



## Fórum

### Desafios à Empregabilidade

29 de Novembro, Café Concerto Pombal

### PRINCIPAIS CONCLUSÕES



## BREVE INTRODUÇÃO

A presente atividade enquadra-se num conjunto de eventos que nos últimos anos a EAPN Portugal tem desenvolvido e que visam promover momentos de reflexão sobre temáticas adjacentes à inclusão social através do trabalho. Estes eventos integram-se no Protocolo de Cooperação entre a EAPN Portugal e o IEFP, IP, mais especificamente no seu eixo de Informação/Sensibilização concretizando-se através da realização de ações para profissionais e dirigentes de organizações de intervenção social, empresários e organizações empresariais e sindicais, que permitam o aprofundamento de conhecimentos e competências profissionais e relacionais, tendo em vista uma melhor adaptação às mudanças organizacionais e o reforço da empregabilidade dos públicos mais vulneráveis.

Os temas em debate foram: empregabilidade; precariedade laboral; flexisegurança; ligação entre ensino e mercado de trabalho; inovação social; empreendedorismo; políticas ativas de emprego e inserção laboral de públicos vulneráveis.

Perante este contexto, o fórum teve por base os seguintes objetivos:

- Refletir sobre abordagens inovadoras e de caráter empreendedor na área da empregabilidade
- Desconstruir potencialidades e riscos do empreendedorismo
- Problematicar a ligação entre formação e mercado de trabalho
- Discutir a evolução das políticas públicas de emprego e inclusão social
- Analisar o papel da Economia Social e do Terceiro Setor na promoção da empregabilidade de públicos desfavorecidos

A iniciativa contou com a presença de um total de 35 participantes, entre eles profissionais e dirigentes de organizações públicas e privadas sem fins lucrativos, empresários; organizações empresariais e sindicais; investigadores nesta área e desempregados.

Em termos metodológicos, este foi um fórum de âmbito regional envolvendo os distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Santarém e Viseu. A metodologia utilizada foi a de World Café, dividindo-se os presentes em 4 grupos que passaram de forma rotativa por 4 mesas, cada uma com uma questão para debate. Para o efeito, foram endereçados convites personalizados a várias entidades locais relacionadas com a empregabilidade (Associações Empresariais, Sindicatos, Autarquias, Grupos Profissionais, entre outras).

No final, as conclusões foram transmitidas pelos relatores num período de 5 minutos para cada grupo, sendo posteriormente elaborado o presente documento síntese para divulgação.

## CONCLUSÕES

### Grupo 1\_ A aproximação entre a formação e o mercado de trabalho

#### Questão

Que tipo de articulação deve existir entre os trabalhadores, as entidades empregadoras e as entidades de ensino?

#### Tópicos de discussão

- Formação ao longo da vida e em contexto de trabalho
- Qualificação e integração de trabalhadores mais vulneráveis
- Desemprego qualificado

#### Conclusões

<i><b>Problemas</b></i>	<i><b>Respostas</b></i>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Sucessivos incentivos fizeram proliferar a formação</li><li>▪ Oferta diversificada mas desadequada</li><li>▪ Cursos com menos empregabilidade são muitas vezes mais procurados</li><li>▪ Cursos de “papel e lápis” saem mais baratos às empresas de formação</li><li>▪ Cursos mais práticos não se desenvolvem porque não existe financiamento para equipamentos</li><li>▪ Várias entidades promovem as mesmas ações de formação</li><li>▪ Ideia de que é vantajoso trabalhar sempre por conta de outrem limita a iniciativa</li><li>▪ Medo cultural de arriscar/ Noção de emprego fixo para a vida</li><li>▪ Desinteresse/Desmotivação dos jovens relativamente a certas ações, mesmo havendo incentivos</li><li>▪ Resistência à saída de centros urbanos para áreas rurais no desempenho de determinadas profissões</li><li>▪ Estigmatização de grupos vulneráveis independentemente da sua formação (exemplo das comunidades ciganas)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Articulação entre o IEFP e Associações Empresariais</li><li>▪ Maior sensibilização dos públicos para áreas com mais empregabilidade</li><li>▪ Maior articulação entre entidades que promovem formação</li><li>▪ Fazer uma maior avaliação das ações de formação</li><li>▪ Maior esclarecimento das pessoas para a natureza das profissões [(re)valorização dos ofícios tradicionais culturalmente desvalorizados]</li><li>▪ Atribuição de competências para o empreendedorismo e criação do próprio emprego</li><li>▪ Empreendedorismo, inovação e criatividade</li><li>▪ Mudar a mentalidade dos desempregados</li><li>▪ Maior formação de internos dentro das áreas de interesse</li><li>▪ Consciencializar as entidades para necessidade da formação</li><li>▪ Diagnostico das necessidades de formação feito a todos os membros das entidades ao nível local e nacional</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Falta de sensibilidade dos dirigentes/empresários</li> <li>▪ Empresas olham para os incentivos do IEFP como fonte de financiamento, desvirtuando os seus princípios e não os rentabilizando</li> <li>▪ Dificuldade dos dirigentes reconhecerem a importância da formação</li> <li>▪ Falta de capacidade de associação entre pessoas em torno do mesmo objetivo</li> <li>▪ Existência de “papa cursos” que colecionam formações mas nunca entram no mercado de trabalho</li> <li>▪ Proliferação de “doutores”</li> <li>▪ Motivar formandos que apenas procuram o rendimento das bolsas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Flexibilizar conteúdos e formadores – a qualidade dos formadores é um ponto fulcral da eficácia da formação</li> <li>▪ Abrir o leque de formações, fazer com que se possam dirigir a todos, flexibilizando os requisitos</li> <li>▪ Formação para a reconversão/adaptação às realidades do mercado</li> <li>▪ Flexibilização da oferta pelas entidades formadoras, designadamente o IEFP</li> <li>▪ Formação com maior aposta no desenvolvimento pessoal/ expectativas/ adaptação ao mercado de trabalho/orientação vocacional</li> <li>▪ Repor as escolas comerciais/ industrias e novas formas de formação</li> <li>▪ Follow Up das formações – Avaliar a integração das pessoas nas áreas de formação frequentadas</li> </ul>
---	---

