

**A SITUAÇÃO DO DESEMPREGO E AS ESTRATÉGIAS RELACIONADAS
COM A EDUCAÇÃO EM PORTUGAL:
O CASO DO CONCELHO DE VILA FRANCA DE XIRA**

SANDRA MARISA FEITOR SENA

**Dissertação de Mestrado em Metropolização, Planeamento
Estratégico e Sustentabilidade**

Janeiro, 2013

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Metropolização, Planeamento Estratégico e Sustentabilidade, realizada sob a orientação científica de Luís Vicente Baptista, Professor Catedrático e Subdiretor da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa.

Dedico este trabalho ao meu pai que já não está entre nós, mas que sei que olha por mim e ficaria muito orgulhoso por me ver chegar a um nível tão avançado da minha vida e também ao meu filho, que veio ao mundo apenas por um dia para deixar saudades.

AGRADECIMENTOS

Quero expressar os meus sinceros agradecimentos a todos aqueles que, de certa forma, contribuíram para a realização deste trabalho, seja pelo apoio prestado ou pela paciência demonstrada.

Agradeço em particular à minha mãe, ao meu irmão e ao Zé, pelo apoio e carinho que sempre me transmitiram e também ao meu namorado que tanto me tem auxiliado e apoiado no meu desenvolvimento pessoal.

Agradeço a todos os familiares que se preocuparam e disponibilizaram para ajudar naquilo que fosse necessário.

A SITUAÇÃO DO DESEMPREGO E AS ESTRATÉGIAS RELACIONADAS COM A EDUCAÇÃO EM PORTUGAL: O CASO DO CONCELHO DE VILA FRANCA DE XIRA

THE SITUATION OF UNEMPLOYMENT AND STRATEGIES RELATED TO EDUCATION IN PORTUGAL: THE CASE OF THE MUNICIPALITY OF VILA FRANCA DE XIRA

Sandra Marisa Feitor Sena

PALAVRAS-CHAVE: Desemprego, Educação, Trabalho

KEYWORDS: Unemployment, Education, Work

PREFÁCIO

Com o presente trabalho, pretende-se abordar alguns aspectos do desemprego e da educação como preocupação maior do Estado. Confrontar a realidade do mercado de trabalho com a tendência de dar preferência à mão-de-obra qualificada, técnica e de baixa remuneração. Concluir que não é só da responsabilidade do Estado a criação e manutenção de programas de capacitação profissional, mas também o incentivo para as empresas gerarem mais empregos por meio do seu desenvolvimento.

A autora, na qualidade de mestrando, quis concretizar um objectivo: contribuir para que as Entidades locais reflitam e pratiquem as ações essenciais ao desenvolvimento do Concelho em estudo, conseqüente melhoria em termos de empregabilidade e condições de trabalho. É preciso investir nos jovens, valorizá-los e apoiá-los num futuro promissor e para que mais tarde, possam investir naqueles que investiram neles anteriormente.

A realização desta dissertação só foi possível graças à nobre orientação pedagógica que tive, de forma generosa e admirável, pelo Professor Doutor Luís Baptista, sem o qual, a autora não teria certamente o apoio e direccionamento que tanta diferença fez.

PREFACE

This work intends to approach some aspects about education and unemployment like the biggest State worryness. Facing the reality of the market giving preference to the qualified, technique and low remuneration hand-of-work, is the intention of it. Concluding that it's not only the responsibility of the State the creation and maintenance of the professional programmes but also conceive companies motivation to create more employment through their development.

The author, in her quality of Master, wanted to reach an objective: to contribute to the local entities to reflect and practice the essential actions to the development of the Council in study, consequently improvement and conditions of work about employability. We must invest in youth, valorise them and support them in a promise future and later they can invest in that ones that invested in them before.

The completion of this dissertation was only possible thanks to the noble tutoring I had, so generous and admirable by Professor Luís Baptista, who without him, the author wouldn't have support and direction that made much difference.

ÍNDICE

Prefácio.....	IV
Índice.....	VII
Lista de Abreviaturas.....	IX
Introdução.....	1
I Parte.....	4
I. As questões da Educação e do Desemprego na Sociedade Portuguesa Contemporânea.....	4
I.1. Definição dos conceitos de desemprego e de educação.....	4
I.1.1. O desemprego.....	4
I.1.2. A educação.....	5
I.1.3. Relação entre o desemprego e a educação.....	7
II. Vivências em Zonas Urbanas e Zonas Rurais.....	10
II.1. Zonas Urbanas.....	10
II.2. Zonas Rurais.....	12
II.3. Deslocamento populacional.....	14
III. Trabalho, Emprego e Carreira.....	15
III.1. Trabalho.....	16
III.2. Emprego.....	16
III.3. Carreira.....	17
III.4. Relação entre Trabalho, Emprego e Carreira.....	18
IV. Políticas da Educação em Portugal.....	19
IV.1. Fundamentos da Licenciatura pós-Bolonha Em Portugal.....	19
IV.2. Caracterização escolar da sociedade portuguesa.....	21
IV.3. Programas, Medidas de Emprego e Formação Profissional do IIEFP.....	26
V. Contextualização do desemprego nacional.....	28
II Parte.....	35
VI. Caracterização do desemprego e da educação no Concelho de Vila Franca de Xira, inserido na Área Metropolitana de Lisboa.....	35
VI.1. Caracterização actual do Concelho de Vila Franca de Xira, inserido na Área Metropolitana de Lisboa.....	35
VI.2. O desemprego oficial no Concelho.....	39
VI.3. Contextualização da escolaridade dos desempregados.....	43
VI.4. Análise das entrevistas realizadas.....	51
VI.4.1. Análise à situação de emprego.....	53
VI.4.2. Análise à situação de desemprego.....	54
VI.4.3. Análise à educação.....	55
VI.4.4. Análise dos apoios ao desemprego.....	57
VI.4.5. Análise à postura do desempregado.....	61
VI.4.6. Análise às consequências que advêm do desemprego.....	64
VI.4.6.1. Culpa, raiva e ressentimento associado ao desemprego.....	65
VI.4.6.1.1. Culpa.....	65
VI.4.6.1.2. Raiva.....	66
VI.4.6.1.3. Ressentimento.....	67
VI.4.6.1.4. Relação entre culpa, raiva e ressentimento associado ao desemprego.....	68
VI.4.6.2. O desemprego como factor de isolamento e exclusão social.....	69
VI.4.6.2.1. O isolamento social.....	69
VI.4.6.2.2. A exclusão social.....	69

