

Instituto Politécnico de Setúbal



Escola Superior de Ciências Empresariais

Reinserção Profissional de Adultos:

**O Papel dos Estágios Qualificação-Emprego na Reinserção
Profissional de Adultos Desempregados**

Carla Maria Edite Alves Amante

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau
de

MESTRE EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Orientador: Professor Doutor António José Almeida

Setúbal, 2012

ao
João
ao Diogo e à Rita

AGRADECIMENTOS

Antes da apresentação propriamente dita deste trabalho, quero aqui agradecer a um conjunto de pessoas, cuja contribuição e colaboração foram essenciais para a concretização deste trabalho.

Em primeiro lugar um agradecimento muito especial ao meu orientador, Professor Doutor António Almeida, pela disponibilidade permanente, pelas sugestões e críticas que me foi tecendo, pelo incitamento sempre encorajador que me ajudou a prosseguir com este trabalho. A sua orientação e apoio científico foram indispensáveis para a concretização deste trabalho, bem como pela motivação da escolha desta problemática.

A todas as pessoas entrevistadas um agradecimento pela colaboração e disponibilidade. Aos responsáveis das entidades beneficiárias da medida um agradecimento pela cooperação, amabilidade e partilha de reflexões. Aos desempregados entrevistados, um agradecimento especial pela partilha do seu percurso profissional e escolar, dos seus saberes e projetos futuros.

Quero igualmente agradecer à minha colega e amiga Ana Esteves, pela sua ajuda preciosa, pela cumplicidade partilhada, disponibilidade, colaboração, acompanhamento e sentido crítico, sem os quais não seria possível a prossecução deste trabalho, antes mesmo da nossa candidatura a este Mestrado.

Aos meus colegas Susana, José Paulo, Luísa Falcão e Pedro Vieira, pela simpatia e colaboração na pesquisa e recolha de dados, necessários à concretização desta dissertação.

A todo o Departamento de Gestão de Recursos Humanos e a todos os especialistas convidados para os diversos seminários realizados ao longo deste ano letivo, por juntar um leque de prestigiados profissionais, provenientes de diferentes áreas profissionais, o que esteve certamente na génese da abordagem interdisciplinar que procurei desenvolver neste trabalho. A todos os colegas e amigos que sempre me apoiaram nos meus desafios.

Por último, deixando de parte qualquer ordem hierárquica, aos meus filhos, ao meu marido, aos meus pais e restantes familiares, colegas e amigos, o meu carinho muito especial pela confiança e apoio incondicional.

“... a procura de um pleno emprego produtivo e livremente escolhido graças a um crescimento económico mais forte e duradouro deverá permanecer como um dos principais objetivos das políticas económicas, sociais e do emprego ...”

João Moura (1997)

RESUMO

A presente investigação tem como principal objetivo analisar a relação entre a reinserção profissional de adultos desempregados e a frequência de um estágio Qualificação-Emprego. Na análise, tenta-se compreender de que modo esta política pública de emprego, contribui para a reinserção profissional de adultos desempregados, considerando que se trata de uma política ativa de emprego que visa a qualificação profissional de adultos desempregados com mais de 35 anos de idade, quer pela via da formação profissional tradicional, quer pela via da formação em contexto real de trabalho.

Assim, pretende-se com este estudo avaliar do ponto de vista dos destinatários/beneficiários da medida a adequação entre a formação realizada e as suas necessidades de qualificação efetivas, bem como das suas expectativas de empregabilidade, num contexto marcado pela inovação e pela volatilidade dos empregos. Do ponto de vista das entidades empregadoras, quais as mais-valias resultantes dessa participação e a relevância estratégica que a (re)qualificação profissional de adultos ativos trás às organizações em contextos de mudança profundos com o contínuo desenvolvimento e progressão da sociedade do conhecimento.

Para a prossecução deste objetivo, recorreu-se a um estudo de caso na área de abrangência do Centro de Emprego de Setúbal, analisaram-se os dados relativos ao programa de estágios Qualificação-Emprego nos concelhos de Palmela e Setúbal. Por último a análise de conteúdo e a triangulação das várias técnicas utilizadas na recolha de dados, permitiram tirar conclusões que poderão servir de ponto de partida a uma análise mais aprofundada, sobre esta problemática.

Palavras-Chave: Políticas de Emprego; Reinserção Profissional; Competências; Qualificação Profissional; Empregabilidade; Gestão de Recursos Humanos.

ABSTRACT

This research has as main objective to analyze the relationship between the reintegration of unemployed adults and the frequency of a stage-Employment Qualification. In the analysis, we try to understand how this public employment policy, contributes to the reintegration of unemployed adults, considering that it is an active employment policy aimed at the qualification of unemployed adults over 35 years old either via the traditional vocational training, either through training in a real work environment.

Thus, the aim of this study was to evaluate the point of view of the recipients / beneficiaries of the measure the adequacy of the training undertaken and needs qualification effective as well as their expectations of employability, in a context marked by innovation and volatility jobs. From the point of view of employers, which the capital gains arising from such participation and the strategic importance that the (re) qualification for active adults back to organizations in changing contexts deep with the continued development and advancement of the knowledge society.

To achieve this goal, we used a case study in the area covered by the Employment Centre de Setúbal, analyzed the data for the internship program Qualification-Employment in the municipalities of Palmela and Setúbal. Lastly content analysis and triangulation of the various techniques used in data collection, enabled conclusions that can serve as a starting point to further analysis on this issue.

Keywords: employment policies; Vocational Rehabilitation; Skills, Professional Qualification; Employability; Human Resource Management.

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO	1
1ª PARTE - Enquadramento Teórico	4
1.1 Dinâmicas do mercado de trabalho	4
1.2 Do emprego estável ao emprego precário	6
1.3 Empregabilidade num contexto laboral marcado pela incerteza	9
1.4 Desigualdades no mercado de trabalho: Portugal no contexto europeu	11
1.5 A precarização do emprego na população adulta	18
1.6 A reinserção profissional de adultos desempregados	19
1.7 Perspetivas e orientações de política de emprego	22
1.8 O plano nacional de emprego	23
1.9 Iniciativa Emprego 2009	25
1.10 O programa de estágios de Qualificação-Emprego	26
2ª PARTE – Fundamentação Metodológica	28
2.1 Problemática do estudo	28
2.2 Metodologia	29
2.3 Caraterização do universo e da amostra do estudo	35
3ª PARTE – Análise dos Dados Obtidos	37
3.1 Caraterização do programa de Estágios de Qualificação-Emprego	37
3.2 Caraterização da evolução do desemprego registado no Centro de Emprego de Setúbal	40
3.3 Caraterização das candidaturas ao Programa de Estágios Qualificação-Emprego	46
3.4 O papel dos Estágios Qualificação-Emprego na perspetiva dos empregadores	47
3.5 O papel dos Estágios Qualificação-Emprego: perspetiva dos desempregados	52
CONCLUSÕES	58
BIBLIOGRAFIA	63
APÊNDICES	71

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro nº 1 – Estrutura do universo de análise e da amostra utilizada.....	35
Quadro nº 2 – Desemprego registado (situação no fim do ano).....	40
Quadro nº 3 – Caraterização dos Desempregados no Centro de Emprego de Setúbal (CTE Setúbal)	41
Quadro nº 4 – Procura de emprego (junho 2011 e junho 2012)	42
Quadro nº 5 – Mercado de Emprego – Execução em 2011	42
Quadro nº 6 – Mercado de Emprego – Execução no triénio 2009-2011	42
Quadro nº 7 – Execução Física no triénio 2009-2011	43
Quadro nº 8 – Execução Física dos Programas de Estágios Profissionais no Triénio 2009-2011	44
Quadro nº 9 – Execução Financeira dos Programas de Estágios Profissionais no Triénio 2009-2011.....	45
Quadro nº 10 – Número de desempregados registados vs ofertas de emprego recebidas	45
Quadro nº 11 – Frequência de candidaturas aprovadas por tipo de entidade e nível de qualificação dos estagiários	46

Sigla	Descrição
CTE's	Centros de Emprego
CTE Setúbal	Centro de Emprego de Setúbal
DGEEP	Direção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
DRLVT	Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo
DL-ESE	Centro de Emprego de Setúbal
EFA	Educação Formação de Adultos
EQE	Estágio Qualificação Emprego
GEA	Gabinete de Estudos e Avaliação
GES	Ação de Auditoria de Gestão
IAS	Indexante de Apoios Sociais
IE	Iniciativa Emprego – 2009 e/ou 2010
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Instituto Público
INE	Instituto Nacional de Estatística
INO	Iniciativa Novas Oportunidades
PNACE	Programas Nacionais de Ação para o Crescimento e Emprego
PNE	Plano Nacional de Emprego
OEFP	Observatório do Emprego e Formação Profissional
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
SGC	Sistema de Gestão de Candidaturas
SIEF	Sistema de Informação do Emprego e Formação
SIGAE	Sistema de Informação de Gestão da Área do Emprego
SIGOFA	Sistema Informático de Gestão da Área do Orçamento, Financeiro e Administrativo
UE	União Europeia

INTRODUÇÃO

A evolução dos empregos e as novas exigências de qualificações tornam-se, nos dias de hoje, tema dominante, já que o aumento do desemprego tem vindo a fazer desta problemática uma questão central nas nossas sociedades.

Atualmente vemo-nos confrontados com a dificuldade de fazer convergir duas realidades quase opostas: a necessidade de obter um denominador comum a todas as políticas públicas do mercado de trabalho, que permita efetuar uma avaliação justa e isenta, o mais possível, de subjetividade e o facto inegável de que cada indivíduo é portador de características específicas e indissociáveis que condicionarão não só o seu percurso, como também o dos seus parceiros.

Os concelhos de Palmela e Setúbal refletem um pouco a realidade nacional ao nível do crescente número de adultos inscritos como desempregados, à procura de novo emprego, e da dificuldade de reinserção profissional desses mesmos adultos.

A resposta aos problemas do emprego e desemprego, que a nossa sociedade defronta, tem vindo a ser caracterizada por um conjunto de instrumentos de mudança e por um esforço de inovação das políticas públicas, nomeadamente através do pacote de medidas – Emprego 2009 e posteriormente, Emprego 2010, de que faz parte o Programa de Estágios Qualificação-Emprego que visa a reinserção profissional de adultos desempregados com mais de 35 anos de idade, o qual merece a nossa reflexão.

Este estudo tem, assim, como objetivo geral analisar a relação entre a reinserção profissional de adultos desempregados e a frequência de um estágio Qualificação-Emprego, considerando que se trata de uma medida de política pública de emprego que visa a qualificação profissional de adultos desempregados com mais de 35 anos de idade, quer pela via da formação profissional tradicional, quer pela via da formação em contexto real de trabalho. Pretendemos ainda analisar o papel do programa quer na perspetiva dos desempregados que beneficiaram do programa quer na perspetiva empregadores.

Assim, pretende-se com este estudo avaliar, do ponto de vista dos desempregados beneficiários do programa, a adequação entre a formação realizada e as suas

necessidades de qualificação profissional, bem como das suas expectativas de empregabilidade.

Do ponto de vista das entidades empregadoras pretende-se avaliar as mais-valias resultantes da sua participação no programa e a relevância estratégica da (re)qualificação profissional de adultos para as organizações.

Para a prossecução destes objetivos, recorreremos à análise de dados estatísticos oficiais relativos ao Programa Estágios Qualificação-Emprego na zona de intervenção do Centro de Emprego de Setúbal, concelhos de Palmela e Setúbal, nomeadamente: quanto ao número de candidaturas aprovadas por tipo de entidade e nível de formação dos estagiários. Procedemos ainda à recolha de opiniões, através de entrevistas semi-diretivas, sobre o programa em estudo e sobre a inserção dos ex-estagiários a partir de entrevistas aos responsáveis das entidades empregadoras envolvidas e recolheram-se, também, opiniões sobre o programa em estudo e sobre a situação profissional a partir de entrevistas aos desempregados beneficiários deste programa.

Em suma, pretende-se avaliar se este programa de formação profissional ao longo da vida contribui para facilitar a reinserção profissional dos adultos desempregados.

Os pressupostos iniciais para a elaboração deste estudo, conduziram à formulação de interrogações sucessivas, que estiveram sempre presentes e determinaram o percurso seguido, sendo o fio condutor desta investigação.

Assim sendo, o estudo encontra-se estruturado em três partes distintas mas complementares. Na primeira parte, procurou-se, através da revisão da literatura, fazer uma abordagem teórica relativamente aos conceitos que sustentam o estudo, nomeadamente: mercado de emprego, políticas de emprego, reinserção profissional, competências, qualificação profissional, empregabilidade e gestão de recursos humanos.

Na segunda parte, partindo do modelo teórico de referência sobre a reinserção profissional de adultos desempregados, apresenta-se a metodologia que sustenta o estudo, bem como as técnicas de recolha de informação que passam pela análise documental, observação direta e por entrevistas semi-directivas quer a responsáveis de empresas/entidades beneficiárias do programa, quer a desempregados beneficiários.

Na terceira e última parte procede-se à caracterização do Programa de Estágios Qualificação-Emprego bem como do contexto empírico em que se estuda a sua aplicação

– a realidade do mercado de trabalho na zona de intervenção do Centro de Emprego de Setúbal. Caracterizam-se, ainda, as candidaturas ao Programa e discute-se a opinião dos representantes das entidades e dos desempregados beneficiários sobre o papel dos Estágios Qualificação-Emprego na reinserção profissional dos desempregados.

1ª PARTE - Enquadramento Teórico

Procurou-se, através da revisão da literatura, fazer uma abordagem teórica relativamente aos conceitos que sustentam o estudo, nomeadamente: mercado de emprego, políticas de emprego, reinserção profissional, competências, qualificação profissional, empregabilidade e gestão de recursos humanos. Neste contexto considerou-se fundamental iniciar esta temática pelas dinâmicas do mercado de trabalho.

1.1 Dinâmicas do mercado de trabalho

Resultado de todas as mutações sofridas nas duas últimas décadas, o mercado laboral tem vindo a ser objecto de uma mudança de paradigma, colocando em causa a segurança e estabilidade no emprego em resultado das mudanças verificadas ao nível socioeconómico, em particular da globalização dos mercados e da generalização das novas tecnologias.

As organizações, nas últimas décadas, têm apostado essencialmente em factores como a produtividade, qualidade e a flexibilidade que, sendo criadoras de novas capacidades, impõem também a entrada e aplicação de novos métodos e técnicas de organização do trabalho, como são os casos, por exemplo, do *Just-in-time*, *Outsourcing*, *Downsizing*, *Business Process Reengineering*, *Total Quality*, *Empowerment*. Num mercado global, ficando mais evidente a necessidade de recurso às novas tecnologias de informação e comunicação por parte das organizações o que implica, inevitavelmente, o recurso a mão-de-obra cada vez mais qualificada e com novas competências de empregabilidade.

Se, por um lado, a utilização das novas tecnologias vem permitir que as empresas se tornem mais competitivas e que criem empregos mais qualificados, por outro lado, o recurso a essas mesmas tecnologias pode fazer com que o número desses mesmos empregos diminua, uma vez que o papel das pessoas deixa de ser tão relevante, já que, de acordo com Kovács (2002), a tecnologia não pode ser considerada neutra em relação à crise no emprego.

As constantes transformações dos contextos de trabalho têm vindo a merecer uma atenção gradual por parte dos investigadores devido à crescente diversidade das políticas de gestão de recursos humanos, com vista à procura de “novas vantagens

competitivas, no quadro de um paradigma técnico-económico fortemente associado ao desenvolvimento tecnológico em geral e, em particular, ao papel que têm vindo a assumir as tecnologias de informação” (Freeman & Soete, 1987, cit. in Almeida, 2007: 54). Neste contexto, os trabalhadores mais idosos, devido ao baixo nível de qualificações e à fraca aposta na aquisição de competências nesta área, parecem ser mais afetados por esta nova realidade do mercado de trabalho, caracterizando-se por uma fraca empregabilidade e um desemprego de longa duração.

Portugal, à semelhança de toda a Europa, está a envelhecer rápida e acentuadamente. Este envelhecimento tem reflexos em todas as áreas da sociedade, nomeadamente ao nível do sistema de emprego entendido como o “conjunto organizado das estruturas, dos agentes e dos mecanismos económicos e sociais que moldam a utilização e a circulação de mão-de-obra em interação com os processos de reprodução desta mão-de-obra” (Rodrigues, cit in Almeida, 2011:49), na medida em que compreende não só dinâmicas associadas ao trabalho, mas também dinâmicas sociais, económicas, educativas, demográficas, políticas, etc., obrigando os investigadores a repensar a gestão de recursos humanos. Fruto da mundialização da economia, emergem novas condições de competitividade geradoras de escassez de empregos que contribuem para um mercado de trabalho cada vez mais seletivo e discriminatório.

Neste sentido, a intensidade dos efeitos induzidos pela globalização tem consequências sobre a economia e logo sobre o mercado laboral, que dependem intrinsecamente do comportamento dos agentes, das instituições e, consequentemente, da flexibilidade revelada pelos mercados.

Num quadro de globalização económica, as políticas comunitárias e nacionais terão, necessariamente, um papel crucial quer como promotoras da eficiência económica quer como mecanismo de compensação de impactos sociais negativos inerentes ao reajustamento dos mercados.

Durante os anos 90 Portugal experimentou um processo de reformas com o objetivo de melhorar o funcionamento do mercado laboral, nomeadamente a introdução de um novo Código do Trabalho, consagrando algumas modificações importantes no sentido de melhorar a flexibilidade no trabalho e/ou a flexibilidade nas condições de emprego e incrementar a produtividade (Oliveira e Carvalho, 2010).

Contudo, uma política económica que adote apenas fatores como a redução de salários ou a flexibilização da lei laboral, como pilares fundamentais das vantagens competitivas de Portugal coloca o país numa batalha desigual com países como a China e ignora o facto de as remunerações médias em Portugal serem já bastante reduzidas e de o país apresentar, no contexto da União Europeia, o terceiro valor mais elevado no que à precariedade dos vínculos laborais diz respeito (INE, Censos 2011). Relativamente a este último indicador, os dados mais recentes disponíveis, segundo o INE (Censos 2011, disponível em www.ine.pt), 23,2% da população empregada em Portugal no 3º trimestre de 2010 tinha contratos de trabalho a termo certo ou outro tipo de vínculos laborais mais precários, nomeadamente os contratos de prestações de serviços baseados nos “recibos verdes”, o trabalho sazonal sem contrato escrito e os “biscates”.

Mesmo considerando todas as transformações verificadas, para os indivíduos, a atividade profissional remunerada é, e continuará a ser, o principal fator do seu desenvolvimento, pois só assim se poderão sentir integrados na sociedade. Para Kovács (2005), o emprego designa o lugar que é ocupado pelos indivíduos na sociedade com o objetivo de realizar um trabalho, em troca de uma retribuição. Assim, mais do que uma situação jurídica, o emprego define esse lugar ocupado na sociedade ou seja a posição social dos indivíduos.

1.2 Do emprego estável ao emprego precário

Segundo Almeida (2005), um dos aspetos fundamentais das transformações na organização laboral nas últimas décadas consiste no recurso às formas flexíveis de trabalho. A partir da década de 80, no intuito de encontrar alternativas para a gestão de recursos humanos, a ideia de flexibilidade começa a emergir no contexto empresarial, tornando-se quase universal na década de 90.

Com a evolução verificada nos últimos anos ao nível da economia e face às constantes evoluções tecnológicas, conforme refere Kovács (2002), todas as áreas profissionais estão a sofrer profundas alterações, pelo que uma parte substancial dos trabalhadores com emprego precário encontra-se nesta situação não por opção, mas porque não conseguiu encontrar um emprego estável. Por isso, já Killeen (cit. in Kovács, 2002) referia

que o preço a pagar pela mudança tecnológica, globalização e reestruturação seria o desemprego¹.

Para Robert Reich (cit. in Kovács, 2002), só os profissionais com atividades diretamente relacionadas com o reconhecimento e resolução de dificuldades, na sua maior parte detentores de um grau académico de nível superior, poderão garantir a sua empregabilidade, tornando assim a questão das qualificações num fator importante na atual economia.

As mudanças estruturais verificadas na economia exigem um nível de conhecimento mais intensivo, nomeadamente em setores de atividade baseados no conhecimento, pelo que poderão levar à necessidade de aumentar os níveis gerais de educação e competências de modo a reforçar a empregabilidade dos trabalhadores. Neste sentido, o Conselho Europeu de Lisboa de 2000 delineou um objetivo estratégico, para que, durante a década 2000-2010, a UE se tornasse mais competitiva e fosse capaz de um crescimento económico com mais e melhores empregos resultando numa maior coesão social.

Quando num mercado global as empresas estão sujeitas a um conjunto de regras, onde o principal objetivo é o lucro, estas terão de ser capazes de responder à concorrência de forma eficaz, isto é, tornando-se mais flexíveis (produzir mais, melhor, com maior rapidez e com menores custos), colocando a problemática da flexibilidade do mercado de trabalho no centro da discussão académica (Boyer, 1996, cit. in Oliveira e Carvalho, 2010).

Neste contexto, o conceito de flexibilidade assume especial importância no debate atual. Porém, segundo Kovács et al (2006: 12), as posições acerca de tão complexo conceito são controversas, sendo possível distinguir duas posições opostas: “a primeira, inclui os defensores de uma lógica de mercado que percecionam este processo como um ajustamento natural (...), tratando-se de uma posição defendida pela corrente liberal que deseja tornar menos rígidos os fluxos de trabalho (...), argumentando que a excessiva rigidez e formalização empresarial constituem fortes obstáculos à melhoria da competitividade; a segunda, de carácter contrário, associa a flexibilidade à precariedade² e

¹ Este conceito designa a inatividade profissional voluntária ou involuntária que se faz acompanhar da disponibilidade para trabalhar e de comportamentos de procura ativa de emprego (IEFP, 2009).

