

Na linha de orientação estratégica anunciada anteriormente, o presente número do Boletim Informativo nRede, modestamente, procura fidelizar-se à abordagem de conteúdos, vivências e experiências, que, de alguma forma, correspondam a leituras e análises das evoluções mais recentes verificadas no âmbito das políticas sociais implementadas, tendo como contraponto omnipresente os sinais das alterações caleidoscópicas que, em constante devir, se vão manifestando numa sociedade desigual, assimétrica, em permanente mudança.

A escolha da temática Educação, Formação e Emprego – triângulo virtuoso onde se está a jogar o nosso presente e o nosso futuro de sociedade contrastada, com importantes desafios colectivos em curso – radica na preocupação de, selectivamente, recolher contributos e testemunhos, opiniões e exemplos concretos de como é possível e urgente, no terreno, continuar a intervir activamente para a construção de algo novo que muitos ambicionamos e todos exigimos.

Considerando os indicadores desfavoráveis mais significativos no domínio das nossas fragilidades, constrangimentos e desigualdades de crescimento e desenvolvimento como país nas referidas áreas-chave, torna-se imperioso e inadiável fazer convergir, como janelas de oportunidade, as políticas de protecção e inclusão social.

O recém-publicado PNAI – Plano Nacional de Acção para a Inclusão (2006-2008) aponta para o reforço da coesão e protecção sociais, incrementando e melhorando as respostas sociais e procurando adequá-las às necessidades dos cidadãos enquanto titulares de direitos e deveres e ainda à emergência de novos riscos e dinâmicas sociais.

Priorizar o combate e a reversão das situações de pobreza persistente, mormente a que atinge crianças e idosos, corrigir e diminuir as desigualdades estruturais ao nível da educação/formação e das qualificações e competências profissionais - um dos nossos mais graves e complexos calcanhares de Aquiles - prevenindo a exclusão e contribuindo eficazmente para a interrupção dos ciclos de pobreza e para um desenvolvimento económico e social mais sustentado e mais inclusivo, promover esforços adjuvantes à eliminação e ultrapassagem das diversas formas de discriminação, reforçando a integração social das pessoas com deficiência e dos imigrantes, são propósitos e objectivos muito sérios, mobilizadores e responsabilizantes.

A REAPN afirma-se, neste contexto, como um parceiro credível e empenhado ao nível nacional, regional e local na activação de estratégias de intervenção, cimentando e fortalecendo os laços de cooperação e partilha, numa mais valia presente e actuante no cenário de crucial exigência que a realidade social do país a todos contagia, desafia e impõe.

*Acácio Seabra Conde
Coordenador do Núcleo Distrital de Aveiro*

Ficha Técnica



Propriedade

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

Cordenação editorial

Núcleo Regional do Norte
(Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real)
Gabinete de Informação

Design, Paginação e Impressão
José Fernando Sousa, Lda.

Periodicidade
Quadrimestral

Tiragem
1.500 exemplares

Depósito Legal
247627 / 06

Distribuição
Gratuita

Portugal confronta-se com diversas questões que merecem uma atenção e tratamento especiais, sob o risco de o fenómeno de exclusão social se agudizar; duas, de maneira particular, interessa referir aqui: a pressão sobre a competitividade das empresas e a necessidade de expansão do emprego.

A presença da economia num mercado aberto, cada vez mais exposto à competitividade internacional, obriga as empresas a proceder a mudanças profundas nos seus planos tecnológico e organizacional. Tais mudanças repercutem-se de forma aguda no emprego, tendo-se tornado vulgar a associação de reestruturação empresarial a redução ou eliminação de postos de trabalho.

Desta situação emergem dois problemas de solução complexa: a dificuldade de os jovens arranjam um primeiro emprego, mesmo instável, e a reinserção no mercado de trabalho, de forma plena e não por recurso a soluções casuísticas, daqueles que dele foram excluídos.

De maneira geral, pode dizer-se que estes problemas são particularmente sentidos, no primeiro caso, por jovens sem instrução satisfatória ou sem qualificação adequada aos níveis de exigência das empresas em fase de transformação e de conquista de um espaço sólido; no segundo, por trabalhadores com mais de 40/45 anos, com um fraco nível de instrução geral, sem formação profissional e habituados ao desempenho de tarefas desqualificadas e repetitivas.

Tais factos, sendo verdadeiros, não exprimem ainda o todo da realidade, mormente o da associação da dificuldade de arranjar emprego ao nível de instrução geral. É crescentemente difícil arranjar-se emprego com um nível de instrução geral secundária e mesmo, em inúmeros casos, superior.

A problemática levantada traz ao de cima questões muito diversas, entre as quais parece avultar a da própria transformação do processo de trabalho, crescentemente valorizador da criação e, por conseguinte, do recurso a instrumentos intelectuais, o que faz centrar a discussão mais no desenvolvimento das competências do que da função, enfatizando-se sobretudo as potencialidades de realização e as atitudes face ao emprego.

Tal pressupõe uma conciliação entre saberes adquiridos através do estudo e saberes operacionais ou, dito de outra forma, “capacidade de utilizar instrumentos cognitivos em contexto de trabalho”¹.

É esta conciliação que, para vencer a batalha da competitividade, está em curso nas empresas mais dinâmicas

e inovadoras. E é essa conciliação que, não podendo ser feita com inúmeros dos seus trabalhadores nem com jovens incapazes de responderem àquela necessidade, conduz a um desemprego estrutural, que afecta não apenas os grupos tradicionalmente marginalizados e pessoal sem qualificação, mas também outros, mesmo quadros e, de uma maneira mais aguda, os jovens à procura do primeiro emprego.

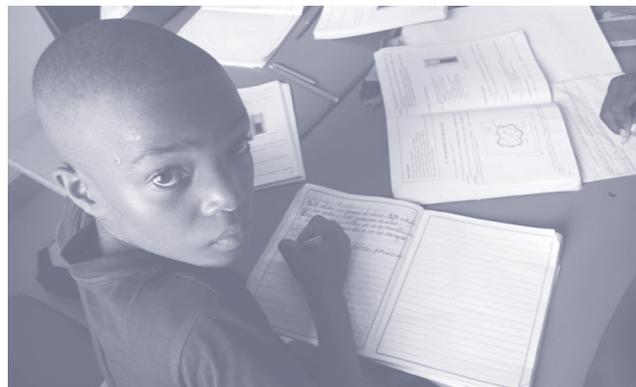
Em sociedades que, como a portuguesa, se organizam grandemente em torno do emprego, acrescenta-se assim à tradicional marginalização de alguns grupos sociais um emergente fenómeno de exclusão: o de largas faixas de cidadãos de meia-idade e o dos jovens, sendo notórios dois problemas: o da reinserção social e profissional dos primeiros e o da inserção dos segundos.

Falemos destes últimos. São geralmente jovens com baixos níveis de instrução geral ou sem uma qualificação capaz de responder às exigências do mercado de trabalho aqueles que vivem uma situação mais delicada, não só porque, em grande número, não conseguem arranjar um emprego, mas também porque, muitas vezes, o que arranjam não lhes dá uma segurança aceitável de estabilidade nem condições mínimas que permitam a organização de uma carreira.

Que respostas dar a esta situação?

Não cremos em soluções fáceis. Sem sermos utópicos, queremos acreditar que o sistema de ensino, como um todo, e de, forma muito particular, o secundário, não consistindo em si mesmo a solução, pode ajudar a encaminhá-la.

De que secundário falamos? Antes de mais, de um secundário sólido nos planos cultural e científico. Mas também de um secundário diversificado em termos curriculares, capaz de atrair os jovens que ficam fora da sua acção que, neste momento, são quase 50% daqueles que estão em idade de o frequentar. Um ensino técnico e profissional aberto às potencialidades dos jovens e às necessidades do país, em geral, e das empresas, em particular, representa seguramente uma “saída” a ter em conta quer para combater o desemprego quer para viabilizar a inserção social.



Este tipo de ensino, respondendo a muitas das necessidades técnicas e exigências do mercado de trabalho, valoriza o que o ensino tradicional subalternizou, mas que está presente na cultura: a articulação entre as componentes intelectual e manual do agir humano.

Investir nesta direcção não constitui a solução dos problemas referidos, mas afigura-se um caminho com interesse na luta pelo emprego e pela inserção social e, de alguma forma, um travão a novas formas de emigração que ameaçam a população portuguesa.

Por mais ilusões que tenhamos, não é possível segurar no

sistema de ensino tradicional alunos que o detestam, dada a sua configuração predominantemente teórica e academicista e demasiado ligada à reprodução de saberes. A persistência neste modelo, queira-se ou não, reforça uma visão conservadora do ensino e do seu papel na sociedade, mantém a desqualificação da população e dificulta o acesso dos jovens ao emprego e, por conseguinte, à sua inserção social.