VI.4.6.2.3. A relação entre o isolamento e exclusão social com a situação de desemprego.....	70
VI.4.7. Análise aos obstáculos na procura de emprego	71
VI.4.8. Análise às expetativas futuras.....	72
VI.5. Estratégias de empregabilidade implementadas localmente.....	74
III Parte.....	77
VII. Plano de Estratégia Local de Desenvolvimento para o combate ao desemprego	77
VII.1. “Análise SWOT” da economia local	77
VII.1.1. Pontos fortes	77
VII.1.2. Pontos fracos.....	78
VII.1.3. Oportunidades.....	79
VII.1.4. Ameaças.....	79
VII.2. Aspectos a ter em consideração na Estratégia Futura no âmbito do desenvolvimento do Concelho	80
VII.2.1. Pontos Fortes.....	80
VII.2.2. Pontos Fracos.....	81
VII.2.3. Oportunidades.....	83
VII.2.4. Ameaças.....	85
VII.3. Tendências na evolução local	86
VII.3.1. A nível económico	86
VII.3.2. A nível tecnológico.....	87
VII.3.3. A nível educativo	88
VII.3.4. A nível social	89
VII.3.5. Possíveis cenários baseados nestas tendências	89
VII.3.5.1. Cenário “Progresso Tendencial”	90
VII.3.5.2. Cenário “Decadência Continuada”.....	90
VII.3.5.3. Cenário “Desenvolvimento tecnológico”.....	91
VII.3.5.4. Cenário “Competitividade Sustentada”.....	91
VII.4. Estratégias de desenvolvimento local.....	91
VII.4.1. Inovação e eficiência da autarquia.....	92
VII.4.2. Competitividade e eficiência territorial	92
VII.4.3. Aposta nos jovens olhando para o futuro do concelho	92
VII.4.4. Atrair novos sectores de actividade	93
VII.4.5. Adaptação dos currículos escolares às necessidades do mercado de trabalho.....	93
VII.4.6. Apoio ao empreendedorismo.....	94
VII.4.7. Retorno da população aos sectores primário e secundário como gerador de riqueza	95
VII.4.8. Incentivo à exportação numa aposta na qualidade superior dos produtos nacionais, criando e fomentando marcas nacionais de luxo	95
Conclusão	97
Bibliografia.....	100
Documentos Online	102
Lista de Tabelas	104
Lista de Quadros.....	105
Lista de Mapas.....	106
Lista de Gráficos.....	107
Anexos.....	108
Anexo 1 – Modelos de Entrevistas	109
Anexo 2 - Respostas às entrevistas realizadas.....	119

LISTA DE ABREVIATURAS

A1 – Autoestrada nº 1

A8 – Autoestrada nº 8

A9 – Autoestrada nº 9

BMW - *Bayerische Motoren Werke*

CEI - Contrato Emprego Inserção

CREL - Circular Regional Exterior de Lisboa

DEJ - Departamento de Educação e Juventude

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

INE – Instituto Nacional de Estatística

ISSS – Instituto de Solidariedade e Segurança Social

N10 – Nacional Nº 10

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

PME - Pequenas e Médias Empresas

POLIS - Programa de Requalificação Urbana e Valorização Ambiental das Cidades

QREN - Quadro de Referência Estratégico Nacional

SWOT - Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats

TIC - Tecnologias de Informação e Comunicação

UE – União Europeia

UMM - União Metal-Mecânica

INTRODUÇÃO

O presente trabalho versa sobre “A Situação do Desemprego e as Estratégias relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira”, como dissertação de mestrado em Metropolização, Planeamento Estratégico e Sustentabilidade.

Como é de conhecimento geral, o final do século XX foi marcado por inúmeras preocupações quanto ao futuro, sendo a principal em nossa opinião a questão do emprego, enquanto fonte directa de captação de riqueza individual e sustento da maior parte da população no mundo. Esta relação capital-trabalho nunca foi pacífica. Assim, a preocupação com o emprego ocorre em todo o mundo, desde os países pobres aos Estados Unidos, apenas para citar uma das mais poderosas economias globais. E, enquanto no passado o desemprego ocorria ciclicamente e em regiões bem definidas, nos dias de hoje afecta o planeta de uma maneira geral em menor ou maior grau, atravessando as economias interligadas mundialmente e com enormes empresas multinacionais transfronteiriças, que jogam com a sua deslocalização, para poupar nos gastos fixos e impostos e na procura de maximizar os lucros.

Pretendemos com este texto abordar alguns aspectos do desemprego e da educação enquanto preocupação maior do Estado e confrontar o ponto de vista do trabalhador com o das empresas em termos de mão-de-obra e remuneração, na procura de contribuir positivamente para a discussão em sociedade desta problemática actual e com consequências muito nefastas.

Nos países em crise económica, como Portugal, a situação é agravada pela falta de financiamento estatal nos mercados internacionais a juros sustentáveis e pelos deficits sociais dos governos. Nestes países, o desemprego é encarado como uma ameaça constante que preocupa os trabalhadores, organizações não-governamentais, governos e estudiosos. E quando a taxa de desemprego atinge recordes históricos, os problemas sociais que a falta de vencimento acarreta são agravados pelo Estado omissivo, seja por falta de verbas e recursos ou por inadequadas políticas de desenvolvimento, relegadas para segundo plano logo após a preocupação de redução imediata do défice do endividamento do Estado, cuja principal solução seguida é o corte das “gorduras”, ou

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

seja, nos orçamentos dos Ministérios, das Câmaras e Freguesias, das Obras Públicas, nos vencimentos e subsídios dos funcionários públicos, entre outros.