² A elaboração de um estudo sobre a precariedade do emprego encontrou muitas dificuldades. Segundo Rosa (2000), ao longo de 4 meses foram estabelecidos contactos repetidas vezes com 80 empresas e apenas 7 aceitaram a colaboração para a realização do estudo.

a limitadas possibilidades de realização pessoal e profissional para grande parte dos trabalhadores”.

Posicionando-se na segunda perspectiva, Kovács (2004: 62) defende que a “fragilidade aumenta ainda mais quando um emprego precário alterna com períodos de desemprego. A situação de desemprego, sobretudo o de longa duração, tem como consequência a desaprendizagem e a perda de qualificações. Por sua vez, a permanência numa situação de precariedade não permite melhorar a empregabilidade das pessoas”.

Assim, a flexibilidade do mercado de trabalho pode assumir várias formas, conforme referem Oliveira e Carvalho (2010): flexibilidade no trabalho, vulgarmente chamada de polivalência, flexibilidade nas condições de emprego, nomeadamente no que se refere a horários e/ou distribuição da duração do trabalho ao longo da vida, e ainda, a liberalização da relação de emprego ou liberdade para despedir. Estas formas flexíveis de emprego, originam outro tipo de problemas, nomeadamente aqueles que estão diretamente relacionados com as questões da manutenção do emprego.

Segundo Oliveira e Carvalho (2010), atualmente a questão que se coloca à maioria dos países europeus é a de liberalizar ou não os despedimentos, tendo como contrapartida a manutenção ou reforço dos mecanismos de segurança social, tomando como referência a noção de flexigurança e o exemplo dinamarquês, caracterizado por um Estado-Providência forte. Este tipo de regulamentação dos mercados de trabalho permitiria a manutenção dos níveis de vida, a defesa da cidadania e o reforço das competências para encontrar um novo emprego, através da formação ao longo da vida.

Em suma, adoptando a perspectiva defendida por Castells (cit. in Kovács, 2002), podemos concluir que a generalização de práticas de produção em cadeia, de redução dos efetivos, de reestruturação, de consolidação e de gestão flexível, de que as inovações tecnológica e organizacional se fizeram acompanhar, introduziu alterações nas relações (cada vez mais diferenciadas e individualizadas) e nas condições laborais num mercado de trabalho cada vez mais marcado pela incerteza.

1.3 Empregabilidade num contexto laboral marcado pela incerteza

A vivência da incerteza no trabalho pelos cidadãos e o confronto da necessidade de se ajustarem a uma nova realidade são desafios cada vez mais exigentes na promoção da empregabilidade. Segundo Kovács (cit. in Almeida, 2007:11) “Por empregabilidade entende-se a oportunidade e a capacidade de as pessoas adquirirem competências que lhes permitam encontrar, manter e enriquecer a sua atividade e mudar de emprego”.

Curtis & McKenzie (cit. in Kovács, 2002), afirmam que a empregabilidade é uma questão fortemente relacionada com a mudança económica. Esta ideia é igualmente defendida por Gonçalves (2009), uma vez que descreve a mobilidade económica como muito rápida traduzindo-se, desta forma, numa empregabilidade muito incerta.

Coimbra e Fontes (2005), afirmam que a incerteza pode ser considerada como um dos principais sintomas da nossa sociedade. Perante a incerteza, os indivíduos poderão adotar uma resposta violenta face a todas as contrariedades e a agressividade poderá surgir como uma estratégia de superação dos riscos emocionais da globalização.

Almeida (2007:20) refere que “a introdução do conceito de empregabilidade nos diferentes discursos sobre a organização do mercado de trabalho tem vindo a pôr em causa a capacidade dos sistemas de educação e de formação dotarem os indivíduos das competências desejadas pelos sistemas económicos”. Para o autor, este enfoque contribui para ocultar o papel central dos contextos de trabalho na promoção e/ou manutenção dessa mesma empregabilidade.

De acordo com Alves (2010), o crescimento económico sustentável das economias desenvolvidas, requer uma população de trabalhadores, empresários e gestores com um elevado nível de escolaridade e um não menos elevado grau de empregabilidade numa perspetiva de “*empowerment*”. Nesta sentido, as evoluções setoriais têm implicado alterações significativas no mercado de trabalho, tanto ao nível dos perfis profissionais, como no tipo de emprego (DGEEP, 2006).

Atualmente os trabalhadores confrontam-se com desafios crescentes para manter a sua empregabilidade, através de uma adaptação contínua dos seus perfis de competências e da gestão individualizada das suas carreiras, que pode ser definida (Gazier, cit. in Almeida, 2007:53) como “a capacidade relativa de que um indivíduo dispõe para obter um

emprego que o satisfaça tendo em conta a interação entre as suas características pessoais e o mercado de trabalho”.

Deste modo, através de uma orientação mais eficaz, por parte das entidades empregadoras, será possível desenvolver uma economia do conhecimento, pelo que a identidade laboral pode constituir um instrumento útil que permite compreender melhor a forma como os indivíduos se relacionam com a sua vida laboral e planeiam o seu desenvolvimento profissional futuro (Kovács et al., 2006).

Esta identidade laboral, segundo Bricout (cit. in Ribeiro, 2011: 13), pode, no entanto, “ser posta em causa devido à aversão, por parte das entidades empregadoras, aos compromissos assumidos para fazerem investimentos de longo prazo em capital humano dado o contexto de incerteza económica”. Para Froman (cit. in Ribeiro, 2011: 14), “a situação económica encontra-se numa espiral descendente com o aumento do desemprego, e esta crise criou um padrão cíclico que continua a alimentar o medo e a incerteza” no quotidiano de muitos trabalhadores.

Neste contexto, importa aqui fazer uma breve abordagem ao conceito de organização qualificante enquanto “opção capaz de promover a empregabilidade individual, tanto interna como externa, na medida em que tende a valorizar o desenvolvimento de competências que colocam os trabalhadores no papel de atores fundamentais dos processos de mudança” (Almeida 2007: 55), quer internos quer externos à organização, numa perspetiva de mobilidade profissional dos trabalhadores e no reforço da sua empregabilidade individual particularmente no atual contexto de incerteza.

Para Melo (cit. in Ribeiro, 2011: 14), “a mobilidade profissional, defende que os empregos deixaram de ser para toda a vida” pelo que autor defende a antecipação de mudanças e atualizações, nomeadamente técnicas e tecnológicas, no sentido de planear alterações de carreira que garantem os seus empregos em contextos de mudança, “visto que a única certeza é a de um itinerário de vida e profissional muito diversificado, em que alternarão períodos de atividade remunerada e de ausência de emprego e onde cada trabalhador terá ocupações muito diversas ao longo da vida”.

A este respeito, Castells (cit. in Ribeiro, 2011: 14), “refere ainda que a segmentação e flexibilização do trabalho provocaram o enfraquecimento dos mecanismos de proteção social dos trabalhadores, tornando-se mais vulneráveis face a um mercado em permanente turbulência e com uma lógica de contratualização individualizada e pouco

estável. Azevedo (cit. in Ribeiro, 2011: 14), “salientou a passagem da projeção linear das carreiras profissionais (projeção balística) aos percursos profissionais em voo de borboleta (projeção em voo de borboleta), ou seja, um cenário social de itinerários profissionais imprevisíveis” e afirma mesmo que “todos temos necessidade de vencer o medo e a incerteza de que o futuro próximo está excessivamente repleto”.

1.4 Desigualdades no mercado de trabalho: Portugal no contexto europeu

Os atuais contextos socioeconómicos, caracterizados pelo aumento da concorrência económica e da competitividade, pela volatilidade dos mercados e o desenvolvimento tecnológico acelerado, têm pressionado as organizações que neles se inserem a introduzir mudanças técnico-organizacionais para aumentar as suas capacidades de adaptação e atualização bem como a sua versatilidade e competitividade.

A evolução do emprego e as novas exigências de qualificações tornam-se, nos dias de hoje, tema dominante, já que a problemática subjacente ao aumento do desemprego, tem vindo progressivamente a evoluir.

Segundo Botelho (2010), atualmente a questão que se coloca é a de saber como fazer coincidir crescimento económico, por um lado, e proteção social e desenvolvimento do emprego, por outro. Para o autor, “nas políticas sociais adotadas pelos Estados-Providência europeus assiste-se a uma redefinição do papel do Estado enquanto moderador ou regulador, com a emergência de políticas sociais ativas resultantes da progressiva passagem de um paradigma de compensação (...) para um paradigma de ativação” (Botelho, 2010: 12).

Neste sentido, considera-se essencial que por parte dos trabalhadores que enfrentam ao longo da sua carreira diversos períodos de transição entre emprego e desemprego, uma permanente abertura a novas aprendizagens ou, eventualmente, o recurso a padrões atípicos de emprego, no sentido que lhe é dado por Hespanha e Matos (cit. in Botelho, 2010) enquanto emprego em horários não convencionais, a subcontratação, o trabalho temporário, o trabalho a tempo parcial, a acumulação de vários empregos, o trabalho familiar não pago, e o auto-emprego, que pode revestir-se de algumas das formas anteriores ou ser originado por outras. No entanto, os autores consideram que a principal característica comum a todas estas formas atípicas é que todas elas são,

frequentemente, um último recurso, uma alternativa ao desemprego, isto é, configuram uma estratégia delineada de sobrevivência na medida em que o trabalho continua a ser, segundo Hvid (cit. in Botelho, 2010: 12), “um fator determinante de inclusão ou exclusão social e, neste sentido, o modo como o mercado de trabalho se desenvolve e as próprias políticas de emprego se afirmam, serão determinantes para a concretização dos percursos individuais”.

Segundo Oliveira e Carvalho (2010: 9), numa das conclusões do seu estudo onde analisam a regulação dos mercados de trabalho nos países da União Europeia, os mercados de trabalho mostram uma mudança estrutural “...a que alguns autores chamam de transição para um pós-industrialismo, para a sociedade de informação ou para uma sociedade do conhecimento” que se expressa na definição de uma nova relação salarial, que as autoras designam de “neoconcorrencial”, na medida em que todos os países avançam no sentido de uma maior liberalização dos despedimentos individuais e ou coletivos e pela expansão do emprego precário ou pela combinação de ambas.

Portugal não é exceção e tem acompanhado as tendências da globalização das economias e da desregulamentação das condições de trabalho, com a consequente precarização dos vínculos contratuais em parte associados aos processos de reconversão empresarial.

Botelho (2011: 13) considera que “num quadro de retração do mercado, também o apoio e a capacitação das empresas para o investimento nos recursos humanos são fundamentais para que se mantenham viáveis e competitivas”. Neste cenário, a qualificação da população torna-se um fator competitivo das economias das sociedades atuais, afigurando-se, também, como uma variável decisiva para a compreensão do aumento do desemprego quer na Europa quer em Portugal.

Para Alves (2007), a lógica da mundialização do capital significaria não o abandono da teoria do capital humano, que se disseminou na “época de ouro” do capitalismo, tendo em conta que a sua conceção individualista ainda é adequada à hegemonia neoliberal, mas uma nova tradução da teoria do capital humano. Segundo este autor, é o conceito de empregabilidade, já referido neste trabalho, que irá apresentar a nova tradução da teoria do capital humano sob o capitalismo global: a educação ou a aquisição de novos saberes, competências e credenciais apenas habilitam o indivíduo para a competição num mercado de trabalho cada vez mais restrito, não garantindo, portanto, a sua

integração efectiva no mercado de trabalho. O autor conclui, por isso, que a mera posse de novas qualificações, por si só, não garante ao indivíduo um emprego no atual contexto de trabalho.

Em geral, o fraco nível de produtividade relativa, os baixos níveis de instrução e qualificação da população, geradores de dificuldades de inserção no mercado de trabalho, e ainda a existência de uma estrutura industrial assente em atividades de baixo valor acrescentado e a persistência das assimetrias regionais são condicionadores do desenvolvimento económico e social em Portugal, como se poderá verificar pela análise de dados publicados pelo INE (www.ine.pt).

A este nível emergem normalmente dois conceitos quase mágicos: “exportações” e “produtividade”. Como fazer a economia portuguesa crescer e criar emprego? Importa, no entanto, sublinhar que a pertinência dessa lógica de pensamento é aplicável tanto a Portugal como à maior parte dos países da Europa e do mundo. A este tipo de narrativa quase circular, que prescreve e repete estratégias de desenvolvimento económico academicamente corretas, mas desfocadas dos mais sérios problemas estruturais da economia portuguesa, interessa opor uma análise do mercado de trabalho focada no principal fator de produção e competitividade das economias num mundo que se estrutura essencialmente em torno do conhecimento.

O exercício que aqui se ensaiará é o de olhar para a economia portuguesa a partir daqueles que, embora queiram participar no processo de produção de riqueza, estão excluídos do mesmo: os desempregados. É nesse grupo que se revelam, em grande parte, os problemas e desafios que se colocam à economia e à sociedade portuguesa.

Segundo dados do INE (www.ine.pt), desde há mais de dez anos que a taxa de desemprego em Portugal tem vindo a aumentar. Até 2008, de forma relativamente gradual, mas nos últimos dois anos essa tendência agudizou-se, período que importa aqui analisar, tendo em conta que o objetivo geral desta dissertação consiste em estudar um programa de política pública de emprego no período temporal compreendido entre 2009 e 2010.

Assim, entre o 3º trimestre de 2008 (período que marca o início das falências dos bancos e seguradoras norte-americanas) e o período homólogo de 2010, o número de desempregados em Portugal, estimados pelo INE a partir de uma amostra representativa

da população portuguesa, aumentou 40,5%. Isto é, um crescimento de cerca de 175 mil desempregados que fixou a taxa de desemprego nos 10,9%.

De acordo com os dados publicados pela OCDE em 11 de julho de 2012 (OEFP, 2012), referentes à taxa de desemprego harmonizada esta tem-se mantido estável em todos os países da OCDE desde Janeiro de 2012 (7,9%), à exceção de Fevereiro, mês em que subiu para os 8%. Desde Março até Maio, a taxa de desemprego harmonizada fixou-se nos 7,9%. As diferenças verificadas nas taxas de desemprego nos países da OCDE permanecem elevadas. Em Maio de 2012, o país com a taxa mais elevada foi Espanha, com 24,6%, seguida de Portugal, com 15,2%, e da Irlanda, com 14,6% (OEFP, 2012). Em Maio de 2012 havia 47,7 milhões de pessoas desempregadas nos países da OCDE, mais três milhões face a Abril deste mesmo ano. Comparando com igual período de 2008, o aumento é de 14,1 milhões de pessoas sem emprego. Já na Zona Euro a taxa de desemprego fixou-se nos 11,1%. Esta subida foi, segundo a OCDE, a mais elevada desde Março de 2008, mês em que a taxa de desemprego se fixou nos 7,3% no conjunto dos países do euro (OEFP, 2012).

Esta é a consequência mais relevante dos efeitos, na economia portuguesa, da crise financeira iniciada em 2008, considerando que é um fator determinante no condicionamento da capacidade de geração de riqueza do país porque tem implicações diretas na diminuição das receitas do Estado e da Segurança Social, bem como no aumento do desemprego e das despesas com a proteção social, mas sobretudo porque multiplica o risco de pobreza dos indivíduos e famílias por ele afetadas.

Embora a taxa de desemprego em Portugal seja mais baixa nos grupos etários mais velhos, comparativamente com o desemprego jovem, importa aqui realçar que foi sobretudo entre os ativos com mais de 35 anos³ que se verificou um aumento mais pronunciado do número de desempregados entre o 3º trimestre de 2008 e o período homólogo de 2010 (mantendo-se essa tendência no final do 2º trimestre de 2012). Quer na faixa etária dos 35-44 anos, quer na dos 45-64 anos. Note-se que este indicador aumentou mais de 50% no intervalo temporal em causa.

Estes são também os grupos etários que apresentam uma menor qualificação escolar relativa e que, neste sentido, se assumem como a grande maioria dos 419 mil desempregados estimados pelo INE que, no 3º trimestre de 2010, não tinham ido além

³ Grupo alvo do Programa de Estágios Qualificação-Emprego, política pública de emprego em análise nesta dissertação, no período temporal de 2009 e 2010.

do 9º ano de escolaridade. No intervalo temporal em análise, o número de desempregados com este perfil escolar aumentou 40%, um valor muito próximo da variação homóloga para o total de desempregados.

No entanto, embora não seja esse o objetivo deste estudo, convém aqui referir, em termos comparativos, que foi na categoria dos que concluíram, no máximo, o ensino secundário/pós-secundário que se verificou um aumento relativo mais pronunciado do número de desempregados, entre os dois trimestres mencionados. Embora em termos absolutos esta categoria tenha uma expressão bem menor do que a registada pela categoria que integra os desempregados que não foram além do 9º ano, entre o 3º trimestre de 2008 e o período correspondente de 2010 o número de desempregados com este perfil escolar aumentou cerca de 85%. Esta é uma categoria de desempregados composta principalmente por indivíduos com idades até aos 34 anos e, por isso, não serão objeto de análise neste estudo.

O aumento do desemprego nos últimos dois anos parece, assim, ter incidido sobretudo em dois grandes grupos de trabalhadores: um composto por pessoas mais velhas e com qualificações escolares baixas ou muito baixas; um outro composto por pessoas mais jovens e com qualificações intermédias. Este diagnóstico, que é aproximativo e não esgota o conjunto de variáveis de caracterização sociográfica passíveis de serem convocadas para este tipo de análise, permite identificar problemas específicos que se colocam ao mercado de trabalho e à economia portuguesa. De facto, poder-se-á considerar que um país que não quer fazer assentar a sua competitividade em vantagens comparativas da sua economia como sejam os baixos custos da mão-de-obra disponível necessita de elevar de forma muito decisiva o perfil escolar da sua população ativa.

A mão-de-obra, em Portugal, mostra-se comparativamente desqualificada ao nível das suas habilitações formais já que os dados disponibilizados pelo INE indicam que os níveis de literacia da população portuguesa com menores qualificações escolares se situam bastante abaixo dos valores médios registados nos países da OCDE para as populações que detêm esse tipo de perfil habilitacional. Ou seja, podemos estar perante um tipo de mão-de-obra pouco preparada para fazer face a desafios laborais mais complexos e exigentes com que nos deparamos.

Assim, como refere Gonçalves (2009), a formação e a educação de adultos não é apenas uma etapa institucionalmente organizada de aprendizagem e de aquisição de

conhecimentos, mas sim de um processo complexo e contínuo, constituindo um projeto em construção suportado por momentos de reorganização pessoal.

A educação e formação ao longo da vida deve ser encarada como um movimento social gerador de conhecimento, competências e atitudes e, segundo Lima (2007: 9), deve ser “orientada no sentido de resistir criativamente à subordinação perante as necessidades objetivas da competitividade económica, promovendo uma educação para a solidariedade humana e para aprendizagens críticas”.

É neste contexto que adquire sentido o investimento do governo português na Iniciativa Novas Oportunidades⁴ apostando no investimento em capital humano, que visava potenciar o crescimento da economia, o fortalecimento do desenvolvimento social e da coesão, a melhoria da empregabilidade e da qualidade de vida dos indivíduos.

Lima (2007) sublinha que, atualmente, o apelo sistemático à formação e à aprendizagem ao longo da vida tende a ser orientado para a adaptabilidade, a empregabilidade e a produção de vantagens competitivas no mercado global, com o reforço das responsabilidades individuais pela aquisição de saberes e competências. Neste contexto, o conceito de empregabilidade, já abordado neste trabalho, remete para a responsabilização pessoal, devendo cada trabalhador assegurar a sua própria empregabilidade.

A predisposição para aprender de um modo contínuo e a formação ao longo da vida constituem-se como vias enriquecedoras das oportunidades de ação de cada um. “Importa, por isso, que a formação e o trabalho sejam vistos como promotores do desenvolvimento integral de cada indivíduo” (Catarino, 2010: 9).

Face à centralidade das qualificações poderemos questionarmo-nos, por um lado, até que ponto a destituição de competências profissionais específicas da maior parte da população com habilitações escolares intermédias pode explicar uma hipotética desadequação deste tipo de mão-de-obra face às competências laborais exigidas no mercado de trabalho, e, por outro lado, se este fenómeno poderá estar associado à

⁴A Iniciativa Novas Oportunidades (INO) do ME e do MTSS, apresentada publicamente no dia 14 de Dezembro de 2005, tem como objetivo alargar o referencial mínimo de formação até ao 12º ano de escolaridade para jovens e adultos. Dar a todos aqueles que entraram na vida ativa com baixos níveis de escolaridade, uma Nova Oportunidade para poderem recuperar, completar e progredir nos seus estudos. A simples mudança geracional não permitirá nas próximas décadas dotar o país das competências fundamentais de que todos necessitamos. É por isso que a INO assume uma estratégia nova – prioridade à formação de base dos ativos – e define objetivos exigentes: qualificar 1.000.000 de ativos até 2010 (Sócrates, 2005).

incapacidade de aproveitamento das competências detidas pelos trabalhadores com qualificações intermédias por parte de empregadores que apresentam eles próprios níveis de escolaridade abaixo do verificado para o total da população empregada.

A introdução da problemática das baixas qualificações dos trabalhadores e empregadores portugueses é um dado importante para a compreensão das dificuldades económicas do país e dos impactos no mercado de trabalho. A qualificação dos portugueses e a sua adequação às oportunidades laborais existentes ou emergentes poderá ser um fator fundamental no combate ao desemprego estrutural e à promoção das possibilidades de crescimento da economia.

Segundo Kovács (2005: 8), “o crescimento do desemprego e do emprego instável, frequentemente precário, são as questões sociais mais importantes da época em que vivemos. Para Cascino e Le Blanc (1993), Coimbra (1998), Azevedo (1999) e Coimbra e Fontes (2005), o atual contexto conduz a uma erosão dos ideais de emprego ao longo da vida, sendo o pleno emprego cada vez mais um mito e o desemprego uma realidade que se transformou num estágio “normativo” do desenvolvimento pessoal e vocacional”, (cit. in Kovács, 2005: 9).