Luis Pardal

Docente do Departamento de Ciências da Educação da Universidade de Aveiro

¹. Comissão Europeia (1997) – La relation formation-emploi ou les problèmes liés à l'insertion sur le marché du travail

A Sol do Ave e os prementes desafios da qualificação

O Concelho de Guimarães, situado em pleno Vale do Ave, assiste actualmente a uma crise de desemprego resultante do encerramento de muitas empresas dos diferentes sectores da indústria, com particular destaque para a área têxtil. Por detrás deste cenário estão factores estruturais, uns exógenos e transversais à economia global, outros específicos do nosso país e também presentes neste concelho. Não sendo o objectivo deste artigo a análise destes factores, importa, contudo, reter a ideia de que se chegou ao fim de um ciclo: o da mão-de-obra intensiva. Um outro ciclo emerge agora, baseado no capital técnico, colocando em simultâneo desafios às empresas e aos cerca de 12 mil desempregados actualmente existentes no Concelho de Guimarães.

À Sol do Ave – Associação para o Desenvolvimento Integrado do Vale do Ave, sediada em Guimarães, e cujas áreas de intervenção incluem o emprego e a formação, coloca-se, também, um duplo e interligado repto: por um lado, propor estratégias e instrumentos de combate ao desemprego e, por outro, contribuir para a qualificação dos recursos humanos das empresas.

Particularmente ao longo do último ano, através do trabalho desenvolvido no âmbito do Programa Progride com uma Unidade Móvel que tem percorrido as freguesias do Concelho de Guimarães, apoiando localmente a população desempregada, temo-nos deparado com o problema do desemprego (em todo o seu dramatismo) e com a necessidade em encontrar soluções para cada uma das pessoas que nos procura. Trata-se, na sua maioria, de pessoas com muitos anos de experiência de trabalho na indústria têxtil, a viver situações de desemprego de longa duração, com baixos níveis de escolaridade e sem qualquer qualificação profissional.

Reveste-se portanto de grande dificuldade a sua reintegração no mercado de trabalho, não apenas porque as ofertas de trabalho relacionadas com a sua anterior área profissional são escassas, mas também porque muitos destes

desempregados, por um muito compreensível processo psicológico de rejeição, têm outros projectos profissionais que já não passam pela indústria têxtil. A qualificação e a reconversão profissional são, neste contexto, decisivas.

É nesta linha de pensamento e na continuidade de um trabalho desenvolvido pela Sol do Ave há mais de uma década que estamos a agir. Do nosso plano de formação, dirigido a este segmento de desempregados, fazem parte actualmente vários cursos de Educação e Formação de Adultos que conferem aos formandos uma dupla certificação: a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional que os habilita ao exercício de uma nova profissão. É o caso dos cursos de Costura, Apoio Familiar e à Comunidade, Acção Educativa, Geriatria, Instalação e Operação de Sistemas Informáticos e de Serviços de Andares. Uma qualificação que passa não só por esta formação escolar e profissional, capaz de responder aos requisitos e necessidades do mercado de trabalho, mas também pela aquisição de competências pessoais e sociais que permitam perspectivar o seu percurso pessoal e profissional da forma mais autónoma e activa possível. Neste último aspecto, são diversas as actividades levadas a cabo, desde a exploração de temas da actualidade,



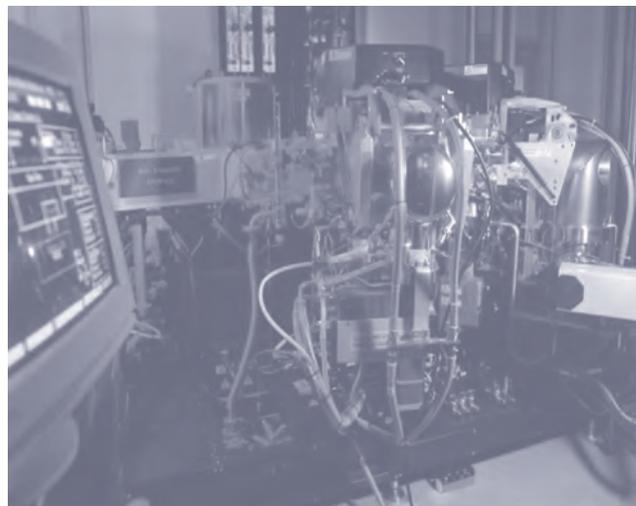
Gabinete de Apoio ao Emprego e Juventude

a organização de palestras e colóquios, as visitas de estudo e a encenação de peças de teatro. A espiral de mudança na vida destes formandos, iniciada aquando da sua entrada no curso e potenciada com este conceito mais amplo de formação, propicia as condições objectivas para a concretização de uma efectiva inserção no mercado de trabalho.

Os jovens constituem um outro grupo da população que merece especial atenção e preocupação e a quem temos vindo a dirigir cursos de formação, no âmbito da dupla certificação, escolar e profissional, seja ao nível da modalidade Aprendizagem, com a promoção de um curso de Técnico Comercial e que confere equivalência ao 12º ano, seja ao nível da modalidade Educação/Formação, com equivalência ao 9º ano de escolaridade, nas áreas de Electricidade de Instalações e de Serviço de Bar. Neste último caso, os formandos são jovens em situação de abandono escolar, oriundos de famílias de perfil social desfavorecido e na iminência de viver a reprodução da condição de exclusão social dos seus pais. Particularmente para este segmento, a frequência desta formação constitui uma oportunidade decisiva nas suas vidas, aumentando as suas possibilidades competitivas no jogo da oferta e da procura de trabalho, apoiando-os na construção de uma identidade valorizada e de um projecto de vida.

Paralelamente a esta actividade de qualificação dos grupos sociais mais vulneráveis, está igualmente presente a preocupação em qualificar a população activa, dando resposta às crescentes exigências do mercado de trabalho, presentemente através dos cursos de Educação e Formação de Adultos nas áreas de Acção Educativa, Práticas Administrativas e Instalação e Operação de Sistemas Informáticos. Um vector do nosso plano de formação que pretendemos, num futuro próximo, potenciar. O processo de modernização social, económica e tecnológica que o nosso país está a assistir assim o exige, elevando o perfil das qualificações tidas como necessárias por um cada vez maior número de entidades empregadoras.

E se é certo que a procura espontânea de formação por parte da população activa tem vindo a aumentar, também é bem real a necessidade de uma maior tomada de consciência quanto àquela tendência e a importância de uma atitude mais



proactiva e empreendedora por parte de cada trabalhador para um processo de formação permanente ao longo da vida. Por outro lado, da parte das empresas há ainda um longo caminho a percorrer, impondo-se uma nova atitude relativamente à formação, que poderá passar por iniciativas de formação específicas ao seu sector de actividade ou pelo incentivo à sua frequência em contexto externo à empresa. A concorrência internacional, seja da China (pelos baixos preços) seja dos países emergentes do Leste Europeu (pela sua superioridade em termos de formação profissional e académica) assim o exige. Há nichos no tecido empresarial onde somos bem sucedidos (no sector do calçado, por exemplo), em que ombreamos em alguns casos com os italianos, ou em sectores específicos da indústria têxtil, onde a formação e qualificação estão presentes e são encaradas como um investimento, marcando assim a diferença.

Acreditamos ser possível inverter o actual quadro de desemprego que afecta o Concelho de Guimarães, assim como o conjunto do Vale do Ave, mas esta alteração do actual panorama depende da atitude positiva dos próprios desempregados e de todo um conjunto de actores - Poder Central, Autarquias, Organizações Não Governamentais, entidades da economia social e empresas – e a quem se exige uma conjugação de esforços. Da parte da Sol do Ave, enquanto entidade formadora e agente de desenvolvimento regional com responsabilidade social, o desafio foi aceite.

Maria José Afonso
Associação Sol do Ave

O Micro-crédito no combate à pobreza e à exclusão...

“o Micro-crédito, por si só, não pode acabar com a pobreza. É apenas uma das portas pelas quais as pessoas podem sair dessa situação.”

Muhammad Yunus,
Prémio Nobel da Paz 2006

As raízes do micro-crédito...

