confecção e Lanifícios

- Dra. Cristina Reis |

Diretora da AFTEBI – Associação para a Formação Tecnológica e Profissional da Beira Interior

- Dr. Miguel Bernardo

Director Executivo da Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor

Moderador:

- Júlio Paiva

EAPN Portugal

Outros convidados para participarem no debate : Representantes de Núcleos Empresariais; Associações Comerciais, Institutos Politécnicos, Escolas Profissionais, Representantes de Entidades e Instituições com intervenção junto de jovens

Parceiros:

Departamento de Sociologia da Universidade da Beira Interior

Instituto de Emprego e Formação Profissional

Programa Provisório:

14h30 – Apresentação dos últimos dados sobre a empregabilidade juvenil | Prof. Dr. Nuno Augusto

14h45 – Início da Mesa Redonda | Moderador

Apresentação dos convidados

Início da discussão

17h15 – Principais Conclusões

17h30 – Encerramento

SINOPSE

Covilhã, 15 de Novembro de 2011
Maia, 13 de Dezembro de 2011

As últimas décadas têm sido marcadas por uma transformação profunda dos perfis da chamada transição para a vida adulta, crescentemente marcada pelo risco, pela incerteza e pela instabilidade, frequentemente designadas de " transições yo-yo" . Ainda que outros factores surjam associados a esta mudança, a integração no mercado de trabalho, a precariedade dos vínculos laborais e os baixos níveis salariais constituem um dos principais motivos desta alteração.

De acordo com o relatório da OCDE, cerca de um em cada cinco jovens portugueses encontra-se numa situação de desemprego (21,1%), muitos deles em situação de desemprego de longa duração. Refere o mesmo relatório que esta situação tende a manter-se pelo menos até 2014, o que certamente se reflectirá no aumento do desemprego de longa duração e na emigração. A somar a uma das taxas de desemprego juvenil mais altas da Europa (e possivelmente por isso mesmo), Portugal regista também uma das maiores desigualdades remuneratórias entre gerações, segundo um estudo recente do CIES-IUL.

EAPN Portugal
Rua de Costa Cabral, 2368
4200-218 Porto
Telefone 225 420 800 | Fax 225 403 250
E-mail: geral@EAPN Portugal.org | Página de internet: www.EAPN Portugal.org

A resposta a esta situação é frequentemente encontrada na emigração juvenil que, na actualidade, se revela bem mais complexa do que aquela que conhecemos nos anos 60. Contrariamente ao que acontecera naquela década, caracterizada por uma emigração de jovens maioritariamente desqualificados, assistimos actualmente a uma emigração mais heterogénea e crescentemente marcada pela chamada " fuga de cérebros" , cujas consequências para o desenvolvimento económico e tecnológico do país são ainda pouco conhecidas.

As consequências destas mudanças transcendem as realidades particulares destes jovens, afectando dimensões macrossociais e macroeconómicas, que vão da redução dos níveis de fertilidade e, logo, de natalidade (num país marcado pelo envelhecimento populacional), a uma redução significativa dos activos. O desequilíbrio e injustiça intergeracional entre beneficiários e contribuintes torna-se crescente, agravado ainda mais pelos baixos níveis salariais dos novos activos, cuja contribuição para os sistemas de segurança social decai proporcionalmente.

A presente comunicação pretende abordar não só as transformações recentes na condição juvenil perante o trabalho e o emprego, mas também as consequências a médio/longo prazo destas mudanças para a sustentabilidade do modelo de Estado Social e de desenvolvimento socioeconómico em Portugal, que em certa medida começa a revelar um círculo vicioso, que não só compromete a inclusão social dos jovens, mas que condiciona o apoio social a outros grupos. (Prof. Nuno Augusto – Universidade da Beira Interior).

ANEXO II

Seminário. " *Inserção profissional de públicos vulneráveis: o Método IOD"*

Lisboa, 15 Fevereiro 2011

EAPN Portugal /Rede Europeia Anti-Pobreza

Rua de Costa Cabral, 2368 4200-218 Porto

Telefone: 225 420 800 Fax: 225 403 250 E-mail: geral@EAPN Portugal.org Internet: www.EAPN Portugal.org

Este seminário pretende debater, na inserção profissional de públicos vulneráveis, a pertinência do método IOD (*Intervention sur l'Offre et la Demande)* apresentado pela primeira vez em Novembro de 2009 no Porto, numa conferência EAPN Portugal, pelo Professor Denis CASTRA, Presidente da Associação TRANSFER-IOD ( ).

TRANSFER-IOD tem por missão "**inventar novos recursos para a inserção profissional das pessoas em dificuldade** no acesso ao emprego". A aplicação do seu método próprio e a sua avaliação permanente apoiam-se na investigação científica universitária em Psicologia do Trabalho da Faculdade de Psicologia da Universidade de Bordéus2 e na prática quotidiana das organizações que, em 2/3 do território francês e na Bélgica, com ela o convencionaram.

O método IOD não parte do projecto pessoal, pretende chegar a ele. Mobiliza intervenções para a inserção que o precedem, não o contrário. As estratégias convencionais de inserção partem do projecto para atingir colocação profissional. O método IOD contraria essa estratégia porque constata como inexistentes, nos vulneráveis, os meios necessários à sua elaboração. Daí que proceda, primeiro, à colocação profissional do indivíduo para que, reunidos os meios, depois ele formule um projecto pessoal exequível, o único que faz sentido.

Um projecto que visa a inserção, sem a ter realizado, é mais problema nunca solução. Humanista que seja o projecto pessoal, a sua elaboração *"à anteriori"*, nas pessoas em dificuldade, é exclusiva e não inclusiva. Ao tentar mobilizar meios de que não se dispõe, acentua-se a carência, aumenta-se a auto-exigência, pressiona-se a intenção e, incontornavelmente, passa-se pelo perfil individual acabando no diagnóstico da empregabilidade. O que representa um segundo problema e nunca outra solução. Pior que o diagnóstico – aleatório, que mobiliza preconceitos segundo critérios de avaliação que se repetem – é o prognóstico a que o mesmo conduz, ao definir graus de empregabilidade e, entre eles, o de eventual *inempregabilidade*.

Daí que a IOD assente não no diagnóstico mas na PROPOSTA: ao candidato de aceitar (ou não) uma das que lhe são feitas. Aceitando, depois de ter tido a liberdade de a recusar, implica-se nela e afasta-se, autonomamente, dos mecanismos de inserção convencionais, esses sim, impostos e não escolhidos, razão provável do seu insucesso.

OBJECTIVOS

- Questionar as políticas públicas de emprego e de protecção social relativamente à empregabilidade dos públicos vulneráveis que as justificam;
- Apresentar o método IOD e debater o potencial impacto da sua aplicação em Portugal, articulado com as medidas já instituídas;
- Sensibilizar entidades e instituições sociais, para a eventual aplicação do método em Portugal.
- Contribuir para o *know – how* da promoção do emprego, no que respeita à estratégia de operacionalização IOD como metodologia para a empregabilidade e a inclusão social de pessoas desfavorecidas.

DESTINATÁRIOS

- Técnicos e dirigentes de ONG's e IPSS's e outros agentes de intervenção social, cujo trabalho esteja relacionado com a inserção de públicos em situação de desfavorecimento perante o mercado laboral.
- Organizações empresariais, sindicais, autarquias e potenciais empregadores.
- Público em geral.

INSERÇÃO PROFISSIONAL DE PÚBLICOS VULNERÁVEIS

O MÉTODO IOD

PROGRAMA

09.00h | **Recepção aos participantes**

09.30h | **Sessão de Abertura**
Agostinho Jardim Moreira
Presidente da EAPN Portugal - Rede Europeia Anti Pobreza
Elvira Bernardino
Presidente da Direcção da ARTENAVE Atelier - Associação de Solidariedade
*Francisco Madelino**
Presidente do IEFP - Instituto do Empregoe Formação Profissional

10.00h | **Pausa para café**

10.15h | ***I PAINEL*** **- EMPREGABILIDADE DE PÚBLICOS VULNERÁVEIS**

Projecto Bridges for Inclusion - *Sérgio Aires - Coordenador do Projecto*
Medidas de protecção social e instrumentos para a inserção profissional em Portugal - *Jorge Caleiras - Investigador / Sociólogo*

11.45h | **Debate** - Comentador/Moderador: *Júlio Paiva - EAPN Portugal*

12.30h | **Almoço livre**

14.00h | ***II PAINEL*** **- INTERVENÇÃO SOBRE OFERTA E A PROCURA DE EMPREGO NA INSERÇÃO PROFISSIONAL DE PÚBLICOS VULNERÁVEIS**

Apresentação do Método IOD - *Carlos Caixas - ARTENAVE Atelier - Associação de Solidariedade*
Comunidade Prática de Aprendizagem para o Desenvolvimento Regional e Local da Rede CRC
Princípios, prática, resultados e questões do Método IOD - *Jean-Marc Lafitte - Director Técnico da Associação TRANSFER (Bordéus - França)***

15.30h | **Debate** - Moderador: *Helder Ferreira - Associação Metropolitana de Serviços*

16.15h | **Sessão de Encerramento**
José Eduardo Ferreira - Presidente da Câmara de Moimenta da Beira
*Pedro Marques** - Secretário de Estado da Segurança Social

* a confirmar
** em francês com tradução simultânea

EAPN Portugal /Rede Europeia Anti-Pobreza
Rua de Costa Cabral, 2368 4200-218 Porto
Telefone: 225 420 800 Fax: 225 403 250 E-mail: geral@EAPN Portugal.org Internet: www.EAPN Portugal.org

Relatório seminário. “ *Inserção profissional de públicos vulneráveis: o Método IOD”*

Lisboa, 15 Fevereiro 2011

EAPN Portugal /Rede Europeia Anti-Pobreza
Rua de Costa Cabral, 2368 4200-218 Porto
Telefone: 225 420 800 Fax: 225 403 250 E-mail: geral@EAPN Portugal.org Internet: www.EAPN Portugal.org

SEMINÁRIO: A Inserção Profissional de Públicos Vulneráveis – O Método IOD

Lisboa (IEFP – Xabregas) 15-02-2011

Introdução

A EAPN Portugal, no âmbito do seu protocolo com o IEFP, e a Artenave, através do seu CRC enquanto dinamizador, na Rede de CRC, do Cluster " Formação para o Desenvolvimento Regional e Local" realizaram no dia 15/02/2011, em Xabregas, Lisboa, o seminário " Inserção Profissional de Públicos Vulneráveis – O Método IOD" .

Foram **objectivos** do seminário:

- Questionar as políticas públicas de emprego e de proteção social relativamente à empregabilidade dos públicos vulneráveis que as justificam;
- Apresentar o método IOD e debater o potencial impacto da sua aplicação em Portugal, articulado com as medidas já instituídas;
- Sensibilizar entidades e instituições sociais, para a eventual aplicação do método em Portugal;
- Contribuir para o *Know-how* da promoção do emprego no que respeita à estratégia de operacionalização IOD como metodologia para a empregabilidade e a inclusão social de pessoas desfavorecidas.

Sinais dos tempos e da pertinência temática, o auditório, com capacidade para 190 pessoas, esgotaram. A organização só aceitou 220 inscrições das cerca de 300 solicitações.

Abriu o encontro o senhor padre Jardim Moreira, presidente da EAPN Portugal, a senhora professora Elvira Bernardino, presidente da Artenave e o senhor doutor Francisco Madelino, presidente do IEFP.

No período da manhã, o doutor Sérgio Aires, consultor da EAPN, apresentou os resultados do projeto transnacional *" Bridges for Inclusion"* (http://bridgesforinclusion.eapn.pt/) e o doutor Jorge Caleiras as " Medidas de Proteção Social e Instrumentos para a Inserção Profissional" em Portugal, propostas e conteúdos que puderam ser debatidos, ainda antes do almoço.

No início da tarde, perante as condições socioeconómicas e alguns factores de vulnerabilidade social do país, contextualizámos e justificámos o método IOD, apresentado, logo a seguir, pelo psicossociólogo Jean-Marc Lafitte, da associação TRANSFER de Bordéus, em França.

O método IOD - em português literal a partir do francês, " Intervenção sobre a Oferta e a Demanda" , de emprego entenda-se - apresenta, entre outras, a inovação de trabalhar a partir das empresas que procuram trabalhadores. É aplicado em França e na Bélgica justificando, cada vez mais, os seus princípios e estratégias, face ao aumento do desemprego e à aparente ineficácia dos procedimentos habitualmente instituídos, também entre nós.

Apesar do atraso verificado no seu início, o cumprimento escrupuloso do tempo das comunicações e do horário previsto permitiram a discussão a partir da plateia das questões e comentários suscitados, antes do encerramento do encontro com a intervenção do senhor presidente da Câmara Municipal da Moimenta da Beira.

Segue-se o essencial das comunicações e a análise das respostas dos participantes ao questionário sobre o evento.

COMUNICAÇÕES

Sessão de Abertura

O presidente da **EAPN Portugal**, senhor padre Agostinho **Jardim Moreira** abriu os trabalhos. Apresentou a rede e aproveitou para denunciar a cegueira das leis que se aplicam a todos da mesma maneira quando, afinal, nem todos têm os mesmos direitos. Daí, na sua opinião, as consequências para os mais frágeis que estão à vista de toda a gente. Razão suficiente para novas políticas que efetivamente os beneficiem.

Tanto mais que, considerou a esse respeito, " são as políticas que devem estar ao serviço das pessoas e não estas ao serviço daquelas" . O que estabelece uma necessidade de mudança, porquanto as medidas ainda em vigor estão desadequadas e gastas, visto serem ineficazes ou aumentarem mesmo os problemas que supostamente deviam resolver e que as justificaram.

E isto porque, como afirmou, os resultados das políticas sociais não têm sido positivos. A precariedade, a subsídio dependência, o assistencialismo não impediram nem impedem a pobreza e a exclusão social que, ao contrário, continuam a aumentar de há alguns anos a esta parte.

Justificou, assim, a pertinência de outras soluções inovadoras que sejam identificadas ou criadas e aplicadas, que respeitem as características individuais das pessoas reais e tenham em conta as suas necessidades efetivas. Medidas que, ainda segundo ele, sejam obrigatoriamente justas, porque sem justiça nenhuma delas poderá ser bem-sucedida.

A presidente da **ARTENAVE,** professora **Elvira Bernardino**, apresentou a instituição de que é a primeira responsável. Reiterou a cultura de parceria e das relações em rede que foi estabelecendo ao longo da sua ainda curta história. Sublinhou o envolvimento na procura e na aplicação de soluções inovadoras para problemas que persistem. Contextualizou e justificou

assim o seminário, não só quanto ao seu conteúdo, como na forma como foi organizado e ia ser realizado (no quadro da rede CRC e em parceria com a EAPN Portugal).

Criada a pensar nos mais frágeis, Artenave soube encontrar soluções para alguns. Interessa-lhe o que está por fazer e continua convencida da bondade e da eficácia do trabalho articulado e em parceria. Por isso este seminário enquadrou preocupações com medidas eficazes e suas melhores estratégias. Para tal, a presidente da Artenave referiu os princípios, os valores (de humanismo, da qualidade, da cultura de parceria e da inovação) e a missão que animam a instituição, reafirmando a sua disponibilidade para continuar e convidando as demais organizações a fazer o mesmo.

O presidente do **IEFP,** dr. **Francisco Madelino**, reconhecendo as dificuldades ligadas à inserção profissional, tanto em Portugal como na Europa, admitiu, consequentemente, a necessidade de as reconsiderar o que justificava a oportunidade do debate que a realização do seminário permitiria.

Aceitou as responsabilidades do Instituto do Emprego e Formação Profissional quanto às problemáticas em causa, nem sempre bem acompanhadas e caracterizou Portugal na sua acentuada desigualdade quanto ao " capital humano" , apesar do esforço das políticas sociais das duas últimas décadas.

Sublinhou, em paralelo, a evolução do número de licenciados que passou de 80 000 em 1974 para 1 000 000 atualmente, sem que isso tenha aliviado ou resolvido, bem ao contrário, os problemas do desemprego e do mercado de trabalho.

Insistiu, contudo, na separação entre políticas anti-pobreza e medidas de inserção, reconhecendo a estas necessidades de inovação e de abertura à sociedade em geral.

Razão de um futuro promissor para uma questão que justifica, assim, plenamente, o seu debate que o seminário propunha.

/ *Painel* – VISÃO GERAL SOBRE A EMPREGABILIDADE DOS PÚBLICOS VULNERÁVEIS EM PORTUGAL

Sérgio Aires partiu dos resultados do projeto **« BRIDGES FOR INCLUSION »** de que foi o coordenador para afirmar que as estratégias europeias para o emprego são independentes das estratégias para a inclusão, não a garantindo, necessariamente.

Questionando o tipo de inclusão que o emprego deveria assegurar, o projeto propôs as seguintes oito recomendações:

1. É preciso estar de acordo quanto às noções de emprego e de inclusão social partindo dos rendimentos, da participação e de legislação adequada;

2. É necessário reforçar a « Inclusão Activa », antes de mais pela participação dos interessados, a seguir pelo reconhecimento da sua autonomia e dos seus direitos por fim regulamentados na legislação própria a cada país e a nível europeu;

3. É indispensável mobilizar as comunidades locais e os territórios na aplicação local das decisões sejam estas nacionais ou europeias ;

4. Partindo do desenvolvimento local, é necessário reforçar as relações entre emprego e inclusão social, estabelecidas e aplicadas localmente ;

5. É importante estabelecer novos critérios de financiamento europeu em função de novas relações entre emprego e inclusão social;

6. É indispensável avaliar os resultados e o impacto social das medidas aplicadas ;

7. É necessário reconhecer a importância da economia social, cujo papel, mais do que o de outro qualquer sector, é precisamente o de estabelecer e de garantir compromissos entre emprego e inclusão social;

8. Valorizar, aceitar ou, pelo menos, não *diabolizar* a economia informal, tendo em conta a sua importância na coesão social dos grupos que a praticam, na ausência de outras estratégias.

Jorge Caleiras, professor na faculdade de economia da universidade de Coimbra abordou as **" Medidas de Proteção Social e de Inserção Profissional em Portugal"** , identificando 5 tipos de problemas:

1. A persistência da pobreza e o aumento do desemprego : passados os últimos 10 anos, à « antiga » pobreza junta-se, agora, a « nova » como consequência do desemprego que triplicou;

2. A discrepância entre o teor da lei e a sua prática, no que diz respeito às políticas de protecção social : a aplicação das medidas " em massa" , por grupo, em detrimento do acompanhamento individual, caso a caso, incentiva a demissão das pessoas, raramente chamadas a negociar, individualmente, a sua própria situação;

3. Resultados contrários aos definidos pelos objectivos propostos e expectativas subsequentes dos dispositivos legais instituídos para o emprego e protecção social dos desfavorecidos: em consequência do ponto precedente, os indivíduos passam de medida em medida sem nunca conseguirem a sua inclusão social. Por outro lado, a selectividade de certos critérios é exclusiva, quando, afinal, se pretendia inclusiva ;

4. Mercado de emprego secundarizado, paralelo ou, simplesmente tornado precário. Muitas das medidas estabelecidas não só não contrariaram o desemprego, como o aumentaram,

já que muitos dos seus utentes julgando-se seus beneficiários tornaram-se delas dependentes;

5. As divergências entre as intenções e os resultados das políticas sociais aconselham não só a pertinência da sua avaliação, do seu questionamento, mas também a mobilização de alternativas.

Propõe, então, às redes sociais, a obrigatoriedade desta avaliação e o alargamento da experiência dos observatórios. Sugere à economia social que melhore o seu papel de interlocutora com o Estado e de gestão de medidas e de dispositivos adaptados aos indivíduos, às suas necessidades de inserção profissional e de inclusão social.

Finalmente, ainda no fim da manhã, algumas questões foram levantadas: de que forma promover ou gerir o *local* se é refém do global ? Como discutir o social nas suas relações com o trabalho se os patrões não participam no debate, nem se encontravam no seminário ? Deve responsabilizar-se o económico ou o político em face da não globalização dos Direitos do Homem, ao contrário da economia que se tornou global?

// Painel – Apresentação da " INTERVENÇÃO SOBRE A OFERTA E A PROCURA DE EMPREGO NA INSERÇÃO PROFISSIONAL DE PÚBLICOS VULNERÁVEIS

Tomando como ponto de partida o texto « A INSERÇÃO PROFISSIONAL DE PÚBLICOS VULNERÁVEIS e o Método IOD », distribuído no dossiê do seminário, contextualizamos este e o tema nas atividades da EAPN Portugal e da Artenave na Rede de CRC, bem como, cronologicamente, a descoberta do Método e o seu autor, Jean-Marc Lafitte que introduzimos e que nos apresentou a seguinte comunicação:

O Método de Intervenção sobre as Ofertas e as Demandas (IOD)

O método IOD justifica-se e fundamenta-se na capacidade de abordar de maneira singular e integrada seis problemáticas com as quais se confronta a maior parte dos pessoas e sistemas que visam a inclusão:

- Implicar as empresas

Entre a ajuda financeira e o apelo à generosidade, uma terceira via: um serviço de apoio à Gestão dos Recursos Humanos adaptado às pequenas e médias empresas - partir das suas

dificuldades, analisar as suas necessidades e responder em situação de proximidade: manter-se disponível e reativo sempre que necessário….
Resultados por agente de inserção e por ano : 30 empresas mobilizadas, 220 intervenções; 60% dos candidatos apresentados contratados, logo, considerável ganho de tempo para todos.

- **Encontrar ofertas de emprego**

Prospectando o « mercado latente », o método IOD permite adicionar estas às ofertas já conhecidas e limitar os efeitos da concorrência desfavorável às pessoas vulneráveis.
Resultados por agente de inserção e por ano : 60 ofertas de emprego negociadas; 90% de contactos sem concorrência efectuados (um único candidato apresentado).

- **Reduzir o prazo de acesso ao emprego**

Nos procedimentos habituais, o emprego é, com frequência, a última etapa do percurso. Ao invés, o método IOD faz da proposta de emprego o pivô do acompanhamento. O candidato é dono e senhor da sua escolha entre múltiplas propostas sem pressão nem constrangimento. O agente de inserção parte do pressuposto da indefinição dos objectivos profissionais do candidato para lhe abrir ao máximo o campo das possibilidades.
Resultado: mais de 90 % dos utentes beneficiam de propostas de emprego; a espera para um primeiro contacto é de menos de uma semana para mais de um terço dos candidatos. O prazo de reinício de atividade é inferior a um mês para cerca de metade das pessoas que retomaram um emprego.

- **Limitar a seletividade e as discriminações na contratação**

As empresas são conduzidas a recrutar perfis pouco comuns por um processo que faz curto-circuito nas etapas habituais da seleção, ganhando tempo e fiabilidade. Esse procedimento reequilibra a relação *recrutador*/candidato, habitualmente assimétrica, centrando o primeiro na análise do trabalho real e não no perfil ideal desejado; apresentação de candidato único, sem CV; entrevista de contratação no posto de trabalho; projeção sobre a integração e a formação na empresa.
Resultado : taxas de emprego similares seja qual for o género, a idade, o nível de formação, a duração do desemprego e a origem do trabalhador ; contributo para o desenvolvimento de competências (mais de metade das retomas de emprego durável correspondem a novas profissões para os contratados).

- **Limitar o vaivém "emprego precário / desemprego"**

A principal alavanca do método IOD : melhorar a qualidade do emprego e do trabalho, ativando quatro vertentes : a negociação do estatuto privilegiando o contrato sem termo e o tempo

completo; o aumento de competência do trabalhador em situação de emprego, mobilizando o enquadramento de recursos formativos internos e externos; apoio dos interlocutores na prevenção ou resolução de conflitos ou outras dificuldades; diálogo com a entidade de enquadramento e o reconhecimento do trabalho realizado.
Resultado : 58% de contratos sem termo e 78% a tempo completo ; candidatos provenientes do RSI : 69% no seguimento das intervenções pelo método IOD.

- **Obrigar a trabalhar conjuntamente, atores do profissional e do social**

Como encontrar alojamento, tornar-se independente dos pais, tratar um problema de saúde, resolver uma dívida, encontrar uma ama ou uma creche para os filhos, pedir um empréstimo para comprar um veículo necessário para ir trabalhar…sem trabalho? Ao contrário, como trabalhar sem um alojamento decente, …? O método IOD permite ativar as duas dimensões ao mesmo tempo e não cronologicamente. Preconiza um sistema de ação colectiva territorial segundo três referentes chaves: interdependência funcional entre agentes do profissional e do social ; co-acção junto do público evitando as relações do género " prescritor - executor" ; regulação da cooperação pela avaliação partilhada.
Resultados : 80% das intervenções IOD em França referem-se a este esquema que permite abordar populações em situação mais vulnerável que outros o conseguem fazer.

O debate suscitado pela comunicação de Jean-Marc Lafitte partiu de questões sobre a mobilização e a participação das empresas, nomeadamente quanto à responsabilidade social e ao *turnover.*

Alguns participantes quiseram saber da aplicabilidade da metodologia IOD aos sem abrigo, o que exigiria um esforço acrescido a nível das parcerias a envolver.

Igualmente, a constituição das equipes de inserção IOD justificaram outras questões tendo em vista os GIP que, em Portugal, também abordariam as empresas.

Sessão de Encerramento

No encerramento dos trabalhos, **José Eduardo Ferreira**, presidente da Câmara Municipal de **Moimenta da Beira,** sede da Artenave, sublinhou a qualidade e a oportunidade das comunicações, manifestando a sua satisfação em ter estado presente. Incentivou instituições e parcerias para que procurem e assumam novas estratégias de trabalho e soluções inovadoras,

sem deixar de reconhecer e apoiar as medidas de proteção social existentes em Portugal, designadamente o RSI.

É que, na sua opinião, não dispor destas respostas seria dramático para a população desprovida de recursos. Por isso mesmo, afirmou que, à falta de melhor, as medidas existentes, mesmo sem atingirem os objectivos que se propõem e persistindo alguns problemas, são de valorizar e reconhecer.

Agradeceu ao IEFP o acolhimento e a qualidade das instalações e convidou a organização para a realização de iniciativas idênticas no seu concelho, tal o interesse e a pertinência que lhes reconhece.