Considerando que o desemprego corresponde a um fenómeno social e económico muito próprio das economias contemporâneas e advém do desequilíbrio existente entre a procura e a oferta de mão-de-obra, poder-se-á definir, de forma simplista, um desempregado como um indivíduo que não tem emprego. É desta forma que a maior parte das pessoas vê o desemprego.

Nesta aproximação sumária às tendências do desemprego nos últimos anos, interessa sublinhar um outro fenómeno que poderá ser talvez um dos principais problemas que o país terá de enfrentar nos próximos anos: o aumento do tempo de permanência numa situação de desemprego.

No final de agosto de 2012, segundo dados do IEFP (www.iefp.pt), 38,6% dos desempregados registados a nível nacional estava nessa situação há 12 meses ou mais. Do total dos desempregados registados 48,4% são homens e 51,6% são mulheres. No grupo etário inferior aos 25 anos registam-se 12,1% dos desempregados contra 87,9% para o grupo etário com 25 anos ou mais. Como se pode verificar, os resultados agravam-se no escalão etário mais velho, mas também não deixam de impressionar entre os mais jovens. Ou seja, por um lado, os mais velhos têm grandes dificuldades em

reentrar no mercado de trabalho e, por outro, o acesso ao primeiro emprego ou a reintegração no mercado de trabalho em fases iniciais do trajeto profissional são problemas com que os trabalhadores mais jovens têm amiúde de se defrontar como tem vindo a ser amplamente demonstrado em diversos estudos sobre a inserção profissional dos jovens (Alves, 2008; Marques e Alves, 2010).

1.5 A precarização do emprego na população adulta

A pouca competitividade da economia nacional tem sido atribuída ao défice de qualificações dos recursos humanos que, como já foi referido, afeta sobretudo os grupos etários da população adulta dos 25-49 anos e dos 50-64 anos. Paralelamente, o crescimento dos níveis de desemprego que se tem feito sentir em Portugal é também, em larga medida, justificado pelas mesmas razões.

Por isso, os poderes públicos têm vindo a promover políticas ativas de emprego, particularmente no que diz respeito à prevenção do desemprego de longa duração dado o elevado peso desta subcategoria de desempregados. Em Portugal, como noutros países da UE, as medidas ativas de emprego têm-se revelado incapazes de atingir os trabalhadores menos qualificados e de algum modo mais vulneráveis. Assim, podemos considerar que uma das formas de ajudar esses trabalhadores e de prevenir a sua exclusão social parece ser uma intervenção através da melhoria das suas competências pelo acesso à formação ou reconversão profissional assim que se encontrem desempregados ou “entre empregos” a usufruir ou não de subsídio de desemprego⁵.

Moura (cit. in Botelho 2011: 12) considera que os responsáveis pelas políticas públicas de emprego terão que “enfrentar rapidamente quatro desafios fundamentais de modo a alcançar uma maior eficácia dessas políticas: o primeiro consiste em conseguirem que os responsáveis pelas políticas económicas atuem de forma a influenciar favoravelmente as políticas de emprego no que respeita aos efeitos no aumento das taxas de emprego, reconhecendo o importante papel dos agentes económicos e dos mercados; o segundo desafio prende-se com a melhoria das qualificações e das competências dos recursos humanos, o que exigirá modificar profundamente os sistemas de ensino e formação pois, considera o autor, urge formar para as necessidades do mercado empresarial, atuais e

⁵ A maioria da formação profissional promovida em Portugal tem envolvido sobretudo pessoas ainda não inseridas no mercado de trabalho. Por outro lado, também os ativos beneficiam de formação, mas são sobretudo os trabalhadores mais qualificados que frequentam essa formação.

futuras, introduzindo uma ótica dinâmica e articulada nos processos formativos; o terceiro desafio radica-se em recomendações da OCDE no sentido de reforçar a eficácia da política de emprego através da priorização das políticas ativas de emprego e, concomitantemente, do melhoramento do funcionamento dos Serviços Públicos de Emprego; o quarto e último desafio consiste na progressiva identificação de indicadores que permitam de forma fiável e segura avaliar o investimento em capital humano”.

Neste contexto, a resposta aos problemas do emprego e desemprego com que a nossa sociedade se defronta tem vindo a ser caracterizada por um conjunto de instrumentos de mudança socioeconómica e por um esforço de inovação das políticas públicas nacionais, nomeadamente através do pacote de medidas – Emprego 2009 e, posteriormente, o Emprego 2010, de que faz parte o Programa de Estágios Qualificação-Emprego que visa a reinserção profissional de adultos desempregados com mais de 35 anos de idade.

1.6 A reinserção profissional de adultos desempregados

Atualmente, existe uma indefinição das fronteiras entre emprego, inatividade e desemprego resultante da incerteza e da constante necessidade de adaptação das empresas e dos trabalhadores a esta realidade. A economia portuguesa atravessa, também, processos de reestruturação em vários setores, com consequências na alteração do tecido produtivo e de redução do emprego. Nos últimos anos ter um emprego ou uma profissão, mais ou menos qualificada, já não significa que esse emprego seja para toda a vida. Longe vão os tempos em que o mercado era relativamente previsível e em que se faziam planos a longo prazo. Mudar de emprego ou de empresa, por iniciativa própria ou porque se é obrigado a tal, é uma realidade cada vez mais presente para muitos trabalhadores.

Neste contexto, podemos considerar a problemática da reinserção profissional de adultos desempregados como um caso particular da inserção profissional. Com efeito, a inserção profissional não é mais que um modo de nos referirmos ao desemprego e suas determinantes e ao diagnóstico da situação que depende da perspetiva teórica que os enquadra (Oliveira, 1998).

A inserção sócio-profissional constitui um pilar essencial nos processos de integração e diferenciação social dos indivíduos, porque do exercício de uma atividade depende não só o acesso ao rendimento, mas também a uma identidade e estatuto social.

De acordo com Castro (cit. in Botelho 2010), o termo “Inserção” nasceu no contexto particular da crise económica que afetou a maior parte dos países da Europa no fim dos anos 70. Na prática, ele traduz a dificuldade de certas categorias da população em aceder a um emprego duradouro. Segundo o autor, tratava-se, no início, sobretudo dos jovens sem diploma nem qualificação e, mais tarde, dirá respeito aos desempregados de longa duração, os de mais de 50 anos, às mulheres e hoje também a todos os beneficiários dos dispositivos de assistência, nomeadamente os beneficiários de rendimento mínimo garantido, no caso concreto de Portugal.

Ainda de acordo com o trabalho realizado por Alves (2009) sobre esta problemática, a inserção profissional era definida como o período que mediava entre a conclusão da formação académica e a obtenção de um emprego estável a tempo inteiro. Tratando-se de um tema que ao longo dos últimos anos tem vindo a ser amplamente discutido e a ganhar alguma importância face às situações de desemprego vividas pelos jovens, ficamos com a ideia de que o termo inserção profissional representa fundamentalmente a obtenção de um emprego que ao nível contratual transmita estabilidade.

O modo como a inserção ou reinserção profissional pode ser perspectivada segundo as diferentes teorias do mercado de trabalho pode por em causa o pressuposto de que a inserção é um processo que tem um princípio de funcionamento que lhe é próprio. Segundo os neoclássicos (Oliveira, 1998: 35), “o problema da inserção só tem cabimento quando se admite que a concorrência é imperfeita, nomeadamente que a mobilidade dos fatores não é líquida e que o mercado não é transparente”, pelo que o Estado deve então intervir no sentido de melhorar esses aspetos, concebendo políticas públicas de emprego e formação.

No entanto, a conceção mais corrente dos estudos empíricos sobre o tema da inserção inspira-se na teoria do capital humano, privilegiando as ofertas de trabalho e as características individuais, pois a atual oferta de emprego exige trabalhadores com uma preparação mais adequada à evolução tecnológica e social e uma flexibilidade que facilite a adaptação às mutações em curso nas empresas. Esta teoria admite que todo o acréscimo em educação e aptidões se refletirá positivamente na produtividade e

rendimento do trabalho, encontrando receptividade por parte da procura de qualificações (Lopes, 1989).

Uma das referências mais recentes da teoria do capital humano é constituída pela teoria do ciclo de vida (Bairrada, 1998). Esta teoria dá particular ênfase à importância da análise das histórias da vida ativa dos trabalhadores. Para a teoria do ciclo de vida o tempo de permanência nos diversos empregos surge, assim, como uma variável explicativa da mobilidade na medida em que o aumento do tempo de permanência num determinado emprego implica, em princípio, um aumento de rendimento e, paralelamente, um decréscimo do investimento em capital humano, sobretudo ao nível da formação profissional.

Gambier e Vèrnières (cit. in Bairrada, 1998), fazem também referência ao *"job search"*, teoria da procura de emprego, cujo pressuposto básico é o de que a estrutura dos postos de trabalho é determinada tecnologicamente, a curto prazo, dispondo as empresas de uma posição de supremacia no mercado de trabalho que lhes é conferida pela capacidade de gestão das tecnologias de produção.

A rutura face às teses neoclássicas já tinha sido ameaçada pela teoria do capital humano. No entanto, segundo Rodrigues (1992) a escola da segmentação, opera uma rutura teórica face a alguns postulados fundamentais da teoria neoclássica, especialmente o da unicidade do mercado de trabalho. O que vem distinguir a escola da segmentação é o abandono da abordagem em termos de ajustamento automático entre oferta e procura. Esta abordagem pretende dar conta de fenómenos de descontinuidade nos princípios de formação dos salários e da afetação da mão-de-obra aos empregos (Rodrigues, 1992).

Em suma, entre as várias explicações teóricas referidas, pode concluir-se que a teoria do capital humano, e sobretudo a teoria do ciclo de vida, dada a tónica posta no papel desempenhado pela educação formal e pela formação e experiência profissional na construção da qualificação ao longo da vida ativa do trabalhador, desempenham um papel fundamental na explicação da reinserção profissional.

Por outro lado, a teoria do capital humano, pelo destaque que dá ao papel desempenhado pela especificidade da qualificação como fator de mobilidade ou imobilidade do trabalhador, também parece não deixar de estar presente na problemática

da reinserção profissional, particularmente num quadro de desemprego estrutural crescente assente num desequilíbrio entre a oferta e a procura de emprego.

1.7 Perspetivas e orientações de política de emprego

Na sequência da inclusão do novo título "Emprego" no Tratado de Amesterdão, em 1997, os chefes de Estado e de Governo lançaram, aquando da Cimeira Europeia do Luxemburgo dedicada ao emprego, a Estratégia Europeia de Emprego com o objetivo de coordenar as políticas nacionais em matéria de emprego. Com efeito, o emprego passava a ser reconhecido enquanto questão de interesse comum para a Europa o que pressupôs o reconhecimento que a coordenação das políticas nacionais de emprego se tornava uma prioridade política da UE, pelo que, a coordenação das políticas nacionais em matéria de emprego visou, essencialmente, vincular os Estados-membros a um conjunto de objetivos e de metas comuns, centrado em torno de quatro pilares: empregabilidade, espírito empresarial, adaptabilidade e igualdade de oportunidades.

Assim, os princípios gerais das políticas públicas de emprego decorrentes do novo quadro Europeu, em Portugal foram estabelecidos através do Dec. Lei nº 132/99, de 21 de Abril. De acordo com o artigo nº 1 do diploma referido, a política de emprego é definida como sendo "(...) um instrumento de garantia do direito ao trabalho e tem por objetivo a prevenção e a resolução dos problemas de emprego, a promoção do plano de emprego e o combate ao desemprego no quadro do desenvolvimento socioeconómico, no sentido de melhorar os níveis de bem-estar da população."

Através do mesmo diploma, fica ainda determinado que será da competência do Estado, através do Ministério do Trabalho, de acordo com o estipulado no artigo 3º, proceder à definição da política de emprego. O mesmo documento legal refere ainda que é competência dos Serviços Públicos de Emprego a sua execução.

As políticas de emprego, pela sua finalidade, encontram-se indissociavelmente ligadas às flutuações da conjuntura económica, nacional e internacional, e, por isso, estão em constante adaptação. No panorama de recessão económica em que nos encontramos, com o número de desempregados a aumentar sistematicamente, com sérias consequências no contexto social das famílias e da sociedade em geral, importa a

criação de políticas públicas de emprego eficientes que contribuam para a revitalização da economia, no sentido de garantir o reforço da sustentabilidade económica e social.

Na sequência da Estratégia Europeia para o Emprego, e depois de um esforço incipiente realizado pelos Serviços Públicos de Emprego relativos ao segundo semestre de 1997, o Conselho de Ministros passou a aprovar anualmente, de 1998 a 2004, os seus Planos Nacionais de Emprego, sendo que a partir de 2005, na sequência da Estratégia de Lisboa Revista, estes passaram a ser parte integrante dos Programas Nacionais de Ação para o Crescimento e Emprego (PNACE), como resposta ao desemprego.

1.8 O plano nacional de emprego

O Conselho de Ministros aprovou, em 8 de Abril de 1998, uma Resolução que contém um plano de apoio ao emprego e combate ao desempregado, com metas concretas e exigentes para os cinco anos seguintes, a que chamou Plano Nacional de Emprego (PNE).

O PNE constituía, assim, uma resposta à situação do mercado de trabalho em Portugal, caracterizada por níveis de emprego mais elevados e de desemprego mais baixos que a média da UE, mas que contava com problemas estruturais ocultos.

Este Plano abordava o problema dos défices acumulados na escolaridade da população e na qualificação dos trabalhadores, nomeadamente através do reforço da educação, da formação profissional e de uma maior coordenação entre sistemas de educação e de formação.

A adoção deste Plano representava o cumprimento por parte de Portugal da política da UE que dava prioridade ao emprego. O Plano estava conforme às diretrizes aprovadas no sentido de transformar o apoio ao emprego e o combate ao desemprego em políticas fulcrais da UE.

O PNE passou assim a constituir uma metodologia de trabalho que transpõe, para a realidade portuguesa, o conteúdo dessas diretrizes, com as adaptações justificadas pelas especificidades nacionais, estabelecendo objetivos, metas quantificadas e prazos de atuação e definindo novos programas e medidas.

A desaceleração verificada ao nível da economia portuguesa a partir do ano de 2008, o que não deixa de ser um reflexo dos problemas vividos ao nível da economia mundial, como já foi abordado neste relatório, leva a um aumento do desemprego, que, por sua vez, vai refletir-se nos indivíduos com maiores dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, originando um aumento dos desempregados de longa duração.

Para combater estes novos problemas, é elaborado um novo PNE com o objetivo de responder às recomendações efetuadas a Portugal pelo Conselho Europeu (2003). Assim, são identificados cinco grandes desafios, considerados como os mais relevantes para fazer face às dificuldades que o país atravessa e que são os seguintes (PNE, 2005-2008):

- Promover a criação de emprego, prevenir e combater o desemprego;
- Gerir de forma preventiva e precoce os processos de reestruturação e deslocalização empresarial;
- Promover a flexibilidade com segurança no emprego;
- Reforçar a educação e qualificação da população portuguesa;
- Modernizar o sistema de proteção social.

Nesta sequência, o PNE 2008-2010 definiu três grandes desafios que se interligam entre si, designadamente:

- Investir na educação e formação e melhorar as qualificações da população portuguesa;
- Promover a criação de emprego, prevenir e combater o desemprego e modernizar os sistemas de proteção social;
- Promover o equilíbrio entre flexibilidade e segurança no mercado de trabalho.

A nova orientação de política pública de emprego parte do pressuposto de que a aposta na qualificação profissional dos trabalhadores é o caminho mais promissor para combater a precariedade e para promover a competitividade das empresas assumindo-se como uma necessidade inquestionável e um imperativo nacional para o crescimento da economia, para a criação de emprego e para combater o desemprego. Mas a formação dos empresários, traduzida num programa operacional, deverá ser, também, assumida como uma questão inadiável, tanto mais que a esmagadora maioria das empresas portuguesas são de pequena dimensão – pequenas, médias e micro empresas – e muitos destes empresários terão necessidade de elevar a sua formação de base através da aquisição de qualificações e competências ajustadas às suas necessidades

específicas, consideradas, hoje, cruciais para a modernização da economia e para o reforço da competitividade.

1.9 Iniciativa Emprego 2009

A Iniciativa Emprego 2009 (IE, 2009) surge como resposta integrada numa proposta mais ampla, a “Iniciativa para o Investimento e Emprego”, aprovada em 13 de Dezembro de 2008, em linha com as orientações e os objetivos definidos no Plano Europeu, contendo medidas específicas de apoio ao emprego e ao reforço da proteção social, complementando outras medidas já em curso, algumas delas implementadas no âmbito dos desafios definidos no Plano Nacional de Emprego à luz das Recomendações do Conselho feitas a Portugal, articulando, deste modo, as respostas de curto prazo com as reformas estruturais em curso. Esta Iniciativa integra quatro grandes eixos (em www.emplo2009.gov.pt):

- Manter o emprego;
- Apoiar os jovens no acesso ao emprego;
- Apoiar o regresso ao emprego;
- Alargar a proteção social.

A articulação entre as medidas de curto prazo, já implementadas, e as reformas estruturais em curso permitiriam reforçar os efeitos positivos das medidas inscritas na IE 2009 no que se refere, nomeadamente, à qualificação dos trabalhadores, em geral, aumentando-lhes a empregabilidade, mas também ao acesso dos jovens ao mercado de trabalho quer se trate do 1.º emprego quer através da experiência adquirida por via dos estágios profissionais em empresas, proporcionando-lhes, em ambos os casos, a aquisição de novas competências que os ajudarão no prosseguimento da sua vida ativa.

Todos estes programas visam de alguma forma apoiar o relançamento da economia, potenciar a reestruturação e a modernização do tecido empresarial quer seja pela via do emprego quer seja pela via da qualificação.

No sentido de reajustar as políticas de emprego e as medidas específicas que delas resultam, em função das sucessivas alterações com que nos deparamos ao nível económico e social, todos os anos têm vindo a ser lançadas medidas com o objetivo de suprir essas novas necessidades.

Como exemplo, poder-se-á referir o novo “Programa de Estágios Qualificação-Emprego (EQE)”, integrado no eixo 3 – apoiar o regresso ao emprego (IE, 2009) e destinado a facilitar a reinserção profissional dos desempregados com idade superior a 35 anos que melhoraram as suas qualificações, funcionando, também, como incentivo para aqueles que aumentaram as suas competências.

Consequentemente, alguns programas deixam de existir, outros sofrem alterações, outros novos são criados e surge assim, para o ano de 2010 o Programa Iniciativa Emprego 2010 (IE, 2010, em www.emprego2010.gov.pt).

Tendo em conta o objetivo do presente estudo, importa referir que das políticas ativas de emprego criadas para o ano de 2009 e 2010, com vista a reforçar a empregabilidade dos adultos desempregados, consta o programa de estágios profissionais.

O Programa de Estágios Profissionais foi instituído em 1997, até agora destinado exclusivamente a jovens, o qual demonstrou ao longo dos anos ser uma medida de grande impacto no apoio à transição para a vida ativa com um papel de grande relevância na inserção profissional de jovens qualificados, de acordo com os relatórios de avaliação do OEFP. Nas várias modalidades que foi assumindo, sempre se verificaram elevadas taxas de empregabilidade. O sucesso desta medida assenta no facto de permitir uma adaptação das competências adquiridas em contexto de qualificação escolar ou profissional à realidade concreta da vida profissional.

1.10 O programa de estágios de Qualificação-Emprego (EQE)

Os programas orientados para o acesso ao emprego destinavam-se, exclusivamente, a apoiar os jovens, quer sob a forma de apoio à inserção profissional através de estágios, quer sob a forma de apoio à contratação de jovens e de desempregados de longa duração.

Em 2009 é criado o novo programa de Estágios Qualificação-Emprego, regulamentado pela portaria nº 131/2009 de 30 de janeiro que visa facilitar a entrada de todos os ativos com mais de 35 anos, que melhoraram as suas qualificações, em novos postos de trabalho e em atividades mais exigentes ao nível de competências e qualificações. Estes estágios, inicialmente com a duração de 9 meses e posteriormente de 12 meses, com a publicação da portaria nº 128/2010 de 1 de março, têm em vista a inserção ou

reconversão de desempregados, à procura do 1.^o⁶ ou novo emprego⁷, com mais de 35 anos de idade que tenham concluído há menos de 3 anos uma das seguintes ofertas de qualificação⁸:

- Ensino básico ou secundário (Novas Oportunidades) – nível 2 ou 3 de qualificação, respetivamente;
- Formação modular certificada com a duração $\geq$ a 250h – nível 3 de qualificação;
- Curso de Especialização Tecnológica – nível 4 de qualificação;
- Curso de ensino superior – nível 5 de qualificação.

Para efeitos da referidas portarias, entende-se por «estágio» o que visa a inserção ou reconversão de desempregados para a vida ativa, complementando uma qualificação preexistente através de formação prática em contexto laboral em entidades privadas, singulares ou coletivas, com ou sem fins lucrativos, ou autarquias locais.

Assim, o cerne desta dissertação desenvolver-se-á em torno dos indivíduos que integram o segmento dos desempregados com mais de 35 anos de idade, caracterizado pela instabilidade e falta de oportunidades no mercado de emprego, quer pela idade, quer pelas baixas qualificações, ou ainda pela necessidade emergente de uma reconversão profissional facilitadora da sua reinserção profissional através da frequência de um EQE.