Muhammad Yunus, o grande mentor do Micro-crédito como instrumento de combate à pobreza e à exclusão social tem vindo a demonstrar, através do trabalho desenvolvido pelo Grameen Bank (por si criado há mais de 30 anos) as virtudes dos micro empréstimos na criação de micro negócios e na

elevação da qualidade de vida de populações atingidas por múltiplas e profundas carências (de emprego, de educação, de habitação, de saúde e nutrição etc). O micro-crédito tem vindo a mostrar a sua eficácia não apenas em países como o Bangladesh (onde originalmente foi implementado como sistema experimental), mas num conjunto de outros países em vias de desenvolvimento e, hoje em dia, em muitas das economias mais desenvolvidas do mundo (Canadá, E.U.A. e vários países da U.E.).

Embora com as devidas adaptações, conforme as diferentes realidades políticas, económicas, sociais e culturais, as concretizações no âmbito do micro-crédito têm-se inspirado quase sempre na seguinte convicção:

A pobreza não é criada pelos pobres, nem pelas limitações dos indivíduos que constituem essa classe social, nem tão-pouco pela reduzida oferta de trabalho. A falta de oferta de trabalho não é uma causa, mas apenas um sintoma. A pobreza é originada pela deficiente compreensão das capacidades humanas e pelo nosso fracasso em criar um esquema teórico de conceitos, instituições e políticas que apoiem essas capacidades que de facto existem. A ciência económica, tal como a conhecemos, não só não está a ajudar os pobres a sair da sua pobreza, como, pelo contrário, está a prejudicá-los. (www.grameen.com)

O Micro-crédito em Portugal – o trabalho precursor da ANDC

Com o objectivo de ajudar as pessoas que querem criar ou dinamizar o seu próprio negócio mas que contudo não conseguem obter crédito junto da Banca (devido à situação de precariedade socioprofissional e económica em que se encontram), foi criada em 1998 a Associação Nacional de Direito ao Crédito (ANDC). Trata-se de uma organização não governamental sem fins lucrativos, apoiada pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional que, de há sete anos a esta parte, tem fomentado o acesso ao micro-crédito para a criação do auto emprego. Na concretização desta estratégia de activação conta com o apoio de três instituições bancárias – o Millennium BCP, a Caixa Geral de Depósitos e o Banco Espírito Santo – com as quais têm vindo a ser celebrados os contratos de micro empréstimo.

O papel da ANDC passa essencialmente pelo apoio prestado aos candidatos na construção de um projecto de investimento que demonstre a viabilidade do negócio em questão, pelo estabelecimento de pontes com o Banco escolhido pelo candidato e, finalmente, pelo acompanhamento do processo de implementação do negócio dentro do prazo de vigência do contrato com o Banco.

Até hoje já foram creditados 630 projectos que possibilitaram a criação imediata de mais de 710 postos de trabalho em Portugal continental. No que respeita à região Norte do país, a maioria dos empreendedores que recorrem à ANDC encontram-se nos distritos de Aveiro, Braga, Porto e Viana

do Castelo, sendo de realçar o contributo das ONG'S, municípios, centros de emprego e instituições de acção social local na sinalização de casos interessantes.

Negócios dinamizados com recurso ao Micro-crédito...

Já foram impulsionadas actividades muito diversificadas em todo o Norte do país, ainda que o valor máximo permitido numa operação de micro-crédito seja de 5.000€, tanto nos casos em que esta seja a única fonte de financiamento como nos casos em que o micro-crédito seja apenas parte de investimentos mais avultados, decorrentes de apoios públicos a fundo perdido e outros...

Aveiro

Neste distrito a diversidade de negócios é muito grande, estando a ser apoiados diversos projectos (uma loja de material desportivo, uma florista, um camionista, uma *petshop*, um café e uma loja de artigos de puericultura em 2ª mão, entre outros).

Mais ou menos inovadores e ambiciosos, todos eles têm em comum o “empurrãozinho” do micro-crédito, sem o qual dificilmente teriam concretizado as suas ideias.

Braga

Este distrito é dos mais afectados pelo desemprego “tardio”, fruto de despedimentos colectivos após uma vida de trabalho. Entre as muitas desempregadas relativamente “velhas” para o mercado de trabalho mas ainda novas para a reforma, algumas mantiveram-se fiéis à sua arte (como acontece com as costureiras que abrem o seu atelier de costura ou que preferem trabalhar em casa), enquanto outras se lançam em novas artes (como acontece com cabeleireiras e floristas). Todas elas são a prova que a idade não apaga o espírito empreendedor e que o micro-crédito pode fazer a diferença.

Viana do Castelo

Este distrito reúne alguns dos micro-empresários mais criativos que têm procurado o apoio da ANDC. Com efeito, entre o artesanato decorativo, a bijutaria, a marcenaria e até a arte dos doces e petiscos, o artesanato é uma categoria muito ampla que tem aqui algumas das melhores experiências de criação de micro-negócios. Todavia, entre artesãos é difícil



encontrar a ambição do negócio estritamente pelo lucro, pois o que os realiza é, de facto, o prazer da criação.

Porto

Como segundo maior distrito do país em termos de população e área urbana, é também o que reúne um leque mais difuso de iniciativas económicas com recurso ao micro-crédito. Embora com sucesso mediano, porque o mercado é aqui mais agressivo, encontram-se neste distrito firmas de comércio e de serviços relativamente originais, como acontece com uma firma de produção e comércio de placas e peças em acrílico, uma firma de comercialização de pneus usados, uma firma de traduções de línguas da Europa de Leste promovida por uma imigrante do Uzbequistão, entre outras. Nenhuma

destas micro-empresas necessitou de um valor superior a 5.000€ para dar “os primeiros passos” na sua afirmação. São histórias de pessoas diferentes idades, com diferentes habilitações (umas certificadas outras não), com percursos pessoais e profissionais mais ou menos complexos, mas que com uma grande vontade, determinação e sensibilidade para a gestão dos seus próprios negócios lhes permitiu criar algo capaz de gerar mais valia económica e de estimular a sua auto-estima profissional, colocando-os perante novas dificuldades que grande parte deles tem sabido converter em janelas de oportunidade.

Marta Mucha e Joana Afonso
Associação Nacional de Direito ao Crédito

Qualificações e competências - uma perspectiva crítica

As qualificações e competências profissionais assumem actualmente uma importância reconhecida nas estratégias de modernização e competitividade da economia nacional. O recrutamento, a atribuição salarial, a definição do grau de reconversão e transferibilidade de saberes, o planeamento da carreira, a especificação de acções de formação profissional, constituem exemplos de práticas de gestão de mão-de-obra onde se mobiliza de forma concreta as qualificações e competências profissionais. Mas que critério(s) e lógica(s) são accionados na sua definição e utilização? Serão características de carácter individual como a idade, o sexo, o tipo de formação escolar, os anos de experiência profissional? Ou serão as exigências dos lugares disponíveis nas empresas que se sobrepõem àquelas? E com que lógica são classificados esses lugares?

Com efeito, fazer o ponto da situação do que está em causa tem mobilizado inúmeros autores que, em publicações colectivas¹, combinam leituras e análises enformadas por múltiplos “olhares” (epistemológicos, semânticos, científicos, políticos, sociais...), “realidades” (escolares, formação, trabalho...) e “espaços de reconhecimento” (sistemas de atribuição e legitimação). Não é meu intuito dar conta das polémicas desenvolvidas em torno dos conceitos de qualificações e competências que, baseadas em estratégias de oposição ou substituição, tendem a deslizar frequentemente para a ideologização das respectivas noções: qual ou quais os critérios que *melhor* sustentarão a opção por uma ou outra noção?

Na verdade, a historicidade e relatividade daquelas expressões enfatizam, sobretudo, o seu carácter relacional e socialmente construído (Maurice, 1986; Marques, 2005). Nos anos setenta do século XX, as explicações das qualificações oscilaram entre uma abordagem optimista ou pessimista para, nos anos oitenta, se reconhecer uma polarização ou requalificação de certos trabalhadores em função dos contextos e situações de trabalho. Mais recentemente, a reflexão sobre a pertinência

da própria noção de qualificação, identificada com as categorias socioprofissionais, encontra o seu fundamento objectivo nas transformações, entretanto ocorridas nos postos de trabalho e emprego (eliminação e criação), nas exigências de conhecimentos e saberes adequados à mobilização das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação e no ambiente competitivo à escala internacional.

Por sua vez, a adopção da noção de competência, entretanto vulgarizada na década de oitenta, justificou-se em função da suposta eliminação da ambiguidade e complexidade associadas desde sempre às qualificações, ou seja, em nome de uma utilização neutra e isenta de arbitrariedades geradas pelos actores sociais intervenientes². Desde modo, a competência surgiu como uma noção eminentemente operatória e objectiva, moldável às exigências de flexibilidade das empresas, por um lado, e, por outro, enquadra-se melhor nas teorias da gestão participativa que, precisamente, têm procurado mobilizar a inteligência dos trabalhadores na optimização do sistema produtivo e competitividade das empresas.