AVALIAÇÃO

Das 218 inscrições recebidas pela organização, foram confirmadas presencialmente 207. Destas, 171 entregaram a Ficha de Avaliação do Encontro cujas respostas resultaram nos dados e análise que se apresentam de seguida.

1.- Dados Biográficos

Com os dados biográficos dos participantes pretendia-se chegar à caracterização do perfil dos interessados na temática, a sua situação face ao emprego, bem como o tipo de organização a que profissionalmente estão ligados.

Género dos Participantes

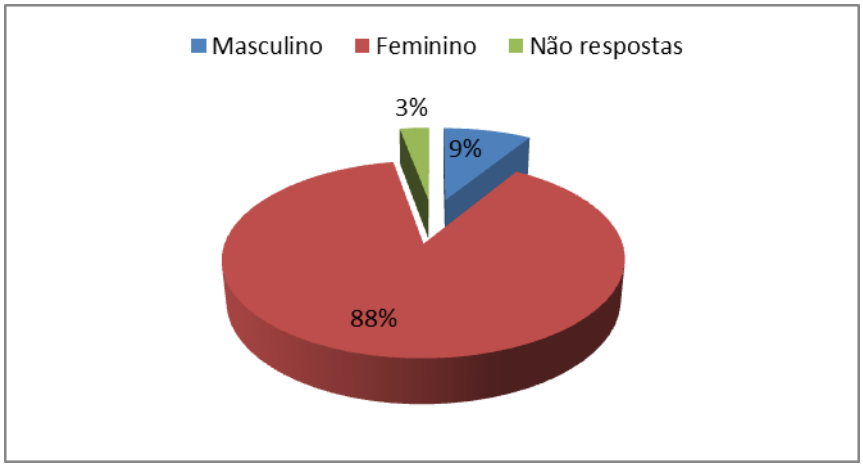

Gráfico n.º 1

Como se pode verificar pelo sectograma no total dos 171 participantes que responderam ao questionário 88% são mulheres, 9% são homens e 5 não responderam à questão. A justificação de tal facto é que sendo a problemática do seminário o Social é uma área onde predomina, ainda, a população feminina, daí a sobrerepresentação deste grupo no seminário.

Idade dos Participantes

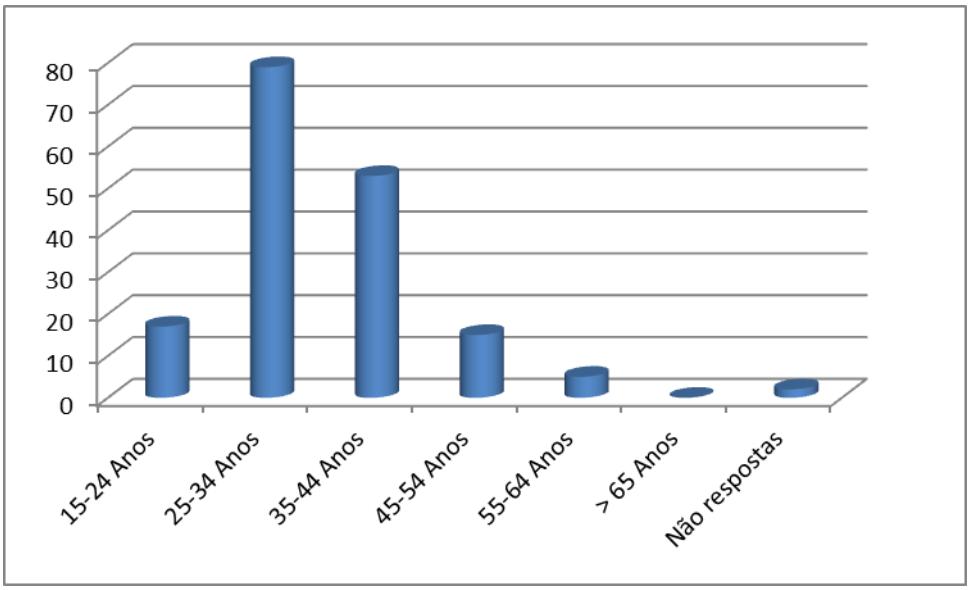

Gráfico n.º 2

Analisando o gráfico 2 verificamos que 46% dos participantes tem idade compreendida entre os 25-34 anos, 39,9% têm 35-44 anos e quase equiparados encontram-se os participantes entre os 15-24 e os de 45-54 anos. Assim sendo, poderá afirmar-se que o seminário teve sobretudo a representação de uma camada jovem, já que 56,1% dos participantes tem idade inferior a 35 anos e só 5 pessoas têm idade igual ou superior a 55 anos.

Habilitações Literárias

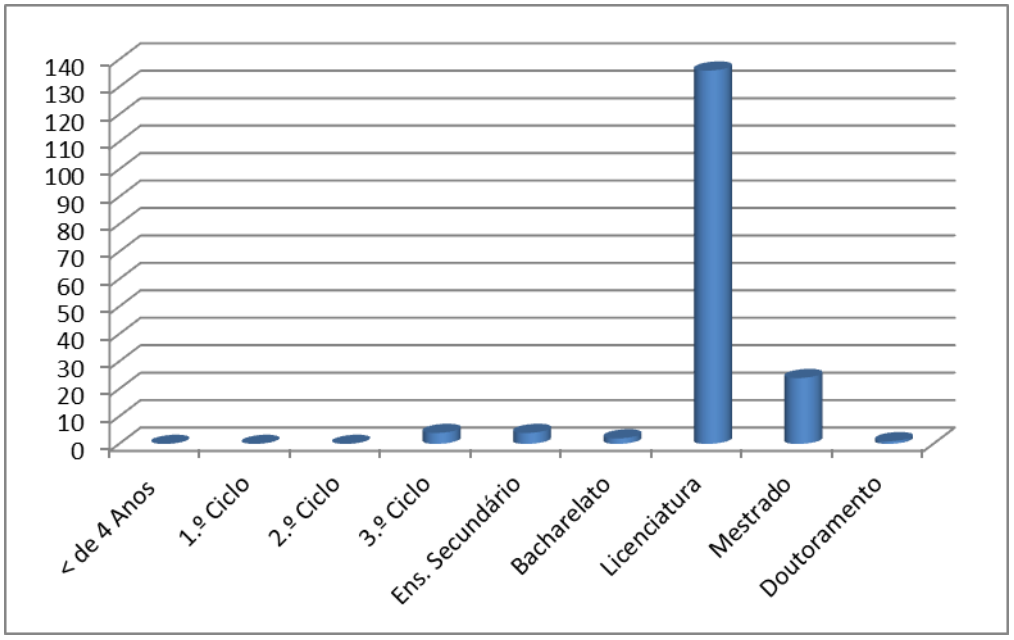

Gráfico n.º 3

Os dados recolhidos caracterizam a grande maioria dos participantes com formação académica superior: na leitura do gráfico 3, dos 171 que responderam, 79,5% são licenciados, 14% têm o mestrado e um é doutorado. Assim, se agruparmos as três categorias referidas obtemos 94,15% de participantes com formação igual ou superior à licenciatura.

Dos restantes, 2 têm o bacharelato, 4 o ensino secundário e 4, o 3.º ciclo.

Situação face ao Emprego

Neste item os participantes caracterizaram a sua situação perante o emprego e como não foi solicitado que se assinala-se apenas uma das situações, alguns participantes colocaram-se em mais do que uma, já que têm uma combinação de duas das opções.

Ainda sobre as opções há a referir que se distinguiu o Trabalhador por Conta Própria em regime de prestação de serviços (PS) do proprietário do próprio negócio (ppn), tal como se pode verificar no gráfico.

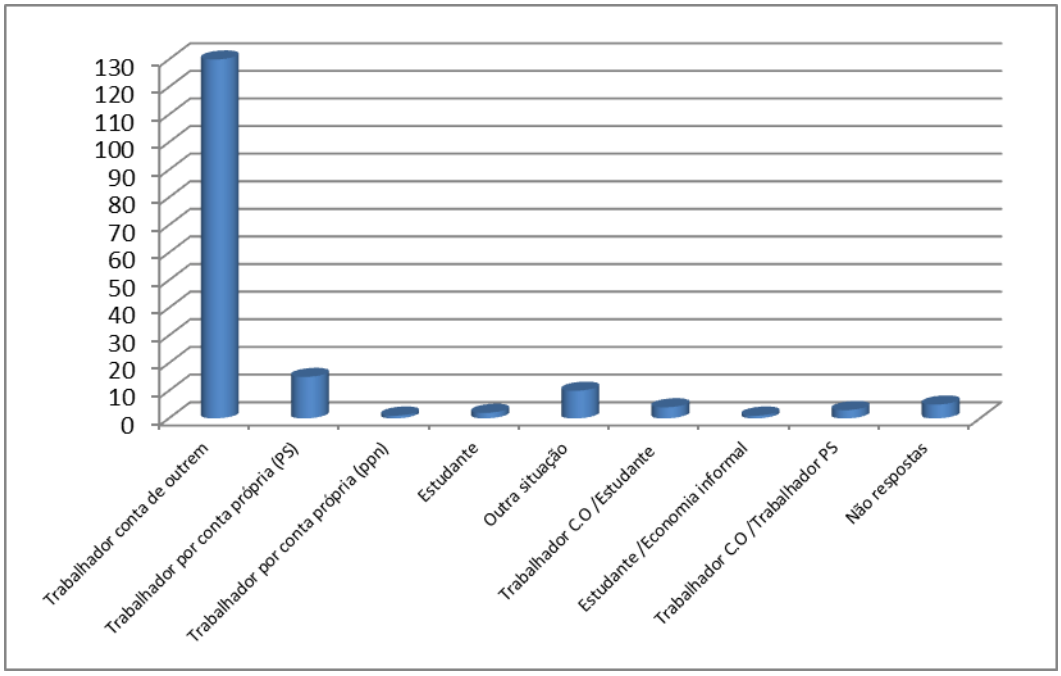

Gráfico n.º 4

No gráfico é evidente que 76% dos participantes é trabalhador por conta de outrem, 8,7% é trabalhador por conta própria em regime de prestação de serviços, 5,8% encontra-se em outra situação. Estas são as respostas mais representativas.

Também é de salientar que 4,6% dos 171 apontaram mais que uma opção cujas combinações se encontram vertidas no gráfico anterior.

Área de actividade da entidade empregadora

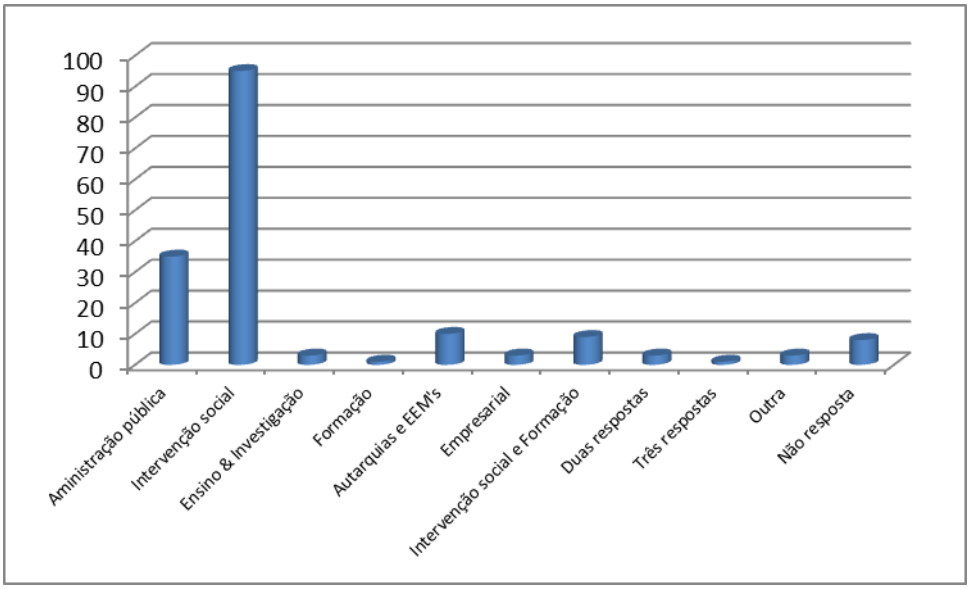

Gráfico n.º 5

A área de atividade das organizações a que os participantes pertencem são em 55% na Intervenção Social, 20,4% na Administração Pública, 5,8% nas Autarquias e EEM' s, 5,2% na Intervenção Social e Formação (anotaram as duas opções) e 8 pessoas não responderam à questão.

Tal como na questão anterior, também nesta houve participantes que assinalaram duas e três opções, mas como não foi em número significativo, à exceção da de Intervenção Social e Formação, apenas se destacou no gráfico pelo número de opções assinaladas (duas ou três).

2.- Avaliação do Encontro

Na segunda parte do questionário foi solicitado aos participantes que avaliassem o encontro nos seus mais variados aspectos, desde a divulgação, pertinência, concretização de objectivos, tempo, conteúdos (…), numa escala ascendente de 1 (-) a 5 (+).

Seguidamente apresentam-se três gráficos com o número de respostas, já que daria alguma confusão reunir as 15 num único gráfico. No final apresenta-se a apreciação geral do total das 15 questões

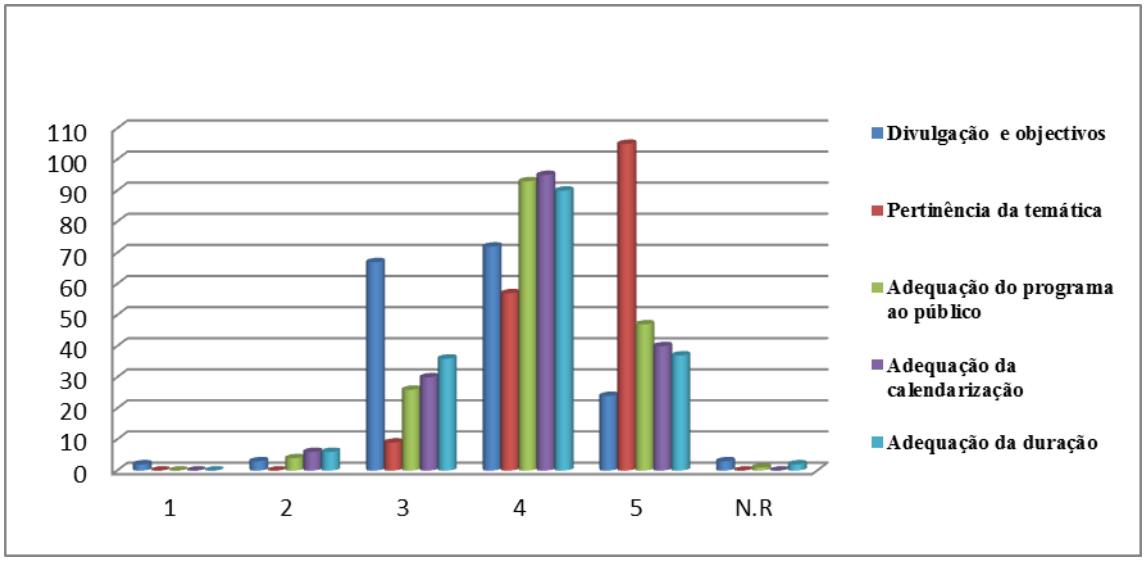

Gráfico n.º 6

Relativamente às primeiras cinco questões, apresentadas na legenda do gráfico, constatamos que 61,4% dos participantes consideram a pertinência da temática no nível máximo (5) e 33,3% no nível 4, ou seja os participantes consideraram a temática pertinente para a realização do evento.

Quanto à adequação do programa ao público, adequação da calendarização e da duração verifica-se que 54,3%, 55,5% e 52,6% assinalaram o nível 4, respectivamente, o que é uma boa avaliação, até porque as mesmas questões tiveram 27,4%, 23,3% e 21,6% de respostas no nível 5.

Avaliação não tanto positiva foi a da divulgação do seminário e dos seus objectivos que obteve 39,1% de respostas nível 3 e 2 respostas no nível 1, mas ainda assim a maior percentagem de respostas é de nível 4, com 42,1% de respostas.

No nível 2, há a destacar os 3,5% de respostas das questões " Adequação da calendarização" e da " Adequação da duração do seminário" .

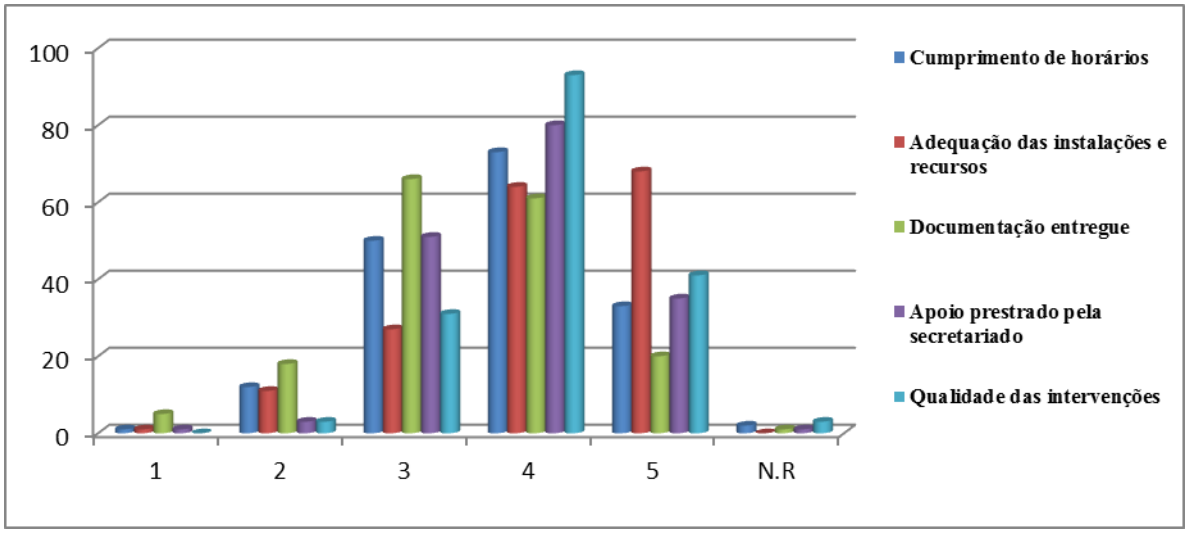

Gráfico n.º 7

No segundo conjunto de 5 questões acima representadas destaca-se no nível 5 a questão " Adequação das instalações e recursos" com 39,7%, seguida pela " Qualidade das intervenções" com 23,9%, do " Apoio prestado pelo secretariado" com 24,4%, e o " Cumprimento de horários" com 19,2%.

No nível 4 evidencia-se a " Qualidade das intervenções" com 54,3% de respostas e o " Apoio prestado pelo secretariado" com 46,7%.

Uma apreciação menos positiva teve a questão da " Documentação entregue" , já que 38,5% estão no nível 3, 10,5% no nível 2 e 5 participantes responderam no nível 1. Além desta, salienta-se que 12 e 11 participantes deram respostas de nível 2 no cumprimento de horários e na adequação de instalações e recursos, respectivamente.

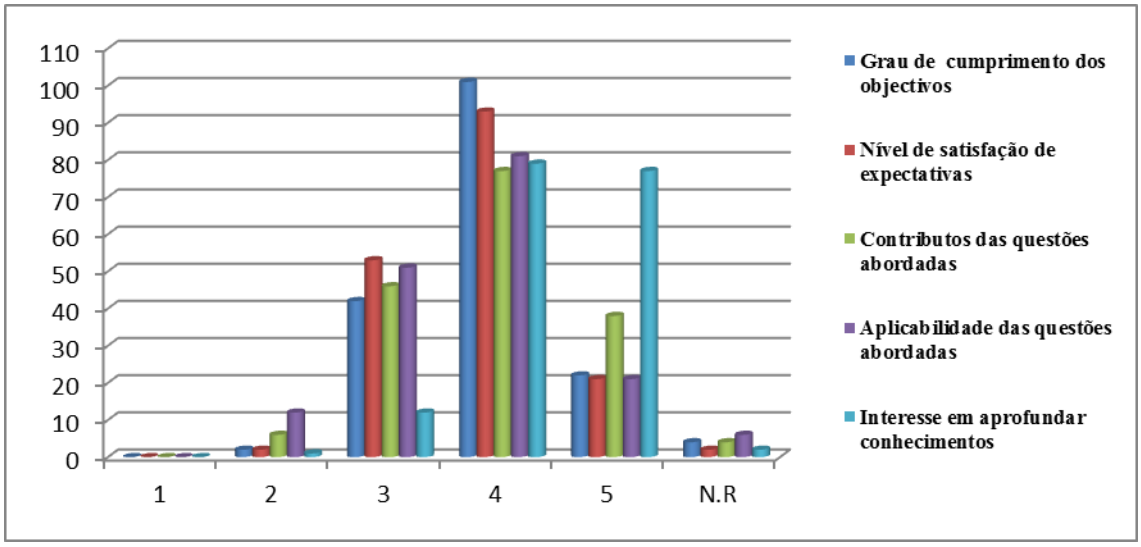

Gráfico n.º 8

No último conjunto de 5 questões fechadas na avaliação do seminário, verificamos que no nível 5 sobressai o interesse dos participantes em aprofundar conhecimentos, com 45% das respostas e com 46% no nível 4, o que totaliza nos dois níveis mais de 90% das respostas. Destaca-se das restantes, ainda, no nível 5, o " Contributo das questões abordadas no contexto da atividade profissional do participante" com 22%. As restantes têm aproximadamente 12% de respostas no nível 5.

Também é evidente que em todas as questões a maioria das respostas se concentra no nível 4 e a que obtém mais respostas de nível 3 é a do " Nível de satisfação de expectativas do participante" com 30,9% de respostas, seguida pela de " Aplicabilidade das questões abordadas no seminário no contexto da atividade profissional do participante" com 29,8%. Esta última também tem 12 respostas no nível 2.

Não há qualquer resposta de nível 1, neste conjunto de questões.

Se atendermos às 2.534 respostas dadas às 15 questões constatamos que 0,39% são apontadas de Nível 1, 3,5% no nível 2, 23,5% no nível 3, 47,7% no nível 4 e no nível 5, 24,8%. Se considerarmos os dois níveis superiores, estes totalizam 72,5%.

Para além das questões já analisada o questionário contemplou ainda duas abertas, a primeira sobre aspectos positivos e/ou negativos e outra de sugestões de temas para iniciativas futuras. Nestas, 83 pessoas não preencheram nenhuma das questões, 35 responderam apenas à primeira, 14 participantes responderam só à segunda e 39 responderam a ambas.

Assim, sobre aspectos positivos ou negativos

Positivos	Qt	Negativos	Qt
Trazer a debate um método	8	Não foram apresentadas aprofundadamente as ferramentas para a inclusão de grupos vulneráveis	1
Pertinência da temática	19	Não engajar o método com a realidade portuguesa	5
Práticas úteis passíveis de serem utilizadas no dia-a-dia da atividade profissional	1	A tradução	18
São estes momentos de reflexão que enriquecem de forma significativa a intervenção prática.	1	Público-alvo incompleto (Ex. Empresários)	7
Adequação das instalações e os recursos audiovisuais	1	Seria necessário desenvolver mais as " soluções" em detrimento das problemáticas. O método IOD carecia de outra exposição prática	1
Contribuir para a reflexão das medidas de emprego e proteção social	3	Jean-Marc Lafitte foi pouco explícito nas questões que lhe foram colocadas	1
Partilha de conhecimento do orador Jean-Marc Lafitte	2	Apresentação de um caso prático para melhor compreensão do método	1
Acesso gratuito ao evento	2	Superficialidade na abordagem	1
Objectividade dos oradores	9	Falta de cumprimento de horários no período da manhã e daí pouco tempo para as intervenções	1
Partilha de experiências muito positivas assim como a liberdade de expressão das opiniões o que permite ter uma maior visão das discrepâncias entre legislação e prática quotidiana	3	Dificuldade linguística e perguntas que ficaram por responder	1
		Falta de *Cofee-break*	1
		WC em más condições	1

Boa organização	2	Lotação da sala inferior às candidaturas aceites!	4
Trazer métodos inovadores e internacionais aos técnicos portugueses	1	Inexistência de café junto do local do seminário	3
Abordagem inovadora	2	Má organização	1
		A intervenção do Jean-Marc Lafitte deveria ter sido complementada com um dispositivo visual (PowerPoint)	2
		A documentação de suporte para conhecimento do método IOD insuficiente	2
Inclusão de casos de sucesso	1	Constrangimentos no sistema que não permitem aplicação	1
		Saber se o método responderá à inserção	1
Concretizamos que não estamos sozinhos na abordagem a este tema, o que ajuda a continuar a lutar contra a maré	1	O discurso é repetitivo, gostaria que efetivamente neste tipo de eventos houvesse pessoas que nos ensinassem algo de novo	1
Intervenções práticas que mantiveram o público atento	1	Falta de representante do governo	
A participação no debate	3	Pouca explicitação do método IOD	4
		A lógica do seminário não é a melhor para compreender a globalidade do método IOD (melhor um grupo de trabalho)	1
		Sessão de abertura longa e desinteressante	1
		Faltaram sindicatos	1
		Potencial de criação de uma rede única de agentes de inserção	1
		Diapositivos pouco adequados e daltónicos	1
		Ausência de uma pessoa do IEFP para se pronunciar acerca do método	1
		A manhã poderia ser mais reduzida	1

Aspecto a melhorar: disponibilização das apresentações apresentadas pelos oradores (na sua totalidade)

Como se pode verificar nos aspectos positivos o mais apontado é a **pertinência do tema**, a **qualidade dos oradores**, bem como a **apresentação e debate do método IOD**.
Nos aspectos negativos regista-se a **má tradução** e a **ausência dos empresários** nos oradores e no público-alvo do seminário.