⁶ Para efeitos da portaria nº 131/2009, entende -se por desempregado à procura do primeiro emprego aquele que se encontra numa das seguintes situações: a) Inscrito no centro de emprego como tal; b) Nunca teve registos de remunerações na segurança social; c) Não tenha exercido uma ou mais atividades profissionais por um período de tempo, no seu conjunto, superior a 12 meses; d) Prestou trabalho indiferenciado em profissão não qualificada integrada no grande grupo 9 da Classificação Nacional de Profissões.

⁷ Na referida portaria, entende-se por desempregado à procura de novo emprego aquele que se encontra numa das seguintes situações: a) Inscrito no centro de emprego como tal; b) Sem registos de remunerações na segurança social há mais de 12 meses.

⁸ Os níveis de qualificação referidos são os estabelecidos pela Decisão n.º 85/368/CEE, do Conselho, de 16 de Julho, publicada no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, n.º L 199, de 31 de Julho de 1985.

2ª PARTE – Fundamentação Metodológica

Esta segunda parte pretende sustentar o enquadramento metodológico proposto para o trabalho de investigação desenvolvido, tendo em conta o objeto de estudo analisado. Seguidamente serão apresentados os objetivos e questões de investigação, bem como a caracterização do universo de análise, dos instrumentos utilizados e, finalmente, os procedimentos de recolha e análise de dados.

2.1 Problemática do estudo

A resposta aos problemas do emprego e desemprego com que a nossa sociedade se defronta, como já foi referido, tem vindo a ser caracterizada por um conjunto de instrumentos de mudança e por um esforço de inovação das políticas públicas. O pacote de medidas – Emprego 2009 e Emprego 2010 - são disso exemplo, nomeadamente, o Programa de Estágios Qualificação-Emprego que visa a reinserção profissional de adultos desempregados.

O número de indivíduos que se encontram em situações intermédias entre emprego, desemprego e inatividade, ao longo da sua vida profissional, ou pelo menos em alguns períodos da mesma, é cada vez mais significativo. Mudar de emprego ou de empresa, por iniciativa própria ou porque se é obrigado a tal, é uma realidade para muitos trabalhadores.

A este respeito, Oliveira (1998) considera a problemática da reinserção profissional de adultos desempregados como um caso particular da inserção profissional. Com efeito, a inserção profissional não é mais que um modo de nos referirmos ao desemprego e suas determinantes e ao diagnóstico da situação que dependem da perspetiva teórica que os enquadra.

Neste contexto, a presente investigação tem como principal objetivo, analisar a relação entre a reinserção profissional dos adultos desempregados e a frequência de um EQE. Tenta-se compreender de que modo esta medida de política ativa de emprego contribui para a reinserção profissional de adultos desempregados e para a sua empregabilidade.

Assim, definido o objetivo do estudo, a pesquisa será orientada no sentido dar conta das perspetivas de dois dos atores nele envolvidos:

- Do ponto de vista dos trabalhadores desempregados destinatários/beneficiários da medida pretende-se avaliar a adequação entre a formação realizada e as suas necessidades de qualificação, bem como das suas expectativas de empregabilidade;
- Do ponto de vista das entidades beneficiárias da medida, pretende-se avaliar as mais-valias resultantes da sua participação e a importância que a (re)qualificação profissional dos trabalhadores trás às organizações.

Para a prossecução destes objetivos, optou-se pela metodologia de estudo de caso, recorrendo à análise dos dados do universo das candidaturas aprovadas em 2009 e 2010, relativas ao Programa Estágios Qualificação-Emprego na área de intervenção do Centro de Emprego de Setúbal, concelhos de Palmela e Setúbal, num total de 34 entidades empregadoras a que correspondem 36 estagiários.

2.2 Metodologia

Pretende-se efetuar um estudo de caso, recorrendo a um conjunto de técnicas de recolha de informação que passam pela análise documental e estatística e por entrevistas semi-directivas quer a responsáveis de empresas/entidades beneficiárias do programa, quer a desempregados destinatários/beneficiários do mesmo.

A escolha desta metodologia, deve-se ao facto de se tratar de um dispositivo empírico que permite estudar fenómenos no seu contexto real e é particularmente útil e pertinente quando os limites entre o fenómeno e o contexto são pouco evidentes (Yin, 2003).

Segundo Hamel (1997), o caso funciona como um dispositivo através do qual o objeto pode ser estudado. Neste sentido, o estudo de caso afigurou-se a perspetiva metodológica mais adequada para construir e compreender o objeto de estudo da investigação: a reinserção profissional dos adultos que frequentaram um estágio profissional Qualificação-Emprego.

O recurso aos estudos de caso é apropriado quando o principal enfoque da pesquisa incide no “como?” e no “porquê?” de determinados fenómenos, quando os investigadores

têm pouco controlo sobre os acontecimentos estudados e quando a atenção é centrada em fenómenos contemporâneos no contexto de vida real (Yin, 2003).

O estudo de caso é uma técnica particular de recolha e de tratamento de informação que procura dar conta do carácter evolutivo e complexo dos fenómenos sociais, numa tentativa de captar as suas dinâmicas próprias. A investigação é, assim, uma tentativa sistemática de elaboração de respostas às questões, questões essas que surgem no âmbito de uma problemática e de um objeto de estudo (Tuckman, 2005).

A designação “caso” tem subjacente, conforme refere Hamel (1997), uma grande variedade de situações, desde um determinado espaço físico ou geográfico, uma escola, um programa, um projeto específico, uma rede, uma família, uma comunidade e até mesmo um comportamento individual que se registre durante um certo tempo e num determinado contexto.

Nesta investigação, o “caso” é um “programa público de emprego”, delimitado no tempo aos anos de 2009 e 2010 e no espaço, a dois concelhos da Península de Setúbal - Setúbal e Palmela – os quais constituem a área de intervenção do Centro de Emprego de Setúbal.

A realização do estudo de caso não é neutra já que exige ao investigador uma seleção da informação, o que depende dos seus quadros de referência, experiência e interesses. O estudo de caso é uma abordagem que engloba diversos métodos de recolha e análise da informação obtida sob a forma de testemunhos, de observações ou de comentários.

Assim, o estudo de caso apoia-se nas informações recolhidas diretamente no terreno através do testemunho dos atores envolvidos na situação, de observações e de recolha de documentação. A profundidade e consistência dos elementos recolhidos sobre o caso resultam, sobretudo, da triangulação dos dados (Yin, 2003). Esta triangulação deriva da recolha e análise cruzada dos dados com base no recurso a vários métodos e a diferentes interlocutores.

Os objetos de estudo não existem per si, resultam de um processo de construção que é intrínseco a cada processo de investigação e ao investigador. Ou seja, o investigador, segundo Pires (1997), constrói técnica e teoricamente o objeto de estudo. A construção do objeto de estudo está diretamente associada à problemática teórica e às questões que esta permite colocar sobre as práticas sociais em análise.

A análise das práticas sociais implica, tal como refere Canário (1995), um processo de construção dos objetos de estudo que tem inerente um olhar específico sobre a realidade e nunca é neutro, pois depende do ponto de vista do investigador que, ao escolher o “caso”, estabelece um fio condutor lógico e racional que guiará todo o processo de recolha de dados (Creswell, 1994).

Deste modo, podemos afirmar que a cada investigação, corresponde um objeto de estudo específico, construído com base num olhar do investigador (entre vários possíveis), sobre um segmento da realidade, recortado de forma não arbitrária (Canário, 1995).

A construção da problemática e do objeto de estudo, a definição do dispositivo de investigação e a recolha e análise de dados são questões interdependentes que constituem um processo gradual. Isto porque, o objeto da investigação qualitativa constitui-se progressivamente em ligação com o terreno, a partir da interação com os dados recolhidos e da análise que se realiza (Deslauriers e Kérisit, 1997).

A recolha de dados, ao incidir sobre o contacto com os atores, com a sua experiência e representações, funciona como uma fonte para a emergência de novas questões e para a sucessiva delimitação do objeto de estudo. É nesse sentido que se pode considerar que os modos de investigação e as técnicas de recolha de informação decorrem, e são parte constitutiva e integrante, do processo de construção do objeto de estudo (Canário, 1995).

O investigador, ao optar pelo estudo de caso, considera que mais importante do que a representatividade estatística é o contacto e a análise dos fenómenos marcados pela complexidade e riqueza. A questão da representatividade perde sentido em proveito da qualidade do próprio caso, o que pode permitir um enriquecimento no processo de construção da teoria (Mucchielli, 2002).

Como referido anteriormente, o estudo de caso que se pretende realizar nesta investigação visa explorar, descrever e explicar de que modo a frequência do estágio profissional Qualificação-Emprego contribui para a reinserção profissional dos adultos desempregados e para a melhoria da sua empregabilidade. Para isso, recorreremos à análise do discurso dos atores envolvidos, numa tentativa de captar os seus quadros de referência e a perceção que têm dessas experiências.

No processo de recolha de dados, o estudo de caso recorre a várias técnicas próprias da investigação qualitativa, nomeadamente o diário de bordo, o relatório, a análise documental, a entrevista e a observação. A utilização destes diferentes instrumentos, proporciona uma maior possibilidade de cruzamento da informação, com vista à obtenção de respostas à pergunta de partida.

Embora as técnicas mais comuns, num estudo de caso, sejam a observação e a entrevista, nenhuma deve ser descartada e devem ser escolhidas de acordo com os objetivos da investigação e as características do objeto de estudo. Segundo Yin (2006), a utilização de múltiplas fontes de dados na construção de um estudo de caso permite, ao investigador, considerar um conjunto mais diversificado de tópicos de análise.

Na sequência do que foi dito, para esta investigação, as técnicas e instrumentos de recolha de dados incidiram na análise documental, análise estatística e nas entrevistas semi-diretivas quer a entidades empregadoras beneficiárias dos estágios, quer a ex-estagiários. Assim, parece-nos eticamente importante triangular a informação para confirmar a validade dos processos e dar uma maior consistência à análise.

Denzin (1984), identificou quatro tipos de triangulação:

- triangulação das fontes de dados, em que se confrontam os dados provenientes de diferentes fontes;
- triangulação da teoria, em que se abordam os dados, partindo de perspetivas teóricas e hipóteses diferentes;
- triangulação metodológica, em que para aumentar a confiança nas suas interpretações, o investigador faz novas observações diretas com base em registos antigos, ou ainda procedendo a múltiplas combinações (aplicação de um questionário e de uma entrevista semi-directiva, etc.)
- triangulação do investigador, em que entrevistadores diferentes procuram detetar desvios derivados da influencia do fator “investigador”.

Neste contexto, utilizaram-se apenas os três primeiros tipos de triangulação identificados por Denzin (1984), deixando cair a triangulação do investigador.

A análise documental apoiou-se em diversas fontes, tais como: i) Quadro de Referência Estratégica Nacional 2007-2013; ii) Plano Nacional de Emprego 2008-2010; iii) legislação nacional e documentos orientadores sobre os sistemas e políticas de emprego; iv) dados

estatísticos das taxas de desemprego entre 2008 e 2010 do INE e entre 2006 e 2011 do IEFP; v) dados estatísticos do IEFP sobre a execução dos programas de emprego.

As primeiras três fontes identificadas no parágrafo anterior, são fundamentais para se proceder à análise da evolução da política pública de emprego, direcionada para os adultos desempregados, a nível nacional. Através da triangulação dos dados resultantes de fontes estatísticas pretende-se, por um lado, caracterizar os adultos desempregados nos concelhos de Palmela e Setúbal (quantos são, quem são e o que fazem) e, por outro lado, analisar o tipo de entidades beneficiárias da medida em estudo (publicas ou privadas, dimensão, atividade económica).

A aplicação da entrevista distingue-se dos outros métodos pela aplicação de processos de comunicação e interação humana, que sendo corretamente valorizados “permitem ao investigador retirar das entrevistas informações e elementos de reflexão muito ricos e matizados” (Quivy e Campenhoudt, 2003: 192).

Segundo estes autores as entrevistas poderão ser agrupadas em três grupos distintos:

- a entrevista de análise de histórias de vida, são entrevistas mais longas, onde o investigador aplica entrevistas extremamente pormenorizadas, com muito poucos interlocutores, pelo que poderão ser necessárias várias sessões;
- a entrevista centrada, tem como objetivo principal analisar o impacto de um acontecimento ou de uma experiência concreta sobre aqueles que participaram ou assistiram ao evento. Aqui, o investigador não dispõe de perguntas preestabelecidas, mas sim de uma lista com tópicos precisos e relativos ao objeto do estudo, os quais serão abordados de forma livre e de acordo com o desenvolvimento da conversa;
- a entrevista semi-directiva ou semi-dirigida, não é inteiramente aberta nem construída por um grande número de perguntas precisas, pelo que o decorrer da entrevista, seguirá o discurso do entrevistado, de forma a que ele possa falar abertamente e pela ordem que mais lhe convier, cabendo ao investigador, direccionar a entrevista no sentido dos seus objetivos, sempre que o entrevistado se afastar ou não compreenda a pergunta inicialmente colocada;

Nesta investigação recorreremos a este último tipo de entrevista, pois através das entrevistas semi-directivas procurou-se, por um lado, obter informação sobre uma determinada situação/dinâmica e, por outro lado, compreender os quadros conceptuais dos vários interlocutores que disponibilizaram a informação.

Assim, o guião de entrevista aos empregadores (apêndice 1) estruturou-se em torno de cinco dimensões de análise: 1) formas de conhecimento do programa, 2) perceção face à inserção dos estagiários, 3) importância atribuída a estes programas públicos, 4) importância do apoio financeiro público e 5) contribuição do estágio para a empregabilidade do desempregado.

Relativamente ao guião de entrevista aos desempregados (apêndice 3) organizou-se em torno de quatro dimensões de análise: 1) razões da escolha do curso, 2) dificuldades na reinserção profissional, 3) contributos do estágio para a empregabilidade dos desempregados e 4) perspetivas para o futuro.

Para o tratamento da informação recolhida através das entrevistas procedeu-se a uma análise de conteúdo que, de acordo com Bardin (2011), tem como principais objetivos:

- promover o enriquecimento da leitura, no sentido de aumentar a produtividade e pertinência, o que se procura demonstrar, a propósito das mensagens, ou pelo esclarecimento, de elementos de significações suscetíveis de conduzir a uma descrição de mecanismos que à priori não possuímos a compreensão;
- ultrapassar a incerteza da leitura feita pelo investigador e, consequentemente, a sua validade e generalidade.

A procura do rigor e da descoberta consolidam esta técnica, cuja aplicabilidade se pretende que seja transversal a todas as formas de comunicação, sendo as suas principais funções (Bardin, 2011:31):

- a função heurística, onde se entende que a análise de conteúdo, fomenta o rigor da descoberta;
- a função de administração de provas, onde a definição de hipóteses, que poderão surgir sobre a forma de questões ou afirmações provisórias que apelam para o método de análise sistemática.

Para a análise de conteúdo, de acordo com o guião de entrevista aos empregadores, foram consideradas cinco dimensões, nomeadamente: 1) formas de conhecimento do programa, 2) perceção face à inserção dos estagiários, 3) importância atribuída a estes programas públicos, 4) importância do apoio financeiro público e 5) contribuição do estágio para a empregabilidade do desempregado (apêndice 2).

Relativamente ao guião de entrevista aos desempregados, foram consideradas quatro dimensões de análise: 1) razões da escolha do curso, 2) dificuldades na reinserção

profissional, 3) contributos do estágio para a empregabilidade dos desempregados e 4) perspectivas para o futuro (apêndice 4).

2.3 Caracterização do universo e da amostra do estudo

O cerne desta dissertação desenvolveu-se em torno dos indivíduos que integram o segmento dos desempregados com mais de 35 anos de idade, caracterizado pela instabilidade e falta de oportunidades no mercado de emprego, quer pela idade, quer pelas baixas qualificações ou ainda pela necessidade emergente de uma reconversão profissional facilitadora da sua reinserção profissional.

Assim, para a prossecução deste objetivo, como já foi referido, optou-se pela metodologia de estudo de caso, tendo como base empírica o universo das candidaturas aprovadas em 2009 e 2010, relativos ao Programa Estágios Qualificação-Emprego, na área de intervenção do Centro de Emprego de Setúbal.

Quadro 1 - Estrutura do universo de análise e da amostra utilizada

ENTIDADES	Tipo	Dimensão	Univ.	Amost.	ESTAGIÁRIOS	Nível	Univ.	Amost.
	Administração Local	Mais de 250 trabalhadores	8	1		III	4	1
						V	6	1
	Pessoa Coletiva de Direito Privado e Sem Fins Lucrativos	De 50 a 249 trabalhadores	14	1		III	10	1
						V	4	0
	Pessoa singular ou Coletiva, Com Fins Lucrativos	Menos de 10 trabalhadores	8	2		III	8	1
		De 10 a 49 trabalhadores	6	1		IV	2	1
		De 50 a 249 trabalhadores	0	0		V	4	1
		Mais de 250 trabalhadores	0	0				
	TOTAL			36		5	TOTAL	

Fonte: SIGAE, IEFP

Tendo recorrido a uma amostra de conveniência, quer no que respeita à seleção de entidades quer de desempregados, esta é constituída por 5 representantes de instituições beneficiárias do Programa e por 6 desempregados⁹ a quem foram realizadas as entrevistas semi-directivas. Conforme se pode constatar no quadro acima, procuramos garantir a diversidade na composição da amostra pelo que seleccionamos representantes

⁹ De acordo com os dados disponíveis do desemprego registado pelo IEFP (em www.iefp.pt), o peso das mulheres desempregadas é maior do que o dos homens, na generalidade das várias regiões do país, independentemente do nível de escolaridade ou experiência profissional, no segmento etário em estudo (35 – 54 anos), o que justifica a escolha de 4 mulheres e 2 homens, nesta amostra.

das instituições tendo em conta o seu tipo e a sua dimensão o mesmo tendo acontecido relativamente aos desempregados em que procuramos ter em conta o nível de qualificação e o sexo.

3ª PARTE – Análise dos Dados Obtidos

Na terceira parte deste relatório apresenta-se a análise dos resultados empíricos do estudo nomeadamente no que respeita à caracterização do Programa de Estágios Qualificação-Emprego bem como do contexto empírico em que estudamos a sua aplicação – a realidade do mercado de trabalho na zona de intervenção do Centro de Emprego de Setúbal. Caracterizamos, ainda, as candidaturas ao Programa e discutimos a opinião dos representantes das instituições e dos desempregados beneficiários do Programa sobre o papel do mesmo na reinserção profissional dos desempregados.

3.1 Caracterização do programa de Estágios de Qualificação-Emprego

O programa EQE é um instrumento de política pública de emprego criado em 2009 e faz parte do pacote de medidas ativas de emprego da Iniciativa Emprego 2009. Está regulamentado pela Portaria nº 131/2009 de 30 de janeiro e sofre depois algumas alterações, nomeadamente no que se refere à duração do estágio, com a publicação da Portaria nº 128/2010 de 1 de março passando consequentemente a fazer também parte do pacote das medidas ativas de emprego previstas na Iniciativa Emprego 2010.

Este programa caracteriza-se por visar a inserção ou reinserção de adultos desempregados com mais de 35 anos de idade, inscritos nos centros de emprego à procura do primeiro emprego ou de novo emprego que tenham apostado na sua qualificação escolar ou profissional nos 3 anos anteriores à frequência do estágio.

Neste sentido, o programa EQE tem como objetivo apoiar a transição entre o sistema de qualificação e o mercado de trabalho, bem como apoiar a melhoria das qualificações e a reconversão da estrutura produtiva e, nomeadamente (Port^{as}. nº 131/2009 e nº 128/2010):

- a) Complementar e aperfeiçoar as competências de desempregados, de forma a facilitar o seu recrutamento e integração;
- b) Apoiar a inserção na vida ativa de desempregados que obtiveram qualificação em áreas distintas da sua qualificação de origem;

- c) Melhorar o acesso por parte de empregadores a novas formações e competências e promover a criação de emprego em novas áreas.

Aos estagiários é concedida mensalmente uma bolsa de estágio nos seguintes montantes (Port^{as}. nº 131/2009 e nº 128/2010):

- a) 2 vezes o indexante dos apoios sociais (IAS)¹⁰ para os estagiários com nível de qualificação 5;
- b) 1,75 vezes o IAS para os estagiários com nível de qualificação 4;
- c) 1,50 vezes o IAS para os estagiários com ensino secundário completo;
- d) 1,25 vezes o IAS, para os estagiários com ensino básico completo ou nível de qualificação 2 (Port^a 131/2009) e 1 vez o IAS para os estagiários com ensino básico completo (Port^a 128/2010).

São ainda concedidos, aos estagiários, mensalmente os seguintes apoios:

- a) Subsídio de alimentação, de valor correspondente ao da generalidade dos trabalhadores da entidade promotora ou, na sua falta, dos trabalhadores em regime de funções públicas;
- b) Seguro que cubra os riscos que possam ocorrer durante e por causa do estágio profissional.

A bolsa de estágio prevista no ponto anterior é comparticipada pelo IEFP, de acordo com a natureza jurídica das entidades promotoras, nos termos abaixo indicados (Port^a nº 131/2009):

- a) Para pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos, em 60 % dos montantes das bolsas;
- b) Para pessoas singulares ou coletivas de direito privado com fins lucrativos que empreguem menos de 50 trabalhadores, em 55 % dos montantes das bolsas;
- c) Para pessoas singulares ou coletivas de direito privado com fins lucrativos que empreguem de 50 a menos de 100 trabalhadores, assim como autarquias locais, em 50 % dos montantes das bolsas;
- d) Para pessoas singulares ou coletivas de direito privado com fins lucrativos que empreguem de 100 a menos de 250 trabalhadores, em 35 % dos montantes das bolsas;

¹⁰ Indexante de Apoios Sociais (IAS) instituído pela Lei n.º 53-B/2006, de 29 de Dezembro, que veio substituir a Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) enquanto referencial determinante da fixação, cálculo e atualização das contribuições, das pensões e outras prestações sociais. O IAS aplica-se desde 1 de Janeiro de 2007 - €397,86. Em 2008 esse valor era de €407,41 e desde 2009 até à presente data, esse valor é de €419,22.

e) Para pessoas coletivas ou singulares de direito privado com fins lucrativos com mais de 250 trabalhadores, em 20 % dos referidos montantes.