## Grupo 2\_ Ser empreendedor: potencialidades e riscos

### Questão

Porquê e como potenciar uma cultura de empreendedorismo no atual contexto económico e social?

### Tópicos de discussão

- Empreendedorismo como alternativa à escassez de emprego por conta de outrém
- Capacitação de grupos vulneráveis para o empreendedorismo
- 

### Conclusões

$$\begin{array}{c} \textbf{Empreendedorismo} \\ = \\ \textbf{Ideias + Competências + Redes} \end{array}$$

#### 1. Ideias

##### *1.1. Proatividade – “Mais vale fazer do que não fazer”*

Acreditar que é possível é a base da concretização mas convive simultaneamente com o medo de arriscar face à conjuntura.

Acreditar na nossa própria ideia é condição essencial para que outros apostem e se integrem nela.

Esta condição base evidencia as dificuldades do empreendedorismo junto de públicos mais vulneráveis/estigmatizados, revelando uma importante aposta num acompanhamento diferenciado de pessoas com baixas qualificações face a pessoas com elevadas qualificações. Grupos de entreajuda, como a boa prática dos GEPE do IPAV, são elementos essenciais a este acompanhamento de públicos mais vulneráveis.

##### *1.2. A palavra empreendedorismo está na moda mas desde sempre fomos empreendedores*

Importa atualmente distinguir a existência de um empreendedorismo por necessidade muito orientado para a criação do próprio negócio face ao empreendedorismo como uma ferramenta, no qual falamos do empreendedor como um explorador, que cria bases sólidas e para quem empreender é um projeto de vida pessoal e profissional.

**2. Competências do empreendedor** (Nasce-se empreendedor? - A importância da união entre características pessoais e uma forte aposta formativa)

- a) aprendizagem (através da inserção nos programas desde o pré-escolar [referência à boa prática EmpCriança] e de uma lógica de aprendizagem ao longo da vida)
- b) competências pessoais (auto-estima e resiliência como características preponderantes)

### ***2.1. Elementos facilitadores do empreendedorismo***

- “Histórico” de empreendedorismo
- Financiamento (microcrédito e outros instrumentos associados a períodos de carência mais alargados)
- Importância de boas ideias

### ***2.2. Elementos bloqueadores do empreendedorismo***

- Processos burocráticos do ponto de vista do financiamento e da elevada carga fiscal
- Papel do Estado – não basta promover a ideia de empreendedorismo é importante a criação de condições para o mesmo agindo como figura de facilitador
- Informação escassa – importância de estudos de viabilidade económica
- Estes elementos têm conduzido à fuga de potenciais jovens empreendedores do país

## **3. Redes (formais e informais) e trabalho em equipa**

- A importância basilar do empreendedorismo ligado ao associativismo
- A essencialidade de estruturas de apoio de diferentes fontes, desde o mundo académico, ao mundo empresarial, passando por lógicas como “clubes de empreendedores” que fundamentem requisitos para a solicitação de apoios e estruturam recursos de apoio técnico na criação e acompanhamento inicial dos planos de negócios (2 anos)
- O empreendedorismo como resposta em conjuntura de crise através do trabalho em rede assente na congregação de esforços e partilha de recursos. A importância concreta do co-work neste contexto.

## **Grupo 3\_ Presente e futuro(s) das políticas públicas de emprego e inclusão social**

### **Questão**

O aumento de impostos e o corte nos subsídios sociais vulnerabiliza muitos trabalhadores (perda do poder de compra, menores salários, menos direitos). Que políticas poderiam ser estabelecidas por forma a minorar estes efeitos e dar mais “proteção social” aos mais desfavorecidos no mercado de trabalho?