Quanto às **sugestões de temas** foram identificados os seguintes:

- Intervenção em Rede para a inserção;
- Voluntariado, Emprego apoiado;
- Divulgação junto de empresas e empresários;
- Impacto da legislação do trabalho da *(des)empregabilidade*;
- Existirem mais seminários sobre a temática do desemprego;
- Formação mais completa sobre o método IOD com recurso à apresentação de estudos/apresentação de casos e integração metodológica; 4
- Teria sido importante apresentar alguns exemplo práticos " tipo" caso de vida;
- Aprofundamento do tema (metodologia IOD); 6
- Empregabilidade – Quem é ou não *empregável*;
- Motivação de públicos de desempregados de longa duração; 2
- Programação neurolinguística em Lisboa;
- Aprofundar o tema da inclusão de pessoas com deficiência – Respostas existentes no país. Potencialidades e dificuldades na inclusão;
- A gestão das organizações sem fins lucrativos, com recurso a sistemas informáticos;
- A responsabilidade social das empresas públicas e privadas; 3
- Trabalho temporário: um incentivo à precariedade;
- Metodologia de abordagem às empresas na integração de grupos desfavorecidos; 3
- A necessidade de alargar a intervenção social às novas formas de pobreza para evitar que estas se transformem em situações ainda mais severas/mais precárias;
- Integração de profissionais com doença mental;
- Bairros sociais e jovens em risco;
- Como abordar o público vulnerável que está acostumado a viver de rendimentos mínimos, formações e subsídios e não se esforça para trabalhar ou procurar emprego;
- Seminários temáticos e apresentação de boas práticas;
- Desemprego, formação profissional e o papel das empresas na Inserção profissional;
- O trabalho que tem sido feito pela Artenave neste âmbito – Exemplos concretos;
- Iniciativa a repetir no Norte;
- Catálogo Nacional de Qualificações – que impacto? Onde fica a adaptação e adaptabilidade?
- Papel das empresas e sindicatos no emprego e a posição do Estado: Observador ou intervencionista?
- Eficácia das medidas sociais e de emprego atualmente em vigor; 3

- Educação financeira;
- Outras metodologias para a inserção de públicos desfavorecidos;
- Importância da participação ativa do IEFP para perceber como pode implementar estas metodologias com impacto a nível nacional;
- Sem abrigo, sem consumos aditivos, que inserção?
- Reinserção profissional da população sem-abrigo (que programas, que respostas, como trabalhar a motivação desta população);
- Como capacitar a população desempregada;
- Políticas de incentivo às PME' s no sentido de empregarem recém-licenciados e não só;
- Temos que nos debruçar sobre o que o nosso país precisa para a nossa população alvo;
- A pobreza e as propostas de emprego para a melhoria de vida dos cidadãos;
- Todos os temas nos quais se enquadrem os beneficiários do RSI;
- Para uma economia globalizada é necessário ter uma globalização de direitos humanos e de direitos laborais?

Como se pode verificar os temas sugeridos estão de um modo geral relacionados com a problemática apresentada no seminário, os participantes também manifestam interesse em aprofundar conhecimentos sobre o método IOD, significando que as pessoas ficaram, pelo menos, curiosas sobre o assunto.
Não foram recolhidas todas as respostas a esta questão de sugestões, até porque algumas prendiam-se com o espaço, com a organização, com o tipo de evento e outras não poderiam ser consideradas como tema a ser debatido.
Parece notório que poucos foram os que ficaram indiferentes às questões debatidas neste seminário, até porque mais de 50% responderam às questões abertas, o que parece ser um indicador do interesse que despertou.

Moimenta da Beira, 7 de Maio de 2011
Rosa Silva e Carlos Caixas

ANEXO III

Workshops " *Emprego e Empregabilidade*"

SESSÕES DE EMPREGO E DE EMPREGABILIDADE

EAPN Portugal /Rede Europeia Anti-Pobreza
Rua de Costa Cabral, 2368 4200-218 Porto
Telefone: 225 420 800 Fax: 225 403 250 E-mail: geral@EAPN Portugal.org Internet: www.EAPN Portugal.org

Enquadramento

A EAPN Portugal, tem vindo a defender nos seus princípios orientadores e nas suas práticas, a afirmação na primeira voz da **participação ativa das pessoas que vivem (nessas) situações de desfavorecimento**.

Neste sentido, tem vindo a dar oportunidade a pessoas que vivem em situação de pobreza e exclusão social, nos 18 distritos do nosso país, de se fazerem ouvir e de participarem ativamente, com a EAPN Portugal e com a sociedade em geral, na luta contra a pobreza e exclusão, através de meios fundamentais como a informação, investigação, planeamento, monitorização e avaliação do que se vai fazendo a nível nacional nesta área.

O principal instrumento de aplicação dessa tarefa, tem sido o que designamos por **Conselho Consultivo Nacional,** que tem por objectivos específicos a planificação, desenvolvimento, monitorização e avaliação das ações que a EAPN venha a promover no âmbito da Luta Contra a Pobreza e a Exclusão Social, tais como: campanhas de sensibilização, documentos de informação/recomendações sobre as políticas sociais, colaboração em estudos de investigação social e em vários eventos de âmbito local e nacional. Disseminar junto das pessoas que vivem em situações de pobreza e exclusão social, e através do CCN, informação atualizada sobre o que se vai passando no país, na Europa e no mundo sobre as diversas problemáticas relacionadas com as políticas sociais de combate à pobreza e á exclusão social: particularmente ao nível do emprego, formação profissional, educação e outras.
Sendo que desde 2006 a EAPN tem uma estrutura que abrange todo o país, consideramos fundamental a criação de grupos de trabalho locais (distritais), com pessoas em situação de pobreza ou exclusão, para que se traduzam em estruturas de participação importantes a nível local, com funções de desenvolvimento, avaliação e monitorização de atividades e projetos que se vão desenvolvendo em várias áreas, sendo que no âmbito deste Protocolo pretendemos reforçar a componente informativa – também como instrumento de trabalho – para estes grupos de pessoas, no que respeita às diversas medidas sobre a empregabilidade e politicas ativas de emprego, de forma a facilitar a sua integração no mercado de trabalho, complementando assim a sua participação social e cívica, em conjunto com outro tipo de ações sobre outras questões, que possam reforçar as competências pessoais e sociais/relacionais.

Objectivo geral:

Organização de ações de sensibilização e informação para públicos com dificuldades de inserção no mercado de trabalho, para aprofundar conhecimentos e desenvolver competências profissionais e relacionais, tendo em vista uma melhor adaptação ao mercado laboral e o reforço da sua empregabilidade.

Objectivos específicos:

- Explorar o impacto das situações de desemprego na situação de exclusão social

- Compreender os estereótipos associados à situação de desemprego vivenciados e percepcionados pelos participantes desta sessão;

- Perceber como vivem essa situação de desemprego; como esse momento é aproveitado para aumentar a sua capacidade de serem reintegrados no mercado de trabalho (para fazerem formação, voluntariado, outras atividades) ou perceber se vivenciam esta situação numa lógica de exclusão e se têm uma atitude mais passiva ao nível da resolução desta questão;

- Compreender as relações que se estabelecem entre a economia informal e o desemprego, nomeadamente: se existe uma " complementaridade" nestas duas situações, ou seja, se as pessoas desenvolvem alguma atividade no âmbito da economia informal para complementar o subsídio de desemprego; se é um elemento desmobilizador para a reentrada no mercado de trabalho formal (uma vez que se torna mais vantajoso a complementaridade subsídio de desemprego e economia informal);

- Conhecer a perspectiva dos participantes sobre o empreendedorismo e a construção do próprio negócio como possível via de saída desta situação de desemprego.

Público-alvo:

- Elementos dos 18 Conselhos Consultivos Locais da EAPN Portugal e outras pessoas (desempregadas ou em situação de emprego precário) que possam estar interessadas nestas sessões. Cada sessão terá no máximo 20 pessoas.

Metodologia

Realização de **18 workshops informativos** (um em cada distrito do território nacional - Continente), sobre medidas de política ativa de emprego e outros instrumentos que visem a empregabilidade de públicos desfavorecidos (Microcrédito/Formação ao longo da vida e outras). Implicando os principais agentes informativos na área do trabalho e do emprego. Nomeadamente o IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional e outros dinamizadores (internos à EAPN Portugal) com experiência e conhecimento na área da empregabilidade, que de uma forma conjunta possam animar estes grupos e informa-los sobre estas temáticas, reforçando assim as suas competências sociais e pessoais. Este evento está previsto decorrer entre Abril e Dezembro de 2011.

Programa das sessões:

PROGRAMA	
Manhã	
10.00h	Recepção aos participantes
10.15h	Apresentação da sessão • Objectivos • Agenda de trabalho • Duração • Resultados esperados
10.30h	Acesso ao Emprego e Inclusão Social – EAPN Portugal • Pobreza e Desigualdade Social – Faces e Factos • Emprego e Inclusão Social • Desemprego em Portugal e na União Europeia • Trabalho Digno
11.10h	Pausa para café
11.20h	Medidas ativas de procura de emprego • Contrato Emprego-Inserção • Contrato Emprego-Inserção + • Bolsa de formação da Iniciativa do Trabalhador • Criação do próprio emprego • Estágios profissionais • Entre outras
12.00h	Debate
12.30h	Almoço
14.00h	Emprego e desemprego: análise e discussão (através de metodologias participativas e dinâmicas) • Percepção sobre o emprego e o desemprego • Reflexão sobre as temáticas do trabalho digno, economia informal e criação do próprio emprego • Perspectivas futuras
17h00	Encerramento da sessão

Metodologia dos Grupos de trabalho: Plano de Sessão (2h40m)

Conteúdo	Metodologia	Duração
Introdução	Apresentação dos objectivos da sessão	5 m
Apresentação dos Participantes	Dinâmica de apresentação Material: Bola - Nome; um aspecto positivo sobre si; há quanto tempo está desempregado; o que fazia antes de estar desempregado	10 m
Percepção sobre o que significa estar em situação de desemprego para as próprias pessoas e a percepção dos estereótipos existentes	**Dinâmica** Material: Post-it de duas cores diferentes - Para mim, estar desempregado é …. - Para os outros ser desempregado é… (3 palavras) → Debate com base nas respostas permitindo perceber o que significa estar desempregado para estas pessoas e se sentem ou não a existência de uma estigmatização por esse facto.	30 m
Compreender como esse tempo é potenciado para encontrar novo trabalho ou aumentar a sua capacidade de ser reintegrado no mercado de trabalho	**Dinâmica:** " Esta mão já fez…" Material: folhas de papel A4 e marcadores de cor - Pedir para desenhar a mãe numa folha de papel - Pedir para escrever dentro da mão todos os esforços que já fizeram para encontrar um novo emprego → Criar discussão sobre os esforços desenvolvidos e os obstáculos que encontram.	30 m
Refletir sobre as temáticas do trabalho digno, economia informal e criação do	**Word café (constituição de 3 grupos)** **a) Trabalho digno** Tenho um trabalho que me permite ter	45 m

autoemprego	qualidade de vida quando … **b) Economia informal** A economia informal facilita-me a vida porque … A economia informal dificulta-me a vida porque … **c) Criação do próprio emprego** Criar ou não criar o meu próprio emprego/negócio, eis a questão? (vantagens e desvantagens)	
Perspectivar o futuro	**Dinâmica:** " Esta mão ainda pode fazer…" Material: folhas de papel A4 e marcadores de cor - Pedir para desenhar a mão de uma numa folha de papel - Pedir para escrever dentro da não aquilo que ainda podem fazer para encontrar um novo emprego → Discussão com base naquilo que as pessoas escreveram.	30 m
Encerramento da sessão	Avaliação da sessão (pedir a cada participante que escreva num post-it o que levam da sessão) Informar sobre o que será feito com os resultados da sessão Agradecimento e encerramento da sessão	10 m

Núcleos organizadores/Locais/Datas

Núcleo	Data	Local.	Nº de participantes
Bragança	6 Abril	CS Santo Condestável	14
Beja	12 Abril	EDIA – Rua Zeca Afonso - Beja	13
Braga	14 Abril	C.Com. Prado - Cruz Vermelha	16
Aveiro	20 Abril	Escola Profissional Aveiro	18
Setúbal	3 Maio	Junta Freguesia Quinta Anjo	18
Porto	12 Maio	Núcleo Porto – Rua das Taipas	18
Santarém	18 Maio	Escola Superior Gestão – Inst. Politécnico Santarém	20
Lisboa	26 Maio	IEFP - Xabregas	22
Leiria	3 Junho	Feira Emprego Nazaré – Biblioteca Municipal	13
Portalegre	5 Julho	Câmara Municipal Portalegre	15
Castelo Branco	13 Setembro	Biblioteca Municipal Castelo Branco	20
Guarda	27 Setembro	Instituto Politécnico Guarda	17
Coimbra	3 Outubro	Cruz Vermelha – Figueira da Foz	22
Faro	28 Outubro	CC António Aleixo	20
Vila Real	16 Novembro	Santa Casa Misericórdia de Mesão Frio	22
Viseu	28 Novembro	Centro de Emprego de Viseu	20
Viana Castelo	30 Novembro	Câmara Municipal de Viana do	18

		Castelo	
Évora	5 Dezembro	Universidade de Évora	17

Caracterização dos participantes.

18 Sessões.

As sessões que decorreram durante o ano 2011, contaram com uma participação média de 18 pessoas por cada workshop. No processo de mobilização foi utilizado um sistema " misto" de convocação informal, através dos Conselhos Locais do Conselho Consultivo Nacional, convocando-se todos os elementos destes grupos locais e por outro lado a utilização através de parceiros (associados ou não) que trabalham diretamente com este tipo de públicos e problemáticas (GIP' s, Equipas do RSI, etc). Este processo de convocação obedeceu a uma lógica de participação voluntário e espontânea, onde através de uma primeira abordagem e explicitação dos objectivos das sessões as pessoas foram convidadas á participação.

Durante as dezoito sessões realizadas, estiveram presentes 219 pessoas. Sendo 70 homens e 139 mulheres. Embora a amostra seja ligeiramente menor do que a prevista inicialmente – cerca 360 pessoas – ela é sobretudo significativa, na sua amplitude, no que respeita a idades. Situação face ao emprego, habilitações literárias e profissionais e sobretudo no trabalho desenvolvido face às questões apresentadas, às expectativas relativas face às apresentações por parte dos técnicos do IEFP presentes nas sessões, e sobretudo nas conclusões dos workshops.

Sendo no entanto uma amostra relativamente dequilibrada face ao género, o mesmo se pode dizer relativamente á distribuição por escalões etários: no escalão dos 20 aos 25 anos, verificou-se a presença de 19 indivíduos (cerca de 9%), obtendo-se valores mais equilibrados nos escalões seguintes: 49 indivíduos dos 26 aos 30 anos (cerca de 23 %), 42 no de 31 aos 35 anos (cerca de 19 %), 34 no escalão dos 35 aos 40 anos (15 %), 34 no de 40 aos 45 (15 %) e 41 no escalão de maiores de 45 anos (cerca de 19%,) ou seja estiveram representados todos os escalões etários, com especial significado no que respeita á vida ativa laboral.

Relativamente á sua situação face ao emprego, a grande maioria encontrava-se numa situação de desemprego, apenas 15 indivíduos, se encontravam numa situação de emprego temporário. Dos 204 em situação de desemprego, cerce de metade – 96 – encontravam-se em situação de desemprego á mais de um ano e 18 participantes procuravam o 1º emprego. De notar que cerce de 50 % (99 pessoas) beneficiavam de Rendimento Social de Inserção e 55 de Subsídio de Desemprego ou Subsídio Social de Desemprego.

No que respeita às habilitações literárias, obtivemos uma amostra igualmente homogénea: 40 pessoas (cerca de 18 %) possuíam apenas o 1º ciclo do ensino básico, 50 pessoas (cerca de 23 %) o 2º ciclo, outras 60, o 3º ciclo, 40 pessoas tinham completado o 12 º ano ou equivalente

(cerca de 18%), 15 pessoas possuíam um qualquer tipo de frequência universitária incompleta (cerca de 9%) e outras 14 possuíam um grau de licenciatura (cerca de 6%).

Face a estra amostra, poderemos concluir que ela é bastante significativa relativamente á situação laboral no nosso país, ela é sobretudo bem equilibrada e bem distribuída pela população em idade ativa, apresentando uma distribuição heterogénea do ponto de vista das habilitações literárias, concentrada nos escalões intermédios de idade, e composta duma maneira equilibrada face ao género, o que de uma forma geral não se afasta muito da realidade da população ativa portuguesa. Relativamente á situação face ao mercado de trabalho, ela é sobretudo composta por pessoas desempregadas, com uma percentagem significativa de desempregados de longa duração, assim como representativa do ponto de vista de camadas da população em idade ativa que recebem Rendimento Social de Inserção. Por outro lado, tem igualmente uma percentagem significativa de pessoas que recebem o Subsídio de Desemprego ou Subsídio Social de Desemprego e também daqueles que procuram o primeiro emprego.

No entanto, esta composição não foi calculada de uma forma premeditada, uma vez que o processo de seleção obedece mais a uma lógica " convite á participação" e não a uma lógica de " obrigar compulsivamente" as pessoas que se encontram numa situação de desemprego a frequentar estas sessões. Contudo existem algumas exceções que convêm assinalar:

1º - Tal como já se referiu, esta amostra é composta, fundamentalmente por pessoas que de livre e espontânea vontade e mediante convite formulado pelas diversas entidades que colaboraram neste projeto. No entanto, houve sempre a preocupação de mobilizar os membros dos Grupos Locais do Conselho consultivo Nacional da EAPN, como forma de os informar e sensibilizar para este tipo de questões, uma vez que muitos deles são também públicos em situação de precariedade face ao mercado laboral. Igualmente – e apesar – do apelo para a participação espontânea e livre, verificámos que algumas das instituições, convocaram mediante uma carta escrita algumas pessoas para as sessões, sendo que o conteúdo da carta, não esclarecia totalmente a questão da livre participação. Este facto, motivou uma chamada de atenção da nossa parte, fazendo especial menção ao facto dessa participação dever ser totalmente libre. Mesmo quando confrontados com tal situação, foi claramente exposto aos presentes nas sessões esse facto, e igualmente lhes foram perguntados se tal participação era da sua livre vontade e se queriam continuar na sessão.

2º - A composição da amostra, apresenta-se significativa em relação á sua representatividade, face á população ativa, não obedeceu a nenhum critério específico na sua fase de seleção. No entanto, houve sempre que possível – por parte dos técnicos responsáveis pelos núcleos distritais da EAPN Portugal, que dinamizam os Grupos Locais do CCN – em compor os grupos de acordo com algum equilíbrio do ponto de vista do género, idade, usufruto de subsídios ou ainda situação face ao emprego.

3º - Alguns dos Grupos, tiveram uma composição mais específica do que outros – que se apresentou mais genérica e de acordo com a amostra geral – refira-se a este nível, que nos grupos do Porto, Aveiro e Leiria, apresentaram-se uma percentagem bastante elevada de licenciados, resultado das convocatórias terem sido efectuadas por entidades que trabalham já com o desemprego/procura de emprego deste tipo de públicos, algumas destas pessoas encontram-se inclusivamente a frequentar mestrados. No tratamento da informação e das abordagens desenvolvidas em seguida teremos em conta este facto e esta especificidade, dado que este tipo de públicos possui outro tipo de características face ao perfil do desempregado menos qualificado, do ponto de vista das habilitações literárias.

4 º O Grupo de Braga, foi alvo de uma abordagem diferente, do ponto de vista das questões apresentadas, sendo ao invés do habitual (segundo o programa) explicitado e aplicado um jogo, relacionado com o empreendedorismo, por parte de uma equipa especializada do CLDS de Vizela, que amavelmente colaborou nesta sessão. Tal facto deve-se em grande parte, quer á composição do grupo, maioritariamente constituído por mulheres em situação de desemprego prolongado e oriundas da indústria têxtil e com algum perfil de empreendedorismo, embora muito incipiente, quer ao facto da EAPN Portugal desenvolver um projeto específico sobre Microcrédito no distrito.

Desenvolvimento e análise das sessões.

Apresentação

As sessões são apresentadas de uma forma simples e direta, e invariavelmente incluem algumas palavras de boas – vindas e uma explicitação dos objectivos, bem como o formato em que irão decorrer e quais os resultados que se esperam obter.

Em seguida, a equipa da EAPN apresenta uma introdução ao tema do emprego/desemprego, tendo como base um power-point sobre esta temática, onde se abordam questões relacionadas com a pobreza em geral e a sua especificidade em Portugal: quais os grupos mais vulneráveis e porquê, a estreita ligação á desigualdade na distribuição do rendimento (com a exposição de quadros, comparando as médias nacionais e as da região onde a sessão se realiza), os atuais desafios do emprego e as várias dimensões do que significa ter um emprego: a participação social, a proteção social, a identidade social e o desenvolvimento pessoal. São ainda discutidas questões como o conceito de " trabalho digno" , direitos e deveres, com recurso a pequenos filmes temáticos e elucidativos sobre as diversas questões. Nesta abordagem não é esquecida toda a perspetiva da EAPN e a sua missão, valores e particularmente o papel dos Grupos Locais de Pessoas em Situação de pobreza e/ou Exclusão Social, na sua função de órgãos consultivos para as políticas sociais. Estas apresentações têm suscitado debates interessantes

e servem de introdução a discussões sobre as políticas sociais em Portugal, particularmente as que mais se direcionam para o emprego e o desemprego, bem como outras questões pertinentes: qualificação, qualidade do emprego, subsidiodependência, formação profissional, vulnerabilidade face ao mercado de trabalho, poder de compra, assimetrias regionais, políticas ativas de emprego, questões europeias relacionadas com a empregabilidade, pobreza na Europa e no Mundo e outras questões relacionadas.

Medidas Ativas de Procura de Emprego.

Esta parte da sessão é sempre dinamizada com a colaboração dos técnicos do IEFP local e é composta pela exposição e questionamento por parte dos participantes, sobre Medidas Ativas de Procura de Emprego, esta colaboração tem sido articulada a partir das Delegações Regionais do IEFP, que – por norma – designa um técnico do CTE local, a saber:

Sessão	Data	Local	Técnico do IEFP	CTE
Bragança	6 Abril	Centro Social Santo Condestável	Dr. Alcides Castanheira	Bragança
Beja	12 Abril	EDIA	Dr. Arnaldo Frade	Del. Regional do Alentejo
Braga	14 Abril	Cruz Vermelha Prado	Dr.ª Sandra Matias	Braga
Aveiro	20 Abril	Escola Profissional Aveiro	Dr.ª Paula Urbano	Aveiro
Setúbal	3 Maio	Junta Freguesia Quinta do Anjo	Dr.ª Susana Arsénio	Setúbal
Porto	12 Maio	Núcleo Porto EAPN Portugal	Dr.ª Joana Patel	Porto Ocidental
Santarém	18 Maio	Escola Sup. Gestão IP Santarém	Dr.ª Ana Vicente	Santarém
Lisboa	26 Maio	IEFP Xabregas	Dr.ª Ana Rita Marques	Moscavide
Leiria	3 Junho	Biblioteca Municipal da Nazaré	Dr.ª Sónia Cardiga	Alcobaça
Portalegre	5 julho	Câmara Municipal de Portalegre	Dr. João Realinho	Portalegre
Castelo Branco	13 Setembro	Biblioteca Municipal de Castelo Branco	Dr.ª Paula Reis	Castelo Branco
Guarda	27 Setembro	Instututo Politécnico da	Dr. Hugo Fernandes	Guarda

		Guarda		
Coimbra	3 Outubro	Cruz Vermelha – Del. Figueira da Foz	Dr.ª Ana Paula Marques	Figeira da Foz
Faro	28 Outubro	Centro Comunitário Antóni Aleixo - Quarteira	Dr. António Palma	Faro
Vila Real	16 Novembro	SCM Mesão Frio	Dr.ª Patrícia Monteiro	GIP Mesão Frio
Viseu	28 Novembro	CTE Viseu	Dr.ª Marta Rodrigues	Viseu
Viana do Castelo	30 Novembro	Câmara Municipal Viana do Castelo	Dr.ª Susana Parente	Viana do Castelo
Évora	5 Dezembro	Universidade de Évora	Dr.ª Manuela Duarte	Évora

Relativamente às medidas explicitadas, foram sempre explicitadas em função do público presente e da sua situação face ao mercado de trabalho, isto é: perante a diversidade das medidas em vigor o enfâse foi sempre dado em função das próprias necessidades dos presentes, embora fossem explicitadas as mais significativas:

- Contrato Emprego Inserção.
- Contrato Emprego Inserção +.
- Bolsa Formação Iniciativa do Trabalhador.
- Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego.
- Estágios Profissionais.

Foram diversas as reações dos presentes, em função das medidas explicitadas. Como já foi referido essas reações variaram em função do perfil e dos interesses dos participantes. Verificou-se um interesse especial por parte dos que procuravam um primeiro emprego para os programas de Estágio Profissional, este interesse foi ainda bastante acentuado para os licenciados desempregados ou que concluíram a sua licenciatura recentemente. Duma forma geral os Estágios Profissionais apresentam-se igualmente interessantes para aqueles, que no seu percurso de vida, concluíram uma formação recente e querem complementar a sua formação com algum tipo de experiência no " terreno" . Por outro lado, as várias vertentes dos programas do Microcrédito, suscitaram bastante interesse – embora com muitas reticências e dúvidas, pelo seu lado mais " burocrático" – aos participantes com alguma experiência profissional e em situação de desemprego, embora a receber Subsídio de Desemprego,

apresentando-se como uma possibilidade de constituir o seu próprio posto de trabalho, neste sentido foram avançadas algumas hipóteses para posterior informação e avaliação. Registe-se ainda o interesse de muitos dos participantes em relação aos programas Contrato de Emprego Inserção – particularmente aos beneficiários do Rendimento Social de Inserção, já com uma determinada idade e com poucas qualificações. Para além da abordagem mais " técnica" foi ainda acentuado o papel da qualificação e da formação ao longo da vida, como forma – e oportunidade – de qualificar para uma nova inserção no mercado de trabalho, através das diversas formas que a formação poderá conferir, nomeadamente através do Programa Novas Oportunidades e o papel individual que cada pessoa terá na determinação e na vontade de inserção socioprofissional, não apenas através da qualificação, mas na procura ativa, incessante e continua de obter um emprego, tendo em conta a situação económica e social do país e a necessidade de qualificação da população ativa.