No caso de o estagiário ter mais de 45 anos a bolsa de estágio é comparticipada pelo IEFP em 60 %, independentemente da forma jurídica ou do número de trabalhadores do promotor. No caso de o estagiário ser pessoa com deficiência e incapacidade, as comparticipações referidas são ainda majoradas em 10 pontos percentuais.

Contudo, nos termos da Portaria nº 128/2010, a duração do estágio passa para 12 meses e os escalões do financiamento são também alterados, verificando-se um aumento da comparticipação pública no sentido de apoiar as organizações nos seus processos de modernização e sustentabilidade, aumentando também a execução física e financeira do programa, da seguinte forma:

- a) Em 65 % do seu valor, quando a entidade promotora, independentemente do número de trabalhadores, seja uma pessoa coletiva de direito privado e sem fins lucrativos, e quando a entidade promotora seja uma pessoa singular ou coletiva, com fins lucrativos e empregue menos de 10 trabalhadores;
- b) Em 60 % do seu valor, quando a entidade promotora seja uma pessoa singular ou coletiva, com fins lucrativos e empregue entre 10 e 49 trabalhadores;
- c) Em 50 % do seu valor, quando a entidade promotora seja uma pessoa singular ou coletiva, com fins lucrativos e empregue entre 50 e 249 trabalhadores, ou quando a entidade promotora seja uma autarquia local;
- d) Em 35 % do seu valor, quando a entidade promotora seja uma pessoa singular ou coletiva, com fins lucrativos e empregue 250 ou mais trabalhadores.

Neste contexto, as maiores diferenças entre as duas Portarias referidas, consiste no alargamento do período de estágio de 9 para 12 meses e na redução e redistribuição de escalões do financiamento público. Assim em 2010 o intervalo de financiamento passa a ser entre 65% para IPSS e empresas até 9 trabalhadores e 35% para empresas com 250 ou mais trabalhadores.

As comparticipações referidas são, também aqui, majoradas em 10 pontos percentuais, sobre o montante apurado, no caso de o estagiário ser pessoa com deficiência e incapacidade ou ser beneficiário do rendimento social de inserção.

Em suma o programa EQE é uma das medidas ativas de emprego que, em complementaridade aos instrumentos de proteção social, procuram melhorar os níveis de

empregabilidade e estimular a reinserção no mercado de trabalho dos trabalhadores que se encontram em situação de desemprego, importa por isso, de seguida, caracterizar o universo de análise desta investigação.

3.2 Caracterização da evolução do desemprego registado no Centro de Emprego de Setúbal

Em virtude da conjuntura económica recessiva, assinala-se um aumento significativo do número de desempregados inscritos no Centro de Emprego de Setúbal que abrange os concelhos Setúbal e Palmela, de 2010 para 2011, na ordem dos 7,9%. Este valor está abaixo do aumento registado na globalidade dos Centros de Emprego da região de Lisboa e Vale do Tejo (+13,4%) e do território nacional continental (+10,9%), como se pode verificar no quadro abaixo.

Assinale-se que, em 2010, ao contrário do que se verificou na região de Lisboa e Vale do Tejo e no território nacional continental, que registaram um acréscimo de desempregados inscritos, o Centro de Emprego registou uma redução de 4,5% em relação ao ano anterior (2009), o que poderá refletir o potencial económico da região.

Quadro nº 2 – Desemprego registado (situação no fim do ano)

	2009	2010	2011	Variação %	
				2010/2009	2011/2010
Centro Emprego Setúbal	9 554	9 123	9 845	(-)4,5%	(+)7,9%
Região Lisboa e Vale do Tejo	154 627	160 618	182 151	(+)3,9%	(+)13,4%
Continente	504 775	519 888	576 383	(+)3,0%	(+)10,9%

Fonte: Intranet IIEFP, IP – GEA - Situação do Mercado de Emprego – Relatório Anual e Centros de Emprego -Estatísticas Mensais, in Brandão (2012: 13)

Mais recentemente, à data de 30 de junho de 2012, o número de desempregados registados no Centro de Emprego era de 8 065 num total de 12 952 inscritos como candidatos a emprego, caracterizados da forma que a seguir se apresenta:

Quadro nº 3 – Caracterização dos Desempregados no Centro de Emprego de Setúbal (CTE Setúbal)

CTE Setúbal	Junho-12		Maio-12		Junho-11		Var. mês ant.		Var. mês hom.	
							abs	%	abs	%
Mercado de Emprego										
Inscritos ao longo	8.065		6.796		6.564		1.269	18,7%	1.501	22,9%
Inscritos no fim	12.952		12.686		9.912		266	2,1%	3.040	30,7%
Caracterização Desempregados										
Sit. face ao Emprego										
1º Emprego	514	5,2%	468	4,8%	307	3,6%	46	9,8%	207	67,4%
Novo Emprego	9.304	94,8%	9.234	95,2%	8.324	96,4%	70	0,8%	980	11,8%
Tempo de Inscrição										
< 1 Ano	7.319	74,5%	7.028	72,4%	5.519	63,9%	291	4,1%	1.800	32,6%
1 Ano e +	2.499	25,5%	2.674	27,6%	3.112	36,1%	-175	-6,5%	-613	-19,7%
Grupo Etário										
< 25 anos	1.135	11,6%	1.081	11,1%	784	9,1%	54	5,0%	351	44,8%
25 - 34 Anos	2.486	25,3%	2.479	25,6%	2.031	23,5%	7	0,3%	455	22,4%
35 - 54 Anos	4.640	47,3%	4.660	48,0%	4.178	48,4%	-20	-0,4%	462	11,1%
55 Anos e +	1.557	15,9%	1.482	15,3%	1.638	19,0%	75	5,1%	-81	-4,9%
Habilitações										
< 1º CICLO EB	508	5,2%	472	4,9%	375	4,3%	36	7,6%	133	35,5%
1º CICLO EB	1.673	17,0%	1.461	15,1%	1.629	18,9%	212	14,5%	44	2,7%
2º CICLO EB	1.742	17,7%	1.546	15,9%	1.579	18,3%	196	12,7%	163	10,3%
3º CICLO EB	2.527	25,7%	2.610	26,9%	2.338	27,1%	-83	-3,2%	189	8,1%
SECUNDÁRIO	2.272	23,1%	2.573	26,5%	2.034	23,6%	-301	-11,7%	238	11,7%
SUPERIOR	1.096	11,2%	1.040	10,7%	676	7,8%	56	5,4%	420	62,1%

Fonte: IEFP, em www.iefp.pt

Quanto ao desemprego registado, como se pode verificar, os dados apresentados nos três meses, em termos comparativos, são muito idênticos. No entanto, importa aqui realçar que os desempregados à procura de novo emprego representam mais de 90% dos inscritos, dos quais cerca de 50% se situam na faixa etária elegível no programa em estudo: 35 – 54 anos e ainda os que têm o ensino secundário completo perfazem cerca de 23% do total.

Como se pode verificar, em relação ao mês homólogo de 2011, registaram-se, em 2012, mais 3 040 candidatos a emprego, o que corresponde a um aumento de 30,7%. Contudo,

este aumento repercutiu-se de forma muito significativa na categoria de “ocupados”¹¹ (+633%), e representou um acréscimo de 13,75% na categoria de “desempregados”, conforme quadro seguinte:

Quadro nº 4 – Procura de emprego (junho 2011 e junho 2012)

	Pedidos de Emprego				
	Desempregados	Ocupados	Indisponíveis	Empregados	Total
Jun-11	8 631	275	252	754	9 912
Jun-12	9 818	2 016	309	809	12 952
Variação	(+)1 187	(+)1 741	(+)57	(+)55	(+)3 040
%	(+)13,75%	(+)633%	(+)22,6%	(+)7,3%	(+)30,7%

Fonte: Intranet IEFP, IP - GEA - Centros de Emprego - Estatísticas Mensais, in Brandão (2012: 14)

O nível de execução do Centro de Emprego em 2011, no que concerne à atividade relacionada com o ajustamento entre a procura e a oferta de emprego, segundo dados da DRLVT, são conforme o que a seguir se apresenta.

Quadro nº 5 – Mercado de Emprego – Execução em 2011

Descrição	2011		
	Metas	Execução	Grau%
Ofertas	2 202	678	30,80%
Colocações	1 300	356	27,40%
Convocatórias	0	18 741	0
Visitas a Empresas	900	940	104,40%

Fonte: Intranet IEFP, IP - GEA - Centros de Emprego - Estatísticas Mensais, in Brandão (2012: 15)

Compara-se, no quadro seguinte, os dados de 2011 com os homólogos de 2009 e 2010.

Quadro nº 6 – Mercado de Emprego – Execução no triénio 2009-2011

Descrição	Execução		
	2009	2010	2011
Ofertas	1 850	1 239	678
Colocações	520	582	356
Convocatórias	26 363	23 877	18 741
Visitas a Empresas	750	569	940

Fonte: Intranet IEFP, IP - GEA - Centros de Emprego - Estatísticas Mensais, in Brandão (2012: 15)

¹¹ “Trabalhadores integrados em programas de emprego ou formação profissional, com exceção dos programas que visem a integração direta no mercado de trabalho.” IEFP, IP - GEA - Centros de Emprego - Estatísticas Mensais

Da análise dos quadros acima (nº 5 e nº 6) constata-se que a execução em 2011, no que respeita à captação de ofertas de emprego e a colocações no mercado de trabalho, ficou muito abaixo das metas fixadas, apresentando um grau de execução respetivamente de 30,80% e de 27,40%.

Analisando os resultados do triénio (2009-11), verifica-se que a evolução desses indicadores - ofertas e colocações - tem sido negativa, refletindo a tendência recessiva da economia e o aumento do desemprego registado no Centro de Emprego que, entre 2010 e 2011, apresentou uma variação de +7,9% (Quadro nº 2). Refira-se que as ofertas de emprego e as colocações representaram, em 2011, respetivamente 54,72% e 61,16% das registadas em 2010.

Assinale-se o aumento muito significativo de visitas a empresas em 2011 (aumento de 65% relativamente às realizadas em 2010), correspondendo-lhe um grau de execução de 104,40%.

Relativamente à execução física dos Programas e Medidas de Emprego, no CTE Setúbal, compara-se, no quadro seguinte, os dados de 2011 com os homólogos de 2009 e 2010.

Quadro nº 7 – Execução Física no triénio 2009-2011

Descrições	Anos		
	2009	2010	2011
Metas	1 291	1 084	977
Abrangidos	1 020	1 095	1 172
%	79,00%	101,00%	120,00%

Fonte: Intranet IEFP, in Brandão (2012: 16)

Ao nível da execução física e financeira dos Programas e Medidas de Emprego no âmbito das políticas ativas de emprego, apresentam-se nos quadros 8 e 9 os dados relativos ao triénio 2009-2011, que contribuem para essa análise no CTE Setúbal, relativamente aos Programa de Estágios no mesmo período.

Quadro nº 8 – Execução Física dos Programas de Estágios Profissionais no triénio 2009-2011

Programas de Estágios Profissionais	Execução Física					
	2009		2010		2011	
	Nº Abrangidos	%	Nº Abrangidos	%	Nº Abrangidos	%
Estágios - Port. 92/2011	0	0	0	0	66	49.6
Estágios - Port. 129/2009	155	59.8	188	78.3	118	100.0
Estágios - Port. 268/1997	113	98.3	0	0.0	0	0
Estágios Qualif-Emprego	15	11.8	29	56.9	20	100.0
Estágios níveis III e IV	0	0	110	82.1	87	98.0
INOV-JOVEM	87	106.1	53	93.0	0	0.0
INOV-SOCIAL	0	0	7	53.8	22	100.0

Fonte: SIGOFA, in Brandão (2012:16)

Ao nível da execução física dos Programas e Medidas de Emprego considerados, nesta análise e em termos comparativos, refiram-se as seguintes conclusões:

- No triénio em análise verificou-se um acréscimo sucessivo de cerca de 7% o número de abrangidos pela totalidade dos Programas e Medidas de Emprego e, inversamente, um decréscimo das metas estabelecidas, de que resultou um grau de execução mais elevado, superior a 100%, em 2010 e em 2011;
- Ao nível dos estágios profissionais o grau de execução foi variável, nas várias modalidades e anos, com tendência a estabilizar no grau de execução de 100% no ano de 2011, em 3 das 4 modalidades. A mais recente (Portaria nº 92/2011, de 28 de fevereiro), implementada nesse ano, registou um grau de execução de apenas 49,60%.

No que respeita à execução financeira do CTE Setúbal, sintetiza-se no quadro seguinte os pagamentos efetuados e correspondente grau de execução de cada um dos Programas e Medidas de Emprego considerados, no triénio em análise.

Quadro nº 9 – Execução Financeira dos Programas de Estágios Profissionais no triénio 2009-2011

Programas de Estágios Profissionais	Execução Financeira					
	2009		2010		2011	
	Pagamentos	%	Pagamentos	%	Pagamentos	%
Estágios - Port. 92/2011	0	0	0	0	122 705,46	37.77
Estágios - Port. 129/2009	437 612,72	65.83	547 721,67	54.38	517 931,39	63.69
Estágios - Port. 268/1997	230 803,19	76.59	659,27	1.81	0	0
Estágios Qualif-Emprego	33 768,20	5.97	55 643,53	42.88	56 247,24	43.89
Estágios níveis III e IV	0	0	66 634,98	41.52	113 584,86	28.95
INO-JOVEM	360 143,95	78.78	148 303,17	69.93	50 592,32	92.56
INO-SOCIAL	0	0	29 227,26	55.09	63 286,80	39.73

Fonte: IEFP, “Balancete Orçamental de Despesa” de 2009, 2010 e 2011, in Brandão (2012: 17)

Ao nível da execução financeira dos Programas e Medidas de Emprego, relativamente às várias modalidades do Programa de Estágios Profissionais, refiram-se as seguintes conclusões:

- No triénio em análise verificou-se que, o grau de execução financeira foi muito irregular entre programas e, em cada um, de ano para ano.
- No geral, no triénio em análise, o grau de execução física destes Programas Estágios foi muito superior ao grau da respetiva execução financeira.

No que respeita ao desequilíbrio entre a oferta e a procura, é um fenómeno que não só não é novo como tem vindo a agravar-se com o passar dos anos, conforme se pode confirmar no quadro abaixo onde se compara a evolução do número de desempregados registados com a evolução do número de ofertas de emprego recebidas no triénio 2009-2011 ao nível do CTE Setúbal:

Quadro nº 10 - Número de desempregados registados vs ofertas de emprego recebidas

Centro Emprego	Desemprego Registado			Ofertas Recebidas		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Setúbal	9067	9758	9701	1411	896	535

Fonte: IEFP, em www.iefp.pt

Interessa ainda sublinhar um outro fenómeno: o tempo de permanência numa situação de desemprego está a diminuir (Quadro nº 2), contrariamente com o que seria expectável,

verifica-se que cerca de 70% dos desempregados estão inscritos há menos de um ano, o que pode ser explicado pela volatilidade dos empregos, considerando os fluxos de entrada e saída de trabalhadores das empresas resultante da precarização das relações de trabalho.

É neste contexto de funcionamento do mercado local de emprego que se enquadra o nosso estudo bem como a análise dos impactos da medida de política pública de emprego que é o Programa de Estágios Qualificação-Emprego. Como tivemos oportunidade de demonstrar, a realidade do desemprego registado evidencia um elevado potencial de aplicação do Programa de Estágios já que estamos perante um contexto territorial marcado por elevadas taxas de desemprego, nomeadamente de longa duração e entre o grupo etário que se constitui em público-alvo do Programa.

3.3 Caracterização das candidaturas ao Programa de Estágios Qualificação-Emprego

A análise das candidaturas aprovadas em 2009 e 2010, mostra-nos que estas atingiram um total de 36 candidaturas aprovadas a que correspondem 38 beneficiários, dos quais 22 frequentaram estágio de nível 3 (18 mulheres e 4 homens), 2 frequentaram estágio de nível 4 (homens) e 14 frequentaram estágios de nível 5 (12 mulheres e 2 homens) conforme se pode constatar no quadro que se segue:

Quadro 11: Frequência do número de candidaturas aprovadas por tipo de entidade e nível de qualificação dos estagiários

ENTIDADES	Tipo	Dimensão	Freq.	%	ESTAGIÁRIOS	Nível	Freq.	%
	Administração Local	Mais de 250 trabalhadores	8	22.23		III	4	10.53
						V	6	15.80
	Pessoa Coletiva de Direito Privado e Sem Fins Lucrativos	De 50 a 249 trabalhadores	14	38.88		III	10	26.30
						V	4	10.53
	Pessoa singular ou Coletiva, Com Fins Lucrativos	Menos de 10 trabalhadores	8	22.23		III	8	21.01
		De 10 a 49 trabalhadores	6	16.66		IV	2	5.30
		De 50 a 249 trabalhadores	0	0		V	4	10.53
		Mais de 250 trabalhadores	0	0				
	TOTAL			36		100.00	TOTAL	

Fonte: SIGAE, IEFPP

Do total das 36 candidaturas aprovadas, como é possível verificar, as entidades candidataram-se essencialmente a estágios¹² de nível 3, equivalente ao ensino secundário completo e estágios de nível 5 de qualificação, equivalente ao curso completo do ensino superior. Embora este programa considere igualmente elegível o nível 2, equivalente ao ensino básico completo, onde não se verificaram candidaturas, e ainda o nível 4, equivalente ao curso de especialização tecnológica, onde se verificaram apenas 2 candidaturas.

No que se refere ao número de candidaturas aprovadas por tipo de entidade, registaram-se 28 candidaturas de entidades privadas, distribuídas equitativamente: 14 sem fins lucrativos e 14 com fins lucrativos. Das entidades privadas sem fins lucrativos¹³, destaca-se ainda o fato de todas elas terem como atividade principal o apoio a idosos e o apoio à infância. Das entidades com fins lucrativos, seis são da área da consultoria (com apenas 2 a 4 trabalhadores, tipo familiar), duas da área da manutenção industrial (microempresas, com menos de 10 trabalhadores) e as restantes, da área do apoio à infância (com uma média de 25 trabalhadores). A administração local viu aprovadas 8 candidaturas, para um total de 10 estagiários.

3.4 O papel do Programa de Estágios Qualificação-Emprego na perspetiva dos empregadores

Na perspetiva dos empregadores pretende-se avaliar o papel do programa EQE e as mais-valias resultantes da sua participação no programa, bem como a relevância estratégica da (re)qualificação profissional de adultos para as organizações.

Neste contexto, para a análise de conteúdo, foram consideradas cinco dimensões, nomeadamente: 1) formas de conhecimento do programa, 2) perceção face à inserção dos estagiários, 3) importância atribuída a estes programas públicos, 4) importância do apoio financeiro público e 5) contribuição do estágio para a empregabilidade do desempregado (apêndice 2).

¹² São elegíveis neste programa, os estagiários com o ensino secundário completo, nomeadamente no âmbito da iniciativa novas oportunidades, com formação modelar certificada de duração igual ou superior a 250 horas, com cursos de educação formação (EFA) de nível básico ou secundário, com cursos de especialização tecnológica e com cursos completos de ensino superior (Portaria nº 131/2009 de 31 de janeiro e Portaria nº 128/2010 de 1 de Março).

¹³ Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS)

1) Formas de conhecimento do Programa

A análise da forma como os empregadores tomaram conhecimento do programa, mostra-nos que a grande maioria dos entrevistados tomou conhecimento do Programa através dos próprios estagiários que se propuseram espontaneamente à realização do seu estágio, na sequência da sua formação anterior, também realizada em parte nessas entidades empregadoras.

“Fez um curso de auxiliar de educação (...) enquanto ainda estava lá a fazer o curso e esteve aqui quase dois meses connosco a fazer formação (...) ela é que veio falar comigo e com a Educadora e nos explicou que podia fazer um estágio destes (...)” (Emp1, 2).

Contudo, embora existissem várias formas de divulgação/conhecimento do Programa, nomeadamente através da disponibilização de um portal eletrónico no ano 2009 www.emprego2009.gov.pt e www.emprego2010.gov.pt, no ano de 2010, onde estava disponível toda a informação sobre a regulamentação, enquadramento legal e forma de candidatura ao Programa, publicidade nos *media*, bem como divulgação levada a cabo pelos vários técnicos do IEFP quer a entidades empregadoras quer a potenciais estagiários, três dos cinco entrevistados afirmam ter tido conhecimento pelos estagiários e apenas dois afirmam ter tido conhecimento através do contacto com o Centro de Emprego.

“ Fui ao Centro de Emprego e tive conhecimento deste programa de estágios (...) que era o que mais me interessava para a empresa... porque não tinha mais ninguém com esta formação ” (Emp5, 1).

Este resultado é sintomático sobre o modo como as entidades empregadoras têm conhecimento dos programas públicos de emprego em geral, que é corroborado com a minha própria experiência profissional, como técnica de emprego, em que o contacto direto ou candidatura espontânea dos estagiários é muito valorizada pelas entidades empregadoras, motivo pelo qual cerca de 80% das candidaturas aprovadas, têm já um candidato a estágio previamente selecionado pela respetiva entidade beneficiária do Programa. Este facto pode contribuir para justificar o grau de satisfação dos vários intervenientes no programa, bem como o grau de inserção profissional dos ex-estagiários na entidade onde realizaram o estágio.