Esta realidade é muito próxima de cada indivíduo, pois afecta muitas das famílias portuguesas, que actualmente podem ter alguém desempregado por um longo período de tempo. Nalguns casos, ambos os elementos do casal estão desempregados e com filhos a cargo, sobrevivendo da ajuda de vizinhos e familiares. A preocupação da diminuição da taxa de desemprego é constante e atravessa a sociedade, que enquanto eleitores não deixam os seus políticos eleitos esquecer, exigindo uma busca incessante de formas de mitigação do fenómeno.

Compararemos ainda o contraste das vivências do desemprego e das consequências que o mesmo acarreta tanto nas zonas rurais (campo), como nas zonas urbanas (cidade) e perceber até que ponto as pessoas se adaptam e aderem à agricultura e outras actividades rurais como forma de subsistência.

Neste período em que a economia nacional se defronta com problemas de crescimento e de competitividade num mercado global, importa conhecer a evolução recente do emprego e do tecido empresarial, para percebermos os desafios futuros.

Recentemente, o emprego decresceu e os actores sociais têm de se adaptar a novas formas de organização do trabalho. Desta forma, o objecto do estudo sobre o qual nos propomos debruçar é a dependência do emprego, a sua falta e seus impactos. Procuraremos ainda compreender de que forma a formação académica do indivíduo pode condicionar o seu desemprego e como este reage a nível profissional, social e emocional.

Face à questão enunciada levantamos as seguintes hipóteses: uma das causas do desemprego é a recusa no desempenho de funções menos remuneradas e de estatuto social mais baixo, por trabalhadores mais qualificados que o exigido; ter qualificações literárias abaixo ou acima do solicitado na oferta de emprego, leva à anulação da contratação; e a precariedade no mercado de trabalho passa pelas empresas de trabalho temporário e na polivalência imposta ao trabalhador.

Neste trabalho, pretendemos determinar quais as causas e os impactos do desemprego a nível económico e social, se existe correlação entre a educação e o desemprego e quais as medidas de mitigação para contornar situações precárias.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

A metodologia por nós adoptada, num primeiro momento, é constituída por uma pesquisa bibliográfica sobre a questão do desemprego na sociedade portuguesa contemporânea, políticas da educação em Portugal e os problemas pessoais e sociais que resultam do desemprego. Num segundo momento, através de pesquisa com base nas estatísticas oficiais do Instituto Nacional de Estatística (INE) e da Pordata, tentaremos caracterizar a população e o desemprego na comunidade seleccionada para o estudo, primeiro em contexto nacional, restringindo-nos mais à frente para o contexto metropolitano e num último momento, cingindo-nos ao concelho em estudo. Num terceiro momento cingir-nos-emos a um estudo detalhado do concelho de Vila Franca de Xira (VFX) relativo à vida social e actividade profissional da população desempregada do concelho, num contexto de consequências, delimitações, factores moderadores, entre outros. Recorreremos ainda a entrevistas abertas e presenciais em Empresas, na Junta de Freguesia de VFX, em Empresas de Trabalho Temporário, a empregados e desempregados e a um Psicólogo do Trabalho que nos permitiram obter dados indicadores. De seguida, com base nos indicadores encontrados propomos um Plano de Estratégia Local de Desenvolvimento para combater ou mitigar o desemprego, a exclusão social e a pobreza. No final, teceremos as conclusões que farão a sùmula dos assuntos abordados.

Vamos agora abordar os conceitos essenciais para discussão da presente temática.

I PARTE

I. AS QUESTÕES DA EDUCAÇÃO E DO DESEMPREGO NA SOCIEDADE PORTUGUESA CONTEMPORÂNEA

I.1. DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS DE DESEMPREGO E DE EDUCAÇÃO

I.1.1. O DESEMPREGO

Para efeitos do nosso trabalho, entendemos o desemprego enquanto falta de trabalho na vida de um indivíduo, e desempregado como alguém que está activo na procura de emprego derivado da disponibilidade que tem no momento para exercer qualquer actividade. Este abrange não só quem tenha acabado de ingressar no mercado de trabalho, ou seja, que nunca tenham trabalhado antes, como aquele que está à procura de um novo emprego, situação essa que pode ser originada pelo desemprego, pela ausência de alguma actividade profissional na sua vida ou que, por algum motivo, se encontrasse impossibilitado de exercer qualquer tipo de actividade.

Numa definição mais literária pode designar-se o desemprego como o “estado de estar desempregado ou não envolvido numa ocupação com ganhos”¹; ou como a “inactividade profissional involuntária; situação de não ter emprego”².

Interessa dizer que o desemprego constitui nos dias de hoje, uma grande preocupação por todo o mundo, a braços com algumas crises económicas de larga escala.

Apoiada na informação adquirida através da leitura do livro “O Desemprego numa Zona Crítica de Portugal. O Caso da Azambuja: Realidades e Perspectivas de Transformação”³, o qual dá ênfase às problemáticas do desemprego, podemos assistir ao facto de que perante a crise económica com origem em vários factores como a desintegração de um regime social e político, as crescentes lutas de classes e a elevação dos preços do petróleo entre outros, se deu início a uma reconversão do aparelho produtivo, através de medidas que, de forma directa ou indirecta, levaram à redução no

¹ Webster’s New Collegiate Dictionary, 1982, citado por Hanish, 1999

² Dicionário da Língua Portuguesa Contemporânea, 2001

³ Maria Teresa Rosa et al., 2001

número de trabalhadores empregados⁴, assim como, a reconversão tecnológica veio contribuir para novas necessidades de valorização de muitos colaboradores nas empresas, não só a nível de qualificações como também a nível de uma relação mais assertória com a organização. De ressaltar as deslocalizações dos investimentos e relações comerciais e produtivas entre um grande número de empresas que agora se distribuem por todo o mundo provocando, em contrapartida, uma melhoria do emprego nesses países, sobretudo naqueles em que a mão-de-obra era mais barata. Ou ainda quando a qualificação correspondia às exigências ou requisitos dos lugares profissionais que envolvesse um conhecimento das tecnologias implementadas ou demonstrasse pelo menos, uma rápida capacidade de absorção e aprendizagem, e se relacionam entre si através de tecnologias de comunicação e informação sofisticadas, logo, conferindo um grande nível de exigência relativamente à qualificação dos seus trabalhadores.