Foi ainda realçado o papel do próprio IEFP, em todo este processo de informação destinada aos utentes dos serviços públicos. Numa época de grande volume de trabalho – face às circunstâncias atuais da imensa procura dos seus serviços, foi permanentemente afirmada a sua inteira disponibilidade para atender e informar convenientemente todos os participantes que demonstrassem interesse e atitude pró-ativa na procura de emprego, não ocultando porém todas as dificuldades inerentes á situação do mercado laboral no nosso país e apelando sempre a uma atitude positiva e proactiva de procura. Da parte dos participantes constatamos o interesse generalizado através da colocação de questões, mas também da exposição das suas diversas situações e na manifestação da vontade de contactar os serviços do próprio IEFP ou os seus técnicos.

Emprego e desemprego: análise e discussão (através de metodologias participativas e dinâmicas)

Sendo esta a parte mais analítica, procederemos de seguida ao resumo das sessões no que respeita às várias questões colocadas, através das dinâmicas propostas (Ver quadro acima – Metodologia dos grupos de trabalho). Nem sempre foi possível aplicar estas dinâmicas em todas as sessões, por diversas razões: ou porque o grupo não se encontrava predisposto e propunha um outro tipo de abordagem, ou porque era demasiado reduzido e o próprio grupo achou por bem continuar esta conversa em sessão plenária e em lógica de " conversa coletiva" . De qualquer das formas foram sempre tomadas notas relativas aos pressupostos em discussão por parte da organização.

▪ Algumas considerações sobre os Grupos de Trabalho.

Foram realizadas 18 sessões, num processo articulado com os núcleos distritais da EAPN Portugal e com as Delegações e os CTE' s do IEFP. Embora a constituição dos grupos não tenha obedecido a uma lógica de homogeneidade, procurou-se sempre que possível, que estes fossem compostos por pessoas em situação de desemprego, beneficiários do Rendimento Social de Inserção, jovens à procura do primeiro emprego, ou pessoas em situação precária face ao mercado laboral. Procurou-se igualmente que a sua composição tivesse em conta fatores como a idade, género e situação perante o mercado de trabalho. De seguida deixamos algumas – breves - notas genéricas sobre a mesma constituição.

Bragança – O grupo de Bragança, foi essencialmente constituído por pessoas do concelho e também por pessoas oriundas do concelho de Macedo de Cavaleiros. Constituído maioritariamente por mulheres (9 em 14), apresentava um nível de habilitações literárias e profissionais bastante baixo e a grande maioria beneficiava do RSI. Faziam ainda parte do grupo uma jovem licenciada (Química) e um imigrante brasileiro, radicado em Portugal desde 2002.

Beja – Este grupo foi um dos mais heterogéneos do ponto de vista da sua composição, 3 representantes das comunidades ciganas (2 deles mediadores em instituições locais), um casal de imigrantes ucranianos, duas pessoas com idades próximas dos 60 anos mas que ainda não usufruíam reformas ou pré-reformas e desempregados de longa duração relativamente jovens (na casa dos 30 anos). Foi um grupo bastante dinâmico e interessado particularmente em algumas das medidas propostas pelo IEFP.

Braga - Maioritariamente constituído por mulheres (15 em 16), 6 beneficiárias do RSI e 9 desempregadas de longa duração, quase todas oriundas da indústria têxtil, com baixas qualificações e na faixa etária dos 35 aos 45 anos. Revelaram um grande interesse pelo jogo do empreendedorismo, que foi monitorizado pela equipa do CLDS de Vizela, algumas já empreendiam por conta própria, pequenos negócios locais. Este grupo revelou-se bastante dinâmico e interessado. São quase todos oriundos dos concelhos de Vila Verde e de Braga. A EAPN Portugal, desenvolve no distrito um projeto de implementação do programa do Microcrédito, nesta sessão foram procuradas pessoas com potencial para o envolvimento nestes microprojectos, como forma de criação do seu próprio posto de trabalho.

Aveiro – Este grupo apresentava características muito específicas: 5 pessoas detinham uma licenciatura (nas mais diversas áreas, mas particularmente em ares económico financeiras) e duas, o ensino universitário incompleto. Uma boa parte do grupo (incluindo alguns dos

licenciados) era constituída por indivíduos dos PALOPS' s, que tinham realizado o seu percurso escolar na Universidade de Aveiro. Destes, alguns tinham tido trabalhos precários em diversas áreas. Duma forma geral esta foi uma sessão bastante emotiva e as questões levantadas ultrapassaram claramente o âmbito da empregabilidade, questionando inclusivamente o sistema económico e temáticas como a imigração e o desenvolvimento sustentável dos países do Terceiro Mundo.

Setúbal – Grupo constituído por pessoas relativamente jovens, quase todos com menos de 40 anos e em situação de desemprego prolongado, apenas uma pessoa procurava o primeiro emprego. Muitos dos presentes, já não era a primeira vez que passava por uma situação de desemprego prolongado. Caracterizava-se sobretudo por pessoas com poucas qualificações literárias e profissionais. Quase todos oriundos dos concelhos de Palmela e Setúbal.

Porto – Outro grupo com bastante participação de licenciados, 7 pessoas possuíam este grau de qualificação e alguns a frequentar mestrados, por via de não terem conseguido colocação na sua área de formação, embora alguns já tenham tido a experiência dos Estágios Profissionais e trabalhos esporádicos noutras áreas. Tivemos igualmente a participação de dois imigrantes e em alguns casos o interesse na parte dos programas do Microcrédito, revelou-se muito interessante, surgiram inclusivamente dois casos em que as pessoas foram encaminhadas diretamente para a informação sobre esses programas.

Santarém – Grupo bastante heterogéneo, no que respeita às idades e às habilitações literárias e profissionais. Equilibrado do ponto de vista do género e das idades, representando quase todos os escalões. Algumas das pessoas presentes – já com alguma idade e experiência de vida em situação de desemprego prolongado - aproveitaram esse tempo para complementar a sua formação através do programa Novas Oportunidades. Mostraram-se particularmente interessados nos programas propostos pelo IEFP e nas iniciativas sobre a criação do seu próprio posto de trabalho.

Lisboa – Foi o grupo com maior número de pessoas e bastante heterogéneo na sua composição: imigrantes, beneficiários do RSI, desempregados de longa e curta duração e com algumas qualificações profissionais. Todos os elementos eram oriundos dos concelhos da Área Metropolitana de Lisboa. Foi um grupo bastante dividido entre o interesse pelas medidas do IEFP e a quase indiferença total por estas medidas, por outro lado, mostrou-se bastante ativo no que respeita às discussões mantidas, ultrapassando igualmente as temáticas da empregabilidade e interessando-se pelas questões mais genéricas da pobreza e da exclusão social, através da exemplificação dos seus próprios casos individuais.

Leiria – Esta sessão foi desenvolvida no âmbito da Feira de Emprego organizada pela Câmara Municipal da Nazaré. O grupo era bastante homogéneo e quase todo oriundo deste concelho.

Apresentava um nível de qualificação médio razoavelmente elevado e muitos jovens à procura do primeiro emprego. Despertou particular interesse algumas das medidas propostas pelo IEFP, nomeadamente o Microcrédito e os Estágios Profissionais. Como foi desenvolvido no âmbito de uma organização mais geral, organizou-se uma visita final aos *stands* da feira.

Portalegre – O grupo presente, apresentava característica de alguma heterogeneidade, sendo composto por público jovem, baixas qualificações e à procura do primeiro emprego e simultaneamente jovens com boas qualifiocações académicas, igualmente à procura do primeiro emprego. De um aforma minoritária aprsentaram-se alguns participantes com mais de 45 anos e desempregados de longa duração, com especial incidência em alguns ex-emigrantes e mulheres da mesma faixa etária e com baicxas qualificações.

Castelo Branco – Grupo maioritáriamente composto por mulheres com muito baixas qualificações, beneficiárias do RSI, ou em situação de emprego precário e/ou temporário. Muitas destas mulheres tinham frequentado cursos de formação profissional ou encontravam-se a frequentar o programa Novas oportunidades para conclusão do 6º e do 9º ano de escolaridade.

Guarda – Um dos grupos mais heterogéneos em todas as sessões. Bastante interssado em alguns programas específicos apresentados pelo IEFP, nomeadamente os Estágios Profissionais e os programas relativos ao Microcrédito. O grupo para além da sua heterogeneidade, apresentava ainda percursos irregulares ao longo da vida profissional, intercortados pela emigração sazonal, periodos dedicados ao estudo e à formação profissional e trabalhos sazonais.

Coimbra – Esta sessão foi dinamizada na Figueira da Foz, tendo-se apresentado bastante homogéneo, composto por um grupo equilibrado quando ao género, habilitações académicas e profissionais e com uma grande parte a finalizar um curso de formação profissional. Interessaram-se particularmente pelo programa Estágios Profissionais.

Faro – Este grupo**,** apresentava características algo peculiares, uma vez que era basicamente composto por mulheres, com idades entre os 35 e os 45 anos anos, com baixas qualificações escolares e profissionais e quase todas marcadas por um percursos profissional intermitente, baseado em trabalhos sazonais na hotelaria e no setor do turismo, com bastante influência na Região do Algarve. O grupo era igualemnte composto por algumas mulheres imigrantes, de paises de Leste, Brasil e PALOP' s.

Vila Real – Esta sessão desenvolvida em Mesão Frio, com a colaboração da Santa Casa local e do GIP, por impossibilidade do técnico do CTE de Vila Real, foi marcada por uma presença de um grande numero de jovens, com baixas qualificações e à procura do primeiro emprego, muitos destes jovens, intercalavam os estudos/formação profissional com situações de

emigração e trabalhos sazonais na agricultura ou no turismo rural, setor fornecedor de emprego jovem na área. Todo o grupo era oriundo do concelho de Mesão Frio.

Viana do Castelo – o grupo era essencialmente composto por alguns emigrantes de Leste, com problemas de emprego, embora com altas qualificações académicas não reconhecidas e com um historial de trabalho na hotelaria, turismo e serviços domésticos. Para além destas pessoas, marcou presença um outro setor do grupo oriundo da comunidade de Inserção do Grupo de Apoio a Famílias (GAF) de Viana do Castelo, estes últimos com carecterísticas de alta vulnerabilidade no emprego e nos percursos de vida.

Viseu – Grupo bastante heterogeneo e equlibrado, quer do ponto de vista do género, quer das habilitações académicas e profissionais. A sua mobilização foi sobretudo facilitada pela realização da sessão no CTE local, embora a origem dos participantes não se limitasse ao concelho de Viseu, apresentamdo-se participantes de concelhos limitrofes.

Évora – O grupo era essencialmente constituido por mulheres, com baixas qualificações académicas e profissionais, encontrando-se algumas a frequentar cursos de formação profissional, em instituições locais. Uma das principais características era os percursos profissionais marcados pela precariedade face ao emprego e pela sazonalidade dos trabalhos até aí exercidos.

- Auto e herero percepção sobre o (des) emprego

Numa primeira fase, pedia-se aos participantes, para se apresentarem. Apesar de já terem estados juntos da parte da sessão da manhã, e de já terem realizado a sua apresentação, que normalmente era pedida antes da intervenção do técnico do IEFP, para que esta abordagem se focasse em determinadas mediadas mais adaptadas às circunstâncias de cada um dos presentes, utilizou-se a técnica da " bola" , passando esse objecto de participante para participante, para que cada um fizesse a sua própria apresentação: nome, um aspecto positivo sobre si próprio, há quanto tempo se encontra desempregado, o que fazia antes de se encontrar nesta situação.

Após esta dinâmica de apresentação, pedia-se a cada um dos participantes, que escrevesse num post-it (de duas cores diferentes) e em três ideias traduzidas em três palavras simples (ou em três frases) o que era para cada um deles: *estar desempregado? E o que acha que significa para os outros, o facto de eu estar desempregado?* No final pedia-se a cada participante que lesse as suas respostas e seguia-se uma discussão (orientada pelo moderador/animador da sessão), sobre o significado de " *estar desempregado*" , esta discussão servia sobretudo para

uma auto e herero avaliação sobre a condição de desempregado, a avaliação da estigmatização, a vivência dessa condição, a atitude face à família, sociedade e a si próprio, as suas manifestações subjetivas (sempre que possíveis e manifestas).

Na ampla gama de respostas, sobressaem quatro tipos de problemas: em primeiro lugar um problema de carácter económico, sendo este o mais visível e mais premente, a primeira grande preocupação é de sentido financeiro: *como é que eu vou viver sem um salário? Mesmo usufruindo de um subsídio de desemprego, este irá acabar, e como é que vou viver depois?* Os testemunhos são aliás bastante elucidativos quanto a este tipo de preocupação – digamos primária – duma forma geral, eles podem aparecer expressos de uma forma direta e simples:

" Não se pode fazer face às despesas mensais"

" *Não ter dinheiro para nada*"

" *Não se poder dar uma prenda a um filho*"

" *Não se poder honrar compromissos*"

" *Sentir incapacidade para sustentar a família"*

" Não ter meios de sobrevivência"

" *Sentir permanentemente o problema financeiro… como vou sustentar a minha família*?"

Ou, de uma forma mais subtil, através da demonstração de preocupações que direta ou indiretamente se prendem com a questão económica:

" Abrir um grande problema para a família…"

" Não concretizar sonhos…e não poder usufruir das coisas boas da vida"

" Naturalmente que esta situação, condiciona tudo … é complicado"

" Se calhar … vou ter de depender de outros… de familiares ou talvez de amigos…não sei… até poderei recorre á assistência social, conheço quem já recorra ao Banco Alimentar Contra a Fome"

" *Para já tenho o subsídio … depois logo se verá, com a minha idade não sei onde vou arranjar trabalho, para sobreviver… vou ter de pensar, a minha mão que tem quase 80 anos, é que me ajuda, as duas coisas juntas o meu subsídio e o que ela me dá, vou conseguindo viver, depois vou ver*…" M, 50 anos, ex-operária têxtil do distrito de Braga, a receber subsídio social de desemprego, divorciada, com três filhos menores a cargo.

Este tipo de preocupação é seguramente o que mais exprimido (e mais fortemente declarado…) quando se coloca a questão: *o que é para si estar desempregado?* O problema económico-financeiro que a situação de desemprego coloca é sentido de uma forma imediata e vivenciado no dia-a-dia quotidiano, porque já se esgotaram todas as prestações do subsídio de desemprego, já se recorreu ao subsídio social de desemprego e neste momento resta apenas recorrer ao Rendimento Social de Inserção, como forma de sobrevivência. Este problema é

vivido com muita ansiedade, e esta ansiedade aumenta quando a idade já não favorece a procura de trabalho e as qualificações são quase inexistentes.

F. 46 anos, 2 filhos e o marido desempregado há mais de dois anos, residem numa freguesia perto de Braga, trabalhou 30 anos na indústria têxtil, apenas em duas empresas, sempre a realizar a mesma tarefa: "caseadeira", ou seja, procedia na peça de roupa às aberturas necessárias para colocar os botões que a peça iria levar. Nunca teve qualquer tipo de formação ou oportunidade para realizar outro tipo de tarefa, ganhava (e sempre ganhou, o salário mínimo), no entanto, por via de uma "proposta" do patrão, perante uma ameaça velada de despedimento, passou a ganhar menos do que o que assinava no recibo de vencimento (cerca de 350 €), a promessa era que isso seria provisório, no entanto durou mais de 5 anos, até que o despedimento e o fecha da empresa a obrigou ao desemprego. A função que exerceu durante todos estes anos deixou de existir, por via da compra de uma máquina específica para realizar esse trabalho, as possibilidades de ser contratada por outra qualquer empresa da região, tornaram-se praticamente impossíveis. F. não sabe exercer nenhuma outra tarefa nesta área, onde sempre trabalhou …após o período de subsídio de desemprego, recebe atualmente o RSI.

O problema coloca-se igualmente quando o desemprego existe por si só, independentemente das qualificações e da idade. Assistimos, ao longo destas sessões, aos testemunhos de pessoas que possuíam as qualificações para exercer um emprego com o mínimo de dignidade, com um salário supostamente compatível com as funções exercidas, no entanto a situação de desemprego, coloca sempre uma questão económica e de sobrevivência, por vezes incrivelmente frustrante.

V., 27 anos, psicóloga de formação, com duas pós – graduações, solteira sem filhos a viver em casa dos pais, acabou recentemente um programa de Estágio Profissional, atualmente prepara-se para frequentar um mestrado, nunca conseguiu trabalho na área excepto o estágio…), os pais disponibilizaram-se para pagar as propinas do mestrado. V. já tentou arranjar emprego noutras áreas, "está aberta a propostas", sente-se completamente frustrada perante a situação, envia curriculuns permanentemente, utiliza todos os meios e gasta imensas horas a responder a anúncios, a consultar a internet … confessa que mente frequentemente no envio dos curriculuns, diz que tem menores habilitações do que aquelas que realmente possui, para ela o pior é ter de depender dos pais, sente que investiu na sua formação, que se empenhou para poder ter um emprego compatível, "não vê futuro" e sente-se "revoltada".

A carência é aliás algo, relativamente aceite em muitos casos, particularmente aqueles em que o período das prestações do subsídio de desemprego já passou, no entanto essa carência não é de todo uma novidade, mesmo em períodos de trabalho ela está presente no quotidiano de muitos destes trabalhadores, situação que comprova a taxa elevada de pessoas que trabalham e continuam nos indicadores de pobreza.

M, 54 anos, desempregado, beneficiário do RSI, foi pedreiro e teve um acidente de trabalho, tem uma família numerosa e a mulher trabalha "a dias". Vive numa cidade piscatória na região do Oeste, diz que sempre trabalhou, "desde os 10 anos", tem apenas a 4ª classe, foi intercalando períodos da vida com o exercício da profissão de pedreiro e de pescador temporário, "quando a pesca dava…", no entanto reconhece que sempre viveu com dificuldades, apesar de sempre ter trabalhado… continua a fazer

"biscates na pesca, sempre que dá…", tem medo do futuro, sabe que os filhos certamente procurarão emprego noutras áreas e provavelmente noutras países e/ou regiões, não sabe como será "quando for velho… e não houver reformas"

A senda dimensão a destacar destes testemunhos, liga-se diretamente com a segunda parte da pergunta: *Como acha que os outros o vêm, perante uma situação de desemprego?* Na perspetiva de muitos dos presentes nas sessões, a situação de desemprego é sempre " olhada pelos outros" como algo muito negativo, no entanto essa percepção é relativamente difusa e varia entre a expressão de sentimentos de alguma compaixão e por outro lado de muita incompreensão. Numa abordagem mais evidente é sentido pelos participantes que a situação de desemprego – mesmo que temporária – é sempre socialmente mal compreendida, mal integrada socialmente e por vezes percebida quase como uma ameaça pública, do ponto de vista, que entre algumas destas opiniões chega a pensar-se que os outros o vêm como uma " ameaça" e em grande parte dos casos, como alguém que não se esforça o suficiente para conseguir outro emprego. O trabalho ou o ter trabalho, é aqui claramente entendido como uma componente social e relacional fortíssima, daí criar – na perspectiva destas pessoas – um problema psicológico e relacional, quando se encontram numa situação de desemprego. Este sentimento vai-se acentuando, quando fatores como: a idade relativamente avançada, as baixas qualificações, o ter passado o tempo do subsídio de desemprego e não ter conseguido outro trabalho e até a baixa autoestima inerente ao facto de não se ter conseguido, é percepcionada como um produto da sua " má vontade" , " falta de empenho" ou ainda " querer viver à custa de subsídios" .

Sabemos de antemão, que as nossas sociedades se caracterizam pela forte identificação com o factor trabalho, a própria identidade individual, está profundamente conotada com a profissão que se exerce daí a forte componente psicológica do trabalho, como fator relacional e socialmente integrador, quem não se encontra nestas circunstâncias em idade considerada ativa, está socialmente desintegrado e sente-se excluído. A questão colocada, deu-nos bastantes indicações sobre essa dimensão do problema do desemprego, particularmente sobre o efeito devastador para o equilíbrio psicológico e relacional que a ausência de trabalho pode ter.

A, 38 anos, vive no distrito de Santarém, trabalha desde o 16 anos numa empresa que produzia e comercializava componentes de alumínio, subiu a hierarquia até chegar a subgerente. A empresa entrou em processo de falência á 4 anos, recebeu subsídio de desemprego, quando finalizou, viu-se na contingência de não poder fazer face às despesas inerentes ao crédito bancário que contraiu para construir a sua casa. A mulher conseguiu manter o seu posto de trabalho (é auxiliar de ação educativa numa escola da região), durante este período enviou imensos curriculuns, contactou outras empresas congéneres, que conhecia das suas relações comerciais, tentou outros trabalhos, nunca conseguiu trabalho. Começou a tomar antidepressivos, receitados pelo seu médico, o casamento esteve quase a "falhar, pensei no divórcio

…mas os filhos…". Passava muito tempo no café local, e não suportava sempre a mesma pergunta: "Então, já arranjas-te trabalho?", Diz que sabe o que pensam dele… que é um inútil, que vive "à custa do erário público".

São inúmeras as referências acerca do sentimento de mal-estar e de falta de integração, que nos deram os participantes, é corrente vermos escritos nos post-its, palavras soltas ou frases, com referências a " vergonha" , " Inutilidade" " Frustração" , " Sentir-me inútil e afastado da sociedade" . Este tipo de conjunto de sentimentos remete-nos contudo para uma dimensão mais social, tendo em conta o contexto familiar, grupal e os círculos de amizade e de relacionamento. É extremamente confuso e por vezes até contraditório o problema que o desemprego provoca sobre essa vertente, mais social – e com isto referimo-nos ao que consideramos o terceiro conjunto de problemas que verificamos na nossa análise – sem querer separar, o que por um lado, nos pode parecer uma componente mais psicológica e individual de uma vertente mais social, no sentido em que é mais visível exteriormente e provoca reações mais " observáveis" do ponto de vista mais relacional, julgámos contudo que esta vertente " social" é claramente mais manifesta, enquanto reação á falta de emprego e á situação prolongada de desemprego e menos " interior" , pelo menos assim nos indicam as reações á questão colocada.

Se por um lado a componente mais psicológica e individual se refere a: " frustração" ; " vergonha" ; " tristeza" ; " impotência" ; " desespero" " vazio" ; " desmotivação" e é mais conotada com a pergunta *o que significa para si estar desempregado?* Por outro lado, a questão quando se põe do lado dos " outros" ou seja: *Para os outros ser desempregado é…?* Remete-nos para uma componente mais social: qual é a visão que a sociedade tem de nós, quando nos encontramos numa situação de desemprego. Nessa altura, o sentimento de pertença ou de não pertença – exclusão – aparece bem demonstrado nos qualificativos mais utilizados: " Incapazes" ; " Inválidos" , " subsídio-dependentes" , " andar na boa vida" ; " não faz nada pela vida" , " encargo social" ; " falta de iniciativa" . Esta componente social/relacional é sobretudo reforçada pela passagem do tempo, que se torna penosa e difícil de suportar.

B. 49 anos, desempregado desde 2005, fala-nos do tempo que passa no café, com outras pessoas na sua condição, antigos colegas de trabalho, todos eles oriundos da mesma empresa que fechou na zona de Setúbal. Falam do antigo emprego, mas já deixaram de o fazer…"só trazia angústias, estar aqui e não fazer nada, não temos rotinas, a não ser esta de jogar às cartas e falar um pouco, às vezes arranjamos uns trabalhos para fazer ali para a zona da … (diz o nome da freguesia vizinha), mas temos que ir de carro, ir e vir são 30 km, é preciso pagar a gasolina e a refeição, o patrão paga à hora e ganhamos cerca de 25 €, por dia, mas descontando o combustível e a comida, quase não vale a pena ir trabalhar … é mesmo só para passar o tempo… é completamente frustrante… tenho medo do que possa vir a fazer…".

Existem igualmente atitudes menos negativas em muitos dos presentes, são igualmente significativas as atitudes positivas, mesmo perante a adversidade e a circunstância do desemprego de longa duração, constatamos posturas ativas em muitos dos participantes, numa procura constante por diversos meios.

J. 39 anos e desempregado desde 2006, é pedreiro de profissão, já trabalhou no estrangeiro por diversas vezes e neste momento procura nova colocação, "tenho dois filhos pequenos e uma casa para pagar, a minha mulher não ganha para tudo, ainda temos uma horta que vai dando para alguma coisa e ainda vendo alguma o que sobra… não tenho medo de emigrar, já o fiz várias vezes, todos os dias procuro nos jornais, falo com antigos patrões, procuro na Internet e vejo sempre tudo o que vem à mão…olho para cada dia, acho que as pessoas devem reagir à situação, é assim que vivo… o dia-a-dia e faço projetos para o médio prazo, temos de ter força, senão ainda é pior…"

A última dimensão que destacamos nesta recolha de depoimentos é a proteção social, com efeito existe a consciência e a preocupação com a situação atual, mas igualmente com o futuro a médio e a longo prazo. Se para alguns dos presentes, particularmente aqueles cuja idade se aproxima da estabelecida para poderem pedir a reforma, existe uma sensação de " tudo ter terminado" , ou seja a partir de uma determinada idade será quase impossível obter uma nova colocação e portanto a procura ativa de emprego diminui de intensidade, pela sensação de impossibilidade. Pra outros, mais jovens e eventualmente mais qualificados, o emprego surgirá " não se sabe quando" , espera-se que a " crise passe" , insiste-se na procura através de todos os meios e espera-se que o futuro traga algo de novo e mais animador.

P. 26 anos, licenciada em Direito, residente no Porto, insiste todos os dias na procura de emprego, através de todos os meios, inclusivamente fala a antigos colegas e envia currículos permanentemente a escritórios de advogados à procura de um estágio, "mesmo que não seja remunerado", procura emprego há dois anos e nunca conseguiu. Soubemos posteriormente que através do programa Estágios Profissionais do IEFP, cerca de duas semanas depois conseguiu um desses estágios, através do contacto com o CTE local.