2) Percepção face à inserção dos estagiários

Do ponto de vista dos empregadores, foi unânime a satisfação demonstrada pelos entrevistados relativamente à aceitação destes estagiários. Todos consideraram a inserção dos estagiários como uma mais valia para as organizações quer pela preparação profissional e escolar de que eram detentores, quer pela maturidade e responsabilidade que assumiram desde o início com a organização. Neste sentido, a variável mais valorizada na inserção profissional dos estagiários foi a qualificação e a experiência profissional, como a seguir se exemplifica:

“(...) integrou-se desde logo, muito bem com o grupo (...) desempenha muito bem todas as suas tarefas (...) porque ela fez o curso e ao mesmo tempo fez o 12º ano (...) tem dois certificados!!!” (Emp1, 3);

“Esse!!! ao princípio parecia-me o maior constrangimento... eu ser mais nova que eles... mas depressa isso se desfez (...) muito bons profissionais, dedicados e com vontade de aprender e ensinar (...) aprendi imenso com eles!!!” (Emp3, 3);

“(...) já tinha 48 anos e experiencia profissional na área da eletrónica e automação industrial da área automóvel (...) cerca de 12 anos (...)” (Emp4, 2);

“(...) tinha 38 anos e experiencia profissional (...) resolveu acabar o curso que já estava a frequentar (...) quando ficou desempregada” (Emp5, 2).

O programa de Estágios de Qualificação-Emprego tem como condição de acesso, a conclusão de formação escolar e/ou profissional dos estagiários, nos três anos que antecedem a inserção no programa, aspeto muito valorizado e reconhecido pelos empregadores, que consideraram muito positiva esta aposta na sua formação e qualificação ao longo da vida e durante o seu período de desemprego.

3) Importância atribuída ao Programa

A importância que os empregadores atribuem a este tipo de programas públicos é muito significativa, tendo em conta o atual contexto económico. As razões evocadas pelos entrevistados são muito idênticas. Na sua maioria afirmam que estes programas potenciam a inserção profissional e, consequentemente, a criação de emprego que pela via da contratação direta não seria possível.

“(...) se assim não fosse! estas pessoas nunca tinham uma oportunidade... e claro que para as instituições também é muito bom... podermos contar com estes apoios (...) com pessoas muito mais qualificadas ...” (Emp1, 3);

“Sim ... foi muito importante para a empresa (...) com formação escolar e profissional adequada (...) o mais importante foi o fato dela ter aplicado os seus conhecimentos à nossa empresa (...) procedimentos que melhoramos no nosso desempenho com

sugestões e opiniões que ela nos deu (...) e que nos faz bem todos nós na empresa... “ (Emp5, 3).

Todos os entrevistados, consideraram, regra geral, que a experiência foi muito positiva para as entidades, reforçando importância da qualificação escolar e profissional destes adultos e as mais valias que essas qualificações trouxeram para a entidade, bem como a importância da formação em contexto real de trabalho para os participantes e entidades que este programa possibilita e potencia, numa perspetiva de *empowerment*, que “reflete em parte os contributos da teoria do capital humano ao valorizar o papel da formação” (Almeida, 2007: 53).

4) Importância do apoio financeiro público

Quando questionados sobre a importância do apoio financeiro público¹⁴ para as entidades empregadoras, as respostas foram de alguma forma coincidentes, se considerarmos apenas a importância atribuída à dimensão financeira do apoio. A forma como os entrevistados lhe atribuem essa importância é que difere, conforme o tipo de entidade.

Regra geral, todos revelaram que este apoio financeiro foi determinante para a realização deste estágio e refugiam-se “na atual conjuntura económica”. Para as entidades privadas sem fins lucrativos, na sua maioria IPSS, que dependem de financiamentos diversos, estes apoios financeiros públicos funcionam, com muita regularidade, como fonte de financiamento nas despesas com o pessoal, conforme se pode verificar pela passagem que se segue:

“...esse (o apoio financeiro) é um aspeto muito importante também para a economia destas instituições que vivem um pouco de projetos e apoios públicos...” (Emp2, 2).

Contudo, para as empresas privadas com fins lucrativos, a lógica é um pouco diferente, acabam por “aproveitar”, legitimamente, o benefício que lhes é proporcionado, embora reconheçam que teriam sempre necessidade de admitir esse trabalhador, como se pode verificar, na passagem que se apresenta:

¹⁴ Nos termos das Portas. nº 131/2009 e nº 128/2010, a bolsa de estágio mensal a que o estagiário tem direito é financiada pelo IEFP, de acordo com o tipo de entidade beneficiária da medida, conforme referido no ponto 2.3 desta dissertação, podendo variar essa comparticipação entre os 60 e os 35% do valor da bolsa na Portª nº 131/2009 e entre os 65 e 35% do valor da bolsa na Portª nº 128/2010.

“ (...) nós iríamos sempre precisar dela (...) acabamos por aproveitar este apoio financeiro do estágio...” (Emp2, 4).

No que se refere às PME, principalmente em fase de início de atividade económica, conforme se pode verificar pelas passagens que a seguir se apresentam, as entidades respondentes consideraram de extrema importância este apoio financeiro, na fase de arranque da atividade da empresa tendo em conta que lhes permitiu recrutar pessoal técnico especializado, a baixo custo para a empresa:

“ (...) dirigi-me ao Centro de Emprego para saber de que tipo de apoios podia beneficiar... a empresa estava a iniciar atividade(...) não tinha ainda condições financeiras para suportar um encargo com um técnico especializado...” (Emp4, 1);
“ (...) é claro que o apoio financeiro do IEFP, na altura de arranque da empresa... também foi muito importante (...) não tínhamos condições para assegurar um salário (...)” (Emp4, 4).

No caso concreto deste programa de emprego, em que são também elegíveis, e por isso passíveis de financiamento público, entidades da administração local, foi também importante este apoio financeiro, pois permitiu o acesso dos estagiários ao desempenho de funções no âmbito das competências das autarquias, pesa embora, após o estágio estas entidades não tenham tido a possibilidade de os admitir nos seus quadros de pessoal:

“ (...) não é fácil entrar para o quadro de pessoal da autarquia(...)” (Emp3, 4).

No entanto, essa experiência contribuiu para a empregabilidade dos estagiários facilitando a sua inserção profissional em entidades privadas que prestavam serviços para a autarquia, decorrentes de relacionamentos privilegiados que foram consolidando durante a realização do estágio na autarquia:

“(...) estão ambos a trabalhar... cada um na sua área... o “João” (nome fictício) está a trabalhar na área da qualidade ambiental e a “Joana” (nome fictício) está a trabalhar em contabilidade... numa empresa de consultoria...” (Emp3, 5)

A realização deste estágio, consubstanciou-se numa oportunidade de aumento das condições de empregabilidade para os estagiários o que corrobora a ideia defendida por Almeida (2007: 57) segundo o qual “...o contexto de trabalho configura-se como o espaço privilegiado, se não mesmo único, de construção da sua empregabilidade:”

5) Contribuição do estágio para a empregabilidade do desempregado

Nesta dimensão analítica também se verificou uma forte homogeneidade nas respostas. Os entrevistados, de uma maneira geral, consideraram que o fato destas pessoas terem

ficado desempregadas e não terem “baixado os braços”, ou seja não desistiram, apostaram na sua formação escolar/profissional, se traduziu num reforço das suas competências e consequente empregabilidade¹⁵.

“(...) Ele já tinha um bacharelato em eletrónica e automação(...) e penso que foi bastante inteligente em apostar também nesta especialização...” (Emp4, 3);
“(...)ele apostou tudo nesta formação (...) quando ficou uma vez mais desempregado (...) a sua formação com mais uma especialização... permitiu-lhe uma estabilidade pessoal e profissional (...) se o “Francisco” quisesse... nesse momento já era empresário (...)” (Emp4, 5);

De acordo com a minha própria experiência profissional, como técnica de emprego, nos concelhos de Palmela e Setúbal, no horizonte temporal em estudo, cerca de 90% dos estagiários foram inseridos profissionalmente no final do programa, quer nas entidades promotoras destes estágios, com contratos de trabalho a termo ou mesmo sem termo, quer noutras empresas, pois esse estágio permitiu-lhes reforçar as suas competências de empregabilidade o que facilitou a sua inserção profissional, à semelhança do que também se verifica em outras medidas de estágios, nomeadamente os referidos nos quadros nº 8 e nº 9, em conformidade com estudos realizados pelo OEFP.

A Iniciativa Emprego 2010 (IE, 2010), previa ainda a possibilidade, para as entidades beneficiárias do programa que contratassem sem termo os estagiários, que pudessem beneficiar do apoio à contratação de desempregados de longa duração, através da isenção dos descontos para a segurança social, a cargo da entidade empregadora, durante um período de 3 anos ou poderiam também optar pela isenção dos descontos durante 24 meses acrescido de um prémio monetário no valor de 2000 euros financiados pelo IEFP, por cada contrato de trabalho, tendo em conta que os estagiários não perdiam o estatuto de desempregados de longa duração durante a frequência de programa EQE.

3.5 O papel do Programa de Estágios Qualificação-Emprego: perspectiva dos desempregados

Neste ponto pretende-se avaliar, do ponto de vista dos desempregados beneficiários do programa, a adequação entre a formação realizada e as suas necessidades de

¹⁵ Segundo Alves (2007), é o conceito de empregabilidade, que irá apresentar a nova tradução da teoria do capital humano: a educação ou a aquisição de novos saberes, competências e credenciais habilitam o indivíduo para a competição num mercado de trabalho cada vez mais restrito.

qualificação profissional (condição necessária de acesso ao programa EQE), bem como o papel da frequência desse Estágio na sua empregabilidade.

Assim, foram consideradas neste estudo, quatro dimensões de análise: 1) razões da escolha do curso, 2) dificuldades na reinserção profissional, 3) contributos do estágio para a empregabilidade dos desempregados e 4) perspetivas para o futuro (apêndice 4).

1) Razões da escolha do curso

Nesta categoria analítica encontrou-se uma heterogeneidade de fatores justificativos da opção pela escolha do curso que concluíram e que lhes permitiu aceder ao programa EQE.

Convém aqui lembrar que este programa caracteriza-se por visar a inserção ou reinserção de adultos desempregados com mais de 35 anos de idade, inscritos nos centros de emprego à procura do primeiro emprego ou de novo emprego que tenham apostado na sua qualificação escolar ou profissional nos 3 anos anteriores à frequência do estágio.

Assim, se para uns o mais importante foi obter uma qualificação escolar e profissional¹⁶, numa área que sempre tiveram vontade de exercer profissionalmente, como se pode verificar nas passagens seguintes:

“(...)fui ao Centro de Emprego (...) porque é que eu não tirava um curso desses, ficava com o 12º ano e ficava com o curso...” (Est1, 2);
“(...)No final do curso tínhamos que fazer um estágio (...) eu gostava de trabalhar com os velhotes(...)” (Est1, 3);
“(...) o mais importante para mim foi ter feito a minha formação (...) tirei um curso e fiz o 12º ano... mais um ano de estágio...” (Est4, 1);

Para outros, associado à necessidade de reforço das competências de empregabilidade, de uma reconversão profissional em alguns casos e o confronto com a ameaça laboral concreta e a situação de desemprego de longa duração no horizonte, parecem ter sido determinantes no momento e na natureza das suas decisões:

“(...) foi mais uma conclusão... já tinha iniciado a licenciatura¹⁷ em direito, quando trabalhava em Lisboa...” (Est2, 1);

¹⁶ As 3 estagiárias entrevistadas com o nível de qualificação III, frequentaram cursos de educação e formação de adultos (EFA's), de dupla certificação, uma na área de Apoio Familiar e à Comunidade, outra na área Comercial, no Centro de Formação Profissional de Setúbal do IEFP, e outra na área de Animação Turística na Escola Profissional de Setúbal.

¹⁷ Curso de Nível V de qualificação.

“(...) fiz um curso (...) na área da qualidade ambiental ... já estava na área de controlo de qualidade...” (Est3, 2).

“(...) eu queria muito tirar o curso... não arranjava trabalho...” (Est1, 3);

“(...) com os conhecimentos técnicos que já tinha e experiência profissional... apostei também nesta especialização¹⁸... que me pareceu ter futuro...” (Est5, 2).

Para um outro grupo, menos representativo, a escolha do curso foi apenas por uma “obrigatoriedade legal”, decorrente do facto de estarem desempregados e a usufruir de uma prestação social, o que determinou a aceitação do curso, independentemente da área profissional que lhe estava associado e das motivações profissionais que tinham. Contudo, acabaram por valorizar a certificação escolar obtida:

“(...) o mais importante para mim foi ter ganho algum dinheiro e ter feito o 12º ano, mas não gostei nada do curso (...) Tirei o curso de técnicos comerciais(...) não foi mau de todo, principalmente porque consegui fazer o 12º ano(...)era uma coisa que eu queria muito... não sei bem porquê? (...) gosto de ajudar os meus filhos nos estudos e agora... sinto-me mais à vontade... aprendi “umas coisas”... ” (Est6, 1);
“(...) fui “quase obrigada” (...) ou então cortavam-me o subsídio...” (Est6, 2).

Em síntese, dos três grupos de razões identificadas, embora se verifique uma heterogeneidade dos fatores justificativos da opção pela escolha do curso, verifica-se também que, no que ao reforço de empregabilidade diz respeito, foram unânimes em considerar a aposta na formação como uma mais valia pessoal e profissional.

2) Dificuldades sentidas na reinserção profissional

A análise às dificuldades sentidas pelos desempregados, beneficiários deste programa na sua reinserção profissional demonstrou, na opinião da maioria dos respondentes, que a frequência do estágio foi determinante na sua reinserção profissional, considerando que durante o período de desemprego, fatores como as baixas qualificações, idade, sexo e até a experiência profissional eram muito valorizadas pelos empregadores em geral na tomada de decisão o que condicionava sempre a sua reinserção profissional:

“... a experiência para “eles” não interessa ... parece que perdemos o período de validade depois do 30... 35 anos!!! Passamos a velhos e ninguém nos quer!!! (...) Aproveitei-me um pouco do subsídio de desemprego (...) em vez de ficar parado fui fazer este curso...” (Est3, 2)

“Estava desempregado (...) já estava a desesperar (...) tive conhecimento deste curso e resolvi inscrever-me (...) o subsídio de desemprego deu jeito porque era a minha única fonte de rendimento (...) precisava de mudar de vida e era a oportunidade que tinha!!!” (Est5, 3);

¹⁸ Curso de especialização tecnológica (CET), curso pós-secundário de nível IV de qualificação da Esc.Sup. Tecnologia do IPS

“... era tudo muito complicado ... para arranjar trabalho... a minha idade... tinha um filho pequeno... não tinha estudos (...) nunca arranjava trabalho que desse para mim...” (Est1, 2);

Contudo, apesar das dificuldades sentidas durante o período de desemprego pelo qual passaram, com toda a carga emocional que lhe está associado, acabaram por valorizar de alguma forma o período de inatividade como facilitador:

“(...) decidi-me a voltar a estudar e não me arrependo nada... foi uma forma saudável de passar pelo desemprego... saudável e útil (...) se não tivesse ficado desempregada... provavelmente continuaria a dizer que não tinha tempo e assim não tive desculpa...” (Est2, 3)

Neste contexto, a maioria dos respondentes, considerou que a aposta na sua formação durante esse período, fortaleceu a sua empregabilidade e consequentemente, permitiu-lhes o acesso ao mercado de trabalho pela via deste programa de emprego, que de outra forma não seria possível, o que acabou por minorar os prejuízos vividos no período de desemprego.

3) Contributos do estágio para a empregabilidade dos desempregados

Na sequência da categoria analítica anterior, encontramos também aqui uma homogeneidade nas respostas analisadas. Todos os respondentes consideraram que a frequência deste estágio foi determinante na sua reinserção profissional e consequentemente a aposta na formação escolar e profissional anterior, que lhes permitiu aceder ao estágio¹⁹ reforçou necessariamente as suas competências de empregabilidade.

“...Se não fosse este estágio... se calhar ainda hoje estava desempregada... mas também se não tivesse feito o meu curso... também não tinha ido fazer o estágio... e hoje não estava a trabalhar!!!” (Est1, 1);

“(...) acho que o curso e o estágio deram-me uma volta completa à minha vida (...)” (Est1, 4);

“(...) estou a fazer o que mias gosto (...)” (Est1, 4);

“Assim que acabou o estágio comecei logo a trabalhar (...)Foi a partir daí que consegui arranjar trabalho na minha área e sou efetivo do quadro de pessoal da empresa (...)” (Est3, 5);

“(...) deu-me a possibilidade de consolidar os meus conhecimento técnicos na área da electromedicina(...)” (Est5, 1);

¹⁹ Estes estágios, têm em vista a inserção ou reconversão de desempregados, à procura do 1.º ou novo emprego, com mais de 35 anos de idade que tenham concluído, há menos de 3 anos, uma das seguintes ofertas de qualificação: a) Ensino básico ou secundário (Novas Oportunidades), b) Formação modular certificada com a duração ≥ a 250h, c) Curso de Especialização Tecnológica, d) Curso de ensino superior.

No entanto, uma das respondentes, apesar de também ter considerado que o estágio contribuiu para o reforço da sua empregabilidade, tem a noção que a área profissional pela qual optou, devido à necessidade de uma reconversão profissional, não lhe oferece muitas saídas profissionais ao nível das entidades privadas e as entidade públicas para as quais poderia trabalhar estão fechadas a novas admissões:

“O problema é exercer a profissão depois de tirar o curso... não há empregos nessa área (...) eu não me arrependo de ter feito o curso (...) só tenho pena de não estar a trabalhar!!!” (Est4, 3);

“...com tanta falta de empregos!!!... e com a minha idade... eu sei que pelo menos nesta área não vai ser fácil arranjar trabalho... se calhar devia ter feito outro curso...” (Est4, 4).

Convém aqui referir que, no caso concreto acima identificado, a respondente contraiu uma doença profissional na profissão que exerceu durante cerca de 20 anos, da qual resultou uma desvalorização física que a condiciona profissionalmente. Neste sentido, depois de uma orientação vocacional e da avaliação da medicina do trabalho do IEFP, esta optou pelo curso de animação turística. Paradoxalmente esta área oferece algumas saídas profissionais no sector privado a jovens licenciados, mas não a adultos desempregados, na faixa etária em análise, mais de 35 anos, com o nível secundário.

4) Perspetivas para o futuro

Por último, a análise das perspetivas para o futuro, corrobora de certa forma o que já foi referido, os respondentes consideram, regra geral, que estão satisfeitos com a sua atual situação profissional, obtida na sequência da frequência do estágio e da aposta feita na sua qualificação, no entanto, uns valorizam mais a relação contratual:

“...Assim que acabou o estágio fiquei logo efetiva (...) estou efetiva e espero não sair mais daqui... só quando me reformar (...)” (Est1, 5);

Enquanto outros valorizam mais o desempenho individual:

“...Não foi assim muito fácil de acertar (...) é preciso é que eu consiga vender muito ... sempre ganho mais as comissões...” (Est6, 3).

No entanto não descuram a possibilidade de continuar a sua atualização profissional, com pequenas formações ao longo da vida, que lhes permitam uma atualização sistemática das suas competências sociais e profissionais como fator diferenciador na sua empregabilidade:

“(...) eu faço várias formações (...) que se relacionam com o meu trabalho (...) se não me atualizar não consigo prestar um bom serviço aos meus clientes...” (Est2, 4);
“... Não se pode parar (...) temos que nos atualizar constantemente... e com tanta falta de empregos!!!... temos que ... qualificar-nos!!!!”(Est3, 5);
“(...) não se pode parar(...) temos que nos (...) atualizar (...)”(Est5, 4).

Em suma, esta dimensão reflete em parte os contributos da teoria do capital humano ao valorizar o papel da formação, tendo em conta que relativamente às perspetivas para o futuro é notória a importância que todos os respondentes atribuem à formação ao longo da vida e à necessidade de uma atualização constante das suas competências e conhecimentos, sob pena de virem a ficar sem emprego e com dificuldades acrescidas de reinserção profissional.

CONCLUSÕES

O Programa de Estágios Qualificação-Emprego caracteriza-se por visar a inserção ou reinserção de adultos desempregados com mais de 35 anos de idade que obtiveram qualificação em áreas distintas da sua qualificação de origem nos 3 anos anteriores à frequência do estágio. Tem como principal objetivo apoiar a transição entre o sistema de qualificação e o mercado de trabalho, bem como apoiar a melhoria das qualificações e a reconversão dos desempregados de forma a facilitar o seu recrutamento e integração na estrutura produtiva, melhorando simultaneamente o acesso por parte de empregadores a novas formações e competências e promover a criação de emprego em novas áreas.

A reduzida dimensão da amostra, torna problemáticas as conclusões que se possam tirar deste estudo. Apesar disso, os resultados são representativos da necessidade de tornar a formação mais atraente e adequada às situações de vida e motivação dos desempregados, bem como às oportunidades de emprego existentes. Sendo certo que tanto para os empregadores como para os desempregados respondentes, a formação, seja ela formal ou informal, só tem importância quando satisfaz ambas as partes.

Do ponto de vista estratégico, a formação ao longo da vida e a gestão da carreira ocorrem, como instrumentos passíveis de responder às transformações do mercado de trabalho, ao preconizarem o reforço de competências dos desempregados como facilitadores da sua reinserção profissional.

Tanto as entidades empregadoras como os desempregados consideraram que estes estágios contribuíram para a melhoria da empregabilidade dos participantes reforçando as suas competências sociais e profissionais. Almeida (2007: 57), considera que “generalizar políticas de formação profissional orientadas para o desenvolvimento integrado de competências específicas e de competências transversais e adotar formas de organização do trabalho progressivamente mais enriquecedoras, parece ser uma estratégia adequada ao reforço da empregabilidade.”

Neste sentido, da análise dos depoimentos recolhidos nas entrevistas realizadas, é evidente a importância que ambos os grupos de entrevistados, dão à dupla certificação

(escolar e profissional) e à formação ao longo da vida, que reflete em parte a teoria do capital humano ao valorizar o papel da formação.