No entanto e como estamos em constantes alterações de forte aceleração no que toca à estratégia e muito ligadas às inovações tecnológicas no campo da comunicação e da informação, a segurança relativa ao emprego é muito reduzida, daí estarmos numa situação governamental tão crítica e alarmante, de difícil resolução e de alarme social.

I.1.2. A EDUCAÇÃO

A educação é tão antiga como a própria Humanidade, constituindo um dos primeiros sustentáculos da própria sobrevivência do Homem. Através da educação, o ser humano adapta-se ao meio ambiente, criando as condições necessárias para a aquisição e desenvolvimento de conhecimentos, valores e atitudes favoráveis a essa adaptação.

De acordo com a leitura realizada ao livro da OCDE de tema “O Ensino na Sociedade Moderna”, constatamos que com o mundo em constante desenvolvimento, a educação precisa de se adaptar às novas necessidades dos seus destinatários, como sejam as organizações. Outrora, a economia baseava-se essencialmente numa lógica industrial que implicava que a educação girasse mais em torno de um saber que valorizava a experiência. Nos dias de hoje, a sociedade privilegia mais um saber

⁴ “(...) as preocupações que se expressam actualmente nos países industrializados assentam no facto de as indústrias de forte coeficiente de mão-de-obra terem sido obrigadas a suprimirem empregos (...)” (CES, 1996, p. 86)

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

especializado, onde a sua construção possa ser uma actividade social totalmente integrada no meio que nos rodeia.

O ensino acaba por ser visto como uma empresa alargada e complexa que absorve recursos consideráveis, públicos e privados. A procura da educação aumenta consideravelmente à medida que a sociedade e as partes que a constituem reconhecem a função primordial do saber nas condições atuais de mercado de trabalho.

Actualmente, o papel da escola é de extrema importância pois devido à elevada variedade de oferta de informação verifica-se um afastamento dos educandos da informação chave, ou seja, o papel da escola do século XXI é o de moderador, sendo por isso fundamental que a escola esteja familiarizada com estas ferramentas informáticas e saiba utilizá-las na acção educativa normal.

Como está referido no livro supra citado, a educação é constantemente influenciada e adaptada pela evolução cultural, económica e social pois, de uma forma complexa, está ligada ao desenvolvimento económico e social e a sua contribuição para este mesmo desenvolvimento é parte integrante das árduas tarefas que lhe são confiadas. Assim, existe um número cada vez maior de indivíduos que exigem cada vez mais uma grande variedade de canais de aprendizagem, fomentando também desta forma o desenvolvimento mais sofisticado de novas e melhores tecnologias que permitem colocar à disposição dos indivíduos recursos cada vez mais elaborados que permitem assegurar maior mobilidade à informação, passando esta a estar disponível a todos nós. Desta forma, é inevitável que a escola se adapte aos novos desafios decorrentes da evolução da sociedade. Torna-se necessário definir um novo perfil de escola, por oposição à escola tradicional.

A política da educação é composta, na sua maioria, pela dinamização de várias medidas que, quando tentam melhorar certos aspectos, acabam por prejudicar outros.

Não é portanto desejável que os sistemas de ensino sejam constantemente sujeitos a mutações rápidas, da mesma forma que não é desejável que permaneçam estáticos e impermeáveis às mudanças que surgem no mercado de trabalho em que se inserem. Existe no entanto, um factor que se mantém inalterado, que é o lugar centralizado que o ensino ocupa no próprio tecido da vida económica e social dos países.

Assim, a escola tem de fornecer aos alunos os meios adequados para que possam ter acesso à informação e, simultaneamente, familiarizar-se com eles, possibilitando-lhes também oportunidades de interacção social, como por exemplo através da sua inserção em empresas através de estágios decorrentes da sua formação, fomentando a conjugação da teoria com a prática, tornando os alunos mais preparados e capazes para um futuro profissional promissor.

I.1.3. RELAÇÃO ENTRE O DESEMPREGO E A EDUCAÇÃO

Apesar das persistentes dificuldades económicas e da desigual distribuição da riqueza, a sociedade tem-se tornado mais cuidadosa e atenta. As pessoas trabalham cada vez mais no sector dos serviços e muito menos no sector primário e secundário, na agricultura e na indústria. Persiste de forma intolerável a taxa elevada de desemprego, sendo este um dos maiores problemas com que se debate o actual governo em 2012.

De acordo com a leitura da informação transmitida pela OCDE e apoiados na mesma, o desemprego alastrou de forma alarmante, pois “a situação do emprego degradou-se de forma espectacular desde o início de 1980 (...). Em 1981, na zona da OCDE, havia 23 ¾ milhões de desempregados (ou seja, uma taxa de desemprego de 6.7 por cento), duas vezes mais do que em 1973. Segundo as últimas estimativas, o número de desempregados poderia ter atingido 30 milhões em 1982, ou seja, uma taxa de desemprego de 8,1 por cento.”⁵

O desemprego tem graves consequências na educação, como os autores do livro “O Desemprego numa Zona Crítica de Portugal. O Caso da Azambuja (...)” referem, sendo também grandes os problemas que cria aos jovens à procura de emprego. Comparativamente aos dados constatados no Livro “Jovens Portugueses – alguns dados estatísticos”, do GAEP, de 1997, temos um ponto de partida que nos permita comparar as diferenças a que assistimos nos tempos actuais.