O futuro é assim percepcionado conforme as circunstâncias de cada um, a constatação de que a idade e as qualificações são um motivo que por si só é mais animador, é algo que poderá ser realçado como uma das conclusões desta recolha. No entanto existem outros factores que nos foram descritos e que não são de todo desprezíveis, tais como o meio social e o suporte familiar envolvente, o círculo de amigos e conhecidos, que poderá funcionar como uma espécie de " rede informal" de contactos e de conhecimentos para arranjar um emprego. Outro factor a ter em conta é o meio geográfico, de fato constatamos que a percepção do desemprego é mais positiva nas grandes cidades e nos meios mais urbanos, apesar de toda a crise instalada e de uma taxa de desemprego maior nestas regiões, a percepção de cada participante é de que as oportunidades serão maiores, porque o próprio tecido empresarial e institucional favorece essa mesma percepção. Mesmo para aqueles que se encontram afastados destes meios, quando enviam currículos e procuram empregos o fazem tendo em conta que é nestes locais que ele poderá surgir com muito mais probabilidade do que no distrito onde reside, mesmo que para isso seja obrigado a ter em conta despesas extraordinárias, como o alojamento ou um custo de vida mais elevado. Mesmo assim: " vale a pena" .

▪ A procura ativa de emprego: *" O que é que esta mão já fez…"*

Compreender como o tempo é potenciado para encontrar um novo emprego ou procurar um primeiro emprego ou ainda perceber como é que se pode aumentar a capacidade de ser

reintegrado/a no mercado de trabalho. Este era o principal objectivo da dinâmica " Esta mão já fez…" . De uma forma simples, pedia-se aos participantes que numa folha A4 e utilizando marcadores, desenhassem a sua mão e seguidamente escrevessem todos os esforços desenvolvidos para encontrar um novo emprego e todos os obstáculos que encontraram. Em seguida, criava-se uma discussão sobre estes temas.

A primeira constatação sobre este exercício de reflexão é a polivalência dos participantes, com efeito, a vida profissional destras pessoas, bem como todo o seu processo de qualificação, demonstra um longo caminho, percorrido ao longo da vida profissional. A maior parte dos testemunhos, fala em primeiro lugar da sua formação de base, ou seja do seu percurso académico ou da sua formação técnica ou profissional. Neste sentido, as respostas são muito variadas e refletem a qualificação necessária para o exercício de uma profissão:

" *Tirei um curso superior" ; " Aprendi uma língua estrangeira" , " Aprendi programação informática" ; " Fiz um curso de formação profissional" ; " Fiz um estágio na banca*" .

Ou, refletem apenas o exercício de uma determinada profissão, sem referirem as qualificações necessárias para esse exercício, normalmente neste tipo de casos, as profissões referidas, não requerem qualificações elevadas, do ponto de vista estritamente académico:

" *Serviço administrativo" ; " Auxiliar de ação direta" ; " Caixeiro" ," " Trabalhador na indústria do ferro" .*

Esta experiência, designa normalmente em que é que a pessoa trabalhou e não reflete o esforço que desenvolveu a para obter um novo emprego. Por norma esta experiência profissional é utilizada como "base" para explicar o que fez em seguida, ou seja, o que nos é dito nas dinâmicas é que esta " experiência de base" é também uma das diligências, que são utilizadas para a obtenção de um novo emprego, no sentido em que é entendida como " experiência profissional" , como algo que a pessoa " sabe fazer" , já trabalhou nesta área específica e está qualificada para o fazer. A primeira referência quando se tenta obter um novo emprego é dizer que se possui determinado número de anos a realizar determinada tarefa, ou se tem uma qualificação específica para o exercício de uma profissão. Do ponto de vista mais estrito dos esforços que empreenderam para uma recolocação no mercado de trabalho, destacam-se as situações mais clássicas do envio de currículos e cartas de apresentação, através dos meios vulgares para o fazer: o correio clássico, como resposta a anúncio de um jornal, ou através da internet – para aqueles que sabem utilizar este meio – este processo é ainda complementado com as idas frequentes ao CTE local, para consulta das ofertas de emprego. Trata-se sobretudo, de uma tarefa que já se transformou em rotina para muitos desempregados, consultar diariamente jornais (em papel ou electrónicos), enviando por estes meios os seus currículos, é relativamente já frequente, mesmo para aqueles que não o sabiam fazer, este tipo de tarefa – quase diariamente – constatamos, que muitos dos participantes, aprenderam que a utilização de meios electrónicos, como a consulta de sites especializados, e a utilização de e-mail. A colocação de currículos na internet, é igualmente um recurso já frequentemente utilizado e generalizado. Outra solução muito utilizada é a via mais informal dos contactos privilegiados, junto daquilo que poderíamos chamar de " redes sociais de

trabalho" , ou seja é relativamente frequente os contactos com antigas entidades empregadoras, empresa das áreas onde se trabalhou, conversas com antigos colegas e outras soluções de contacto verbal, este meio é aliás um recurso nada desprezível, do ponto de vista do conhecimento da situação do mercado de trabalho em determinado tipo de áreas: turismo, construção civil, indústrias extrativas, etc. Foi ainda constatado, que o tempo passado por muito desempregados na procura de um novo emprego, nem sempre é utilizado para adquirir nova formação profissional ou requalificação de funções, ou ainda para obter uma qualificação mais genérica, como obter um diploma de uma formação académica que ficou por completar ou tentar uma nova qualificação. Por norma as pessoas mais jovens, mais qualificadas e as que procuram o primeiro emprego, encontram-se mais predispostas a empreender este tipo de tarefa. Por outro lado, embora tenhamos tido muitos exemplos contrários, os trabalhadores mais velhos e que passaram mais tempo ma exercer um determinado tipo de profissão, possuem mais resistências a empreender este tipo de tarefa, contudo e como já foi referenciado, encontramos inúmeros casos de pessoas com longos anos de carreira profissional, que numa situação de desemprego, aproveitam para aumentar a sua qualificação, particularmente através de programas como o Novas Oportunidades, mas também por via de cursos específicos sobre determinadas áreas, como as línguas, informática, robótica, etc.

Podemos portanto concluir, que ao nível da procura de um novo emprego, por parte dos presentes nas sessões, existe um bom nível de informação quanto aos meios a utilizar e o seu uso é bastante frequente, sendo que, em muitos casos, alguns destes meios, designadamente a internet não eram utilizados e apresentavam-se praticamente desconhecidos.

Se ao nível dos esforços desenvolvidos para obter uma colocação ou uma nova colocação num posto de trabalho, as situações descritas " atravessam" todas as possibilidades dos meios disponibilizados, ao nível dos " obstáculos" colocados nesses percursos, as dificuldades adquirem um significado completamente diferente. Duma forma geral, oscila-se entre o mais negativo e o mais positivo, com algum pendor para a parte negativa. Isto é, o percurso " normal" após, alguns meses, ou mesmo anos de tentativa de obter um novo emprego, utilizando todos os meios (enviando currículos, consultando a internet, utilizando as redes formais e informais, recorrendo ao IEFP, consultando permanentemente ao diversas bolsas de emprego) e acrescentando a todas essas diligências, alguma formação acrescida – embora nem sempre muito útil – se, após todo esse tempo a situação continua a prolongar-se, então o sentimento de " inutilidade" , " baixa autoestima" , " desmotivação" " Sentimento de invalidez social" e outros qualificativos análogos, são as respostas mais frequentes. Com efeito, a busca prolongada de procura de trabalho, cria – e particularmente naqueles que se encontram numa idade próxima ou acima dos 40 anos – um sentimento de impotência, vazio e de insegurança e em ultima instância, uma angústia e uma crescente incerteza perante o futuro.

S. 41 anos, casada e com um filho, imigrante oriunda de uns pais pertencente aos PALOP's, veio para Portugal para estudar na Universidade de Aveiro, por razões várias teve que abandonar o curso da área da Gestão a meio, tendo-o retomado mais tarde e concluído a licenciatura, entretanto teve vários empregos,

todos eles precários, teve inclusivamente de ser "mulher-a-dias", a última colocação foi numa empresa financeira, que entretanto, despediu pessoal. S. como se encontrava com contrato a prazo, encontrou-se novamente numa situação precária, depois de algum tempo a receber o subsídio de desemprego. Descreve como passou muitos dias enviando currículos, a pesquisar na internet e a usar todo o tipo de estratagemas para conseguir um emprego, "minimamente seguro e viável", diz que a licenciatura não se serve para "nada", pondera o regresso à sua terra natal.

Contudo, existem igualmente (e está será o outro lado da questão abordada), a atitude daqueles que nunca desistem, que se esforçam permanentemente por conseguir ser novamente colocados, independentemente de todas as dificuldades, mesmo, como nos foi referenciado: " …*quando isto também é um drama e um sofrimento, para quem está perto de nós…"* dentro deste tipo de atitudes, destacam-se aqueles que utilizam este tempo igualmente para realizarem formações profissionais ou aproveitarem esse tempo para aderirem ao Programa Novas Oportunidades, é relativamente significativo o número daqueles que estiveram presentes nestas sessões e que estão ou estiveram a usufruir do Programa, duma forma geral ele é visto como uma " oportunidade" e também como uma forma de valorização pessoal, muitas das vezes, porque ao longo do seu percurso profissional e pessoal, essa mesma formação não foi possível.

▪ Trabalho digno, economia informal e criação de autoemprego

A sessão de trabalho decorria com a proposta de trabalho que visava uma reflexão sobre três temáticas: Trabalho digno, economia informal e criação do próprio emprego.

Estas temáticas, foram escolhidas pela equipa de animadores, em função de alguns pressupostos, que estão diretamente ligados com as condições de vida e de postura face ao mercado de trabalho deste tipo de públicos. A noção de trabalho digno, surge com a declaração das Jornada Mundial pelo Trabalho Digno (www.wddw.org), esta noção surge inicialmente introduzida e promovida pela Organização Internacional do Trabalho e consiste na articulação de quatro componentes: emprego, direitos, proteção e diálogo, sendo estes quatro componentes necessários para criar melhores perspectivas de progresso social e de desenvolvimento. A EAPN (nos diversos países, onde está presente) tem procurado refletir e promover esta ideia, através do seu grupo de trabalho sobre o Emprego. Esta questão está extremamente ligada á da empregabilidade de públicos mais desfavorecidos perante o mercado de trabalho por duas razões, primeiro porque a proteção social e os direitos dos trabalhadores asseguram as leis laborais e os padrões de vida e as economias necessitam do emprego produtivo para se desenvolverem e por outro lado, está igualmente ligado à noção de que os empregos só podem melhorar se estiverem ligados a direitos, sendo que a proteção social dá aos trabalhadores a segurança que eles necessitam para enfrentar o futuro com confiança. Existe ainda uma razão substancial que partilhamos inteiramente com o conceito da OIT, a de que a falta de trabalho digno é sinónimo de pobreza para muitas pessoas.

A questão da economia informal, surge nesta discussão, porque aparece muito presente na realidade deste tipo de públicos, quer como estratégia de sobrevivência, quer como uma

prática relativamente usual relacionada com o trabalho mais precário. Segundo um estudo realizado em Julho de 2008, pela Universidade Católica Portuguesa para a Cotec e para o IAPMEI, mostra que Portugal é o 3º país da Organização para a Cooperação de Desenvolvimento Económico (OCDE) em que a economia informal assume maior relevância, só ultrapassado pela Itália e pela Grécia, sendo reconhecida quês estas práticas assumem especial relevância nas empresas de menor dimensão (maioritárias em Portugal) e em alguns sectores, nomeadamente a restauração e a pequena construção civil, sectores empregadores de muita mão-de-obra, pouco qualificada.

Finalmente, a equipa dinamizadora das sessões, introduziu uma última questão sobre a criação do próprio emprego, partindo do pressuposto que esta será uma atitude pensada, embora não suficientemente " trabalhada" entre muitos dos participantes, tal como se verificaram em muitas das sessões. Nesta última questão destacamos igualmente a dinamização de uma das sessões (Braga, em 14 de abril) destinada exclusivamente a trabalhar um " jogo de empreendedorismo" , em colaboração com uma equipa do CLDS de Vizela, que consistia basicamente em simular a organização e a iniciação a um " negócio" , com o objectivo de construir o seu próprio posto de trabalho. De salientar ainda, que neste distrito a EAPN desenvolve um projeto em colaboração com o Montepio, para dinamização destes microprojectos, para pessoas com perfil adequado, entre os públicos em situação de desemprego prolongado e que estejam interessados em criar o seu próprio emprego.

Relativamente às conclusões dos grupos de trabalho, apresentaremos de seguida as principais conclusões, sendo de destacar que relativamente á " Criação do próprio emprego" o grupo de trabalho desenvolvido na sessão de Braga, trabalhou exclusivamente esta questão. Assim:

Princípios EAPN/OIT	Resultados dos grupos
Auferir salários decentes que permitam uma vida digna.	Ter um salário razoável / remuneração adequada à tarefa que desempenham/ O salário suporta as necessidades básicas e ainda permite ter poupanças/ O salário dá para pagar as despesas sem ter problemas / Permite poupar para a velhice/Ter um ordenado e cumprir despesas básicas /Remuneração compatível;
Tempo do contrato (segurança no emprego).	Trabalho não precário / Estabilidade / Um emprego fixo com as principais garantias, ou seja, a efetividade
Garantia ao direito à proteção da segurança social.	Os direitos dos trabalhadores estão assegurados / Ter descontos para ter uma boa reforma / Trabalho não

	precário / Um emprego fixo com as principais garantias, ou seja, a efetividade/ Quando tenho regalias, seguro de vida / Permita satisfazer necessidades básicas, tais como: condições básicas de assistência à saúde; (…)
Condições de trabalho decentes (incluindo pessoas portadoras de deficiência.	Ter higiene e segurança no trabalho / Ter qualidade e segurança no trabalho / A empresa fornece condições para que possamos desempenhar as funções / A divisão de tarefas é justa e de acordo com as capacidades e características de cada um; Ter bom ambiente de trabalho / Ter uma boa relação com o patrão / Trabalho em equipa, com espírito de entreajuda
Garantia da conciliação entre a vida privada e professional (Incluindo a possibilidade de emprego flexível).	Ter liberdade e/ou flexibilidade de horários / Tenho tempo para mim, para as minhas coisas / Conciliar o emprego com a vida social e pessoal / Permita satisfazer necessidades básicas, tais como: (…); agregado familiar; desporto/lazer; ter amigos/conviver; (…)
A possibilidade de participação na negociação coletiva e no diálogo social.	Tenho o direito de expor as minhas ideias às chefias (não necessariamente ao nível da negociação colectiva)
Consagração do princípio da não descriminação (incluindo as questões de género, diferenças salariais e luta contra a discriminação étnica no local de trabalho).	Quando existe igualdade de oportunidades;
Assegurar a formação profissional ao longo da vida e o desenvolvimento pessoal.	Realização social, profissional e pessoal

Oportunidades de progressão na carreira profissional.	Realização social, profissional e pessoal
Satisfação no trabalho.	Trabalhar na sua área profissional / Fazer o que gosta / Quando desempenhamos uma tarefa do nosso gosto pessoal/Quando se trabalha no que se gosta e se ente realizado/ / Ter autorrealização / Os trabalhadores sentem que são úteis no trabalho/ Promove uma autoestima elevada;

Outros resultados identificados:

Outros aspectos sublinhados	**Resultados dos grupos**
Reconhecimento e valorização do trabalho pelas chefias	O chefe do departamento sabe reconhecer e avaliar a produção / Quando me respeitam e valorizam o desempenho
Outros aspectos	Permita satisfazer necessidades básicas, tais como: condições básicas de assistência à saúde; agregado familiar; desporto/lazer; ter amigos/conviver; (…)

Relativamente á questão da economia informal os grupos de trabalho, desenvolveram as seguintes ideias principais:

“ A economia informal facilita-me a vida quando …”	**“ A economia informal dificulta-me a vida quando…”**
Argumentos de ordem económica-financeira, por norma, muito ligados á questão da complementaridade de ordenados e à “ sobrevivência” , estes rendimentos contudo, podem servir para fins diferentes, mas sempre como complementos a um salário.	A consciência de que a economia informal, pode de fato ajudar a obter rendimentos extra, mas contem diversas desvantagens, foi iguamlemte trabalhada pelos grupos. Ao nível individual: • *“ Não tenho benefícios nem proteção*

- *" Consegue-se mais dinheiro, para juntar ao que eventualmente se pode ganhar na economia formal"*
- *" É mais fácil encontar emprego nestas condições" .*
- *" Numa grande parte dos casos, não exite burocracia, nem exige um investimento inicial"*
- *" É um tipo de trabalho onde se pode arranjar uma contratação mais fácil, não existem formalidades" .*
- *" Este tipo de situação permite acumular dois empregos e consequentemente dois rendimentos, desta forma é mais fácil sobreviver" .*
- *" Enriquece a experiência de vida … a todos os níveis"*
- *" Faculta a obtenção de recursos económicos que necessitamos" .*
- *" Por vezes, este tipo de soluções são uma expécie de auxílio para o desespero económico ou a necessidade extra" .*
- *" Não faço descontos e não pago impostos… assim, tenho mais dinheiro ao fim do mês."*
- *" Consigo fazer face às despesas que tenho"*
- *" Com este rendimento posso, fazer coisas que só com o ordenado não podia… ir de férias, arranjar o cabelo, compara roupas…"*
- *" Posso ter dinheiro de parte, fazer de conta, que não o tenho e poupá-lo, para coisas imprevisdtas.*
- *" Ganho dinheiro, enquanto espero por um trabalho fixo"*

Foram igualmente mencionados argumentos de ordem familiar ou de *social" .*

- *" A minha reforma não vai ter em conta as horas e os trabalhos que fiz na economia informal" .*
- *" Este tipo de economia, só nos dá trabalhos instáveis e imprevisíveis" .*
- *" Por norma não promove o progresso numa carreira" .*
- *" Em caso de doença, não tenho quaisquer direitos, nem subsídio de férias ou de Natal"*

Ao nível coletivo, tendo em conta inclusivamente a economia nacional:

- *" É um tipo de economia que não é consistente, não permite a segurança do trabalhador" .*
- *" Não contribui para o desenvolvimento do país" .*
- *" Não produz emprego, pelo menos emprego com direitos, não paga impostos, nem contribuições sociais e com isto vai fazer que o Estado aumente os impostos, uma vez que não os vai buscar a esta economia" .*
- *" Por muito trabalho que dê, não proporciona trabalho a longo prazo" .*
- *" Provoca estatísticas enganosas"*
- *" A ausência de contribuições tributárias, impede o desenvolvimento do país" .*
- *" É uma espécie de vale tudo, por parte dos empregadores, em determinados sectores ela é bastante vulgar:restauração, construção civil, alguns trabalhos agrícoloas, etc… isto não é real, do ponto de vista do PIB nacional, só prejudica o país" .*

organização do trabalho, conciliando o trabalho com a vida familiar: • *" Permite horários flexíveis"* • *" Facilita o não pagamento do infantário dos filhos e com isso pode-se conciliar o trabalho com a vida familiar" .* • " Permite trabalhar na sua própria casa e estar mais tempo com a família. • " Posso melhorar a minha qualidade de vida. • " *Sempre se pode estar em família, não gastar dinheiro em transportes para ir trabalhar e ajudar a família, é como ter dois em um…*"	

Por último, pedia-se aos grupos de trabalho que refletissem sobre a craição do seu próprio posto de trabalho. A este propósito, refira-se que entre os participantes existiam numerosos casos, em que era assumido esse interesse, embora em fases diferentes, ou seja aqules que já tinham tentado por várias vias, incluindo o próprio IEFP, informação suficiente para encararem essa hipótese, outros que já evoluíam nesse sentido, embora num quadro de de " economia informal" e por último aqueles que a encaravam, apenas como uma mera hipótese, sendo a sessão onde estiveram presentes, a primeira vez que ouviam falar nessa mesma possibilidade.

Vantagens na criação do seu próprio emprego	*Desvantagens na craição do seu próprio emprego*
• " *É necessário ter muita força de vontade, ter uma espécie de ideia-luminosa*" • " *É uma oportunidade única para gerir o seu próprio negócio" .* • " *Permite independência financeira"*	• *" Se, eventualmente não tivermos sucesso, temos de reembolsar tudo o que nos emprestaram" .* • *" O problema é que temos de ser nós a resolver todo o tipo de problemas que possam surgir.*

• *" Trabalha-se no que se gosta de fazer" .* • *" É a forma de aplicar ideias inovadoras, ter o seu próprio negócio é poder inovar*" • " *Existe um tempo para gerir o negócio e para ser flexível para si próprio em termos de horários e de vida pessoal, embora nos primeiros tempos isso seja muito difícil*" • " *Cria postos de trabalho"* • *" Com os impostos pagos, contrubuo para o benefício comum, desenvolvendo o mercado"* • " *Consgo melhorar o meu nível de vida e ter mais autonomia*" • " *Uma das vantagens é sem dúvida o aumentar a autoestima*" .	• *" Implica desde logo, pagar mais impostos do que aqueles que pagamos, quando trabalhamos para outros e por outro lado, temos menos regalias sociais" .* • *" Ser dono do seu próprio negócio é uma responsabilidade acrescida, para alérm da preocupação que isso nos trás.* • *" Não é fácil gerir um negócio por conta própria, em Portugal a carga fiscal é muito elevada" .* • *" É extremamente arriscado atualmente, pela situação do país" .* • *" Não existem incentivos adequados"* • *" Não se tem direitos, tais como férias e algumas regalias sociais, pelo menos nos primeiros tempos" .* • *" Custos muito elevados e retorno do investimento muito demorado"* • *" Ausência de vida social própria"*

Nestes grupos de trabalho, foi utilizada a metodologia " *word-café*" , ou seja um dos elementos do grupo era um elemento sempre fixo, enquanto os outros rodavam ao fim de algum tempo. Constituiram-se, em regra, três grupos, o elemento " *pivot*" , registava as opiniões dos outros elementos durante cerca de 5 minutos, onde o debate por cada grupo decorria, sendo que no final desse tempo, rodavam os grupos mantendo sempre o " *pivot*" . Esta metodologia resultou bastante interessante, não apenas no que respeita a resultados das discussões, mas também à troca de experiência entre elementos.

▪ Perspectivar o futuro: " O que é que esta mão ainda pode fazer"

A última parte da sessão, pretendia perspectivar o futuro e a técnica utilizad era extamente a mesma que utilizamos para a parte da sessão onde se pretendia que os participantes refletissem sobre a sua condição perante o mercado de trabalho, sendo que a lógica do " *O que é que esta mão já fez …" ,* era substituída pela " *O que é que esta mão ainda pode fazer…"* , ou seja o que se poderá fazer, quais os recursos, quais as estratégias, que poderão

ser adoptadas para encontrar um novo emprego ou o primeiro emprego. O exercício terminava com a reflecção conjunta, seguida de discussão sobre o assunto.

A primeira reflexão, surge em torno das inúmeras propostas elaboradas pelos participantes, no sentido de proporem intenções que revelam uma grande capacidade de adaptação a novas realidades/experiências profissionais e a abertura necessária e disponibilidade para trabalharem em áreas que nada tenham a ver com a sua formação de base ou com a sua anterior experiência profissional. Numa primeira análise, o resultado desta abordagem, foi uma longa lista de possibilidades, do ponto de vista de disponibilidade para se adaptar ao exercício de uma nova profissão, mesmo que esta implice formação e/ou adaptação, por via da similitude com profissões anteriores.

A. 54 anos, casado, vive na área metropolitana de Lisboa, desempregado de longa duração, trabalhou desde os 16 anos como desenhador técnico em várias empresas de arquitectura e construção civil, inclusivamente no estrangeiro. Em meados dos anos 90, ficou desempregado e para além de receber subsídio de deswemprego ia conseguindo trabalhos esparádicos na área, utilizando os seus conhecimentos juntos das empresas do sector. Ao fim de alguns anos (poucos) nesta situação, foi verificando que esses trabalhos cada vez eram mais escassos e que o subsídio de desemprego já tinha acabado. Aproveitou esse tempo para aprender outras metodologias de trabalho ligadas á área, era o tempo do surgimento de novas tecnologias aplicadas ao desenho técnico, no entanto estes conhecimentos já não eram suficientes para a sua idade e experiência (tinha cerca de 40 anos). Perante as dificuldades, acabou por – com a ajuda de um familiar – começar a realizar trabalhos para uma empresa, que pintava as linhas de trânsito nas auto-estradas. Era um trabalho "duro", muitas vezes realizado durante a noite e aos fins-de-semana, mas, "Ganhava-se bem, melhor até do que quando era desenhador", acabou por passar de uma fase de trabalhos temporários e esporádicos para uma de trabalho mais regular e ter contratos, embora fossem sempre temporários. Em 2005, acabou por não ter mais trabalhos desse tipo, já tinha 49 anos e voltou para uma situação de desemprego. Já tentou estabelecer vários negócios, atualmente tem uma viatura onde comercializa peixe e desloca-se á lota todos os dias e vende o peixe em locais onde não existem peixarias, por norma pequenos luigares e aldeias, nas zonas mais rurais. Diz que é capaz de fazer qualquer coisa, que tem "facilidade em aprender" que "a vida lhe ensinou, que temos de mudar, embora muitas vezes contra a nossa vontade".

As atitudes perante o desemprego prolongado variam bastante consoante vários fatores. Desde logo a idade, quanto mais jovem mais predisposto a ter uma atitude positiva e uma procura mais ativa de emprego, no entanto e não generalizando, esta situação não é de tudo uniforme. Constatamos nas nossas abordagens e conversas, que uma atitude pró-ativa, implica uma " vontade" e uma capacidade de resistência e persistência, que advem mais do foro individual e das circunstâncias sociais, conjunturais, familiares que condicionam essa mesma atitude individual. Em geral uma pessoa que tenha mais formação, uma idade considerada " ideal" para o mercado de trabalho, o tempo que passou a tentar procurar emprego, ainda não ultrapassou os limites do que a pessoas considera razoável, essa pessoa, diríamos que se encontra mais predisposta a utilizar todos os meios e a sua situação psicológica é suficientemente " forte" , para fazer face às circunstâncias do desemprego, a sua atitude é pró-ativa, contudo essa pró-atiovidade diminuirá à medida que o tempo for passando, que as respostas que receber (ou não receber), forem negativas ou ausentes e á medida que a pressão de ordem psicológica e social for aumentando. Foi relativamente claro, nas sessões que dinamizamos, que uma das situações mais frustrantes para estas pessoas, eram as

situações de não – resposta, ou seja as situações onde se passou por todas as fases de candidatura a um emprego: a pesquisa, a elaboração e envio de um curriculum, a preparação, a entrevista e finalmente a promessa de resposta, que frequentemente nunca chega. Constutiu, segundo muitos dos presentes um rude golpe para a autoestima e para a vontade de prossueguir com este objectivo. Este quadro de desistência, sentimento de frustração, de impotência, aumenta exponencialmente, quando as qualificações são baixas, quando as tarefas que se realizaram anteriormente, são em regra pouco qualificadas e mal pagas e quando a idade é considerada pouco atrativa para se consuguir um novo contrato de trabalho, ou o tecido empresarial é baseado em mão-de-obra intensiva e barata.