Os respondentes consideram, ainda, que a frequência destes estágios traduziu-se numa mais-valia para ambas as partes – empresas e desempregados - quer pela componente financeira que lhe está associada quer pela possibilidade de formação em contexto real de trabalho.

Do grupo de entrevistados, apenas um desempregado se manifestou insatisfeito, pois como já foi referido, considerou a possibilidade de não ter feito a escolha certa aquando da sua reconversão profissional, por motivos de doença profissional, dada a dificuldade que tem sentido na sua reinserção profissional, encontrando-se por isso ainda desempregado.

Contudo, na fase de inserção ou reinserção profissional, durante o período de inatividade, os desempregados consideraram que as variáveis baixa qualificação escolar e profissional, idade e sexo, foram muito valorizadas pelos empregadores e determinantes na tomada de decisão relativamente à sua contratação. Isto vem reforçar a pertinência deste programa na “aceitação” deste público alvo por parte das entidades empregadoras, como facilitador da sua reinserção no mercado laboral.

Todavia, os desempregados, referiram a vivência do período de desemprego, como uma oportunidade de valorização pessoal e reconversão profissional, potenciando a sua empregabilidade e a realização de um desejo de exercer uma profissão que de outra forma não seria viável.

Considerando que os CTE fazem um trabalho de divulgação dos Programas de Emprego em geral e que incentivam os candidatos inscritos a fazer procura ativa de emprego e, deste modo, poderem estes apontar às entidades empregadoras que podem beneficiar de algum tipo de apoio pela sua integração, é natural que os candidatos sejam indicados pelas entidades, não deixando de se tratar de candidatos inscritos no serviço público de emprego. Acresce que, neste programa em concreto, os candidatos indicados pelas entidades já passaram por um processo de formação e seleção nas mesmas, pelo que a experiência parece demonstrar um número considerável de integrações profissionais na sequência da frequência do programa.

Neste sentido, os resultados obtidos permitem-nos concluir pela existência de uma representação positiva no que concerne à importância atribuída a este programa público de emprego, bem como ao seu papel na reinserção profissional dos desempregados, com dificuldades de inserção acrescidas no mercado de trabalho e no reforço da empregabilidade dos participantes que poderão servir de ponto de partida a uma análise mais aprofundada, sobre esta problemática.

Parece, pois, poder concluir-se que o sucesso desta e de outras políticas ativas de emprego depende, cada vez mais, da participação dos parceiros sociais na sua conceção, implementação, acompanhamento e avaliação, no sentido de encontrar os meios mais eficazes para as adaptar às novas realidades económicas e sociais.

A identificação dos contornos sócio culturais e individuais dos comportamentos relativos ao desemprego, considera-se particularmente interessante, num tempo em que o trabalho se configura como um dever ético de cidadania e em que a sobrevivência depende de uma remuneração obtida através dele. Por isso, os poderes públicos têm vindo a promover políticas ativas de emprego, particularmente no que diz respeito à prevenção do desemprego de longa duração dado o elevado peso desta subcategoria de desempregados. Assim, podemos considerar que uma das formas de ajudar os trabalhadores menos qualificados, e de algum modo mais vulneráveis, e de prevenir a sua exclusão social parece ser uma intervenção através da melhoria das suas competências pelo acesso à formação ou reconversão profissional assim que se encontrem desempregados ou “entre empregos”.

A análise do ponto de vista dos empregadores entrevistados, assim como a análise das respostas obtidas dos desempregados que beneficiaram da medida, são de alguma forma coincidentes, considerando que se parte de perspetivas diferentes - empregadores e desempregados. Contudo, a análise das experiências de recurso a esta política pública de emprego, mostra que existe uma opinião positiva em relação ao Programa, por parte de ambos os grupos entrevistados. Todos os respondentes concordaram que este programa se reveste de grande importância, para que as pessoas consigam os empregos de que gostam e os consigam manter.

A inserção ou reinserção sócio-profissional constitui um pilar essencial nos processos de integração e diferenciação social dos indivíduos, pois o exercício de uma atividade

depende não só o acesso ao rendimento, mas também a uma identidade e estatuto social.

Em suma, entre as várias explicações teóricas referidas, pode concluir-se que a teoria do capital humano, e sobretudo a teoria do ciclo de vida, dada a tónica posta no papel desempenhado pela educação formal e pela formação e experiência profissional na construção da qualificação ao longo da vida do trabalhador, desempenham um papel fundamental na explicação da reinserção profissional. A aposta na qualificação profissional dos trabalhadores parece ser o caminho mais promissor para combater a precariedade e promover a competitividade das empresas assumindo-se como uma necessidade no combate do desemprego.

Por outro lado, a teoria do capital humano, pelo destaque que dá ao papel desempenhado pela especificidade da qualificação como fator de mobilidade ou imobilidade do trabalhador, também parece não deixar de estar presente na problemática da reinserção profissional, particularmente num quadro de desemprego estrutural crescente assente num desequilíbrio entre a oferta e a procura de emprego.

A diminuição do emprego é acompanhada por um crescente processo de flexibilização do emprego a todos os níveis (em particular no que respeita aos vínculos contratuais e às condições objetivas do trabalho), pela generalização da precarização e pelo aumento do desemprego, com particular incidência no desemprego de longa duração.

As políticas de emprego, pela sua finalidade, encontram-se indissociavelmente ligadas às flutuações da conjuntura económica, nacional e internacional. No panorama de recessão económica em que nos encontramos, com o número de desempregados a aumentar sistematicamente, com sérias consequências no contexto social das famílias e da sociedade em geral, importa a criação de políticas públicas de emprego eficientes que contribuam para a revitalização da economia, no sentido de garantir o reforço da sustentabilidade económica e social.

Neste contexto, tratando-se de uma política de emprego inovadora e recente, havia muito por onde avançar em termos de investigação, no entanto, optou-se por aprofundar o conhecimento mais marcante desta política: o papel do programa EQE na reinserção profissional dos adultos desempregados, quer do ponto de vista dos empregadores quer do ponto de vista dos próprios desempregados.

No entanto, se algumas respostas foram encontradas, muitas inquietações e linhas de investigação foram também surgindo, relativamente à monitorização, acompanhamento e avaliação destes programas públicos de emprego, pelo que não fica descartada a hipótese de se poder vir a desenvolver algumas delas, em futuras investigações.

Outra linha de investigação que parece interessante seria a de continuar a seguir o percurso dos participantes nesta investigação, num *follow-up* que permitiria ter uma perceção do desenvolvimento das suas competências pessoais e profissionais, durante os próximos anos. Parece interessante verificar se, efetivamente, a aprendizagem ao longo da vida passou a ser parte integrante da identidade destes adultos e, mais uma vez, se os sistemas de emprego, educação e formação estão devidamente articulados de forma a poderem responder às suas necessidades.

Com efeito, a construção de uma sociedade baseada no paradigma da educação e formação ao longo da vida, que seja promotora de uma cultura de aprendizagem, implica entender que a formação da pessoa é um processo contínuo, inacabado e que engloba a aprendizagem formal, não formal e informal. Apesar de o caminho não estar ainda definido, fica a necessidade de continuar a desenvolver conhecimento na área da formação e aprendizagem ao longo da vida, numa perspetiva do reforço das competências de empregabilidade, pois o estudo realizado veio aguçar a curiosidade e a vontade de prosseguir.

BIBLIOGRAFIA

Almeida, A. J. (1999). A organização qualificante: que condições de possibilidade no contexto empresarial português?. In AAVV, A investigação no ensino superior politécnico. Setúbal: ESCE, pp. 11-16.

Almeida, A. J. (2004). Uma reflexão crítica sobre a gestão de recursos humanos. In Lança, Isabel Salavisa et al (org). Portugal e a Sociedade do Conhecimento. Oeiras: Celta, pp. 179-188.

Almeida, A. J. (2007). Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. Sisífo. Revista de Ciências da Educação, 2: 51-58.

Almeida, A. J. (2011). A Gestão de Recursos Humanos em Portugal: análise sociológica da construção de um campo profissional. Lisboa: ISCTE, IUL

Almeida, P. P. (2008). Um Dilema Criativo: gerir competências ou gerir pela competência?. Dirigir, 104: 25-29.

Alves, G. (2007). Dimensões da reestruturação produtiva – Ensaios de Sociologia do trabalho. Reestruturação produtiva, Novas qualificações e Empregabilidade. SI, Editora Praxis.

Alves, N. (1998). Modos de aprendizagem e evolução da formação profissional em Portugal, in Lopes, H. (coord) As modalidades de empresa que aprende e empresa qualificante. Lisboa, OEFP, pp. 63-81.

Alves, N. (2008). Juventudes e inserção profissional. Lisboa: Educa.

Alves, N. (2009). Inserção profissional e formas identitárias. Lisboa: Educa.

Ambrósio, T. (coord). (1996). Educação Economia e Trabalho. Lisboa: Conselho Nacional de Educação.

Apolinário, J. (2010). Pessoas, Trabalho e Funções. Dirigir, 111: 3-9.

Azevedo, J. (1998). Carreiras e competências: Como preservar a empregabilidade ao longo da vida? Comunicação apresentada em Leça da Palmeira, em 14 de maio de

1998, na 1ª Feira Regional de Orientação Escolar e Profissional. Delegação Regional do Norte/IEFP.

Bairrada, M. (coord). (1998). Mobilidade Profissional Inter e Intra-Empresas: Definição de Trajetórias (O Caso Português). Coleção Cadernos de Emprego, 19. Lisboa: MTS, DGEFP/CIME.

Bardin, L. (2011). Análise de Conteúdo. Lisboa: Edições 70.

Bauman, Z. (2005). Identidade. Rio de Janeiro: Zahar.

Bessa, B. e Vaz, P. (2002). Plano Estratégico para a Indústria Têxtil e do Vestuário Portuguesa, s.l.: APIM.

Bogdan, R. e Biklen, S. (1994). Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos. Porto: Porto Editora.

Botelho, A. (2010). As políticas sociais para a inserção de grupos em desvantagem face aos mercados de trabalho: a génese da resposta sistémica do estado português, Lisboa: ISCSP, Universidade Técnica de Lisboa, Tese de Mestrado, (Doc. PDF) em <http://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/2969>, consultado em janeiro/2012

Brandão, L. (coord). (2012). Relatório de Auditoria Corrente ao Centro de Emprego de Setúbal: Processo N.º 09/GES-AJA/2012: 13-18. Lisboa: IEFP (doc. não editado)

Canário, R. (1995). Os estudos sobre a escola: problemas e perspetivas. In Estrela, A; Barroso, J. e Ferreira, J. (Eds.). A escola: Um objeto de estudo: 95-117. Lisboa: AFIRSE.

Canário, R. (1999). Educação de Adultos. Um campo e uma problemática. Lisboa: Educa.

Canário, R. (2005). Multiplicar as oportunidades formativas. Intervenção apresentada na sessão pública sobre o Programa Novas Oportunidades, em Lisboa, na FIL (Documento Policopiado).

Carneiro, R. (2010). O Combate às Baixas Qualificações dos Portugueses. Formar, 72: 7-10.

Casaca, S. F. (2005). Flexibilidade, emprego e relações de género, in Kovács, I. (org) Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades. Oeiras: Celta.

Catarino, A. (2010). Formação profissional – Testemunho prospetivo. Revista Formar, 72: 16-19.

Coimbra, J. (1998). O meu “grande” projeto de vida e os meus “pequenos” projetos: linearidade ou recorrência no desenvolvimento vocacional e suas implicações educativas. Cadernos de Consulta Psicológica, 13/14: 21-27.

Coimbra, J., e Fontes, M. (2005). Empreendedorismo e gestão de carreira. Revista Formar, 51: 3-8.

Coimbra, J.; Parada, F. e Imaginário, L. (2001). Formação ao longo da vida e gestão de carreira. Lisboa: Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional.

Correia, J. A., (1997). Formação e trabalho: contributos para uma transformação dos modos de os pensar na sua articulação, in Canário, Rui (org) Formação e situações de trabalho, Porto, Porto Editora, pp. 13-41.

Correia, J. A. e Caramelo, J. (2003). Da mediação local ao local da mediação: figuras e políticas. Educação, Sociedade & Culturas, 20: 167-191.

Creswell, J. (1994). Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches, Thousand Oaks: Sage Publications.

Denzin, N. (1984). The research act, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Dornelas, A. (coord). (2010). Emprego, contratação coletiva de trabalho e proteção da mobilidade profissional em Portugal, em <http://pt.scribd.com/doc/51616354/70/Medidas%C2%A0activas%C2%A0de%C2%A0politica%C2%A0de%C2%A0emprego>, consultado em outubro/2011.

Faustino, F. (2010). O desenvolvimento de competências de empregabilidade. Revista Formar, 71: 32-36.

Faustino, F., Rocha, L., & Ferreira dos Santos, M. (2009). Professores e Formadores? Que Novo Perfil de Competências?. Revista Formar, 67: 15-18.

Flick, U. (2005). Métodos Qualitativos na Investigação Científica. Lisboa: Monitor.

Gazier, B. (1990). L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du Travail*, 4, 575–584.

Gazier, B. (1998). *Employabilité - Concepts and practices*. Berlin: European Employment Observatory.

Giddens, A. (1997). *Modernidade e identidade pessoal*. Oeiras: Celta Editora.

Gonçalves, I. (2009). Do elogio da incerteza à construção do conhecimento. In J. M. Castro, & C. Geraldès (Eds.), *Uma década de trabalho e aprendizagens* (pp. 311-315). Norte de Portugal/Galiza: IEFP

Guerra, I. (2010). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo. Sentido e Formas de Uso*. Estoril: Principia.

Hamel, J. (1997). *Études de cas et sciences sociales*. Paris: Harmattan.

Imaginário, L. (1998). Problemas de inserção profissional dos adultos pouco escolarizados. *Sociedade e Trabalho* 2: 22-31.

Imaginário, L. (2003). Empregabilidade versus profissionalidade?!. *Revista Formar*, Nº Especial: 13-19.

IEFP (2008a). *Situação do Mercado de Emprego — Relatórios Anuais*. Lisboa: Departamento de Planeamento Estratégico, Direção de Serviços de Estudos.

IEFP (2008b). *Informação Mensal do Mercado de Emprego*. Lisboa: DPE, DSE.

IEFP (2009a). *Situação do Mercado de Emprego — Relatórios Anuais*. Lisboa: Departamento de Planeamento Estratégico, Direção de Serviços de Estudos.

IEFP (2009b). *Informação Mensal do Mercado de Emprego*. Lisboa: DPE, DSE.

IEFP (2010a). *Situação do Mercado de Emprego — Relatórios Anuais*. Lisboa: Departamento de Planeamento Estratégico, Direção de Serviços de Estudos.

IEFP (2010b). *Informação Mensal do Mercado de Emprego*. Lisboa: DPE, DSE.

IEFP (2011a). *Situação do Mercado de Emprego — Relatórios Anuais*. Lisboa: Departamento de Planeamento Estratégico, Direção de Serviços de Estudos.

IEFP (2011b). Informação Mensal do Mercado de Emprego. Lisboa: DPE, DSE.

IEFP (2012b). Informação Mensal do Mercado de Emprego. Lisboa: DPE, DSE.

IEFP (2011). Análise do sector do trabalho temporário – 1º semestre 2011. Gabinete de Estudos e Avaliação, (Doc. PDF), em http://www.iefp.pt/estatisticas/MercadoEmprego/analisesectortrabalhotemporario/Relatoriossementrais/Documents/Relatorio_ETT_1sem11_final., consultado em outubro de 2012

Jornal Sol (2012). OCDE: Portugal tem 2.^a taxa de desemprego mais alta, em http://sol.sapo.pt/inicio/Economia/Interior.aspx?content_id=54116, consultado em setembro/2012.

Kovács, I. (2002). As metamorfoses do emprego: Ilusões e problemas da sociedade da informação. Oeiras: Celta Editora.

Kovács, I. (2004). Emprego Flexível em Portugal. Sociologias. Porto Alegre, ano 6, nº 12, jul/dez 2004: 32-67.

Kovács, I. (2005). Flexibilidade de emprego: Riscos e oportunidade. Oeiras: Celta Editora.

Kovács, I., Casaca, S. F., Ferreira, J., e Sousa, M. (2006). Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias. Oeiras: Celta Editora.

Lima, L. (2007). Educação ao longo da vida: Entre a mão direita e a mão esquerda de Miró. São Paulo: Cortez Editora.

Lopes, C. (1989). Da mobilidade sócio-ocupacional às carreiras profissionais: o caso português. Lisboa: ISE

Lopes, H. (2000). As modalidades da empresa que aprende e empresa qualificante. Lisboa: OEFP.

Madelino, F. (2010). A formação profissional é a forma, por excelência, de facilitar positivamente a mobilidade do mercado de trabalho. Revista Formar, 72: 4-6.

Marques, A. P. e Alves, M. G. (org) (2010) Inserção profissional de graduados em Portugal, V. N. de Famalicão, Edições Húmus.

Martins, A. (1999). Formação e Emprego numa Sociedade em Mutação. Aveiro: Universidade de Aveiro/Campus Universitário de Santiago.

Meireles, S. e Xavier, M. (2010). Educação e Formação de Adultos: Resiliência, Desenvolvimento Pessoal e Vocacional. In (Eds.), Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia (pp. 3819-3833). Braga: Universidade do Minho.

Moura, J. (1997). “Problemas da Política de Emprego”. Sociedade e Trabalho 1: 20-25.

MTSS (2011). Plano Nacional de Emprego; Relatório de Acompanhamento 2008-2009, em www.gep.mtss.gov.pt, consultado em janeiro/2012.

Neves, A. (2010). Avaliação de Programas e Políticas Públicas. Formar, 72: 30-32.

OEFP (2012). Aspetos Estruturais do Mercado de Trabalho, dados recolhidos até 6 de junho de 2012. Lisboa: Assessoria Técnica do OEFP, (Doc. PDF), em <http://oefp.iefp.pt/admin/upload/Conferencias/Regulares/1d67855e-61dc-452a-a36d-dc5f453ab6fc>, consultado em setembro/2012.

Oliveira, L. (1998). Inserção Profissional – O Caso da Reestruturação dos Lanifícios da Covilhã. Lisboa: Edições Cosmos.

Oliveira, L. e Carvalho, H. (2010). Regulação e Mercado de Trabalho – Portugal e a Europa. Lisboa: Edições Sílabo.

Parada, F., e Coimbra, J. (2000). Sentidos e significados do trabalho no contexto de uma realidade em transformação: o desemprego e as dificuldades de integração profissional dos jovens. Cadernos de Consulta Psicológica, 15/16: 47-57.

Pardal, L., e Correia, E. (1995). Métodos e técnicas de investigação social. Porto: Areal Editores.

Pedroso, P. (1999). A estratégia Portuguesa para o emprego. In Vieira da Silva, J. e Fiolhais, R. (Orgs). Plano Nacional de Emprego 1999 — Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego: 17-23. Lisboa: MTS.

Portaria nº 131/2009 de 30 de janeiro. Programa estágios Qualificação-Emprego.

Portaria nº 128/2010 de 1 de março. Programa estágios Qualificação-Emprego.

Quivy, R. e Campenhoudt, L. (2003). Manual de Investigação em Ciências Sociais. Lisboa: Gradiva.

Ribeiro, S. (2011). Promoção da empregabilidade em contextos de incerteza: processos da atribuição de significado psicológico em colaboradores que participaram no Programa Qualificação-Emprego. Dissertação de Mestrado. FPCE, UP.

Rodrigues, M. (1992). O Sistema de Emprego em Portugal – crise e mutações. Economia e Gestão. Lisboa: Publicações Dom Quixote.

Rodrigues, M. (1998). Os caminhos da Flexibilização – prospetiva sobre o sistema de emprego. Novos Desafios, 2.

Rosa, T. (2000). Trabalho Precário. Perspetivas de Superação, Lisboa: OEFP.

Sitoe, R. (2006). Aprendizagem ao Longo da Vida: Um conceito utópico?. Comportamento Organizacional e Gestão, 2(12), 283-290.

Stahl, T., Nyhan, B., & D'Aloja, P. (1993). A organização qualificante: Uma visão para o desenvolvimento dos Recursos Humanos. Bruxelas: CCE.

Stake, R. E. (1995). The art of case study research. Thousand Oaks: Sage publications.

Torres, S. (2007). População empregada e desempregada por nível de escolaridade – Breve análise descritiva. Lisboa: INE.

Tuckman, B. (2005). Manual de Investigação em Educação. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Vieira, D. (2010). Formação ao longo da vida: Um imperativo para a empregabilidade. 7º Fórum Saídas/Formação e Opções Profissionais: O acesso ao Ensino Superior em 2010. Póvoa do Varzim.

www.emprego2009.gov.pt. Iniciativa Emprego 2009, em consultado em dezembro/2011.

www.emprego2010.gov.pt. Iniciativa Emprego 2010, em consultado em dezembro/2011.

www.estrategiadelisboa.pt. Estratégia de Lisboa, consultado em outubro/2010.

www.ine.pt. Censos 2011, em consultado em fevereiro/2012.

www.gren.pt. Quadro de Referência Estratégica Nacional 2007-2013, em consultado em fevereiro/2012.

Yin, R. (2006). Estudo de Caso – Planejamento e Métodos. Porto Alegre: Bookman.

APÊNDICES

APÊNDICE 1

GUIÃO DE ENTREVISTA

aos responsáveis/orientadores das empresas beneficiárias do estágio

Objetivo:

Compreender em que medida a frequência de um Estágios Qualificação-Emprego contribui para a reinserção profissional dos desempregados e para a sua empregabilidade.

1. Gostaria de lhe pedir que fizesse uma breve descrição da importância do estágio para a sua organização bem como das razões pelas quais optou pela adesão a este programa de emprego.

Como é que teve conhecimento deste programa

Já conhecia o programa de estágios em geral? e este especificamente?