Interessa referir que não conseguimos aceder a informação mais actualizada, sendo que a bibliografia disponibilizada para a prossecução deste trabalho remete para dados de anos mais anteriores, mas levamos sempre em conta os dados actualizados em

⁵ OCDE (1983), *Perspectives de l'emploi*. Paris

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

fontes como o INE, a PORDATA, entre outros, conseguindo visualizar de uma forma mais abrangente a situação em estudo e tornando-se uma leitura interessante de seguir.

Assim sendo, verificamos que a taxa de desemprego se agravou em Dezembro de 2011 para 13,6%, a terceira pior da zona euro, sendo que, por género, foram as mulheres (10,6%) que mais sofreram com o desemprego na Europa. Neste momento, verificamos que existe uma taxa de desemprego na ordem dos 15%, sendo dos valores mais altos verificados até agora, como indica a tabela a seguir, onde podemos constatar que apesar de não ser muito significativa a diferença, existe um maior número de homens desempregados do que mulheres.

Quadro 1 - Taxa de desemprego por sexo, grupo etário
e nível de escolaridade mais elevado completo

Período de referência dos dados	Local de residência	Taxa de desemprego (Série 2011 - %) por Sexo, Grupo etário e Nível de escolaridade mais elevado completo; Trimestral		
		Sexo		
		HM	H	M
		Grupo etário		
		Total		
		Nível de escolaridade mais elevado completo		
		Total		
		%	%	%
2.º Trimestre de 2012	Portugal	15,0	15,1	14,9

Taxa de desemprego (Série 2011 - %) por Sexo, Grupo etário e Nível de escolaridade mais elevado completo; Trimestral - INE, Inquérito ao Emprego

Fonte: INE, Censos 2011 – Informação Estatística, acessido a 25-09-2012

É importante garantir uma formação técnica de elevada qualidade, baseada na aquisição independente de conhecimentos e no desenvolvimento pessoal, pretendendo que os indivíduos tenham uma suficiente perceção e compreensão do mercado de trabalho de forma a permitir-lhes novas e melhores oportunidades de emprego, desenvolvendo as suas potencialidades e melhorar os seus rendimentos. Assim sendo, torna-se indispensável prever uma melhor preparação para a vida ativa ao longo do ensino e, também muito importante, melhorar a qualidade da orientação em todas as idades, tanto na escola como em casa.

Ainda baseados na leitura do livro da OCDE com o tema “O Ensino na Sociedade Moderna”, a missão essencial da educação escolar é a preparação dos jovens

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

para a vida adulta, na aquisição de conhecimentos que lhes sejam válidos e vantajosos no mercado de trabalho a que mais tarde irão concorrer. Existe actualmente, um vasto leque de possibilidades de formação fora das estruturas do ensino “formal”, o estudo a tempo parcial, a alternância dos estudos e o ensino à distância tornaram-se a norma para muitos estudantes. Mas, de um modo geral, admite-se que a educação é essencial na transmissão de valores e na preparação dos jovens para viver num universo caracterizado pela rapidez e complexidade da mudança e pela inovação, pois o mercado de trabalho é também um meio poderoso de facilitar e orientar essa mudança. Assim sendo, a educação é tão mais crucial mediante as economias modernas que dependem de conhecimentos teóricos e práticos muito elaborados, em rápida e franca evolução. As consequências de um rápido progresso técnico fazem-se sentir não só na organização do trabalho como também nas qualificações exigidas para diversos empregos.

Quando o nível de desemprego é tão elevado e se fazem notar sinais inquietantes de um agravamento da segmentação e da desigualdade do mercado de trabalho, chega-se à conclusão de que a formação é vital para o grande número de indivíduos que trabalham de forma irregular, cujo emprego seja precário ou estejam em situação de desemprego. Não se pode esperar que o ensino forneça ou seja por ele próprio a solução para os problemas de emprego, mas pode certamente melhorar as oportunidades, conferindo-lhes as competências exigidas pelo mercado de trabalho. O que a educação pode fazer para modificar as oportunidades dos indivíduos no mercado de trabalho é dar uma certa vantagem perante os indivíduos que não têm instrução na corrida aos empregos. Por isso mesmo, ao diminuir para todos a duração dos estudos e ao tomarem-se as medidas necessárias para que hoje haja cada vez mais jovens formados com boas qualificações e boas orientações, por si só, não irá resolver a questão do desemprego. Isso irá dar lugar a um maior número de candidatos qualificados para um menor número de vagas, saturando desta forma o mercado de trabalho, formando profissionais em número elevado em contraste ao número reduzido que existe para as ofertas existentes de emprego qualificado.

Após compreender esta relação, interessa agora perceber qual o significado entre os termos trabalho, emprego e carreira. São conceitos contrários ao desemprego, mas que foram uma fase que antecederam o mesmo e eventualmente será uma fase que irá proceder ao desemprego. São termos que se torna necessário compreender e diferenciar, pois muitas pessoas tendem a pensar que todos eles têm o mesmo significado.

II. VIVÊNCIAS EM ZONAS URBANAS E ZONAS RURAIS

No seguimento dos temas debatidos nos pontos anteriores, importa referir que nem sempre o desemprego e a educação são vivenciados de forma homóloga, divergindo de zona para zona a forma de lidar com a situação. É importante compreender que em zonas limítrofes, inseridas na metrópole de Lisboa, existam discrepâncias tão acentuadas na forma de lidar com os temas em estudo, o que se torna numa leitura interessante e num enriquecimento do estudo em questão no que respeita a contrastes de vidas, aspectos e soluções face aos problemas sociais e económicos actuais.