Dentro do grupo de participantes, verificamos a existência de cerca de 50% que passou/passa o tempo do desemprego para aumentar as suas qualificações profissionais e escolares. Ainda dentro deste grupo, há a considerar atitudes diferentes e com diferentes objectivos. Em primeiro lugar, o grupo relativamente restrito das pessoas que procuram o primeiro emprego e neste sub-grupo dos jovens licenciados. Em pelo menos duas sessões (Porto e Aveiro), tivemos perante um número significativo de pessoas nestas circunstâncias, continuavam a seguir a via da formação, quer através da frequência de mestrados e pós-graduações, quer através (em alguns casos) adquirindo formação de base diferente da sua área de licenciatura. Maioritariamente este grupo procurava uma primeira colocação no mercado de trabalho, apostando numa espécie de " adiamento" da sua entrada no mercado de trabalho, enquanto não se obtem um emprego a formação é uma das saídas, como um contínuo da carreira universitária. Acrsecente-se que neste grupo, se encontravam pessoas de variadas áreas de formação, com especial incidência para as Ciências Sociais e Jurídicas, mas também nas áreas da Gestão, e das novas tecnologias de informação.

De salientar, na análise efetuada, ma existên de mais dois sub-grupos, na área que podemos considerar como as pssoas que reqalizaram formação/qualificação para o emprego. Por um lado, aqueles que numa situação de desemprego, foram adquirindo qualificações várias, via Programa Novas Oportunidades ou outro qualquer tipo de qualificação sem confereir grau académico (informática, línguas, carta de condução, etc) e que vêm neste tipo de qualificação uma " porta de entrada" e uma mais – valia para um emprego novo e o outro sub-grupo em que a qualificação/formação serve essencialmente para " ocupar o tempo" , sem grandes objectvos, eventualmente na possibilidade de auferirem algum tipo de subsídio, sem garnmdes esperanças de nova colocação.

R. 51 anos, vive no distrito de Braga e trabalhou mais de 20 anos na área têxtil, recebe RSI, está desempregada desde 2006, já consegui fazer o 9º ano através do Programa Novaqs Oportunidads. Considera que foi "muito importante, uma vez que não pode estudae, quando era mais nova", já fez alguns cursos fde formação em contexto de trabalho: auxiliar de geriatria e está à espera de ser chamada para outros cursos, inscreve-se em tudo o que possa significar, "ganhar algum e passar o tempo, sempre é melhor do que ficar em casa, mas não acredito que vá conseguir alguma coisa".

Do ponto de vista da hipótese de criação do próprio emprego, registamos (e em particular no grupo de Braga) o enorme interesse na busca de informação e particularmente nos programas

propostos pelo IEFP, relativos ao Microcrédito. Sabemos de antemão – muitas das vezes através de conversas mais informais – que a ideia, pelo menos em determinados meios, onde a prespetiva de entrada de novo no mercado de trabalho é mais remota, esta possibilidade surge, " espicaçada" pela necessidade de obter um rendimento, mas também de usar algumas competências nas áreas dos serviços domésticos, ou da prestação de serviços à comunidade, ou ainda no pequeno comércio. No entanto, nem sempre é fácil passar da ideia à prática. Não existe muitas vezes a consciência do processo burocrático e muitas das vezes as competências básicas da gestão não existem. Mesmo a primeira abordagem ao possível mercado, revela-se muitas vezes desoladora do ponto de vista do empreendimento.

B. 48 anos, casada, vive numa freguesia do distrito de Braga, a poucos kms desta cidade, interessou-se pelo programna do Microcrédito e – numa primeira tentativa, elaborou um plano de forma a prospecionar o mercado nesta aldeia e nas localidades vizinhas, para – em conjunto com outra pessoa – iniciar um negócio de prestação de serviços ao domicílio aos idosos destas localidades, este serviço consistia basicamente no fornecimento de serviços de higiene e limpeza doméstica, cuidados de saúde básicos, organizar idas ao hospital de idosos, cozinha e forneceimento de refeições e outros cuidados considerados necessários à população desta idade. Cosntatou que, apesar do interesse generalizado no tipo de serviços que propunha, a população não tinha meios financeiros necessários suficientes para poder pagar, ou seja não era a inexistência de mercado e de potenciais clientes, o problema era que o "mercado" não existia uam vez que não tinha dinheiro para pagar os serviços.

Gostaríamos de deixar, em relação a esta rubrica duas considerações finais, que foram suficientemente referidas por várias vezes e em várias sessões. Por um lado a preciosa " ajuda" (tal como muitos se referiam) do IEFP, através dos seus técnicos, nas partes das sessões onde a informação sobre os vários programas de políticas ativas de emprego eram explicitados. Não foram raras as vezes que, independentemente da disponibilidade e simpatia do técnico, a possibilidade de ouvir a excplicação destas medidas e da sua aplicabilidade, foi referida como algo " muito útil e absiolutamente desconhecido, muito provavelmente por esta abordagem ser mais dirigida e centrada em algumas questões concretas, sem o contexto do atendimento no CTE local. A outra referência que não queríamos deixar de fazer é em relação à manifestação de emigração, como forma de conseguir não apenas um novo emprego, mas uma nova oportunidade de vida, particularmente para países onde os mercados começam a ser mais atrativos do ponto de vista da solicitação de mão-de-obra qualificada e experiente. Refira-se que a própria presença de alguns destes casos e alguns depoimentos de experiências passadas, deixaram essa possibilidade como uma saída possível, particularmente entre as pessoas com menos de 40 anos, mas igualmente entre aqueles que mesmo ultrapassando esta idade e possuem qualificações profissionais.

▪ Conclusões e recomendações

Após a realização de nove sessões, julgamos possuir os elementos suficientes para produzir algumas reflexões baseadas no trabalho desenvolvido em torno das questões da empregabilidade dos públicos mais " vulneráveis" face ao mercado de trabalho. Sabemos de antemão que, ainda teremos um outro " caminho" a percorrer e que as sessões que nos restam produziram e enriquecerão este relatório na sua versão final.

Este é um trabalho produzido, não apenas por estes workshops, mas igualmente por outros eventos onde a temática da empregabilidade deste tipo de públicos, tem sido amplamente discutida: Os próprios Conselhos Consultivos Locais da EAPN Portugal e um conjunto de seminários organizados desde 2006, para além de todo um conjunto de trabalhos relacionados com a informação/sensibilização, ocupam um lugar central na planificação e execução no âmbito deste Protocolo de Cooperação.

A primeira reflexão surge-nos em torno da avaliação das próprias sessões pelos participantes. A julgar pelos testemunhos produzidos, ela apresenta-se como extremamente positiva e enriquecedora, não apenas do ponto de vista do conhecimento adquirido e da possibilidade de reflexão, mas igualmente pela mobilização que este tipo de grupos proporciona, enquanto elementos reunidos em torno de uma problemática. Com efeito, produziram-se – do nosso ponto de vista – momentos verdadeiramente participativos e de exercício da cidadania, no sentido em que essa participação é um direito de todos os cidadãos poderem dar expressão e " voz" às suas opiniões. Este era igualmente um dos objectivos deste trabalho.

O desenvolvimento deste projeto, tinha um guião de trabalho, que nos permitia ao longo das sessões ser suficientemente flexíveis, para produzir momentos informais, que nos permitissem retirar reflexões, para além da própria execução das dinâmicas, estes momentos de informalidade, revelaram-se muito úteis para produzir as nossas notas e conclusões. Muitas destas notas escritas neste relatório resultam, não apenas dos materiais, mas das conversas, dos comentários e essencialmente das " histórias de vida" , que foram sendo contadas – embora parcialmente – pelos participantes, dái se encontrarem algumas no próprio texto deste relatório.

Os momentos que foram produzidos em torno das questões levantadas, foram – como descrevemos no texto anterior – extremamente enriquecedores do ponto de vista da percepção de realidades individuais e coletivas, a situação de precariedade de muitas destas pessoas, foram retratadas através de muitos testemunhos e depoimentos, que serviram para

posteriores momentos de reflexão sobre temáticas extremamente interessantes. Percepcionar as diversasa situações (desemprego do ponto de vista individual e como é que ele é percepcionado pelos " outros") foram de facto os pontos de partida, para – numa lógica de " quebra – gelo" , avançar para discussões sobre políticas ativas de emprego, crise económica e social, formação e qualificação ao longo da vida; capacidade empreendedora, apoios institucionais às pessoas que se encontram à procura de novo emprego ou de um primeiro emprego; posturas individuais face ao mercado de trabalho e outras reflexões extremamente importantes para os objetivos destas sessões. Perspetivar o futuro, constituía outro dos objetivos destas sessões: perceber as atitudes, condicionalismos e expectativas dos participantes, seria a etapa seguinte da sequência lógica. Nesta área, percebemos claramente uma ampla gama de sentimentos e posturas, que variam consoante fatores como a idade, a formação, o meio geográfico e principalmente a história de vida de cada um, que condiciona naturalmente a postura face às atitudes a tomar, numa altura da vida menos positiva.

Desenvolvemos igualmente, pelas razões que já foram explicadas anteriormente, reflexões sobre três aspetos importantes para os participantes: a noção de trabalho digno, porque esta é uma noção que partilhamos e subscrevemos inteiramente e julgámos fundamental para a construção da cidadania e para o desenvolvimento e progresso económico das sociedades; a questão da economia informal, pela noção que temos de que esta é uma área presente quer na vida, quer no horizonte próximo de muitos dos presentes, como estratégia de sobrevivência e finalmente pretendemos obter algum conhecimento sobre a criação do próprio posto de trabalho, no sentido de " solução" para uma nova vida profissional. Haveria, possivelmente mais áreas e temáticas a " explorar" , julgamos contudo que a caracterização destes públicos e a conjugação destes temas, nos daria uma ideia complementar sobre a sua prespectiva de " empregabilidade" .

Outro aspeto importante, embora não fosse esse o nosso objectivo principal, foi a " mensagem" , deixada pelos participantes ao próprio IEFP, no sentido em que, ao participar nestas sessões, com uma forte carga informativa, colocou a discussão nhão apenas ao nível da mera informação, mas sobretudo ao seu próprio funcionamento, numa época de aumento das taxas de desemprego e de sobredosagem de pedidos e solicitações aos seus serviços, particularmente aqueles que estão mais diretamente ligados ao atendimento público. Embora não estando contemplado este aspeto e as avaliações da prestação dos técnicos fossem conmsideradas extremamente positivas e até fundamentais para a mudança de atitudes de muito dos presentes – pelo menos assiom nos foi manifestado frequentemente – não deixou de ser considerada a hipótese de melhoramento dos próprios serviços prestados, nomeadamente através dos CTE' s, neste sentido, apontamos aqui algumas das sugestões, em especial aquelas que fazem menção à articulação com o tecido empresarial local, incluindo os próprios serviços públicos e de economia social, no sentido de uma maior articulação e busca de soluções para os públicos menos " empregáveis (os mais velhos, particularmente os que se encontram acima dos 40 anos e em situação de desemprego), cuja hipótese de voltar ao mercado de trabalho é menor; numa maior aposta na tratamente mais " individualizado"

dos casos; Mas é sobretudo a possibilidade de ter tido presente um técnico do IEFP, em cada uma das sessões que é enaltecida e muito bem avaliada.

Tal como foi referido, não é inovador este tipo de abordagem temática neste Protocolo, o que é sobretudo inovador é a conjugação de dois fatores importantes no trabalho da EAPN Portugal: a temática da empregabilidade dos públicos mais desfavorecidos perente o mercado de trabalho e a articulação com os Conselhos Consultivos Locais de pessoas em situação de pobreza, como forma dinamizadora de consulta e reflexão, sobrte as políticas sociais ativas, neste caso, as de emprego, mas sobretudo e de uma forma não menos desprezível, as questões mais gferais da cidadania e da participação direta. De facto, estes foram os verdadeiros " polos dinamizadores" destas iniciativas e motivo para nós de grande atenção. Esta é, e será uma aposta para o futuro.

Consideramos que este trabalho, ainda se encontra a " meio-termo" , no sentido em que ainda teremos de realizar, segundo o nosso próprio Plano de ação para 2011, o mesmo número de workshops no segundo semestre deste ano. Sabemos de antemão, que este relatório será enriquecido e complementado com as reflexões de um número significativo de pessoas nos distritos que ainda não abrangemos. Sabemos também, que a evolução das próprias políticas sociais ativas, nos próximos meses, nos podem condicionar essas mesmas reflexões. Temos a noção de que esta tarefa, não ficará totalmente concluída. Para nós não nos basta escutar e produzir relatórios. Faremos todo o esforço para chegar mais longe, dinamizaremos outros meios e sobretudo, tentaremos através deste trabalho colher informações úteis para todas as partes envolvidas.

Para finalizar, não poderíamos deixar de deixar algumas notas de agradecimentos, a todos aqueles que nos possibilitaram a realização desta tarefa: em primeiro lugar ao IEFP, através das suas várias estruturas: serviços centrais, regionais e aos diversos CTE' s que connosco colaboraram, pela sua disponibilidade e rapidez nas respostas solicitadas, e neste particular capítulo, aos seus técnicos que representaram a instituição nas diversas sessões, pela sua simpatia, profissionalismo e compreensão. Uma palavra de agradecimentos a btodas as instituições que directa ou indiretamente colaboraram na organização destes eventos, pela sua disponibilização de instalações para a realização das sessões, mas também para o fornecimento de refeições e disponibilização de diversos materiais, assim como dos seus técnicos e restantes funcionários. Às instituições associadas da EAPN Portugal e às que não sendo associadas, colaboraram na seleção e sensibilização de públicos, porque ajudaram na tarefa da divulgação e na mobilização de pessoas interessadas. E finalmente, a todos os participantes nos workshops, que se disponibilizaram, para este trabalho, sem eles estas sessões não teriam sido possíveis. A estes últimos agradecemos a disponibilidade, a capacidade de reflexão e a grande vontade de discussão destas temáticas.

A realização deste trabalho proporcionou sobretudo o contacto com uma realidade que de certa forma não nos era desconhecida, mas que de algum modo, não contactamos com ela quotidianamente no nosso trabalho. Embora já tivéssemos realizado eventos, onde a abordagem direta a estes públicos nos tivesse permitido antever algumas das conclusões que

este relatório nos fornece, nenhum outro anteriormente realizado, nos permitiu uma abordagem tão profunda, do ponto de vista da análise e do contacto com as populações vulneráveis face ao mercado laboral.

Sem pretender ser um " estudo científico" , porque nos faltaram instrumentos complementartes de análise e uma sistematização de dados mais coerente, este trabalho proporcionou um conhecimento das populações nos seus contextos locais, com as suas dificuldades e características próprias, os seus problemas e as suas ansiedades. Tivemos igualmente a oportunidade de, num ano particularmente difícil constatar a realidade do efeito do aumento da taxa de desemprego, e da precarização de muitas das situações, que já de si próprias eram vulneráveis face ao mercado de trabalho.

Porto, Dezembro de 2011

ANEXO IV

Tomada de posição da EAPN Portugal face ao plano Nacional de Reformas 2011 – Grupo de Trabalho Europeu

EAPN Review of Full National Reform Programmes (NRP) 2011
Background Document and Questionnaire

Introduction

EAPN working groups have agreed to monitor together the first year results from the new Europe 2020 strategy, by monitoring together the National Reform Programmes (NRPs) in each country. To do this, we are asking members to **complete a short questionnaire** and **mark a scoreboard** on key issues. This paper provides a background to this activity.

We ask members to complete and return by the 31st of May.

Background

In 2010, the new **Europe 2020 strategy** was launched to replace the Lisbon Strategy, aiming to promote smart, sustainable and inclusive growth. For the first time, the social dimension is explicitly included with:

- **An explicit target to reduce poverty and social exclusion** by at least 20 million by 2020 (calculated by 3 indicators – at risk of poverty, severe material deprivation and jobless households).
- **Target for 75% employment rate** (but quality jobs not specified**) and 10% reduction in early school leavers.**
- **A European Flagship Platform against Poverty and Social Exclusion**
- **A European Flagship Initiative on New Skills and Jobs**
- **Guideline 10** – devoted to combating poverty and social exclusion, as part of the 10 Integrated Guidelines (6 macroeconomic and 4 employment, including No 10 on poverty and social exclusion).

A key new element in Europe 2020 is the introduction of the **European Semester,** which aligns the EU **monitoring** processes on **Stability and Growth (S+G) with Europe 2020** in a new economic governance mechanism. The European Semester was launched in January with the **Annual Growth Survey** (including the draft Joint Employment Report and Annual Progress Report, reviewing the draft National Reform Programmes) and followed up by Council agreements on economic governance and competitiveness in March. In reality, this means that the main drivers of Europe 2020 are demands to reduce deficits fast below 3% of GDP to stabilize the Euro (mainly through austerity measures) and to increase growth and competitiveness (mainly through wage cuts and pension reform). All these measures are likely **to impact negatively on, poverty**, **social exclusion and inequality.**

The Europe 2020 steps and timeline

Mid November 2010 – Member States presented their draft NRPs, with national targets, and proposals to meet the Guidelines. Most MS presented partial reports, some without targets.
January 2011 – The Commission launches the Annual Growth Survey, to start the European Semester (this includes the draft Joint Employment Report and the Annual Progress Report)
March 2011 – The Spring Council gives key macro-economic messages and establishes new economic governance package.
Mid April – Member States present their final NRPs, based on the messages and guidance from the Commission. Also present their Stability and Convergence Programmes (SCP)
June – Commission reviews NRPs and makes country- specific recommendations
European Council – endorses the recommendations
Autumn – Member States adapt their budgets and policies and carry out thematic review/exchange at EU level.

National Reform Programme: Key Elements

The NRP consists of 4 main elements:

1) Macro-economic surveillance
2) Macro-economic situation and context
3) Thematic Coordination – i.e., review of progress on the Guidelines, and delivering on the targets, highlighting the use of Flagship Platform initiatives and other policy measures and the budgets allocated, including use of Structural Funds. Bottlenecks, or obstacles towards achieving targets, will also be identified.
4) Participation, Communication and Good Practice – showing how they' ve involved stakeholders, their communication plan, and highlighting good practices.

EAPN monitoring of NRPs

It is crucial for EAPN to monitor how the new Europe 2020 strategy is working. But this means not just looking at the data – ie how far countries have been successful in reducing poverty and social exclusion, but assessing how far the social inclusion objectives have been mainstreamed into the employment and economic policies and *the totality of economic, employment and social policies* contribute to reducing or increasing poverty, social exclusion and inequality.

The main objectives of the questionnaire are to:

1) Assess how far the targets and policy measures proposed contribute to reducing poverty and exclusion, and to highlight positive examples, as well as what' s missing.
2) Assess how far Structural Funds are being used to support social inclusion and highlight positive examples/gaps.
3) Assess how the participation of stakeholders have been promoted in the governance of the NRPs, the degree of engagement of EAPN networks, and to asses the impact.

Process for responding to the Questionnaire

The EXCO will take overall responsibility for coordinating the response and sending it back to the secretariat**. Each Working Group** is responsible for a specific area (see below)

Questionnaire Q' s	Responsible Group	Policy Officer
1. Macroeconomic 5. Gender/Discrimination	EXC0	SJ VC and AF
4. Poverty/Exclusion and 7. Participation	SIWG	SJ
2. Employment 3. Education/Training	EWG	AF
6. Structural Funds	SFWG	VC

The process will involve each network:

1) Completing the **simple template** questionnaire – with **open questions** to allow you to develop a paragraph on your concerns, with examples if possible.
2) Filling in the **simple checklist/scoreboard** – with scores from 1 to 10 for each area, **within the section** on the questionnaire. (See full checklist/scoreboard at end).

Timeline

The deadline for responding is the **31st of May**. EAPN will aim to circulate a draft by **the end of June and finalize the report in July. Responses should be sent to Sian Jones at sian.jones@eapn.eu and copied to amana.ferro@eapn.eu and Vincent.caron@eapn.eu**

EAPN Questionnaire

2011 National Reform Programmes

*Name of EAPN National Network**: EAPN Portugal***

Name of coordinator of response and contact details: Júlio Paiva (julio.paiva@eapn.pt)

Other participants: please specify names and membership of EAPN Working Group:

SIWG – Sérgio Aires (sergio.aires@eapn.pt) and Paula Cruz (paula.cruz@eapn.pt)

EWG – Elizabeth Santos (elizabeth.santos@eapn.pt) and Hélder Ferreira (helder.ferreira@ams.pt)

SFWG – Fátima Veiga (Fátima.veiga@eapn.pt) and Sandra Araújo (sandra.araujo@eapn.pt)

Date completed:

Please look at the relevant section in the NRP and answer the questions as fully as you can. The questions are open – to allow you to develop the answer in a block of text, quoting elements from the NRP and highlighting any gaps / what' s missing and also good examples. Give us your opinion too, or quotes from people experiencing poverty on the issues!
Then give a score in the scoreboard below: 1-10 (1 is low/bad, 10 is high/good)

1. Macro-economic surveillance and scenario

See Macro-economic Guidelines 1-3, and checklist/scoreboard below

1.1 In your view, are the Macro-economic policies proposed likely to contribute to **reducing or increasing Poverty, Social Inclusion and Inequality**, and why? (*Do the proposals promote a more integrated social, economic and employment approach which promotes fairer distribution and re-distribution?)*

The word poverty does not show up, with exception of a small table at the beginning, enumerating the 5 targets and proposing 2-3 actions for each. In the macro-economic scenario in the Portuguese NRP, no social aspect is mentioned at least once.

However:

In the section **Poverty Reduction Target (p.60),** the three main objectives are:

i) **Fighting inequalities and furthering social justice,**

ii) **Promoting a new intergenerational contract,**

iii) **Guaranteeing a coherent network of social minimums, fostering social inclusion**.

The documents makes reference to the reduction of inequalities, mainly related to the working poor, child poverty, the elderly, single parents and disabled. It also refers to territorial inequalities, and relates them to the disabled and children and youth.

The proposed set of measures are not explained or quantified for the specific groups (the document just quantifies the number of families, related to the reduction of poverty levels of workers and child poverty and the reduction of poverty of particularly vulnerable groups, notably the disabled).

In our view, the document is far to propose a more integrated social, economic and employment approach which promotes fairer distribution and re-distribution – it seems to lack integration of all the dimensions, it' s incipient about fairer distribution of income and re-distribution is hardly visible.

About greater equality and fairer distribution, the Portuguese NRP speaks about reducing " earnings inequalities", as one of the tree main lines identified to reduce poverty. In general in all document, poverty is not mentioned (except in the point: 6 – Inclusive growth, especially in the point 6.2). It' s a very economics document: increasing export and reducing imports. Also, about the job creation or quality work, there are only mentions about low-income families, and " taking steps towards equal pay" and " reducing worker poverty", but no mention of how to do this aims. And no PEP evolved, and also lower level of participation and consultation for the daft, but the NRP said that that the draft will be used as basis for wider consultation, including the regions and civil society.

1.2 Are there any **good practices proposed** you' d like to quote?

Some of them, not good practices, but some measures proposed:

Promoting inclusion and the reduction of poverty and social inequalities through qualification process and the furthering of employability:

- " *Promoting an incomes policy that contributes to the reduction of inequalities thought collective bargaining*" – Note: **Budget impact (n.a.) and not timeline and execution indicators.**
- *Promoting measures that have an impact on reducing the poverty levels of workers and child poverty"* – **2013 cover roughly 34600 families with a budget € 66,6 m.**

Raising the single parent family allowance, concentrating recourses in the segments where there is a grater risk of child poverty:

- " *Maintaining higher family allowances and pre-natal support*"
- " Pursuing measures targeting the fight against early school leaving and underachievement at school"
- " *National Network of Integrated Continued Care*" – Investment of roughly 860 m €
- *" Extension of crèche network and raising awareness of Social Partners and Companies to the need to adopt measures for the flexibilisation of working hours" .*

Conciliating work, family and private lives.

- *" Life long learning measures … Prolonging professional lives through incentives for the employment of older people"* - **No budget, no timeline**.

Integrating Immigrants:

- " *Continued implementation of the Immigrant Integration Plan 2010-2013"*

1.3 Are there other **macro-economic policies** you would like to see put into place?

- Supported Social Economy and social innovation open to NGO' s. Alternative and support to increase the employment among the PEP.
- Promoting Active Inclusion in an integrated form.
- Investment in adequate minimum income and social protection (elderly people, working poor, etc,)
- Affordable services (housing, childcare, education and training)
- Protection for migrants and Roma.

Scoreboard: Please give your evaluation score 1-10

MACROECONOMIC	Score 1-10
1. How far do the Macro-economic policies support **social inclusion?** i.e. *do they increase investment in social protection/services and quality job creation? Do they reject austerity cuts on benefits and services?*	3
2. How far do they promote **greater equality**, fairer distribution and redistribution of income and wealth? *ie do they reduce the gap on income, wages and taxes*?	3
3. How far is there a **strong recognition of the need to deliver social inclusion** beyond employment and including through economic measures?	3

2. EMPLOYMENT POLICIES

See Employment Guidelines. (7-10) and checklist below

2.1 **What target is set for Employment**? Is it ambitious enough? Is it broken down by specific groups – i.e., men and women, age brackets, or other?

FROM NRP:

Employment rate for the age group [(20- 64) = 70.5% in 2010.

Employment rate (20- 64) of **71% in 2014 and 75% in 2020;**

In relation to 2010, this represents the creation of over 276 000 jobs, and also an unemployment rate of about 6% at the end of the decade (with job creation of approx. 0.8 a year from 2014).