1. Cf. entre outros, os seguintes autores: Aubret, Gilbert e Pigeyre, 1993; Minet, Palier e Witte, 1994; Ropé e Tanguy, 1994; Barbier, 1998; Bennett, Dunne e Carré, 2000.

2. Estando inicialmente circunscrita aos gestores de recursos humanos (D'Iribarne, 1991; Alaluf e Stroobants, 1994; Thomas, 1996/97), o conceito de competência encontra-se, actualmente, também noutras domínios como a psicologia, a ergonomia, as ciências da educação e da formação, a sociologia e a gestão (Aubret, Gilbert e Pigeyre, 1993).

Para Thomas há um efeito de ilusão quanto à novidade na análise do trabalho e do emprego implícita no conceito de competência. Diz-nos que, “quando muito, esse uso apenas sistematiza práticas antigas, conhecidas e já muitíssimas vezes criticadas” (1996/97: 93). Outros autores seguem a mesma posição crítica face à alegada sedução exercida pela competência (cf. Dubar, 1996; Paradeise e Lichtenberger, 2001; Oiry e D'Iribarne, 2001; Rozenblatt, 2001).

Não obstante aquela sedução contrapõem-se uma reflexão e um exercício crítico das suas “utilizações” sociais e científicas que exprimem e ocultam, conjuntamente, as mudanças registadas na “realidade” das relações sociais, nomeadamente dos sistemas educativo e produtivo.

Exprime mudanças visíveis, por um lado, na crescente individualização das relações de trabalho e na aproximação, com contornos fluidos, dos sistemas educativo e produtivo que, formalizando a acção individual em termos de competências em detrimento de definições convencionais e colectivas, evita, deste modo, confrontações institucionais. Esta aproximação não é, porém, isenta de manifestações de resistência por parte de certas instituições educativas, em particular as do ensino superior (áreas disciplinares, concepções pedagógicas e peso corporativo), à abertura e à inovação face ao exterior (ao mundo empresarial e sua lógica). Na verdade, é uma noção centrada, em particular no conjunto de saberes que são mobilizados no quadro definido de uma actividade ou profissão. A sua avaliação circunscreve-se nos resultados finais dessa actuação e é independente do lugar e da duração da aprendizagem: “Quando se fala de competências, sabe-se que se não está a falar do trabalho, mas unicamente dos indivíduos”, diz-nos D'Iribarne numa entrevista publicada na revista *Cedefop* (1991: 12).

Por outro lado, exprime um apelo à construção de uma posição/ lugar na sociedade por cada um, ou seja, o apelo à “acção” ou à “construção do espaço de acção” (Terssac, 1998: 235-236) permite que se realcem três características deste processo: a primeira diz respeito à caracterização de todas as qualidades (e não só dos saberes formais, transmitidos e certificados pela educação e formação) que são investidas na acção e que contribuem para a sua concretização; a segunda explicita o que está na base de perfis dotados de “empregabilidade permanente” (Marques, 2001) num contexto organizado - a origem dos saberes (diplomas, experiência profissional, cultura), o seu modo de combinação, de ajustamento ao contexto organizado (relativizando o valor previsto do diploma); a terceira característica consiste na avaliação que se faz do desempenho e trajectória profissionais dos indivíduos, centrada na sua vontade e poder, em detrimento dos espaços profissionais construídos.

Mais genericamente, esta norma de competência evidencia, sobretudo, a mobilização subjectiva de cada um nas relações de trabalho e emprego, suas modalidades e constrangimentos, e no empenho “natural” das qualidades pessoais que

configuram os actuais perfis profissionais. Desempenha, portanto, um papel na apropriação, pelo indivíduo, da sua trajectória e da sua história, bem como na reutilização dos seus saberes (recursos) cognitivos e sociais no seu percurso futuro.

Entretanto, dizíamos, também, oculta certas transformações em curso. Precisamente, uma das posições críticas, a propósito das limitações teóricas da eliminação da qualificação em detrimento da competência, é apresentada por Alaluf e Stroobants (1994). Os autores dizem-nos o que se oculta: “A redução da qualificação à mera dimensão da competência conduz à formulação de equações simplistas, segundo as quais as novas tecnologias induziriam necessariamente novas competências, e estas, por sua vez, novas formações. (...)”

Quanto mais a focalização sobre a competência isola as situações de trabalho de um processo muito mais amplo de socialização, maior é o contraste entre as organizações ditas qualificadoras e a precariedade do emprego. (...) Parecerá, talvez, urgente a compreensão das relações de trabalho no seio de relações sociais marcadas pela terciarização e pela internacionalização das actividades, pela precarização do emprego e pela extensão do desemprego. As formas de classificação dos empregos, os processos ainda limitados de validação das aquisições profissionais, as relações entre formação e emprego são fecundos temas de investigação, conquanto seja necessário preservá-los de abordagens irrealistas que, privando-os dos seus determinismos sociais, constituem mais um retrocesso que um avanço no conhecimento” (Alaluf e Stroobants, 1994: 54-55).

A este nível são muitas as interrogações que permanecem e que alimentam esta área de estudos em particular. Como articular o conceito de qualificação colectiva com a noção de qualificação individual que permanece como uma noção-chave nos actuais contextos de trabalho? Em que medida não se assiste a uma segmentação da economia que separaria menos os sectores de actividade, mas mais os trabalhadores, uns beneficiando de uma requalificação profissional, outros sofrendo os efeitos de um processo de desqualificação? O que é feito da tese da neutralidade das técnicas, sobretudo, por parte dos autores que põem em evidência a autonomia crescente das técnicas face à organização do trabalho? Na verdade, apesar dos desenvolvimentos técnicos e organizacionais, parece-nos que é importante reconhecer



que a desqualificação é uma realidade, denunciada na conhecida tendência para a crescente rotinização dos empregos e no desempenho de um número crescente de tarefas por automatismos. Porém, nem um pessimismo fatalista, nem um optimismo ingénuo, devem sustentar o actual discurso. A variabilidade de estratégias empresariais e seus impactos em matéria de qualificação e de organização do trabalho dependerá, sobretudo, do comportamento dos vários actores sociais envolvidos, tais como: as empresas, os sindicatos, os trabalhadores, as políticas públicas, as associações diversas, a sociedade civil em geral.

Referências bibliográficas

- ALALUF, M e STROOBANTS, M. (1994), "A competência mobiliza o operário?", *Revista Europeia - Formação profissional*, n.º 1/94, Bruxelas, CEDEFOP.
- AUBRET, J., GILBERT, P. e PIGEYRE, F. (1993), *Savoir et pouvoir. Les compétences en question*, Paris, PUF.
- BARBIER, J.-M. (dir.) (1998), *Savoirs théoriques et savoirs d'action*, Paris, PUF.
- BENNETT, N., DUNNE, E & CARRÉ, C. (2000), *Skill Development in Higher Education and Employment*, Buckingham, SRHE e open University Pres
- D'IRIBARNE, P. (1991), "Culture et 'effet sociétal'", *Revue française de sociologie*, XXXII - 4, pp. 599-614.
- DUBAR, C. (1996), "La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence", *Sociologie du travail* n.º 38, pp. 179-193..
- MARQUES, A. P. (2005), *Trajectorias de qualificação profissional. Processos de dualização. Um estudo de caso da indústria têxtil*, Porto, Afrontamento.

MARQUES, A. P. (2001), "Dinâmicas da relação entre trabalho e emprego: o fetiche da 'empregabilidade permanente'", *Sociedade e Cultura* 3, *Cadernos do Noroeste*, Série Sociologia, Vol 16 (1-2), pp. 167-185.

MAURICE, M. (1986), "La qualification comme rapport social: A propos de la qualification comme 'mise en forme' du travail", R. Salais e L. Thévenot (org.), *Le Travail. Marché, règles et conventions*, Paris, Ed. Economic.

MINET, F., PARIER, M. e WITTE, S. de (1994), *La compétence, mythe, construction ou réalité?*, Paris, L'Harmattan.

OIRY, E. e D'IRIBARNE, A. (2001), "La notion de compétence: continuités et changements par rapport à la notion de qualification", *Sociologie du travail* n.º 43, pp. 49-66.

PARADEISE, C. e LICHTENBERG, Y. (2001), "Compétence, compétences", *Sociologie du travail* n.º 32, pp. 33-48.

PINTO, J. Madureira (2001), "Ciências e progresso: convicções de um sociólogo", *Cadernos de Ciências Sociais*, n.º 21-22, pp. 33- 69.