Assim, verificamos que em certas freguesias dos arredores da metrópole lisboeta, ainda existem marcas fortes de vivência rural, onde o desemprego é vivenciado de forma diferente e poderá ser encarado de forma distinta. Torna-se, portanto, importante, entender as distinções no seguimento do estudo em questão, em zonas urbanas e rurais.

II.1. ZONAS URBANAS

Importa, no contexto do objecto de estudo, focar o desemprego vivenciado de forma diferenciada nas diversas regiões, como sendo as zonas urbanas e as zonas rurais, sendo que a forma de lidar com a questão do desemprego muda consoante a cultura e estilos de vida.

Entendemos como urbano, tudo aquilo que está relacionado com a vida na cidade e com os seus habitantes, por antagonismo a rural, que é relativo ao campo e ao interior.

O meio urbano apresenta especificidades que contrastam com o meio rural, como a densidade populacional e infraestruturas modernas como as vias públicas, os transportes, escolas, hospitais e zonas residenciais, comerciais e industriais, bem como sugestões de lazer e entretenimento, ofertas culturais, hábitos particulares de vida e a azáfama que é já tão própria das cidades. Quando inseridos num contexto urbano, verificamos que este se torna num meio destacado pela agitação do dia-a-dia, visível cada vez que saímos à rua, *stress* e até mesmo o tipo de alimentação mais baseada em *fast-food*, pois as pessoas cada vez têm menos tempo para si e para preparar as refeições em casa, considerando que o restaurante é uma opção muito cara para muitas

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

carteiras e o *fast-food* acaba por ser uma forma alimentícia mais económica, rápida e de fácil acesso. O meio urbano também se torna marcante por alguns problemas socioculturais como criminalidade, conflitos raciais, pobreza, desemprego, entre outros, como podemos acompanhar através da informação noticiada pelos meios de comunicação social.

A pobreza urbana derivada do desemprego ou da falta de dinheiro, revela-se de forma mais visível e variada em contraste com o campo, pois afecta vários grupos sociais, ligados aos baixos rendimentos e ao desemprego, à falta de qualificações formativas, à fragilidade do emprego, a situações de doença prolongada ou outros problemas sociais diversos, tais como a toxicodependência, o alcoolismo, a prostituição, as deficiências físicas e mentais, entre outros. Este tipo de situação, também se pode relacionar com problemas de cariz racial, tal como a discriminação e segregação espacial.

Assim sendo e mediante as dificuldades existentes, surge a necessidade do homem trabalhar a terra para dela extrair alimentos, cultivando as denominadas “hortas urbanas”, sendo estas um pequeno lote de terreno que muitas vezes é alugado para a cultura de frutos, legumes e outros bens alimentícios e outras vezes é feito um aproveitamento do próprio quintal, tornando-se esta numa questão de sobrevivência. Ao conhecer as vantagens do cultivo para consumo próprio, acreditamos serem inúmeros os benefícios das práticas agrícolas em meio urbano, sendo que neste momento, para aquele que cultiva para consumo próprio, existe maior destaque para o papel que estas práticas poderão representar na economia familiar e na qualidade da alimentação. Com o desemprego, a baixa de rendimentos e o aumento dos custos, as pessoas que demonstram interesse e têm as condições necessárias para tal (um quintal, jardim ou logradouro com espaço para cultivo, espaços comuns aos habitantes locais cedidos pelas câmaras para a prática agrícola, etc.), evidenciam cada vez mais a necessidade de criar a sua própria fonte de sobrevivência e sustentabilidade.

Ao passearmos por algumas zonas de Lisboa como Benfica, Lumiar, Campolide e principalmente nas zonas mais velhas, é visível a prática agrícola em alguns quintais de casas particulares, locais entre prédios ou bairros, taludes de estradas ou locais deixados ao abandono pelos municípios para o usufruto do cultivo.

Porém, em conversas de passeio com alguns habitantes de Lisboa, há quem as encare de modo preconceituoso, pois acreditam que parece haver alguma timidez em

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

começar uma pequena horta nas proximidades de casa, por não ser uma prática muito comum nas cidades e se associar à pobreza pelo facto de só desde há pouco tempo, o particular começar a investir no cultivo caseiro, situação que em muitos se verifica pelas dificuldades económicas, pelo que muitos evitam demonstrar as dificuldades pelas quais estão a passar evidenciando-se desta forma e no nosso país, infelizmente, ainda se vive muito da imagem.

II.2. ZONAS RURAIS

A zona rural designa uma região fora do contexto urbano, destinada a actividades de agricultura e pecuária, turismo rural, silvicultura ou conservação ambiental. A definição de zona rural ou campo, é a oposta de zona urbana, sendo esta uma região destinada à habitação, trabalho e outras funções básicas da população, na sua generalidade.

As áreas rurais costumam ser zonas pouco populosas e os habitantes são na sua maioria envelhecidos ou pessoas com baixa escolaridade, com problemas de acessibilidade aos grandes centros, estando por isso relativamente isolados. No Quadro 1 podemos ver os dados mais actualizados referentes ao ano de 2011, relativamente à população residente por local de residência, sexo, grupo etário e escalão de dimensão, no que respeita a todas as freguesias do concelho em estudo, distrito de Lisboa.