COMMENT:

The objective for the employment rate is not broken down

The objective for the Employment rate (20- 64) of **71% in 2014** is not ambitious, probably due to the fact that we are already in a technical recession (1st quarter 2011) and the macroeconomic preview for the following years is bad - according to the more favourable previews form the IMF, Portugal' s GDP will decline -1,5% in 2011 and – 0,5% in 2012. The impact of the measures agreed with the EC/ECB/IMF agreement will be felt later on 2011 and in 2012.

2.2 **Do the employment policies proposed support an inclusive labour market,** helping excluded people access quality jobs? (i.e. *do they take into account elements such as personalised support towards employment, job creation, increasing job quality, tackling in-work poverty, promoting active inclusion, fighting discrimination, supporting social economy and social enterprises, improving skills and life-long learning for the excluded?)*

FROM NRP:

In order to achieve the target of raising the employment rate for people aged 20 to 64 years to 75% in 2020, the Portuguese government is investing in two major strategic fields: **improving competitiveness and social cohesion and assuring more sustainable and better jobs**.

In order to *improve skills and life-long learning for the excluded,* the leading role in the rehabilitation of certified qualifications of Portuguese adults (who dropped out or interrupted their school path) *is committed to* The New Opportunities Initiative.

The **main targets guiding** the adult axis of the Initiative are:

1. Certify 760 000 Portuguese, with the following distribution (outcome indicator):

- 280 000 with basic school certification;
- 200 000 with secondary school certification;
- 280 000 with dual certification courses;

2. Achieve an average 175 certified training hours per trainee or more (effort indicator);

3. Raise the participation rate in life- long learning activities in order to reach the European average in

2015 (outcome indicator);

4. Reduce the respondents in level 1 in the PIAAC scale from 50% to 25% and increase those in level 5 to 15% (impact indicator).

Youth - intervention focused in **Professional Placements** and **INOV Placements (internships)** - targeting 50.000 in 2011, of which 40.000 are from higher education.

Also, **social protection for interns** is increased (?), to assure them the same social security coverage as employed workers.

Adults - intervention focused in **retraining the unemployed for strategic jobs**, supported by the alignment of the vocational training system with the requalification and retraining needs of the unemployed.

The NRP talks about investment in **qualifying the unemployed with low and very low skills** in the New Opportunities Initiative training modality - including 10.000 **Social Insertion income (SII)** beneficiaries, in specific programmes to develop basic skills.

For the integration of the groups most removed from the labour market, the NRP talks about the **social employment market, with plans to** increase the involvement of unemployment **(target of 50.000 CIS in 2011)** or **SII** beneficiaries **(target of 12.000 CIS+ in 2011)** in socially necessary labour.

The Support measures for hiring and job creation are related to micro credit mechanisms or through credit lines that support business creation and employment.

NRP also talks about the promotion of **green jobs** and work in sectors that are typically labour intensive (**proximity services**) and specifies that the **reintegration processes into the labour market** will be made more effective and demanding, which means specifically:

- Limits to the situations in which unemployment benefit can be claimed and job offers rejected;
- More flexibility of the system for accumulating salary with unemployment benefits.

The NRP refers measures that create conditions to accompany the unemployed people in job interviews and about promoting sector agreements between PES and business associations to recruit unemployed. The rationalisation of the training centres' network will also be strengthened.

Although all of this measures are referred in a sector entitled " **More Sustainable and Better Jobs,** the quality of jobs and decent work is only referred related to labour inspection activities, regarding the combat of undeclared work and the fight to stop illegal work contracts.

Also, a mechanism will also be created to monitor the evolution of precarious employment as well as the prohibition of unpaid work placements.

COMMENT:

NRP proposes measures that are clearly insufficient to promote an inclusive labour market and quality jobs. Although the document contains the expressions " active inclusion", " better jobs" and " quality of work", it is focused mainly in involving beneficiaries in the proposed measures, which can't be considered active inclusion. Also, we consider that internships, CIS's and others are not really a good example of jobs, and surely are not " better jobs". They can't be considered initial steps towards integration in the labour market but they are very far from the ultimate goal.

Also, there is reference on long-life guidance, for youth and adults, which will be undertaken by The New Opportunities Initiative but it is not clearly established how. Nothing about personalised support towards employment (al least, explicitly).

In the section **Poverty Reduction Target (p.60-63),** the document makes reference to the reduction of inequalities, relating it to in-work poverty. No explanation how it will be done.

2.3 **Are there any proposed good practices you'd like to quote?**

- Social protection for interns…;
- Professional retraining of 20 000 unemployed, oriented to 100 strategic professions included in the National Qualifications Catalogue;
- Signing of protocols with employer associations and trade unions where there is the greatest mis- match between job supply and demand, in order to foster the recruitment of unemployed people;
- Qualify unemployed with low and very low qualifications in the Basic Skills Programme;
- More flexible system for accumulating salary with unemployment benefits.

Nevertheless, we are strongly doubtful about this " good practices" – how it's going to be done and the capacity for doing it.

2.4 **What is missing? What employment policies would you like to see?**

- A clear and operational definition of quality job and/or decent work and measures oriented to its effective promotion;
- More detailed measures – although some of the measures seem appropriate, there is a high percentage of doubt about its successful implementation;
- More combat to inequality and in-work poverty;
- Stronger emphasis on activities of personalised support towards employment, which is crucial to engage the more disadvantaged in training programs and/or employment;
- More integration between training and job placement at the territorial level, also taking into account with the time perspective and the on-going development processes.

Scoreboard: Please give your evaluation score 1-10

EMPLOYMENT	Score 1-10
4. How much priority is given to **creating quality jobs,** which excluded groups could access? ie *investment in job creation, particularly green/social jobs? Are they quality?*	1
5. How far are strategies proposed to **increase job quality** and tackle **in-work poverty?** *ie raising wages, improving access to quality jobs, job security, employment rights and conditions, reducing precariousness,*	1
6. Are **social economy and social innovation promoted, including through appropriate legislation, tools, as well as funding** and can NGO' s easily access this funding?	1
7. How far is **access to work** for excluded groups prioritised through **personalized pathways**? ie *individualised support to access work, without hardening sanctions and increasing conditionality?*	1

3. EDUCATION AND TRAINING

3.1 What target has been set on **early school leaving**? Is it ambitious enough?

FROM NRP:

Target on reduction of drop out rate from the Educational and Vocational Training System:

2020 Target: 10% drop out rate from the educational and vocational training systems

2014 Target: 15% (mid- term evaluation)

Target scheduling until 2014: 2011 – 27%; 2012 – 23%; 2013 – 19%

The drop out rate in the educational and vocational training systems, in Portugal, is 31.2% (14.4% for EU27).

COMMENT:

The target set for 2014 is very ambitious. It is previewed a decrease of 4 p.p. per year of drop out rate. On the other side, the target set for 2020 takes into account a decrease of 5 p.p. from 2014 to 2020 (less than 1p.p. per year). The effort in the reduction of drop out rate will be made mainly during in the first years (will be probably focus on the QREN support).

3.2 Are the **policies proposed positive** for tackling early school leaving? (see below)

FROM NRP:

- **Education Programme 2015** - Aimed at improving 3 basic indicators of educational quality: **the results in the Portuguese and Mathematics national exams** (to increase positive classifications in the Portuguese and Mathematics national exams by 4 percentage points, in comparison with the results in the 2009/2010 school year); **the repetition rate** (to reduce repetition rates to 2% in the 1st cycle, to 5% in the 2nd cycle; to 10 % in the 3rd cycle and to 10% in the secondary, in 2015); **and the drop out rate** (To reduce drop out rates at the age of 14 to < 1%; at the age of 15 to < 2% and at the age of 16 to < 4%, in 2015);
- **Extend compulsory education up to the age of 18 -** This measure aims to establish **secondary education as the minimum level of qualification** for the Portuguese

population. Pupils enrolled in the 7th grade this school year are required to remain at school up to the age of 18. **The pupils from low income families can have access to grants**. It is expected that in the 2013/2014 school year, the completion rate of secondary education will be 87.5%, which means we will be able to meet the 2020 target;

- **The New Opportunities Initiative -** This initiative has **diversified the educational supply** for youths, especially in secondary education, through strengthening not only **vocational training** but also the **education and vocational training supply** in Basic Education. Within this initiative, the **reorganisation of the educational and training guidance services** is underway. The proposal for its reorganisation will be presented in 2011 and it is expected that the new services will be implemented in the 2011/2012 school year. We intend to improve the quality of the educational and training guidance by integrating approaches and resources and doing away with current weaknesses. This reorganisation aims to reach all the population involved in the New Opportunities Initiative, and is therefore a **lifelong guidance service**;
- **The reorganisation and rationalisation of the school network.** It is structured in two axes: the closing of small schools and the creation of new management units by aggregating the existing ones. These measures foster educational achievement and greater efficiency in the allocation of resources, at the administrative and logistic level and also in human resources.

COMMENT:

The Education Programme 2015 establishes quantified objectives but it is not clear how this aims will be pursued. The measures refer mainly to a process of involvement and participation of educational communities in defining national and schools targets and in its accomplishment. There are no references to concrete measures to promote the reduction of early school leaving. This vagueness together with the absence of a budged impact points out to the risk of these

objectives being accomplished more through a process of decreasing the educational quality standards (i.e. making more difficult for the teachers to hold back pupils that didn' t achieved the pedagogical objectives), than by supportive measures to tackle early school leaving (i.e. personalized support, wrap-around support for families, recuperation mechanisms …)

Apart from Education Programme 2015, the effort on reducing early school leaving is focus in consolidating and extending the supply and demand for vocational paths for youths.

Also, *informal or non-formal training through community approaches,* which can be a good strategy to work with the more excluded people, is not referred at all. Considering the specific paths and characteristics of the more excluded people, we believe that a direct approach by the formal training system can limit the real capacity of the measures to attain its goals. If a compulsory approach is pursued, it may result in high drop-out rates form professional training or inadequate development of the training action.

3.3 Do the policies proposed ensure **access for excluded people to life-long learning**? (see below)

The policies proposed to promote life-long learning are integrated in the action line " **Improving competitiveness and social cohesion"** (Employment Target). The measures to promote life-long learning were identified in the answer to the Question 2.2.

These measures are oriented to unemployed people (Retraining of unemployed for strategic professions), Social Insertion Income beneficiaries (Basic Skills Programme for SII beneficiaries) and people with low education levels in general (New Opportunities Initiatives), as well as professionals (managers and workers).

3.4 Are there any **good practices** you' d like to quote?

- Existence of participation mechanisms in the Education Programme 2015 (educational communities), as well as evaluation and monitoring mechanisms in the Education Programme 2015 and New Opportunities Initiative;
- Planning of the network, with the formation of local networks for qualification and the creation of Reference Promoters for specific training areas;
- Creation of a single lifelong guidance system, capable of ensuring support for the transition between school and the labour market.

Scoreboard: Please give your evaluation score 1-10

EDUCATION AND TRAINING/LIFE LONG LEARNING	Score 1-10
8. How far are comprehensive supportive measures proposed to tackle **early school leaving**? *ie personalized support, wrap-around support for families, comprehensive approach dealing with complex difficulties, recuperation mechanisms, 2nd chance, informal or non-formal training through community approaches?*	3
9. How far is **effective life-long learning backed**, with support to informal/non-formal methods? ie *support for education/training throughout the life cycle, supporting professional, personal and community development e ensuring access to education to excluded groups*.	5

4. POVERTY AND SOCIAL EXCLUSION

See Guideline 10

4.1 **What target has been set? Are you satisfied** with the target set? **Is it ambitious** enough in your view? (*How does it compare with the current rates in your country? Does it use all three indicators or only one? - at risk of poverty, material deprivation, and jobless household*?).

The target set was: *A decrease of at least 200 000 people in poverty in 2020 (50 000 fewer than in 2014)*

- In the introduction of the document the reduction of the number of poor people until 2020 is defined (200.000) but it is also mentioned that this is a target that could have intermediary (periodic) assessments. At this point there is a difficulty to assume a real commitment with this target.

- The target set to reduce poverty is not sufficient. It would be important to define some specific targets to some of the groups living in poverty and social exclusion, like children and elderly.
- It would be important to take in consideration other indicators – qualitative indicators – to monitor poverty. To define this target, Portugal used the 3 indicators mentioned above, however there are others, like inequality, that show the face of poverty in Portugal and that should be important to take in consideration.
- The indicator *Material deprivation* does not show the real situation of this problem in Portugal because it' s a European indicator and considers specific elements that are not central in our country.

4.2 **How far are the policies proposed likely to reduce poverty** and social exclusion? (ie *are they rights' based, do they support an integrated active inclusion approach? (ensuring adequate minimum income and social protection systems, adequate pensions, tackle problems over access to key services – eg housing, social services, care, health and jobs, as well as support into decent work, fighting discrimination and promoting equality).*

- *" To fulfill this Target the objective is act in the qualification processes and boost employability."* This main challenge is funded in the idea that only employment solves poverty issue and this is not the case.
- It was defined 3 main objectives:

  Fighting inequalities and furthering social justice:

  - Fighting inequalities and furthering social justice: there are some measures without time line execution and Budget impact
  - The *measure Promoting measures that have an impact on reducing the poverty levels of workers and child poverty* its important in order to deal/break with the cycle of poverty however there is no specific measures or even a target about the impact in child poverty reduction.
  - The 3rd measure doesn' t take in consideration some vulnerable groups that need to be monitored and target, like Roma people, homeless, immigrants...
  - The *Comfortable Housing for the Elderly Programme (PCHI)* considered in the 4th measure needs to be rewrite. This programme is important to help elderly access to decent housing however the programme needs to be extended to different situations, especially to the cases of elderly renting houses. In the same way this programme needs to include the notion of assisted living facilities in order to ensure a decent life.
  - Fighting inequalities is a widely concept and this is not take in consideration in this 1st measure. Its missing guidelines and measures to enhance the access of different vulnerable groups to health, social services, labour market and so on.

Promoting a new intergenerational contract:

- Once more there is no information about the time line and budget execution of some of the measures considered in this specific objective.
- The promotion of an intergenerational contract demands an integrative action in different areas: family, housing, health and care, education, labour market, social protection. What we see in the main measures defined in this objective is less of what is needed to promote an intergenerational society.
- In the specific case of elderly, their vulnerability is not only associated to monetary problems. Once more it' s enhance the importance of the Solidarity Complement for the Elderly but taking in consideration the moment of crises and the recognition that the social pensions of this group will not be adjusted, it would be important to make sure that this complement is adequate to attenuate poverty.
- There are any measures to promote Intergenerational Solidarity.

Guaranteeing a coherent network of social minimums, fostering social inclusion:

- It' s important to understand and make clear if this specific measure is to support an active inclusion approach. In the Portuguese version of the PNR the notion of active inclusion is clear but in the English version of the PNR this notion is translated to social inclusion.
  A part of this, the measures described in this objective needed to be framed in a national strategy for active inclusion with clear measures, targets, monitoring actions and oriented to different vulnerable groups.
- It' s important to clarify the notion of *socially necessary work* and following the notion of active inclusion it would be better to talk about decent work.
- There is no reference about the National Strategy for Homeless Inclusion. The current strategy has a plan until 2015, but it would be important to integrate this strategy in the PNR and define other targets.

- Transversal contributions to employment and fighting poverty: in this case it' s important to highlight the practices in relation to active ageing, however it would be important to clarify what is understood as active ageing because one of the measures defined is *fostering of gradual transfer to inactivity*. The notion of *inactivity* is adverse to active ageing because it transmits an idea of uselessness of ageing people that is not correct.
  Once more in this transversal target there is no indication of time lines and budget execution for the most of the measures indicated.

4.3 Do you want to **highlight any of the best practices** proposed? Are there others?

- They speak about increased protection for old age, invalidity, illness or unemployment, children (child poverty). Also, increased allowances for single parent' s families and protection for the aged (including home care services).
- *Comfortable Housing for the Elderly Programme (PCHI)* is a best practice, however it' s important to make reformulation of the programme and the rules to access it.
- It is said that there will be an investment in public services, mostly to reduce inequality and poverty (especially amongst the elderly), to support families and to encourage birth rates.
- Its important the reference to the notion of *active ageing* however in this case it would be important to have a clear ageing politic at national level
- Continued implementation of the Immigrant Integration Plan 2010- 2013.

4.4 **What is missing**? What polices/measures would you like to see implemented?

- There is no reference about the national platform to fight poverty and social exclusion
- An ageing policy
- To have clear indicators for monitoring the promotion of active ageing in the different measures defined
- Clear targets to reduce poverty of different vulnerable groups
- Quantitative and qualitative indicators to monitor all the measures defined
- Definition of specific programmes/plans/strategies of key areas to fight poverty and social exclusion, like: a national programme to fight poverty; a national plan for family; a national strategy for active inclusion...

4.5 **Are particular groups given priority? Are they the right ones**? (*children, older people, youth, single parents, migrants – including ethnic minorities including Roma, homeless, families, people with disabilities, other?*) **What policies/measures** are proposed? Are the policies proposed the right ones, in your view? What' s missing? (see below)

- It' s missing some groups such: Roma population
- Even in the other cases, such homeless, there is no measures to reduce poverty in this specific cases

Scoreboard: Please give your evaluation score 1-10

POVERTY AND SOCIAL EXCLUSION	Score 1-10
10. How far are measures taken to ensure an **adequate minimum income and social protection?** ie *are minimum income/benefits increased/improving take up and coverage/reducing conditionality*?	3
11. How far is **access to affordable, quality services prioritised**? ie *is focus given to ensuring affordable access to housing, child and other care services,*	.2

health, education and training, counselling, as well as tackling energy poverty?	
12. How far are **integrated active inclusion approaches** promoted? ie *integrated strategies to ensure adequate minimum income, access to quality jobs and services.*	1
13. How far are effective policies put in place to tackle **child poverty?** ie *ensuring adequate family income, supporting parents into quality jobs, and access to affordable quality care services, defending children' s rights.*	3
14. How far are policies promoted to tackle **homelessness and housing exclusion**? ie *access to appropriate housing and support services, ensuring adequate income?*	3
15. How far are policies promoted to fight **discrimination, particularly against migrants (including undocumented and ethnic minorities - Roma**)? *ie actions taken to ensure equal access to rights, resources and services.*	1

5. GENDER, DISCRIMINATION AND EQUALITY

5.1 **Is the issue of discrimination raised**? With which groups? What policies are proposed – in relation to ensuring access to jobs, training, services, benefits? Are the measures proposed appropriate and effective? What' s missing?

In this point, there are no mentions to Roma people (not even as part of the vulnerable group).

In the Guideline: " Fostering Equal Opportunities and Fighting Discrimination" .

4 objectives:

- Conciliating work, family and private lives the document propose:
  " *Adoption of measures promoting a more balanced distribution in the organizations of work hours*. Foster the use of parent' s rights (maternity and paternity) thought the provision of more information.
  Increase of social support for single parents

- Active ageing and inter- generational solidarity:

" *Life long learning measures, notably those included in the New Opportunities Initiative*.

- The Disable and Impaired – Implementing the ENDEF – National Strategy for the Disabled (2011 – 2013)

- Integrating Immigrants – Continued implementation of Immigrant Integration Plan (2010-2013)

5.2 **Are any measures taken to promote gender equality** – particularly to challenge the gender pay gap? What is the approach to demographic change? Is active ageing understood as more than just prolonging working lives and raising retirement age?

In page 64 (6.3 – Transversal contributions to employment and fighting poverty)

" *Women are a very specific public due to unequal conditions they experience, notably in terms of their insertion in the labour market, working conditions, remuneration, representing in decision making, among others"*

About the demographic change, in the same page*:*

" *Social support families for the family and birth are powerful factor for cohesion, equal opportunities and economic and social development"*

And a very short reference to: " *Portugal has met and exceeded the European target for the network of social services and facilities aimed at the early infancy."*

About the active ageing understood as more than just prolonging lives and raising retirement age, the document refereed: *" in the prolonging activity thought incentives for hiring older people, and discourage early retirement from the labour market, fostering the gradual transfer to inactivity (e.g. the recent reform aimed at the sustainability of the social security system*)"

5.3. **Are there any positive examples/practices**? What are the gaps?

The gaps:

- A real policy to incentive natality and to keep the population in the interior regions of the country.

- Clear policies to encourage gender equality and equal treatment in workplaces.

- In the case of active ageing the document (NRP) limits itself to encouraging the prolonging the working time and postpone the retirement.

Scoreboard: Please give your evaluation score 1-10

GENDER, DISCRIMINATION AND EQUALITY	Score 1-10
16. How far are policies proposed to **tackle discrimination** and inequalities in access to jobs, training, services and benefits and to promote greater equality? *Is discrimination against key groups recognized and mainstreamed to guarantee access to rights?*	3
17. How far is **gender equality** promoted? ie *policies to ensure women have equal access to rights, resources and services*.	3
18. To what extent are approaches to **demographic change and active ageing**, as well as solidarity between generations, respectful of human dignity, instead of viewed strictly from the economic competitiveness perspective?	2

6 STRUCTURAL FUNDS

6. Structural funds

6.1 – How far are structural funds going to be used to deliver on the social targets (poverty reduction, employment and education). Are the funds equally distributed between all targets? (social and non-social, and within the social targets? Is the funding mainly focused on employment?

The Portuguese national reform programme is closely articulated with the allocation of the **National Strategic Reference Framework (NSRF).** The verification of costs based on expense categories relevant to earmarking reveals the NSRF' s close alignment with the PNR guidelines. 85% of community funds (ERDF, Cohesions Fund and European Social Fund) that were foreseen and 89% of those effectively approved by 31 December 2010 are encompassed in expense categories that contribute to the PNR guidelines, reaching a forecast of around 18.3

thousand million euros by 2013 and, more than 12.4 thousand million for approvals, with approximately 14 thousand million euros of foreseen amounts still available (see graph).
For the analyses of the National Reform Programme 2020 we don´t see an equal distribution of budget between poverty, employment and education. We see in a graphic on page 69 called " NSRF contribution 2013" that the investment /allocation of money is on Innovation, More and Better Educations and Climate and Energy. The other two axes " increasing employment" and " fighting poverty and social inequalities" have a small allocation of money. There is a clear investment in education and training and in measures that could increase the employment. One more time and having in mind the Lisbon strategy the employment and growth seems to be the solution for the problems of poverty and social exclusion. But at this moment Portugal and some other member states are in a deep crises and it is not clear that in a near future the employment rate will decrease. In January 2011 the unemployment rate was 11% whit near 600 thousand unemployed people. With this scenario it is not possible to defend a strategy that is based on the economic growth and on employment.

6.2 – Are structural funds to be used to support integrated approaches to poverty and social exclusion policies and in what way? Ie are they to be used to support to active inclusion? (ensuring access to adequate minimum income, quality services and personalized support into quality jobs).

Are they used beyond employment policies ie developing quality services, particularly social services including housing, and ensuring affordable access for excluded groups? In what way?
For the reading of the national reform programme 2020 we see some measures like: Preventing and reducing the poverty of particularly vulnerable groups, notably the disabled, Local Social Development Contracts (CLDS), Agreements for Beneficiaries of the Social Insertion Income, Comfortable Housing for the Elderly Programme (PCHI), Expansion of Child and Youth Protection Committee throughout Portugal.
Considering the active inclusion the word is used in the document one time in a table with action lines to fulfill the objective of fighting poverty and social inequalities. The action line is to Guaranteeing a coherent network of social minimums, fostering active inclusion, but the measures presented are intended to: disabled people; unsubsidized unemployment, beneficiaries of the social insertion income, homeless. We don' t see any measures related to quality of work, quality services and in this context of economic crisis it´s is easy to have excuses to promote the active inclusion. It is not a priority.

6.3 – Are inclusive labour market policies to be supported (ie, gender mainstreaming, promotion of equal opportunities and anti-discrimination initiatives and/or personalized support towards quality jobs, tackling in-work poverty), and in what way?

In the document there is a chapter with some considerations on gender and equal opportunities but with any concrete reference on what specific measures will be taken to attend this goal. For instance it is mentioned in the document the specific situation of women related to vulnerability, but there are no concrete measures.

6.4 – Are life-long learning and supportive training policies be supported and in what way?

In the document it is said that is intended to foster inclusion and reduction of poverty and social inequalities by acting in qualification processes and boosting employment. The National Qualifications System and the New opportunities initiative will continue to exist and intend to support young people and the adult one. **One of the goals established in the document is that in 2015:** Lifelong learning participation rate equal to European average. They intend also to: Prolonging professional lives through incentives for the employment of older people; Discouragement of early retirement from labour market; Fostering of gradual transfer to inactivity.

6.5 – Are there any good practices proposed, or that you know from your experience that you would like to quote?

In the National Reform Programme there is mentioned an area that we consider that could be a good practice that is a national micro credit programme and a credit line for handicraft activities will be set up, and a micro- enterprise network will be formed to support export activities. We don´t know how it will be implemented but it´s an area that in the context of crises could be a good alternative if the beneficiaries have conditions (an initial economic support, counseling, training on this area of business and management, a low interest rates).

The Local Social Development Contracts (CLDS) (they intend to sign 57 new Contracts in 2011) were created trough the portaria number 396/2007 of 2 the april and consist in a model of management that consider the economic support to project that are selected by the government , having in mind deprived territories.

The axes of intervention are the following: employment, training and qualification, familiar and parental intervention, empowerment of communities and institutions, information and accessibilities.

The local social development contracts can be a useful instrument to combat poverty and social exclusion in deprived areas, but we can´t say whit property if the evaluation of the results is positive. They seem to be similar to a local programme to combat poverty and social exclusion and in that way it´s a good principle and could be a good instrument but we don´t have feedback enough to define this instrument as a good practice.

This CLDS is an instrument co-financed by Structural funds.

6.6 – What is missing, what you propose?

In the document they considered the following vulnerable groups: disable people, homeless, beneficiaries of SII (social insertion income) and unsubsidized unemployment. We consider that child poverty should be a priority because in Portugal we have a huge rate of child poverty and in this context of crisis this phenomena could increase and it´s necessary to have measures to protect children from the unemployment of their parents, and from other situations that are related with social and economic crisis (psychological problems of their parents, lack of time to be with the children because some parents have to work in two jobs to pay all the expenses, …). The other group that we consider as vulnerable and it is not mentioned in the document are

the elder people. In Portugal the pensions are very small and a large number of elder people experience poverty.