PINTO, J. Madureira (1991), "Escolarização, relação com o trabalho e práticas sociais", Stephen R. Stoer (org.) *Educação, Ciências Sociais e Realidade Portuguesa. Uma abordagem pluridisciplinar*, Porto, Edições Afrontamento, pp. 15-32.

OPÉ, F. e TANGUY, L. (1994), *Savoirs et compétences: de l'usage de ces notions dans l'école et dans l'entreprise*, Paris, L'Harmattan.

ROZENBLATT, P. (éd.) (2001), *Le mirage de la compétence*, Paris, Syllepse.

THOMAS, J. (1996/97), "Competência(s) e qualificação profissional", *Organizações e Trabalho*, n.º 16/17, Lisboa, APSIOT.

Ana Paula Marques

Prof. Auxiliar do Departamento de Sociologia da Universidade do Minho

A formação na promoção de competências

A minha experiência na área da educação formação e emprego é estar numa Associação (ADIMAC – Associação para o Desenvolvimento Integrado de Macedo de Cavaleiros) que tem desenvolvido alguns projectos de formação; a maior parte deles apoiados pelos fundos comunitários especialmente pelo POEFDS, ou formação para as Empresas de Inserção ou do antigo Projecto "Escolas-Oficinas".

O que vão ler são as "amarguras" ou os desejos daquele que trabalha, que suja as mãos, os pés e às vezes o corpo todo no terreno, são no fundo as minhas próprias reflexões e acima de tudo, o que aprendi com os formandos com quem dia a dia vou construindo um caminho que nos marca.

A Formação é a determinação de romper com o passado, passado que tantas vezes foi "padrasto" para aqueles que nos aparecem a querer frequentar um Projecto de Formação. É necessário, então, juntos enquadrar aquela pessoa, sim porque nisto da formação mais importantes do que os números são as PESSOAS. Tentar perceber quais as motivações e porque frequentar aquela formação.

Nem sempre as pessoas nos aparecem com as motivações mais profundas da formação, diga-se em abono da verdade que muitas nos aparecem pelo valor da Bolsa quando a há. Mas até essa motivação é justa. Quando não há empregos,

não há possibilidades de o arranjar até a motivação da bolsa é boa, pois é sinal que as pessoas estão dispostas a aprender e a mudar de vida e ajuda quando temos uma bolsa de formação como recompensa.

É então que o técnico da formação, em diálogo aberto e franco, e em conjunto com a pessoa, tem de perceber e entender se esta está disposta a mudar no futuro. Pois a formação é ou deve ser, antes de mais a disposição para aprender para o futuro, é a capacidade que temos de construir um futuro melhor para nós, para a sociedade e para o mundo em geral. Junto com aquele que nos aparece temos a obrigação



de conseguir responder então às questões essenciais: Que pode acontecer de diferente? Que vou fazer de diferente? ...É então que se pode dar a mudança, não me interessa mais o valor da Bolsa mas interessa-me sim ser capaz de me reconhecer em primeiro lugar como Pessoa, com competências, única e capaz de me mudar e mudar a sociedade.

Sou daqueles que penso que a formação eficaz não é aquela que transmite conhecimentos, mas promove competências. Como o mundo seria diferente e especialmente o mundo da formação quando as Instituições Formadoras se transformem em centros de conhecimento e treino de competências congruentes com as novas exigências do mercado de trabalho em mudança...

Neste aspecto, haveria muito que dizer mas deixo, à consciência dos que tiveram paciência de chegar aqui a possibilidade de reflectir e compreender.

Muitas vezes bons projectos de formação, bons projectos que poderiam servir para a inclusão social não são postos em prática por causa de normativos técnicos e por “olhos atravessados” de entidades reguladoras que estão sentados nos seus cadeirões em grandes gabinetes; e, que de pessoas



que não percebem nada...

Há muitos técnicos que não ousam ir mais além, porque se tem medo de ferir aqueles que são os financiadores e que como diz o poeta “transportam nas mãos as grandes tesouras” e que podem considerar aquela actuação que até vai gerar emprego, vai gerar mudança de vida, vai gerar inclusão mas podem ser consideradas práticas menos correctas, pois não seguem o caminho tradicional e ortodoxo dos que planearam e fizeram os referenciais de formação e que diga-se em abono da verdade de pessoas percebem muito pouco. É tempo, mais que tempo das organizações financiadoras, avaliadoras bem como técnicos perceber que aqueles que nos levam a agir são mais importantes do que aqueles que nos dizem como o fazer.

Quando todos tomarmos consciência disto então o acesso ao emprego é mais fácil pois conseguimos coisas como: Conhecimento, Tecnologia, Inovação e Competências.

Acima de tudo é nas competências de cada um, que se encontra o potencial único e inovador que nos diferencia, que faz o nosso desempenho um acto único da criação. Galileu dizia que “não se pode ensinar tudo a alguém pode-se apenas ajuda-lo a encontrar por si mesmo”.

Concordo plenamente com a frase acima, eu acho que é só isto que se pode fazer quando planeamos, executamos e avaliamos um projecto de formação em qualquer área e para qualquer Eixo ou modelo de intervenção. Será que o ajudamos a encontrar?

Acima de tudo não nos podemos esquecer que a formação é muitas vezes o primeiro sorriso daqueles ou aquelas que atravessaram a imensa auto-estrada do largo mar de lágrimas.

Ilídio Mesquita

ADIMAC- Ass. para o Desenvolvimento Integrado de Macedo de Cavaleiros

Washgaf - Uma empresa socialmente solidária

O Gabinete de Atendimento à Família (GAF) nasceu no ano de 1994 – Ano Internacional da Família – da vontade (para além da celebração episódica) em continuar a dar uma resposta integrada às dificuldades reais sentidas pela comunidade do Carmo de Viana do Castelo e das famílias da referida cidade. Começou por ser um gabinete onde alguns técnicos de diversas áreas (psicologia, serviço social e direito) faziam atendimento em regime de voluntariado. Rapidamente se percebeu a necessidade em constituir uma equipa técnica que pudesse dar corpo de forma profissional ao projecto inicial e assim foi crescendo, com a celebração de vários acordos atípicos com o Centro Distrital de Segurança Social e com a candidatura a vários projectos e a outras tantas medidas (nacionais e europeias).

Em 1997 iniciámos um projecto denominado CASA (Centro de Acolhimento aos Sem Apoio) que possibilitou a criação de várias respostas sociais para os mais excluídos e desprotegidos: Centro de Noite, Centro de Dia, Refeitório Social, Lavandaria, Balneários e Serviço de Distribuição de Géneros Alimentares.

No âmbito do Centro de dia foram desenvolvidos vários ateliers, nomeadamente de cerâmica, de papel reciclado, de velas e de lavagem de automóveis, onde os utentes aprendem algumas competências profissionais e, sobretudo, competências pessoais.

Este último atelier, com serviço de lavagem manual de automóveis aberto ao exterior (clientes privados e empresariais), teve uma tal aceitação por parte do público em geral e, particularmente, por parte das empresas que rapidamente o GAF colocou a possibilidade da constituição de uma empresa. Da ideia inicial à sua concretização foi um passo, apenas o tempo de perceber a existência de uma medida, inserida no Mercado Social de Emprego, designada por Empresas de Inserção.

Em Dezembro de 2001 deu-se o início de actividade da empresa de inserção Washgaf, desenhada para empregar 5 pessoas com sérias dificuldades de integração no mercado de trabalho. A empresa confirmou, logo no seu primeiro ano de actividade, o altíssimo nível de qualidade dos serviços prestados e aumentou exponencialmente o número, já elevado, de clientes. Hoje detém uma considerável carteira de clientes, tendo o parque empresarial de Viana do Castelo como uma das suas maiores clientes, tendo-se afirmado como uma empresa com preços competitivos mas com elevados padrões de qualidade.

O ano de 2006 tem sido dedicado à reestruturação do serviço, assente em dois pilares: melhoria da qualidade e redução de custos. O que à partida parece contraditório tem sido plenamente conseguido: a introdução de novos métodos e produtos de lavagem permitiram uma enorme

poupança de água e electricidade, tornando o serviço mais amigo do ambiente e com custos consideravelmente mais baixos.

Estando agora em velocidade cruzeiro, a empresa Washgaf, a laborar há cinco anos, possibilitou a integração profissional de pessoas sem qualquer alternativa de emprego. Duas dessas pessoas, chegadas ao fim do percurso de dois anos e meio (seis meses de formação e dois anos de profissionalização) foram integradas nos quadros do GAF, sendo que outras conseguiram a sua integração no mercado de trabalho na área em que se profissionalizaram (lavagem de automóveis ou áreas conexas).