Quadro 2 – População residente por local de residência, sexo, grupo etário e escalão de dimensão

Sexo	Local de residência (à data dos Censos 2011)	População residente (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Grupo etário e Escalão de dimensão											
		Grupo etário											
		Total											
		Período de referência dos dados											
		2011											
		Escalão de dimensão populacional											
Total	Menos de 2 000	2 000 - 4 999	5 000 - 9 999	10 000 - 19 999	20 000 - 49 999	50 000 - 99 999	100 000 - 199 999	200 000 - 499 999	500 000 - 999 999	1 000 000 e mais	População isolada, e embarcada		
N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	
HM	Vila Franca de Xira	1114	136886	11315	10080	35284	49527	28760	0	0	0	0	1920
	Alhandra	111401	6047	112	0	5922	0	0	0	0	0	0	13
	Alverca do Ribatejo	111402	31070	732	3199	7060	19862	0	0	0	0	0	217
	Cachoeiras	111403	766	554	0	0	0	0	0	0	0	0	212
	Calhandriz	111404	801	504	0	0	0	0	0	0	0	0	297
	Castanheira do Ribatejo	111405	7500	920	0	6474	0	0	0	0	0	0	106
	Póvoa de Santa Iria	111406	29348	588	0	0	28760	0	0	0	0	0	0
	São João dos Montes	111407	6018	3947	0	1559	0	0	0	0	0	0	512
	Vialonga	111408	21033	2141	0	0	18862	0	0	0	0	0	30
	Vila Franca de Xira	111409	18197	1577	6881	9248	0	0	0	0	0	0	491
	Sobralinho	111410	5050	0	0	5021	0	0	0	0	0	0	29
	Forte da Casa	111411	11056	240	0	0	10803	0	0	0	0	0	13

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

H	Vila Franca de Xira	1114	65808	5591	4828	16803	23639	13964	0	0	0	0	0	983
	Alhandra	111401	2802	59	0	2735	0	0	0	0	0	0	0	8
	Alverca do Ribateio	111402	14918	369	1558	3476	9402	0	0	0	0	0	0	113
	Cachoeiras	111403	383	273	0	0	0	0	0	0	0	0	0	110
	Calhandriz	111404	374	234	0	0	0	0	0	0	0	0	0	140
	Castanheira do Ribateio	111405	3623	456	0	3112	0	0	0	0	0	0	0	55
	Póvoa de Santa Iria	111406	14249	285	0	0	0	13964	0	0	0	0	0	0
	São João dos Montes	111407	2962	1919	0	780	0	0	0	0	0	0	0	263
	Vialonga	111408	10192	1071	0	0	9102	0	0	0	0	0	0	19
	Vila Franca de Xira	111409	8579	798	3270	4255	0	0	0	0	0	0	0	256
	Sobralinho	111410	2457	0	0	2445	0	0	0	0	0	0	0	12
	Forte da Casa	111411	5269	127	0	0	5135	0	0	0	0	0	0	7
M	Vila Franca de Xira	1114	71078	5724	5252	18481	25888	14796	0	0	0	0	0	937
	Alhandra	111401	3245	53	0	3187	0	0	0	0	0	0	0	5
	Alverca do Ribateio	111402	16152	363	1641	3584	10460	0	0	0	0	0	0	104
	Cachoeiras	111403	383	281	0	0	0	0	0	0	0	0	0	102
	Calhandriz	111404	427	270	0	0	0	0	0	0	0	0	0	157
	Castanheira do Ribateio	111405	3877	464	0	3362	0	0	0	0	0	0	0	51
	Póvoa de Santa Iria	111406	15099	303	0	0	0	14796	0	0	0	0	0	0
	São João dos Montes	111407	3056	2028	0	779	0	0	0	0	0	0	0	249
	Vialonga	111408	10841	1070	0	0	9760	0	0	0	0	0	0	11
	Vila Franca de Xira	111409	9618	779	3611	4993	0	0	0	0	0	0	0	235
	Sobralinho	111410	2593	0	0	2576	0	0	0	0	0	0	0	17
	Forte da Casa	111411	5787	113	0	0	5668	0	0	0	0	0	0	6

Fonte: INE, Censos 2011 – Informação Estatística, acessido a 25-09-2012

Como podemos verificar, existem zonas em que a população vive em meios mais rurais. De uma forma mais abrangente, verificamos que a população residente no Concelho de Vila Franca de Xira é de 136.886 pessoas, já se olharmos às freguesias, verificamos que existem freguesias onde se verificam zonas com população inferior a 2.000 pessoas, zonas mais isoladas e rurais. Por sua vez, existem também zonas em que a população se encontra isolada, conforme os dados estatísticos revelados no quadro anterior.

Tudo isto comporta problemas de economia de escala que tornam estas zonas mais vulneráveis à perda de serviços importantes para a população, suportando uma instabilidade económica e uma emigração frequente das camadas mais jovens, dependentes da agricultura e pecuária, turismo, actividades piscatórias e outro tipo de actividades que possam ser exploradas como por exemplo a extracção de minério.

Em contraste com as zonas urbanas, as zonas rurais são muitas vezes caracterizadas como carentes e precárias, pois neste meio está presente o conceito de ruralidade, o contato com a natureza e com os animais, ar puro e livre da poluição da industrialização, vida tranquila e mais saudável. Aqui, existem problemas particulares de pobreza e de uma forma geral, o rendimento *per capita* é inferior ao das áreas urbanas sendo a taxa de desemprego superior, pois não existe oferta de trabalho ou a pouca que existe está já ocupada.

Os habitantes das zonas rurais, acabam por fazer proveito das suas terras para a agricultura e para o pasto dos animais, e é daí que vem grande fonte da sua sobrevivência, pois a população mais jovem tenta a sorte nas grandes cidades e os mais

velhos nada mais sabem fazer que cultivar e criar dos animais, até porque as suas reformas são muito pequenas e não lhe garantem a subsistência, logo, têm de se garantir tirando proveito daquilo que a terra lhes dá. Existem muitas autarquias que fomentam o crescimento das zonas rurais e dão incentivos a pessoas que pretendam mudar-se para o campo e hoje em dia, cada vez mais se verifica uma deslocalização de casais ou pessoas mais jovens para zonas rurais, por um lado porque a sua vida profissional lhes permite trabalhar desde casa e por outro lado, porque pretendem investir na agricultura e numa vida mais calma e prazenteira.

II.3. DESLOCAMENTO POPULACIONAL

Convém também ressaltar a importância que o deslocamento populacional transparece, pois é um fenómeno social que tem lugar quando há um deslocamento da população do campo para a cidade, normalmente à procura de melhores condições de vida.