2. Qual é a sua perceção relativamente ao processo de inserção profissional do(a) estagiário(a)

Relacionamento com os colegas e orientador

Saber ser, saber estar, saber fazer

Qualificação profissional / experiência profissional

Sexo / Idade

3. Considera importante este tipo de programas para a reinserção profissional dos desempregados

Mais valias para a organização

Mais valias para os desempregados

Voltaria a recorrer a este programa

4. Do seu ponto de vista, considera que foi importante para o(a) estagiário(a) esta participação e todo o investimento na aquisição da formação que lhe permitiu fazer este estágio

Acha que este estágio contribuiu para a sua empregabilidade, no sentido do reforço de competências para o mercado de trabalho em geral

APÊNDICE 2

TABELA DE ANÁLISE DE CONTEÚDO – ENTREVISTAS ÀS EMPRESAS/EMPRESÁRIOS (Emp)

<i>DIMENSÕES DE ANÁLISE</i>	<i>DISCURSO</i>
1) Formas de conhecimento do programa	“... foi através da própria estagiária...” (Emp1, 1) “Fez um curso de auxiliar de educação (...) enquanto ainda estava lá a fazer o curso e estive aqui quase dois meses connosco a fazer formação (...) não tínhamos condições para a contratar (...) ela é que veio falar comigo e com a Educadora e nos explicou que podia fazer um estágio destes (...)eu até pensava que estes estágios eram para os mais jovens” (Emp1, 2) “Eu tive conhecimento deste programa de estágios pela própria estagiária...” (Emp2, 1) “... já tivemos jovens licenciados em serviço social e sociologia ... 2 raparigas que fizeram estágio profissional aqui na instituição...” (Emp2, 2) “Eu, pessoalmente... tive conhecimento deste programa de estágios pelos estagiários... o departamento de recursos humanos penso que já sabia da existência desta possibilidade de ter estagiários com o apoio do IEFP...” (Emp3, 1) “ Tive conhecimento deste programa de estágios pelo Centro de Emprego (...)” (Emp4, 1) “ Fui ao Centro de Emprego e tive conhecimento deste programa de estágios (...) o Centro de Emprego tinha pessoas inscritas com experiencia em contabilidade e que tinham terminado a licenciatura em contabilidade... que era o que mais me interessava para a empresa... porque não tinha mais ninguém com esta formação ” (Emp5, 1)
2) Perceção face à inserção dos estagiários: Idade, sexo, qualificação, experiencia profissional ...)	“...estamos muito satisfeitos (...)ela tem desempenhado um excelente trabalho... é muito responsável... temos plena confiança no trabalho dela (...) até porque ela tem a formação certa para o que está a fazer...” (Emp1, 2) “(...) o relacionamento com todos os colegas, com as crianças... os pais das crianças (...) integrou-se desde logo, muito bem com o grupo (...) desempenha muito bem todas as suas tarefas (...)porque ela fez o curso e ao mesmo tempo fez o 12º ano (...) tem dois certificados!!!”(Emp1, 3) “... Ela é uma excelente profissional e uma ótima pessoa... gostamos muito todos dela (...) tem um elevado grau de autoestima (...) isso é muito positivo para quem trabalha com idosos diariamente...” (Emp2, 3)

	“...O processo de inserção pessoal e profissional da “Maria” na instituição foi estupendo!!! A idade dela... e o facto dela ter estado desempregada muito tempo... nunca foi problema (...) ela estava qualificada para exercer a profissão dela... as colegas aceitaram sempre muito bem...” (Emp2, 5) “Esse!!! ao princípio parecia-me o maior constrangimento... eu ser mais nova que eles... mas depressa isso se desfez... eles eram pessoas fantásticas... muito bons profissionais, dedicados e com vontade de aprender e ensinar (...) aprendi imenso com eles!!!” (Emp3, 3) “ (...) já tinha 48 anos e experiencia profissional na área da eletrónica e automação industrial da área automóvel (...) cerca de 12 anos (...) trabalhou através de várias empresas de trabalho temporário (...) os temporários eram os primeiros a ir para casa (...)” (Emp4, 2) “a “Lúcia” (nome fictício) tinha 38 anos e experiencia profissional na área de escriturária de contabilidade (...) tinha trabalhado numa empresa concorrente ... mas em Lisboa, cerca de 8 anos (...) ficou desempregada e resolveu acabar o curso que já estava a frequentar (...) Achou provavelmente que era a altura certa, quando ficou desempregada” (Emp5, 2)
3) Importância atribuída a estes programas públicos	“(...) se assim não fosse! estas pessoas nunca tinham uma oportunidade... e claro que para as instituições também é muito bom... podermos contar com estes apoios (...) com pessoas muito mais qualificadas ...” (Emp1, 3) “... a “desgraça” (...) de ficar no desemprego... acabou por se transformar na realização do sonho dela!!!!... teve oportunidade de estudar e fazer um curso... depois mais (...) estágio de qualificação-emprego...” (Emp1, 4) “(...) não era necessário!!! no sentido real do objetivo do estágio profissional!!!!... ela estava muito bem preparada tecnicamente!!!!...” (emp2, 4) “Sim ... foi um processo muito importante para a autarquia em geral (...) aprendemos todos muito com eles... eles eram excelentes profissionais ... com formação escolar e profissional adequada ... mas acima de tudo... o que mais me tocou foi a “entrega deles” ... eles sabiam que as possibilidades de ficar na autarquia eram muito diminutas ou mesmo inexistentes... e ainda assim eles deram tudo por tudo neste projeto sempre “vestiram a camisola” (...)” (Emp3,4) “ (...) queria uma pessoa madura na área técnica... a Dra. falou-me nestes estágios de qualificações-emprego e na possibilidade de satisfazer o meu pedido...por esta via...” (Emp4, 2) “Sim ... foi muito importante para a empresa (...) ela é uma excelente profissional ... com formação escolar e profissional adequada ... mas acima de tudo... o mais importante foi o facto dela ter aplicado os seus conhecimentos à nossa empresa (...) procedimentos que melhoramos no nosso desempenho com sugestões e opiniões que ela nos deu... a determinação e vontade de “crescer” pessoal e profissionalmente é uma característica dela ... e que nos faz bem todos nós na empresa... ” (Emp5, 3)

4) Importância do apoio financeiro público	“... mas nós... não tínhamos condições para a contratar... na altura...” (Emp1, 2) “... e claro que para as instituições também é muito bom... podermos contar com estes apoios ...” (Emp1, 3) “...esse é um aspeto muito importante também para a economia destas instituições que vivem um pouco de projetos e apoios públicos...” (Emp2, 2) “ (...) nós iríamos sempre precisar dela (...) acabamos por aproveitar este apoio financeiro do estágio...” (Emp2, 4) “ (...)não é fácil entrar para o quadro de pessoal da autarquia(...)” (Emp3, 4) “ (...) dirigi-me ao Centro de Emprego para saber de que tipo de apoios podia beneficiar... a empresa estava a iniciar atividade... não queria arriscar muito... e não tinha ainda condições financeiras para suportar um encargo com um técnico especializado...” (Emp4, 1) “ (...) é claro que o apoio financeiro do IEPF, na altura de arranque da empresa... também foi muito importante... sem este apoio financeiro... não tínhamos condições para assegurar um salário digno do profissional que estávamos a recrutar...” (Emp4, 4) “ (...)foi muito importante... sem este apoio financeiro... não tínhamos condições para assegurar mais um encargo salarial
5) Contributos do estágio para a empregabilidade do desempregado	“... ficou no desemprego e foi fazer este curso... porque sempre achou que queria trabalhar com crianças... mas ainda não tinha tido oportunidade(...) mas no meio da desgraça... de ficar desempregada... como ela diz muitas vezes... se não fosse assim!!! Ainda não tinha realizado o sonho dela... que era trabalhar com crianças (...) hoje é uma ótima profissional!!!” (Emp1, 3) “... esse percurso fez com que ela ainda permaneça connosco (...) se tivesse oportunidade... ainda gostava de ser educadora... embora esteja muito satisfeita com o que faz...”(Emp1, 4) “(...)ela fez um curso de educação formação que lhe deu a dupla certificação... o 12º ano e o curso propriamente dito... depois... no final do estágio... passou a contrato efetivo de trabalho com a instituição.” (Emp2, 3) “Sim (...) eles gostaram muito de ter participado neste processo... no final ainda nos agradeceram e consideraram mais uma

	experiencia muito positiva também para eles e ficaram muito satisfeitos com o resultado final para a autarquia... estavam orgulhosos dos trabalho que tinham desenvolvido...” (Emp3, 4) “Penso que sim (...) Pelo pouco que sei estão ambos a trabalhar... cada um na sua área... o “João” (nome fictício) está a trabalhar na área da qualidade ambiental e a “Joana” (nome fictício) está a trabalhar em contabilidade... numa empresa de consultadoria...” (emp3, 5) “ (...) Ele já tinha um bacharelato em eletrónica e automação... mas a instabilidade em que vivia e a idade (...) ele é uma pessoa bem formada e com muitos conhecimentos técnicos ... e penso que foi bastante inteligente em apostar também nesta especialização...” (Emp4, 3) “ (...)ele apostou tudo nesta formação, com conhecimento de causa (...) quando ficou uma vez mais desempregado (...) Completou a sua formação com mais uma especialização e isso permitiu-lhe uma estabilidade pessoal e profissional (...)... se o “Francisco” quisesse... nesse momento já era empresário (...) um empresário de sucesso!” (Emp4, 5) “ (...) continua connosco e nem quero pensar que lhe passe pela cabeça sair da empresa.... Ela faz parte do quadro de pessoal efetivo da empresa (...)eu neste momento delego grande parte das minhas responsabilidades a ela e estou absolutamente tranquilo e descansado com o trabalho que ela executa!!! ” (Emp5, 2) “ (...)esta empresa já não prescinde da colaboração e do trabalho dela (...)” (Emp5, 4)
--	--

APÊNDICE 3

GUIÃO DE ENTREVISTA

aos desempregados que frequentaram o estágio

Objetivo:

Compreender em que medida a frequência de um Estágios Qualificação-Emprego contribui para a reinserção profissional dos desempregados e para a sua empregabilidade.

1. Gostaria de lhe pedir que fizesse uma breve descrição do seu percurso profissional bem como das razões pelas quais optou pela área profissional que desempenha atualmente.

Área de formação de que é originário(a)

Breve história do seu percurso escolar e profissional

Razões para a atual opção profissional

2. Quais as principais dificuldades que encontrou na sua reinserção profissional.

Habilitações escolares

Qualificação profissional / experiência profissional

Sexo / Idade

3. Como é que viveu o período de desemprego que antecedeu este estágio qualificação-emprego.

Esteve muito tempo desempregado(a)

Em que momento é que pensou que tinha que “dar a volta à situação”

Como é que teve conhecimento deste estágio

4. Considera que foi importante adquirir a formação que lhe permitiu fazer este estágio

Acha que este estágio contribuiu para a sua empregabilidade, no sentido do reforço de competências para o mercado de trabalho em geral

5. Como é que perspetiva o seu futuro e a sua valorização profissional

Continuar na mesma profissão / mudar de profissão

Que tipo de formação poderá ser importante para si

APÊNDICE 4

TABELA DE ANÁLISE DE CONTEÚDO – ENTREVISTAS AOS EX-ESTAGIÁRIOS (Est)

<i>DIMENSÕES DE ANÁLISE</i>	<i>DISCURSO</i>
1) Razões da escolha do curso	“...fui ao fundo de desemprego (...) e uma doutora de lá (...) Disse-me... porque é que eu não tirava um curso desses, ficava com o 12º ano e ficava com o curso...” (Est1, 2) “... eu queria muito tirar o curso... não arranjava trabalho...” (Est1, 3) “...No final do curso tínhamos que fazer um estágio... que ainda fazia parte do curso... e que tinha que ser feito numa empresa... eu gostava de trabalhar com os velhotes(...) aprendi muito...” (Est1, 3) “... foi mais uma conclusão... já tinha iniciado a licenciatura em direito, quando trabalhava em Lisboa...” (Est2, 1) “... e eu acabei por ter direito a 3 anos e tal de subsídio de desemprego... que também foi uma grande ajuda para eu acabar o meu curso... “ (Est2, 2) “...fiz um curso de especialização tecnológica na área da qualidade ambiental ... já estava na área de controlo de qualidade...” (Est3, 2) “... o mais importante para mim foi ter feito a minha formação e ter apostado praticamente 2 anos ... tirei um curso e fiz o 12º ano... mais um ano de estágio... foi muito bom... durante particamente 3 anos esqueci os meus problemas e não dependia de ninguém... (Est4, 1) “...com os conhecimentos técnicos que já tinha e experiencia profissional... apostei também nesta especialização... que me pareceu ter futuro... pelo menos longe da industria automóvel... que já estava a ficar um pouco cansado...” (Est5, 2)

	“...o mais importante para mim foi ter ganho algum dinheiro e ter feito o 12º ano, mas não gostei nada do curso (...) Tirei o curso de técnicos comerciais(...) não foi mau de todo, principalmente porque consegui fazer o 12º ano(...)era uma coisa que eu queria muito... não sei bem porquê? (...) gosto de ajudar os meus filhos nos estudos e agora... sinto-me mais à vontade... aprendi “umas coisas”... ” (Est6, 1) “... fui “quase obrigada” pelo fundo do desemprego a aceitar aquele curso, ou então cortavam-me o subsidio...” (Est6, 2)
2) Dificuldades na reinserção profissional	“... era tudo muito complicado ... para arranjar trabalho... a minha idade... tinha um filho pequeno... não tinha estudos... fui muitas vezes ao fundo de desemprego... mas nunca arranjava trabalho que desse para mim... também.... Tantas complicações...” (Est1, 2) “!!!... decidi-me a voltar a estudar e não me arrependo nada... foi uma forma saudável de passar pelo desemprego... saudável e útil..... pelo menos é assim que eu sinto... se não tivesse ficado desempregada... provavelmente continuaria a dizer que não tinha tempo e assim não tive desculpa...” (Est2, 3) “... a experiencia para “eles” não interessa ... parece que perdemos o período de validade depois do 30... 35 anos!!! Passamos a velhos e ninguém nos quer!!!... até as próprias empresas de trabalho temporário (...) Aproveitei-me um pouco do subsidio de desemprego... mas em vez de ficar parado fui fazer este curso...” (Est3, 2) “Não foi assim muito fácil (...) estive quase dois anos de baixa pelo seguro ... e depois é que comecei a receber o subsidio de desemprego que durou mais 3 anos(...) ainda a receber subsidio de desemprego e já estava farta de não fazer nada... fui ao Centro de Emprego saber o que podia fazer... apresentaram-me um curso de animação turística que também dava equivalência ao 12º ano e foi na Escola Profissional de Setúbal durante cerca de 2 anos... gostei muito do curso e era uma coisa que eu podia fazer ... sem problemas!!!... ”(Est4, 2)

	“Ao princípio devo confessar que desconfiei um pouco da situação e até fui ao Centro de Emprego também informar-me desta situação... afinal... depois de tantos anos de experiencia profissional... depois de uma especialização que já incluía um estágio!!! la voltar a dar um passo atrás?? Voltava a ser estagiário?(...) achei tudo muito estranho... (Est5, 2) “Estava desempregado há cerca de 3 meses... já estava a desesperar... sem nada para fazer... mas na verdade não me apetecia voltar às empresas de trabalho temporário... porque no fundo sabia... que seria novamente chamado para o parque industrial da autoeuropa... (pausa...) com a experiencia que eu tinha!!! Apesar da idade... mas eles tinham todos boas referencias minhas... era de certeza chamado... e isso eu já não queria para mim... foi quando tive conhecimento deste curso e resolvi inscrever-me e fazer o curso(...) o subsidio de desemprego deu jeito porque era a minha única fonte de rendimento... mas eu não sou dos que ficam agarrados ao subsidio!!! Mas precisava de mudar de vida e era a oportunidade que tinha!!!” (Est5, 3) “...fiquei desempregada... numa altura que(...) com a minha idade!!!... já era velha para as lojas... essas lojas novas de roupas, só querem “modelos” ... rapariguinhas novas e “jeitosinhas” ... “ (Est6, 2)
3) Contributos do estágio para a empregabilidade dos desempregados	“...Se não fosse este estágio... se calhar ainda hoje estava desempregada... mas também se não tivesse feito o meu curso... também não tinha ido fazer o estágio... e hoje não estava a trabalhar... ou estaria?? Quem sabe??!! noutra coisa qualquer!!!” (Est1, 1) “... ninguém me dava trabalho, porque nos cafés tem que se trabalhar até tarde e muitas vezes ao fim-de-semana... e eu não tinha com quem deixar o meu filho... percebe?? Alguém que me ajudasse!!! (...) e fiquei com o meu pai lá em casa e tratava dele (...) fui muitas vezes ao fundo de desemprego... mas nunca arranjava trabalho que desse para mim... também.... Tantas complicações...”(Est1, 2) “...parece que se começou tudo a compor...depois de tanto tempo desempregada, quase um ano... a procurar trabalho... a

	procurar trabalho ... e nada... já estava a ficar desesperada e a ver a minha vida andar para trás...” (Est1, 3) “...acho que o curso e o estágio deram-me uma volta completa à minha vida... se assim não fosse ... não sei o que seria... aquele tempo de funde de desemprego sem conseguir nada... foi horrível... nem me quero lembrar!!!!...(ficou comovida e disfarçou...)” (Est1, 4) “...serve para muitas coisas... para trabalhar com crianças ou com idosos... eu gosto muito de trabalhar com idosos... e é no que eu estou a trabalhar e a gostar muito... (Est1, 2) “...estou a fazer o que mias gosto... que é ajudar as pessoas que mais precisam... os velhinhos, coitados... precisam de muita atenção e carinho... e eu sou muito querida para eles... gostam todos muito de mim... quando estou de folga... eles até estranham... e dizem-me que têm saudades minhas... nas férias então... chego a ir visitá-los porque também sinto a falta e o carinho deles... “(Est1, 4) “...a mim dava-me muito jeito... porque o meu objetivo era apenas aprender mais e depois vir trabalhar com o meu marido...”(Est2, 3) “... e eu aprendi muito com ela acabei também por conseguir ajudá-la... foi muito bom...”(Est2, 4) “Assim que acabou o estágio comecei logo a trabalhar ... não foi nada mau... mas também foi de alguma forma graças ao estágio que eu arranjei logo este trabalho(...)Foi a partir daí que consegui arranjar trabalho na minha área e sou efetivo do quadro de pessoal da empresa... estou bem... pelo menos estou satisfeito com o que faço e isso para mim é muito importante!!!”(Est3, 5) “O problema é exercer a profissão depois de tirar o curso... não há empregos nessa área... nem para os licenciados... quanto mais para nós!!!! (...)eu não me arrependo de ter feito o curso... aprendi muito como lhe disse... só tenho pena de não estar a trabalhar!!! ” (Est4, 3) “...com tanta falta de empregos!!!!... e com a minha idade... eu sei que pelo menos nesta área não vai ser fácil arranjar trabalho... se calhar devia ter feito outro curso...” (Est4, 4) “...deu-me a possibilidade de consolidar os meus conhecimento técnicos na área da electromedicina, adquiridos num curso de
--	---

	especialização tecnológica que fiz recentemente ... em contexto real de trabalho... e com o apoio do meu orientador...” (Est5, 1) “Como já tinha o 12º ano... consegui fazer um curso de uma marca que vende produtos de estética e agora sou vendedora dessa marca e faço demonstrações dos produtos à minhas clientes... sou uma “meia esteticista” e uma “meia vendedora”...” (Est6,3) “Pensando bem... até acho que sim... sem dúvida.... Não se pode parar... aprende-se sempre mais qualquer coisa!!!... e com a minha idade... eu sei que pelo menos nesta área devo conseguir manter-me... é preciso é que eu venda!!!” (Est6, 4)
4) Perspetivas para o futuro	“...Assim que acabou o estágio fiquei logo efetiva... eles disseram-me logo que se eu quisesse ficar com eles depois do estágio ... eles queriam muito fazer-me contrato.... E fizeram... estou efetiva e espero não sair mais daqui... só quando me reformar... se eu lá chegar!!!” (Est1, 5) “...Não troco o meu trabalho por nada... aquele dia que falei com aquela doutora no fundo de desemprego... parece que foi um anjo da guarda que me enviou... adorei fazer o curso ... aprender aquelas coisas todas... que eram complicadas... não pense que não... mas eu consegui e agora estou muito bem... “ (Est1, 5) “... eu não concorri à Ordem, nem pretendo concorrer... só precisava de tirar o curso para poder ajudar o meu marido na empresa dele...” (Est2, 4) “... eu faço várias formações na área do código do trabalho, contratações, remunerações... e outras... que se relacionam com o meu trabalho diário(...) não se pode parar de estudar e de nos atualizarmos(...)se não me atualizar não consigo prestar um bom serviço aos meus clientes...” (Est2, 4) “.... Não se pode parar... como já lhe disse... temos que arriscar... temos que nos atualizar constantemente... e com tanta falta de empregos!!!... temos que estar constantemente a qualificar-nos!!!!”(Est3, 5) “... gostava muito daquele trabalho ... e da equipa com que trabalhei... eu já não me importava de trabalhar noutro lado qualquer... desde que fosse na minha área...num museu ... na casa da baía... ou noutro sitio qualquer... até essas empresas que organizam passeios turísticos!!!” (Est4, 4) “...não se pode parar(...) temos que nos atualizar constantemente... e com tanta falta de empregos!!!... temos que estar

	constantemente a qualificar-nos!!!! Se não for assim... ficamos obsoletos... e nunca mais nos atualizamos... (Est5, 4) “Não foi assim muito fácil de acertar... mas sim... risos ... risos... agora está tudo bem... é preciso é que eu consiga vender muito ... sempre ganho mais as comissões... “ (Est6, 3)
--	--