A experiência diz-nos que, quando bem pensadas (de realçar que o arranque da empresa foi precedido por um estudo de viabilidade financeira), as empresas de inserção podem ser economicamente sustentáveis e instrumentos privilegiados de integração social. Com o conceito de serviço socialmente solidário pretendemos passar aos nossos clientes e ao público em geral a ideia de que ao utilizarem o Washgaf compram não só um serviço de qualidade, a preço competitivo, mas fazem uso também da sua responsabilidade social.

Manoel Batista

Coordenador do Núcleo Distrital de Viana do Castelo

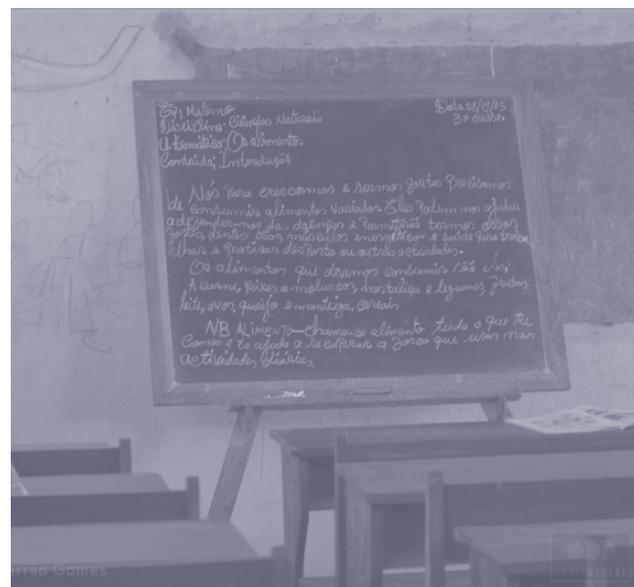
Formação profissional e educação: uma tarefa de todos nós

Quando falamos de educação e formação deparamo-nos com um longo percurso a percorrer. Neste sentido, nada melhor para perceber este longo caminho, do que remontarmo-nos aos momentos históricos mais marcantes inerentes a todo este processo.

Nesta perspectiva, é inevitável não falar daquele que é considerado o “pai” do ensino profissional em Portugal, Marquês de Pombal. Estávamos em 1739 e o ensino profissional dava os seus primeiros passos. Surge para colmatar a fraca formação dos profissionais do Comércio, mas é só, em meados do século XIX, que são dados os passos mais decisivos no desenvolvimento do Ensino Técnico Industrial e Agrícola. A partir daqui, o ensino técnico foi-se desenvolvendo e crescendo em termos quantitativos, sendo motivo de algumas reformas que, tiveram como objectivo, torná-lo mais autónomo.

A grande reforma do ensino técnico teve lugar em Agosto de 1948, em que a grande aposta foi a construção de escolas Industriais e Comerciais com planos curriculares extremamente “pesados” na área de formação técnica, quer

teórica, quer prática, (estes cursos tinham uma carga horária de 42 horas/semana). Cursos estes, que contribuíram para a maioria da mão-de-obra qualificada nos anos 60/70, e que rapidamente era absorvida pelo crescimento industrial e comercial sentido na época.

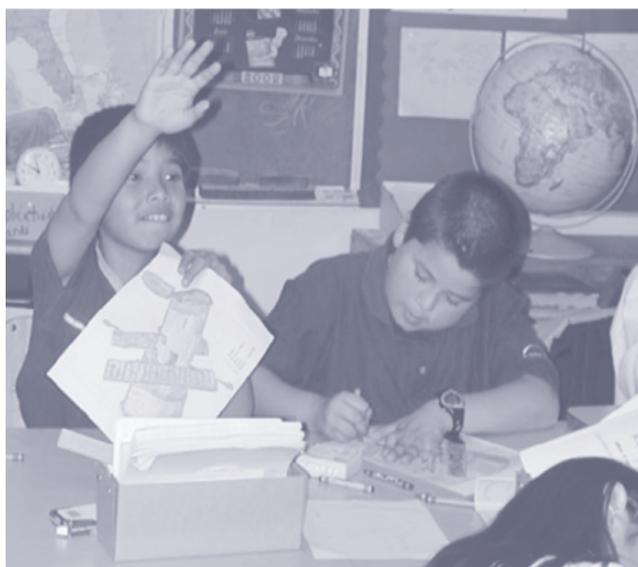


momentos menos bons e durante algumas décadas a formação profissional foi praticamente inexistente. Tal facto, provocou várias situações de disfuncionalidade, em que realça a inserção, no mercado de trabalho, de jovens sem qualquer qualificação profissional.

Em 1983, intensifica-se o lançamento do ensino técnico – profissional, destinado aos alunos que completaram o 9º ano de escolaridade e que se deparavam com duas ofertas formativas: os cursos profissionais e os técnicos profissionais. A lei de Bases do Sistema educativo veio possibilitar a existência de Escolas Profissionais, que são consagradas pelo D.L. 26/89 de 21/2 e posteriormente revogadas pelo D.L. 70/93 de 10/3.

Estas escolas constituíram um marco de referencia na organização de um sistema com um projecto educativo inovador, que se destinava a alunos que tinham concluído o 9º ano de escolaridade e visavam a formação de técnicos intermédios e a qualificação de profissionais, de forma a responder às crescentes necessidades do mercado.

A existência de um novo modelo social/económico que se desenvolveu e atravessou, essencialmente, a Europa e que se traduziu num contexto de mudanças de um mercado cada vez mais competitivo e global, ditaram uma política de investimento na educação e na formação, adaptada às novas exigências da sociedade do conhecimento.



A mundialização e a evolução social e tecnológica exigem contributos importantes na educação e formação quer no que diz respeito ao trabalho, quer em tantos outros aspectos da vida social. Os cidadãos necessitam de adquirir permanentemente novas aprendizagens e novas competências para compreenderem o mundo e para serem eficazes quer a nível social, quer a nível profissional. É neste contexto, que a aprendizagem ao longo da vida se impõe, devendo esta concepção orientar a organização da educação formal desde

os primeiros anos de escolaridade, como ponto de partida para que cada um saiba e possa gerir a sua própria aprendizagem.

Aprender ao longo da vida não significa estar eternamente “preso” à escola, é sim enveredar por um caminho de permanente aperfeiçoamento e enriquecimento, quer dentro, quer fora dos sistemas formais de educação e formação, alternando e combinando aprendizagens de teor académico com uma participação activa e criativa em vários processos cívicos, culturais, artísticos, etc, a nível social. Hoje em dia, uma política de promoção da educação e formação é indissociável de uma vida social activa.

Nos tempos actuais, perante a complexidade de problemas que enfrentam as pessoas e as sociedades, torna-se necessário pôr em evidencia a pluralidade das dimensões do exercício da cidadania, conjunto de funções tão diferentes como o de contribuinte, eleitor, membro da família ou de um grupo social, produtor e consumidor, residente/munícipe de um território, telespectador, leitor. Assim, o investimento na educação formação permanente do cidadão, terá que comportar – muitas vezes formas de “aprender, fazendo” – todas estas valências, que oscilam entre uma perspectiva dominante e uma orientação prioritária para o campo profissional.

É um dos grandes desafios de toda a sociedade em geral e de cada um de nós em particular, lutar pela progressão pessoal e profissional, com a constante evolução tecnológica e sobretudo saber lidar com pessoas.

“A mudança é o processo pelo qual o futuro invade as nossas vidas; é a morte da permanência. Os laços com cada palavra ou gesto apreendidos já não são duráveis originando a cada momento um gesto de impertinência. O indivíduo é obrigado a reaprender, a todo o instante e o seu ambiente exterior e a renovar, em intervalos cada vez menores, as concepções da realidade e as imagens mentais do mundo” (Nogueira: 1996).

Bibliografia

Azevedo, Joaquim (1991): “Ensino Técnico Profissional - Papel do Estado e Sociedade”;
Porto: M.E. / GETAP, pag 65-76

Carlos Andrade
Director da Escola Profissional do NERVIR de Vila Real

A REAPN, no âmbito do Protocolo de Cooperação com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), publicará brevemente um estudo intitulado: *Pobreza, exclusão, desemprego e Empresas de Inserção em Portugal – a perspectiva dos promotores e dos beneficiários*. No prefácio deste estudo, o Dr. Alexandre Rosa – Presidente da Comissão do Mercado Social de Emprego, escreveu: “*A complexidade da Medida justificou a transversalidade da análise, dirigindo-se a todos os seus intervenientes*”. Com efeito, este estudo tinha como objectivo a recolha e o tratamento de dados relativos às Empresas de Inserção em Portugal e a análise da Medida por parte dos trabalhadores e das Entidades Promotoras.