### **Tópicos de discussão**

- Direito de participação em negociações coletivas e no diálogo social
- Integração entre políticas fiscais, políticas de emprego e políticas sociais

### **Conclusões**

#### **1. Necessidade de mudança de paradigma na criação de emprego**

##### **1.1. Estado**

- a) Empregador
- b) Promotor de políticas ativas de emprego + Regulador/fiscalizador/facilitador de condições do mercado de trabalho + Promotor de políticas de inclusão social

#### **2. Austeridade Vs Criação de emprego**

As atuais políticas fiscais demonstram este confronto: aumento do IVA na restauração = aumento de impostos. Isto tem gerado quebra no consumo e aumento da economia informal.

Para fazer face a esta realidade, foi sugerida a baixa do IVA em produtos nacionais, todavia, esta ideia esbarra na legislação europeia, nomeadamente, ao nível da Política Agrícola Comum.

#### **3. Valorização dos recursos humanos das empresas**

#### **4. Valorização dos recursos nacionais (património gastronómico, agricultura, mar)**

#### **5. Diversificação de competências profissionais**

#### **6. Grupos de Entregada na Procura de Emprego (IPAV) – Boa prática assente na flexibilidade, abertura à oportunidade e ligação/partilha com a comunidade**

#### **7. Importância de um programa do IEFP de Procura Ativa de Emprego junto das escolas e públicos jovens**

#### **8. Políticas de emprego introduzidas no universo escolar numa lógica de reciprocidade entre políticas de emprego e políticas de educação, promovendo competências de empreendedorismo, inovação, criatividade e enriquecimento curricular (exemplo da importância do voluntariado europeu)**

- 9.** Políticas de informação ao consumo no apoio a escolhas responsáveis pelos consumidores alertando para os produtos importados resultantes de condições de trabalho de exploração dos trabalhadores
- 10.** Atrair para Portugal indústria de mão-de-obra intensiva
- 11.** Reforço de políticas fiscais de incentivo à fixação de reformados dos países do Norte da Europa
- 12.** Redução dos custos do empreendedorismo na reconversão de espaços comerciais em serviços
- 13.** Incentivo a políticas públicas de (re)apropriação de espaços com potencial comercial (destaque para a aposta em zonas históricas)



## **Grupo 4\_ O papel da Economia Social e do Terceiro Setor na promoção da empregabilidade de públicos desfavorecidos**

### **Questão**

Como pode a Economia Social e o Terceiro Setor promover a integração no mercado de trabalho dos grupos mais vulneráveis?

### **Tópicos de discussão**

- Participação da Economia Social e do Terceiro Setor na definição e monitorização de políticas de emprego
- Trabalho protegido e suas alternativas

### **Conclusões**

#### **Instituições**

As dificuldades de sustentabilidade das organizações de uma forma geral impedem a contratação posterior, designadamente nos casos dos CEI, mas por outro lado, há instituições que acabam por subverter as medidas utilizando-as como recurso a mão de obra barata

A integração profissional/ empregabilidade de públicos desfavorecidos tem um papel igualmente importante no sentido em que dá a oportunidade de aquisição de experiência profissional por parte daqueles que frequentam as políticas, permitindo numa lógica muito marcada ter igualmente importância pelos efeitos terapêuticos.

#### **Empresas**

Falta de apoio especializado na área das medidas de emprego protegido (importância de medidas como o Passaporte Emprego), ou seja, estas medidas na sua grande maioria só são disponibilizadas para empresas do terceiro sector e não lucrativas e como tal acabam por estar vedadas às entidades que desenvolvem uma papel lucrativo no terceiro sector e que são de igual forma importantes.

#### **Síntese**

**As medidas de emprego protegido são, na sua concepção, medidas extremamente positivas. No entanto carecem de aprofundamentos num conjunto de domínios:**

- \_ Reforço da avaliação de competências das pessoas desempregadas, especialmente no domínio da experiência profissional, apostando na formação em saberes-fazer apoiada em casos de sucesso

- \_ Sensibilizar as entidades para o bom acolhimento das pessoas numa lógica de mudança de mentalidades e de valorização crescente de medidas como os CEI + , cada vez mais qualificados
- \_ As entidades do terceiro setor têm um papel preponderante nesta mudança de mentalidades, sendo importantes atores de um trabalho conjunto com os Centros de Emprego
- \_ Maior fiscalização nomeadamente na integração posterior dos grupos mais desfavorecidos nas entidades de acolhimento
- \_ Falta de respostas/medidas para desempregados acima dos 30 anos
- \_ Importância da existência de um quadro técnico de gestão no apoio à execução das medidas
- \_ GIP – importância determinante da sua continuidade e do alargamento da sua intervenção
- \_ As entidades do terceiro setor continuam a ser grandes empregadores, mas, porquê apostar num setor que não comporta mais empregabilidade no contexto atual? A resposta passa por incentivos fiscais à empregabilidade no terceiro setor e pela aposta em medidas de apoio à contratação (destaque do Estímulo 2012) que garantam condições de continuidade.

## Sessão de abertura





## Mesas de Trabalho e Conclusões