Scoreboard: Please give your evaluation score 1-10

Structural funds

19. How far are SF used to effectively promote social inclusion (integrated active inclusion approaches, access to quality jobs, education /training and life-long learning, but also access to quality services – including anti-discrimination, gender mainstreaming initiatives **– score (4)**

Scoreboard: Please give your evaluation score 1-10

STRUCTURAL FUNDS	Score 1-10
19.How far are **Structural Funds used to effectively promote social inclusion** (integrated active inclusion approaches, access to quality jobs, education/training and life-long learning, but also access to quality services – , including anti-discrimination, gender mainstreaming initiatives.	4

7. GOVERNANCE, PARTICIPATION AND COMMUNICATION

7.1 Does the NRP detail a good governance and participation process involving stakeholders, including NGOs? If so, can you give us details and on how well it worked?

It is consider in the document that it will be made an update version of the PNR every year. To evaluate and monitor the work done it will be developed consultations with institutions and civil society. However it' s not very clear how this will be done; time line, resources, etc

7.2 Were anti poverty NGOs and particularly EAPN involved in the preparation of the NRP? If so, can you describe the process? (*ie were you invited or did you ask to be involved? was it written consultation or did you participate in meeting(s), what follow up will be done? Was any funding provided to support this engagement?*

We can not say there was a participation process. Civil society was not at all involved in the drafting of the NRP. After the 1st version was sent to the EC – and we believe by pressing of the EC - some information meetings took place during the month of February – quite late! - (EAPN Portugal was invited and present) but we cannot consider this even as a consultation process. When we asked which participation process was taking place there was not a clear answer. On the other hand, none of the proposals presented was taken in consideration – meaning there was a clear manipulation of participation (the Government states there was a consultation but there was no space at all for considering our proposals).

7.3 Were people experiencing poverty involved? In what way?

No PEP involved.

7.4 How effective was the process?*(ie were you listened to? Was account taken of your input, is there commitment to follow up? is it part of an on-going structured dialogue, commitment to engagement in implementation and evaluation.?*

There is no information about this.

7.5 How does this governance process compare to the past involvement on the Social OMC (NAPs Inclusion)? Do you feel it' s a step forward or step backward on stakeholder engagement?

In NAP' S inclusion 2003-2005 there was a social inclusion objective related to participation – To mobilise all relevant bodies. This aim was a great step in the mobilisation of the civil society and people experiencing poverty to participate and share responsibilities " for the detection of problems, in proposing increasingly concerted solutions and definitions for effective intervention" . This objective created an opportunity to the appearance of the Non Governmental Forum for Social Inclusion, a platform of Non Governmental Organisations which aim was contribute for the monitoring process of NAP' s. In the NRP we realised that Governance process lost is space because there isn' t a clear definition on how to involve all the stakeholders.

7.6 Did the NRP process get any kind of visibility? In the media, websites, debates in the Parliament?

No.
NRP is connected to Stability and Growth Programme (SGP). Since the national SGP wasn' t approved, the dissemination/public visibility of this programme will be delayed at national level.

Scoreboard: Please give your evaluation score 1-10

PARTICIPATION	Score 1-10
20.How far were anti-poverty **NGOs** engaged in effective **stakeholder dialogue**? ie *were anti poverty NGOs involved, was this effective and did it have an impact*	1

ANNEX: THE 10 EUROPE 2020 GUIDELINES

Broad Economic Guidelines

Guideline 1: Ensuring the quality and the sustainability of public finances

Guideline 2: Addressing macroeconomic imbalances

Guideline 3: Reducing imbalances in the euro area

Guideline 4: Optimising support for R&D and innovation, strengthening the knowledge triangle and unleashing the potential of the digital economy

Guideline 5: Improving resource efficiency and reducing greenhouse gases

Guideline 6: Improving the business and consumer environment and modernizing the industrial base

Source: Council Recommendation (13 July 2010)

Employment Guidelines

Guideline 7: Increasing labour market participation and reducing structural unemployment

Guideline 8: Developing a skilled workforce responding to labour market needs, promoting job quality and lifelong learning

Guideline 9: Improving the performance of education and training systems at all levels and increasing participation in tertiary education

Guideline 10: Promoting social inclusion and combating poverty, *clearly supporting income security for vulnerable groups, social economy, social innovation, gender equality, and refers to the poverty headline target."*

Source: Council decision (21 October 2010)

ANEXO V

Documento da EAPN Portugal sobre a Crise –

CONTRIBUTS FOR THE CONCEPT NOTE

WHAT?

We are preparing the **big EAPN conference on September the 23rd** in Brussels on the economic and social crisis and how national governments and the EU could foster a sustainable recovery for all, within the context of Europe 2020.

From the discussions in EAPN groups, it was agreed that EAPN should move ahead on the topic and develop its own alternative position building on the work already done. As part of the preparation of this conference, we are working on a **key background paper to form the basis of the debate**. It will build on existing EAPN positions and incorporate new perspectives from members and other actors.

WHEN?

We would therefore like you to give us your input/ideas **before we start the draft**, **before Monday the 2nd of May** so that they can be integrated in the work.

HOW?

Give your **personal or network view** (or attach interesting articles, pieces of research…) which you think raise key points in relation to the following issues:

1. Causes of the crisis:

What for you, or your network are the causes of the crisis – in your own country and the EU?

Causas externas:

- O paradigma dominante da ciência económica, faz com que a opinião pública acredite que a economia tem uma lógica própria que só depende da livre atuação das forças dos mercados e que os seus agentes mais poderosos não poderiam ter influenciado o curso dos acontecimentos económicos. A partir dos anos 80 do século XX, assistiu-se à imposição – particularmente através do ensino das ciências económicas, nas universidades – de um paradigma que raramente trata do funcionamento dos mercados no " mundo real" , esse paradigma não distingue entre trabalhadores, consumidores ou corporações, todos são referidos como " atores individuais" .
- Nas últimas décadas – e particularmente a partir do final dos anos 70 e princípios dos anos 80 – a política económica globalizada contribuiu para um sistema gerador de desigualdades profundas, cuja crise acentuou ainda mais; esta desigualdade é cada vez maior quer entre países, quer internamente dentro desses países. Sob este sistema, a

pobreza não é um resultado da escassez ou da falta de recursos humanos e materiais, ela resulta cada vez mais de um processo de " distanciamento" entre recursos humanos e recursos materiais. A estrutura de desigualdade social foi, assim, deliberadamente imposta e generalizada, levando a um processo de empobrecimento gradual de muitas camadas da população, mas não apenas os mais vulneráveis mas também camadas de rendimento médio na escala social.

- A crise atingiu severamente vários setores da economia (imobiliário, serviços, pequeno comércio tradicional, pequenas empresas industriais, etc) sobre os quais a estrutura de emprego se baseava, aumentando consequentemente a taxa de desemprego, que se prevê chegar aos cerca de 13% ainda em 2011. A classe média viu, assim, degradar-se o seu poder de compra, ao mesmo tempo que – por via de um modelo consumista – aumentou a sua dívida nestes últimos anos.

Causas internas:

- Portugal é o 3º país da OCDE, onde a desigualdade social é maior. A parcela auferida pela faixa dos 20% da população com rendimentos mais elevados, é sete vezes superior à auferida pelos 20% da população com os rendimentos mais baixos; quase um milhão de pessoas vive com menos de 10 euros por dia, a taxa de pobreza ronda os 18% e um em cada cinco portugueses é pobre. Esta tendência agravou-se entre os anos 2000 e 2004, segundo o Relatório Sobre a Situação Social na U.E., publicado em 2009; neste relatório a média de pessoas que na U.E. vivem com esses valores situava-se (em 2009) em cerca de 5% na média europeia, média que em Portugal atinge os 9%. Tendo em conta que estes valores são relativos à aplicação dos diversos Planos de Estabilidade e Crescimento que o governo aplicou durante o ano 2010 e ainda antes da intervenção da troika (FMI, U.E., BCE), é natural que estes indicadores se venham a agravar até ao final deste ano.

- Algumas razões internas, contribuíram decisivamente para o agravamento do endividamento do Estado e também das empresas e das famílias: As parcerias público-privadas, sendo que, duma forma geral, estas parcerias apresentam números ruinosos no que respeita à gestão financeira; especulação imobiliária – muito do emprego em Portugal, nos últimos anos baseou-se na construção civil e obras públicas; dependência energética face ao exterior (embora nos últimos anos se tenha apostado na produção de energias renováveis e alternativas). A Economia e as contas públicas, apresentam assim uma excessiva dependência da evolução dos custos do petróleo; esta dependência foi ainda agravada pela opção estratégica no transporte rodoviário, abandonando-se o ferroviário; esta opção condiciona as reais possibilidades de reduzir o consumo energético.

- Desigualdades na distribuição do rendimento. O fosso entre ricos e pobres é dos mais altos da Europa. De facto a desigualdade é um dos principais problemas em Portugal, sendo ainda agravada por um sistema fiscal injusto - Exs: impostos pagos pelo sector bancário são substancialmente menores que os de grandes empresas de outros sectores de actividade; a distribuição antecipada de dividendos pelos accionistas lesa a tributação de impostos sobre os lucros das grandes empresas.

- Endividamento das famílias: O endividamento de particulares, em percentagem do rendimento disponível, atingiu os 137,7% (em 2008 era 134,8%). A dívida particular foi fomentada por uma política agressiva de concessão de empréstimos pelo sector bancário, nomeadamente para a aquisição de casa (esta última com apoio do Estado, através do crédito bonificado) e consumo privado. Por outro lado, os graves problemas associados ao mercado de arrendamento também contribuem para distorcer o mercado, ao sobrevalorizar a opção de compra da habitação (na medida em que, com juros historicamente baixos, as prestações de empréstimo eram inferiores às rendas), o que faz com que Portugal tenha taxas expressivas de propriedade de habitação (cf. estatística). A compra de casa própria também contribui para fixar as famílias aos territórios, retirando ainda mais mobilidade à mão-de-obra e agravando directamente o problema do desemprego.

- Encerramento e deslocalização de fábricas e " emigração" de investimentos para países com mão-de-obra mais barata e qualificada (leste europeu) – Europa /Alargamento. *Falências cresceram 2,08% desde Janeiro face ao mesmo período de 2010. Comércio e construção e imobiliário são os sectores mais afectados. Porto e Lisboa têm 46% dos casos.*

- Quotas na agricultura e nas pescas decorrentes da adesão ao mercado único. Abandono gradual do sector agrícola e da industria transformadora primária a partir da adesão do país á U.E. (1986).

- Alterações demográficas (envelhecimento da população /diminuição da população activa):
    - Em 2009 (31 de Dezembro), a população com 65 ou mais anos representava 17,9% em Portugal (coloca Portugal no grupo de países da EU em que esta faixa populacional apresenta percentagens mais elevadas); 15,2% eram jovens (menos de 15 anos de idade); 66,9% era população em idade activa (15 aos 64 anos);
    - O número de indivíduos com 65 e mais anos por cada 100 indivíduos com idade dos 0 aos 14 anos – índice de envelhecimento – passou de 115, em 2008, para 118, no ano de 2009;
    - Existiam no país 1 827 052 beneficiários de pensões de velhice no regime de Segurança Social, o que significa mais 2,0% do que em 2007.

- O balanço do aproveitamento dos dinheiros europeus (Fundos Estruturais) é francamente duvidoso. Os Fundos Estruturais foram desde sempre um importante instrumento de garante do desenvolvimento do país e as opções estratégicas que foram tomadas ao longo dos anos (décadas) não favoreceram a coesão social (Ex. o fosso entre ricos e pobres é enorme). Verificou-se um investimento excessivo em obras públicas /estradas, pontes e reabilitação urbana. Por outro lado, o investimento na formação profissional não reflectiu as necessidades reais do mercado de trabalho, a qualificação da população activa para o mercado de trabalho foi realizada em função de opções que não tiveram em conta as reais necessidades de qualificação/formação profissional das populações e do tecido empresarial com valor económico predominante.
- Fraca cultura democrática, falta de mobilização da sociedade civil em torno das causas de interesse nacional. Política nacional mais focalizada nas lutas partidárias, na manutenção/obtenção do poder, em estratégias de curto e médio prazo e em interesses privados de grupos específicos, do que na criação de fortes consensos nacionais, na definição de estratégias de médio/longo prazo e na defesa do bem comum.

2. Consequences of the crisis and Recovery Policy implemented:

EAPN has already highlighted clearly the social impact of the crisis and of the recovery package (see the two crisis reports.) Would you like to complement/ update with new development in your country? Particularly in relation to austerity measures?

Or are there positive measures that you would like to highlight?

- Entrada do FMI. O PEC IV foi chumbado. Eleições antecipadas para 5 de Junho. Às causas internacionais juntam-se as causas de carácter nacional (já citadas no ponto anterior), que agravaram mais a situação.
- Retracção da confiança dos consumidores e do consumo das famílias. A este factor acrescenta-se o aumento dos preços e da inflação (4,1%), particularmente dos bens essenciais e aumento da taxa do IVA (de 21% para 23%).
- Medidas de austeridade anunciadas: cortes nos benefícios dos reformados (subsídio de Natal e de férias); cortes nos subsídios de férias e de Natal dos funcionários públicos.
- Agravamento das situações de desemprego e aumento do desemprego de longa duração: no 4º trimestre de 2010 a taxa de desemprego foi de 11.1% (superior em 1.0 p.p. ao que se verificou em igual período em 2009). Em média a taxa de desemprego foi em 2010 de 10.8%. a população empregada diminuiu 1.5% (ano). Os grupos mais afectados foram as mulheres; os indivíduos com idades entre os 25 e os 34 anos e com 45 e mais anos; os indivíduos com nível de escolaridade completo. A taxa de desemprego de longa duração aumentou de 5.0% no 4º trimestre de 2009 para 6.1% em igual período de 2010.

- Flexibilização laboral/ despedimentos mais fáceis – menor protecção para o trabalhador… Maior precariedade laboral: segundo os dados do INE, entre 2009 e 2010 houve uma diminuição de 1.5% dos trabalhadores por conta de outrem com contratos de trabalho sem termo e um aumento de 6,4% dos trabalhadores com contrato a termo. Apesar de haver uma diminuição de trabalhadores por conta de outrem (-0.3%) e de trabalhadores por conta própria (-5.9%), houve um aumento na categoria *trabalhadores familiares não remunerado e outra situação* (+7.8%). Por outro lado, segundo o Boletim Estatístico do Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSS, dos 551861 desempregados registados no fim de Março de 2011, apenas 53% eram beneficiários de prestações de desemprego.
- Diminuição do subsídio de desemprego e outros direitos sociais: saúde, educação e excessiva preocupação com a fiscalização em relação ao Rendimento Social de Inserção. Existe ainda um número significativo de desempregados que não recebem qualquer tipo de subsídio, embora possam recorrer ao Rendimento Social de Inserção, nem todos preenchem os requisitos para acederem a esta prestação social. Congelamento de salários no sector público, que por efeito de " arrastamento" se reflecte também no sector privado. Subidas graduais das taxas de juros.
- Aumento da taxa de pobreza e das desigualdades sociais. Embora os últimos dados apontem uma redução desta taxa (17.9% em 2008), é de esperar que esta taxa tenha aumentado. Os grupos mais afectados pelas situações de pobreza são: crianças (22.9%); Idosos (20.1%); Mulheres (18.4%); pessoas empregadas (10.3%); agregados compostos por dois adultos com três ou mais crianças dependentes (42,8%, e 24,9 p.p. acima da média total) e em agregados constituídos por um adulto com pelo menos uma criança dependente (38,8% e 20,9 p.p. acima da média para o total da população). Grupos específicos como: os ciganos, sem abrigo, de exclusão extrema, etc.
- Em 2010 (Agosto), registaram-se alterações nas condições de acesso aos apoios sociais, nomeadamente alterações no conceito de agregado familiar, nos rendimentos familiares a considerar e a exclusão do acesso aos apoios sociais por parte de pessoas que possuam casa própria com valor superior a 250 mil euros e/ou contas bancárias ou acções que ultrapassem os 100 mil euros (240 vezes o IAS). (Essas regras referem-se às diferentes medidas de apoio social tais como Subsídio de Desemprego, o Rendimento Social de Inserção (RSI), o Subsídio de Parentalidade, o abono familiar, as bolsas de estudo, os apoios das prestações de alimentos e à habitação e a acção social escolar, a comparticipação de medicamentos, o pagamento de taxas moderadoras no acesso a cuidados de saúde e os apoios da Segurança Social aos utentes das unidades da Rede Nacional de Cuidados Integrados (idosos e acamados)). Assim, entre Julho de 2010 e Março de 2011, houve uma redução de 641 mil beneficiários do abono de família (-36% dos beneficiários existentes em Julho de 2010). Ao nível do RSI, entre Julho de 2010 e Janeiro 2011, houve uma diminuição de 55 242 beneficiários (-13%) e uma diminuição de cerca de 7% no valor médio da prestação por beneficiário.

- Aumento da percentagem de agregados em que ambos os elementos do casal se encontram em situação de desemprego, embora ainda não existam dados concretos sobre esta realidade, existe a percepção de que em – pelo menos em algumas zonas do país, mais afectadas pelo encerramento de empresas industriais – esta realidade cresce (os próprios números de subsídio de desemprego, apontam para este crescimento).

3. Alternative approaches and policies

What alternative approaches/ policies would you highlight? (any or all)

a) to counter the causes and prevent such a crisis to happen again– ie financial deregulation/role of the market/unfair credit/inequality etc…

- Apostar na qualidade do emprego (promoção do empreendedorismo), apostando não só em medidas de apoio (financeiro) à criação do próprio emprego, mas também medidas que visem uma educação para o empreendedorismo junto de crianças, jovens e adultos. Apostar na articulação das prestações sociais e dos rendimentos do trabalho (com *phasing out* progressivo das primeiras)
- Reforma (profunda) da formação profissional – dirigida pelas necessidades do mercado e não pela oferta dos providers ; identificação de necessidades de qualificação em regime prospectivo e articulado com os planos de desenvolvimento de cada território; clusterização de alguns operadores em torno de áreas de qualificação estrategicamente importantes; parcerias entre centros de formação e HORECA para potenciar a mobilidade dos formandos; actividade formativa segmentada em função das necessidades infra-estruturais para a sua execução (ex: cursos que podem ser desenvolvidos por e em qualquer entidade formadora, cursos que podem ser desenvolvidos por algumas entidades formativas ou por entidades formadoras com parcerias infraestruturais e cursos que só podem ser desenvolvidos nos clusters);
- Analisar a capacidade dos fundos estruturais nomeadamente o FSE apoiar a conjuntura de crise. (reformular as prioridades)
- Apostar na Economia solidária como criadora de emprego e inserção profissional de públicos mais desfavorecidos face ao mercado de trabalho.
- Apostar na reconversão das empresas falidas, particularmente investir naquelas que se apresentam viáveis do ponto de vista económico, apostando na sua requalificação, reconversão, formação profissional dos trabalhadores e empresários, acesso ao crédito com juros mais favoráveis e nas exportações.
- Criar cooperativas de produtores, de consumidores ou Consumidores/produtores (Projecto PROVE); promover o consumo responsável e ético.

- Apostar na agricultura e na produção nacional, estimular a agricultura de proximidade, de pequena escala e/ou comunitária (reduzindo a pegada ecológica e aumentando o stakeholding)
- Apostar na redução da dependência energética, nomeadamente através da microgeração (produção de energia pelo próprio consumidor, utilizando equipamentos de pequena escala), com especial estímulo ao investimento por parte dos condomínios e das empresas.
- Incentivar o empreendedorismo jovem e a deslocalização dos jovens para as áreas rurais.
- Num período de crise económica, com o aumento do desemprego importa não desinvestir nas medidas de apoio social. (programa de luta contra a pobreza). Pelo contrário, deve haver um reforço da coesão social e da solidariedade social; uma contenção dos discursos políticos que reforçam estereótipos sobre beneficiários de medidas de política social; e um despertar de uma consciência social da pobreza enquanto problema e responsabilidade de todos.
- Importa reformar o conceito de empresa, mudança de mentalidades dos empresários. A empresa deve ser entendida como uma entidade que presta um serviço à comunidade, que promove o desenvolvimento nacional e o crescimento da riqueza do país. Promover a Responsabilidade Social das Empresas (Interna e externa) Os incentivos às empresas deveriam ser avaliados e monitorizados /auditados segundo esta matriz.

b) *Short-term responses – ie tackling the public deficit/debt crisis – what should governments do now?*

- Responsabilizar criminalmente os responsáveis por negócios considerados, pelo Tribunal de Contas, como ruinosos para o Erário Público
- Exercer regulação efectiva, nomeadamente ao nível da concorrência e acabar com a cartelização de preços (particularmente nas empresas fornecedoras de combustíveis) que estão na base de muitos dos aumentos dos preços, em particular dos transportes.

- Reduzir nas despesas públicas (ordenados e prémios dos gestores de empresas públicas, custos fixos, mas não cortar nos benefícios /direitos sociais dos cidadãos, nomeadamente em áreas como a educação, a saúde e a protecção social).
- Promover auditorias periódicas às empresas públicas e responsabilizar os seus gestores pelos prejuízos que existirem.
- Investimento na flexissegurança em oposição a cedência às pressões nacionais e internacionais para uma flexibilização do mercado de trabalho que implica maior precariedade e maior pobreza junto dos trabalhadores.

- O salário mínimo deve subir para os 500 euros (esta meta do governo deve permanecer inalterada).
- Estabelecimento de um programa concreto e urgente de emergência social, com medidas concretas de combate á pobreza, particularmente para as famílias atingidas por desemprego dos seus membros adultos e outros grupos atingidos directamente pela crise.

c) *Long-term responses – towards a different model of social and sustainable economy – what key elements?*

- Impedir que as reformas mínimas tenham cortes e/ou sejam congeladas.
- Estabelecer um tecto para o valor da reforma máxima e exigir períodos contributivos mais longos) (2000 € ??) .
- Eliminar as falsas reformas (que não derivam de efectiva prestação de trabalho e da realização de descontos) e introduzir a concentração das várias pensões de reforma em apenas uma, sujeita a um tecto máximo
- Criar o rendimento máximo aceitável
- Reformar o IVA e criar uma taxa de 50% para bens de luxo
- Os gestores das empresas públicas deverão ser legalmente responsabilizados pelos prejuízos que as empresas acumularem.
- Iminência do aumento da pobreza e por isso é importante garantir os *standards* mínimos
- Pobreza infantil: mecanismos de proteção às famílias (abono de família). O número de famílias que recebeu abono de família voltou a baixar em Março: menos 70 mil crianças foram abrangidas por este apoio social, que em seis meses foi retirado a 645 mil jovens, segundo a Segurança Social.
- Não mexer nas despesas com os apoios sociais (reformas mínimas, RSI; abono de família).
- Necessidade de identificar áreas (educação, saúde, sobretudo) nas quais os cargos diretivos não dependam de nomeações políticas. Os *lobbies* e as clientelas são responsáveis pela corrupção do Estado e tornar-se necessário despartidarizá-las. Transparência na administração pública.
- Sensibilização do sector bancário; parceiro prioritário para a resolução da crise (participação em acções de responsabilidade social, mecenato, apoio ao crédito às empresas). Se o sector bancário não incentivar o investimento privado através da concessão de empréstimos às empresas, mesmo que desta forma corra alguns riscos, não haverá criação de emprego, nem aumento do consumo e da riqueza do país.
- Reforma do modelo social - o impacto da globalização promoveu o esgotamento do modelo de estado intervencionista, e a crise instalada em 2008, de proporções mundiais, exigiu que o papel do Estado fosse repensado. Importa implementar o princípio da subsidiariedade que possibilite aprofundar a relação entre o Estado e a sociedade civil

organizada. Ao nível de Portugal, o terceiro sector deve assumir neste contexto de crise um papel mais activo e interventivo, propositivo, deixando de estar " na sombra" do Estado. O terceiro sector, nomeadamente as IPSS, que são entidades prestadoras de serviços ao Estado e importa que sejam encaradas pelo Estado como reais parceiros. À semelhança do que tem sido pedido aos partidos políticos neste momento de crise (que se unam pelo interesse nacional) importa que as Instituições particulares de solidariedade social assumam uma postura idêntica e consigam encontrar consensos de forma a defenderem os seus interesses e também os interesses daqueles que representam. Seria fundamental criar uma Plataforma Social Nacional que conseguisse congregar as principais organizações representativas do terceiro sector. Essa Plataforma deveria ocupar-se das questões relacionais com o seu " *core business*" – pobreza e exclusão social e ser capaz de influenciar (dialogar) os partidos políticos, órgãos de comunicação social, sindicatos, confederações patronais. A existência formal do Fórum não-governamental para a Inclusão social (FNGIS) pode ser a estrutura que congregue esta Plataforma.

- As autarquias deviam possuir a responsabilidade de reconhecer a utilidade pública das organizações da sociedade civil, estando esta actividade sujeita ao escrutínio de cidadãos independentes e preparados para o efeito
- A consignação do IRS deveria ser automática e reverter para as autarquias, as quais deveriam gerir a sua atribuição às instituições do seu território, em função da mais-valia de cada organização, estando o exercício deste poder pelas autarquias sujeito ao escrutínio de cidadãos independentes e preparados para o efeito
- As organizações da sociedade civil deviam estar sujeitas ao escrutínio de cidadãos independentes e preparados para o efeito, de forma a estabelecer a sua mais valia para o território (talvez assim a consignação de receitas do IRS não reverta sempre para os mesmos.

4. National actions and mobilization

What national actions and mobilization are you part of?

- A EAPN Portugal iniciou um processo de auscultação a personalidades de relevo nacional com o objectivo de elaborar uma proposta política de construção de uma Estratégia Nacional de Combate à Pobreza e à Exclusão Social . Estas personalidades englobam economistas, cientistas sociais, sociólogos, interventores sociais, ex-dirigentes políticos. O objectivo é refletir, á luz da sua experiência e tendo presente o atual contexto económico e social as medidas que poderão ser tomadas com vista a não aumentar os níveis de pobreza em Portugal.

- A EAPN Portugal é membro de outras estruturas nacionais – como o FNGIS – através das quais promove o seu trabalho de *lobby* ,o qual deverá ser exercido de forma concertada com as restantes entidades que o compõem.
- *Lobby* nacional junto dos partidos e do governo.