Este trabalho foi desenvolvido com base em três questionários destinados a cada uma das partes envolvidas, elaborados com a colaboração do Departamento de Programas de Inserção do IEFP e da CMSE e resultou na recolha de 420 questionários de Empresas de Inserção, 153 de Entidades Promotoras e 917 de trabalhadores. Estes números revelam especial significado, quando comparados com os dados da própria CMSE em 2006 (brochura comemorativa dos 10 anos do Mercado Social de Emprego) em que se registavam 521 projectos criados até 2005 e cerca de 4200 trabalhadores abrangidos.

Em Janeiro de 2006, a REAPN realizou uma conferência no Porto onde foram apresentados os primeiros resultados. Não se pretende, com a publicação deste artigo, uma análise exaustiva dos resultados do estudo, mas apenas o registo dos principais problemas equacionados. Neste sentido deixámos aqui algumas notas importantes que não deverão substituir a leitura do documento a publicar.

Do ponto de vista das Entidades Promotoras:

- O Estudo contemplou 420 Empresas de Inserção em funcionamento até Dezembro de 2005, cuja distribuição geográfica é a seguinte: Norte com 117 empresas de Inserção; Centro com 96; Lisboa e Vale do Tejo com 152; Alentejo com 48 e Algarve com 7.



Em relação ao Directório das Empresas de Inserção publicado em 2001 pela REAPN, estes números resultam em menos 5 empresas ao nível nacional, num período de 4 anos de evolução da Medida. Sobre estes números é de salientar que a Região Norte manteve os mesmos valores entre os dois períodos de tempo o número de empresas de inserção em funcionamento em 2001 é exactamente o mesmo número que em 2005. No que diz respeito à evolução nas outras Regiões registou-se um aumento significativo na Região Centro, com mais 34 empresas e no Alentejo, com mais 20, pela negativa, assinala-se a Região de Lisboa e Vale do Tejo com menos 45 e o Algarve que perdeu cerca de 2/3 das Empresas de Inserção em quatro anos (eram 21 passaram a ser 7).

- São 334 as Entidades Promotoras da Medida, que detêm entre as 7 e 1 Empresas de Inserção dentro de uma mesma Entidade Promotora e que assumem várias formas jurídicas dentro do quadro do Terceiro Sector. Neste aspecto, destaca-se o valor das Associações diversas (que podem ter estatuto de IPSS ou não, embora maioritariamente o possuam), que é constituído por Centros Sociais e Paroquiais, Associações de Desenvolvimento Local, Casas do Povo, Associações Humanitárias e outras designações, que abrangem cerca de 72% do total das Entidades Promotoras. Este grupo é líder destacado na promoção da Medida reunindo 303 Empresas de Inserção, seguido, de muito longe, pelo grupo das Misericórdias e Mutualidades, com cerca de 18% e 77 Empresas de Inserção. Os restantes grupos são, de algum modo, residuais em termos de valores: as Cooperativas com 5% e as Fundações com cerca de 3%.
- São muito diversas as actividades desenvolvidas, sendo o *apoio domiciliário* a actividade que por si só apresenta o maior número de empresas (85, cerca de 20%). No entanto é nos *multi-serviços* que as Empresas de Inserção se inscrevem em maior número (109, cerca de 26%) ou seja empresas que desenvolvem mais do que uma actividade, variando nos serviços que prestam e no período do ano em que desenvolvem determinadas actividades (caso da *jardinagem e manutenção florestal*). Surgem depois actividades com alguma importância – Lavandaria e Limpezas (10,7%); Restauração e *catering* (8,5%); Jardinagem e afins (6,9%); Desenvolvimento Rural (6,4%); Infantários, creches e jardins-de-infância (3,3%); Manutenção do parque florestal (3,1%); Reabilitação do património (2,8%). No que respeita à Região Norte os valores mais significativos centram-se nos Multi-serviços (com 24 Empresas de Inserção), nos Serviços de Lavandaria e Limpezas (19) e no Desenvolvimento Rural (15).

- Os Recursos Humanos nas Empresas de Inserção envolviam pouco mais de 4000 trabalhadores, 1000 dos quais nas Empresas de Inserção da Região Norte, sendo esta a segunda Região com maior número de trabalhadores nesta Medida, só ultrapassada por Lisboa e Vale do Tejo (com cerca de 1600 trabalhadores). Segundo os registos das próprias Empresas de Inserção, estes destinatários da Medida eram maioritariamente *Desempregados de Longa e Muito Longa Duração* (cerca de 86%) acumulando por vezes, outro tipo de problemáticas não directamente relacionadas com a situação face ao emprego:

Toxicod dependentes em processo de recuperação (22,6%); *Jovens em risco* (19,7%), *Pessoas com deficiência* (19%), *Ex-reclusos* (11,6%) e *Pessoas sem abrigo* (4,3%). De notar ainda que cerca de 56% dos trabalhadores são oriundos do Rendimento Social de Inserção.

- As Entidades Promotoras, referem que os principais objectivos da candidatura à Medida foram: *Permitir o acesso ao emprego por parte de grupos sociais em risco de exclusão* (25,5%); *Contribuir para resolver problemas de desemprego, pobreza e exclusão social na Região* (24,6%); *Expansão da capacidade de resposta da Entidade Promotora, de forma a satisfazer necessidades locais* (22,1%) e o *Interesse em proporcionar uma experiência profissional a pessoas desfavorecidas* (14,8%). Consideraram igualmente que a informação relativa à implementação dos projectos foi maioritariamente obtida através dos serviços regionais e locais do IEFP, particularmente no que concerne ao: *apoio técnico prestado na selecção dos formandos* (26% das Entidades). No entanto, e segundo a opinião das Entidades Promotoras, esse apoio é menos vantajoso quando se refere a apoios financeiros e à inserção de públicos no mercado de trabalho.
- A selecção dos trabalhadores, é para as Empresas de Inserção, uma tarefa que tem em conta a filosofia de aplicação da Medida com a colaboração do IEFP, cerca de 75% das Entidades inquiridas referem que a *situação de pobreza e/ou exclusão social*, foi o principal critério de selecção dos seus trabalhadores, tendo em conta que destes 68,6% foram directamente indicados pelo Centro de Emprego local. Foram igualmente tidas em conta outros factores relacionados com o percurso pessoal e profissional do trabalhador; factores como a *experiência profissional na área* (43,8%) e a *formação específica* (31,4%), assim como o facto de o trabalhador ter sido formado(a) noutro tipo



de programa de inserção sócio-profissional desenvolvido anteriormente pela Entidade Promotora.

- As Entidades Promotoras das Empresas de Inserção dão uma nota bastante positiva ao desempenho dos seus trabalhadores: 66,9 % dos gestores e responsáveis pelas empresas declararam que, pelo menos *parcialmente*, esse desempenho era positivo e 32,4% que este era *integralmente positivo*; apenas um número residual de responsáveis técnicos referiram que não se encontravam nada satisfeitos com o desempenho dos seus trabalhadores (0,7%). As respostas dos responsáveis das Empresas de Inserção, quando inquiridos sobre os problemas mais sentidos em todo o processo de inserção dos trabalhadores referem dois problemas principais: *a criação de hábitos de disciplina* – processo que vai progredindo positivamente à medida que decorre a integração do trabalhador no contexto de trabalho e no relacionamento com outros trabalhadores e elementos da equipa de gestão e a *adaptação ao ritmo de trabalho e aprendizagem de competências*. Todos estes factores surgem claramente relacionados com a ausência (por vezes longa) de um trabalho e dos contextos relacionados com o trabalho: salário estável, relacionamento com outras pessoas, direitos, hábitos e auto-estima.
- Do ponto de vista das Entidades Promotoras, a Medida *Empresas de Inserção* é globalmente avaliada como positiva, em termos do seu funcionamento e nos seus aspectos mais “técnicos” e directamente mais relacionados com o Centro de Emprego local, designadamente ao nível do cumprimento de prazos nos apoios financeiros, apoio técnico directo do Centro de Emprego e informação/divulgação da Medida. Na fase da formação dos trabalhadores, a avaliação é mais positiva do ponto de vista técnico do que nos apoios financeiros. As Entidades Promotoras reconhecem que a fase da



profissionalização é a grande mais valia da Medida, sendo a que obtém os valores mais elevados, excepto na componente financeira.

Do ponto de vista das Empresas de Inserção:

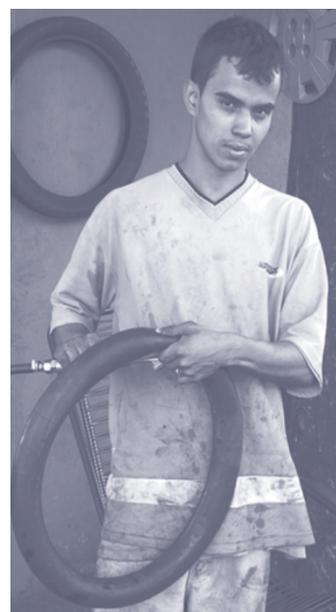
- Os responsáveis pelas Empresas de Inserção referem que a melhoria da Medida passa sobretudo pela resolução do problema da colocação no mercado de trabalho das pessoas que concluem o seu processo de inserção (75%). Cerca de 62% refere que essa colocação no mercado de trabalho é conseguida se o sistema permitir o acompanhamento dos destinatários após a conclusão do seu processo de inserção. Para estes responsáveis, a reformulação da Medida deverá ser realizada através do alargamento a outro tipo de públicos e a apostas mais abrangentes, nomeadamente, nas técnicas de marketing para publicitar os bens e serviços produzidos, nos melhoramentos ao nível da formação profissional, com formação contínua e de qualidade e, ainda, na melhoria do Plano Individual de Trabalho e nas condições remuneratórias dos trabalhadores.

Do ponto de vista dos trabalhadores:

- Se é possível “traçar” o perfil do trabalhador típico das Empresas de Inserção, com base na amostra obtida, ele é claramente o seguinte: mulher, com mais de 35 anos, com menos do que o 9º ano de escolaridade e numa situação de desemprego prolongado antes da entrada para a Empresa de Inserção. No entanto, esta amostra demonstrou que este é também um público jovem, com pelo menos o 9º ano e com menos de 30 anos, igualmente numa situação de desemprego (ou de emprego precário) antes de ser abrangido pela Medida. Verifica-se também que uma parcela significativa beneficiou do RSI.
- Foi através do Centro de Emprego ou da Entidade Promotora que a grande maioria dos trabalhadores conheceu a Medida, sendo a obtenção de um *emprego estável* o principal motivo evocado para a candidatura ao posto de trabalho (78%). No seu processo de integração profissional os trabalhadores avaliam quer a fase de formação, quer a fase de profissionalização de uma forma



positiva, considerando, maioritariamente em ambos os casos, que estes processos não colocaram grandes problemas. No caso da formação, quase 95% considera que esta foi suficiente para o desempenho das tarefas ou houve necessidade sequer de algum tipo de formação. No que concerne à profissionalização, 94% considerou que não teve nenhum tipo de problema de adaptação ou, se o teve, adaptou-se rapidamente.



- As principais vantagens consideradas como adquiridas no trabalho desenvolvido numa Empresa de Inserção foram a: a aprendizagem de uma profissão (45%) e o contributo para o rendimento familiar (58%), apesar de o salário ser considerado muito baixo (65%), constituindo assim a principal desvantagem.
- No que respeita ao seu futuro, os trabalhadores encaram-no com uma perspectiva de continuidade no emprego (62% pensa encontrar colocação na própria Entidade Promotora), sendo que apenas 19% põe a hipótese de o procurar numa empresa da sua região.

Em termos genéricos e de balanço sobre o alcance social da Medida, parece assim poder concluir-se que, do ponto de vista da sua concepção, o programa Empresas de Inserção tem vindo a atingir os objectivos estruturais de intervenção sócio-profissional no segmento da população activa considerada mais desfavorecida e desprotegida, como alternativa de transição à procura da sua plena integração no mercado de trabalho dito normal; resulta daqui, continuar a haver sérias e fundamentadas expectativas de que, com aperfeiçoamento e correcção de alguns aspectos menos favoráveis que a experiência acumulada recomende, a mesma Medida possa continuar a ser um bom instrumento alternativo de política activa de inserção, com elevado potencial, adaptado às características do público-alvo destinatário, no âmbito do Mercado Social de Emprego.

Júlio Paiva
Gabinete de Desenvolvimento
REAPN

actividades

Núcleo Distrital de Braga

Concurso e Exposição de Fotografias sobre Pobreza e Exclusão Social Fevereiro/ Maio de 2007

Objectivos

- Promover uma visão pluridisciplinar sobre os fenómenos da pobreza e da exclusão social patentes no Distrito de Braga;
- Pensar, questionar e sensibilizar a sociedade civil em geral, e a comunidade escolar para a existência destes fenómenos;
- Fomentar o espírito crítico face aos factores da pobreza e exclusão, inclusive territorial.

Destinatários

- Alunos do 10º, 11º e 12º do Ensino Secundário do Distrito de Braga coordenados pelos professores/monitores/animadores que queiram aderir à iniciativa.

Acções de Sensibilização e Educação para a Saúde Abril de 2007

Objectivos

- Promover a educação para a saúde, nomeadamente sobre temáticas relacionadas com a alimentação, os cuidados de higiene, as doenças infecto-contagiosas, a segurança infantil.

Destinatários

- Comunidade/ Públicos socialmente desfavorecidos.

Guia de Recomendações e Sugestões sobre Intervenção Social Janeiro/ Março de 2007

Objectivos

- Promover a reflexão, a troca de informação e de *know-how* entre colaboradores de Organizações locais;
- Divulgar opiniões, sugestões e promover o intercâmbio de práticas e experiências institucionais ao nível da intervenção direccionada para a Terceira Idade, Infância e Juventude e Emprego.

Participantes

- Elementos dos grupos de trabalho do Núcleo (trabalho desenvolvido em 2006)

Núcleo Distrital de Vila Real

Ciclo de Workshops temáticos: deficiência, toxicodependência e idosos Março de 2007 - Santa Marta de Penaguião

Objectivos

- Promover a formação/qualificação dos técnicos e dirigentes associativos, no sentido de potenciar a inclusão social.
- Colmatar as necessidades dos técnicos e dirigentes das instituições privadas de solidariedade social no sentido de potenciar e introduzir novas abordagens e novos conceitos para melhor intervir com os públicos excluídos.

Público - Alvo

Técnicos e dirigentes associativos de instituições de carácter publico e privado do distrito de Vila Real.

Local

Workshop 1: Deficiência – Sabrosa

Workshop 2: Toxicodependência – Alijó

Workshop 3: Idosos – Cerva

Acção de Sensibilização

Objectivos

- Promover a formação e qualificação dos técnicos e dirigentes associativos no sentido de potenciar a inclusão social;
- Sensibilizar e potenciar a necessidade de formação dos quadros técnicos bem como a importância para um levantamento de necessidades formativas no distrito.

Público - Alvo

Técnicos e dirigentes associativos

Acção de Formação, Envelhecimento Abril de 2007 – Vila Real

Objectivos

- Capacitar os agentes de intervenção social de instrumentos para melhor intervir com a população idosa;
- Contribuir para a qualidade da intervenção social através de respostas inovadoras;
- Identificar novas formas de intervenção social;

Destinatários

- Técnicos e dirigentes das instituições de âmbito social.

Debates Temáticos (na rádio)
Fevereiro/ Março 2007

Objectivo

- Promover a reflexão em torno das problemáticas sociais vivenciadas pelos grupos sociais alvo de preocupação prioritária pelo Plano Nacional de Acção para a Inclusão 2006-2008: Crianças e jovens; Idosos; Toxicodependentes; e deficientes.
Nestes debates serão envolvidos diversos agentes locais com responsabilidade mais ou menos directa na actuação sobre o problema.

Acção de Sensibilização: A Qualidade das Respostas Sociais
8 de Março 2007
Auditório do Instituto Piaget - Mirandela

Objectivos

- Divulgar e sensibilizar para a importância da implementação no processo de qualidade das ONG's;
- Promover uma reflexão em torno da qualidade das respostas

sites

www.microcredito.com.pt

www.iefp.pt

www.dgf.min-edu.pt

www.ccr-norte.pt

www.aiminho.pt

http://www.cidj.com/eurosummerjobs_com/_moteur_en.htm

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL

http://portal.iefp.pt/portal/page?_pageid=117,1&_dad=gov_portal_iefp&_schema=GOV_PORTAL_IEFP

http://www.prime.min-economia.pt/PresentationLayer/prime_apoios_00.aspx?idioma=1&accoid=4&activeitem=2&activesubitem=1

<http://www.nervir.pt/>

<http://www.rseportugal.org/>

<http://www.conceitos.org/default.asp>

<http://www.agep.pt/public/>