As suas causas podem advir de diversos factores como a falta de investimento no setor agrícola para proporcionar mais competitividade, a necessidade de infraestruturas básicas como escolas, hospitais, acessos, entre outros.

O deslocamento populacional poderá resultar em diversos problemas. No campo poderá gerar a diminuição da população rural no país, escassez de mão-de-obra e automaticamente diminui a produção de alimentos e matéria-prima, dessa forma força a inflação e há aumento no custo de vida, nas áreas urbanas o deslocamento populacional poderá ocasionar, no nosso entender, muitos problemas de ordem estrutural e social, tomando como principais:

- ✓ Aumento do desemprego, derivado da aceleração do crescimento populacional, pois o mercado de trabalho fica saturado e a falta de qualificação dos trabalhadores dificulta a empregabilidade em áreas mais específicas;
- ✓ Aumento do subemprego, pois como resultado do desemprego vem a falta de dinheiro para manter o sustento das necessidades das pessoas e tal leva a que as pessoas se sujeitem ao desempenho de actividades sem vínculos contratuais para fazer face, pelo menos, às suas necessidades mais básicas;

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

- ✓ Marginalização, a falta de emprego e de perspectivas futuras leva ao aumento do crime e actividades ilegais, como roubos ou furtos, prostituição, tráfico de drogas, vandalismo patrimonial, entre outros.

Depois de analisada toda a anterior informação, importa dizer que tanto a indústria como o campo devem funcionar em conjunto. Embora possa parecer que a indústria seja um setor mais dinâmico, a agricultura é ainda mais, pois é dela que vêm os produtos do campo, tais como as batatas, o arroz, tomate, feijão, milho, trigo, algodão, a cana do açúcar, e muitos outros. Além disso, nas hortas ou quintais, são cultivados legumes, hortaliças, flores e frutos e é também no campo que os criadores trabalham para que não falte o leite, os ovos, e a carne que vem da vaca, do porco, do coelho e das aves.

Tanto a Indústria como a Agricultura são elementos importantes. Ambas possuem o seu devido valor e todo o trabalho é honesto. O trabalhador da terra é indispensável para produzir a nossa alimentação que vem da terra e o homem da cidade precisa da indústria para trabalhar e ganhar o seu sustento. Em muitas situações, o trabalho do campo traz muitas riquezas e põe a mais moderna indústria a funcionar, ao mesmo tempo que a indústria faz a agricultura crescer ainda mais.

Assim e no seguimento da informação analisada, verificamos que, nos dias atuais, tanto no campo como na cidade já se nota o facto de que o homem se apoia na agricultura para a sua sobrevivência. Na cidade, surgirá mais como um complemento e um apoio àqueles que têm baixos rendimentos ou são desempregados, já no campo é visto como que uma necessidade pelo facto de não existir trabalho disponível e da população ser mais envelhecida que na cidade.

III. TRABALHO, EMPREGO E CARREIRA

Torna-se necessário compreender a importância do trabalho, emprego e carreira na vida dos indivíduos para poder compreender que consequências implicam a sua falta. Desde sempre que a profissão conquista lugar na nossa identidade e é difícil estabelecer qualquer tipo de relação sem referir aquilo que fazemos.

III.1. TRABALHO

A maioria das pessoas associa as palavras trabalho e emprego como se fossem a mesma coisa, mas não são. Apesar de estarem ligadas, essas palavras possuem significados diferentes. O trabalho é mais antigo que o emprego, pois existe desde o momento em que o homem começou a transformar a natureza e o ambiente ao seu redor, a fazer utensílios e ferramentas.

A conceção do trabalho indica que um indivíduo realiza uma certa actividade produtiva pela qual auferir um salário, isto é, o preço do trabalho dentro do mercado laboral. A relação de trabalho entre o empregador e o empregado está sujeita a diversas leis e convenções, embora também existam contratações realizadas de forma ilegal e que permitem ao empregador explorar os interesses do trabalhador.

Muitas pessoas associam o trabalho ao esforço físico e o emprego à comodidade profissional, daí que muitos dizem procurar e querer um emprego e não um trabalho, pois este termo sugere algo de precário e esforçado.

III.2. EMPREGO

Na Antiguidade não existia a noção de emprego, mas uma relação de trabalho entre pessoas em que um era dono de outro (relação senhor-escravo). Podemos tomar as três civilizações mais influentes da sua época, e que influenciaram o Ocidente, como sociedades onde a escravatura fazia parte da organização social e económica: a egípcia, a grega e a romana. Nessa época, todo o trabalho era feito por escravos e por artesãos que não tinham padrões definidos, mas clientes que pagavam pelos seus serviços. Os artesãos poderiam ser comparados aos profissionais liberais de hoje, já que trabalhavam por conta própria. Para estes, não existia a relação patrão-empregado, portanto não podemos falar que o artesão tinha um emprego, mas antes uma profissão.

Na Idade Média também não havia a noção de emprego. A relação de trabalho da época era a relação senhor-servo. A servidão é diferente da escravidão, já que os servos são ligeiramente mais livres que os escravos. Um servo podia sair das terras do seu senhor (proprietário de terras onde exercia o seu domínio) e ir para onde quisesse, desde que não tivesse dívidas a pagar ao mesmo. Na servidão, o servo não trabalha para receber uma remuneração, mas para ter o direito de morar nas terras do seu senhor.

Também não existia qualquer vínculo contractual entre os dois, porque tanto o senhor como o servo eram analfabetos.

Na Idade Moderna as coisas começam a mudar. Nessa época, existiam várias empresas familiares que vendiam uma pequena produção artesanal. Todos os membros da família trabalhavam em grupo para vender produtos nos mercados, pelo que também não podemos falar de emprego neste caso. Além das empresas familiares, havia oficinas onde os aprendizes recebiam a estadia e alimentação em troca do seu trabalho e, ocasionalmente, algum dinheiro. É por esta época que se começa a esboçar o conceito de emprego.

O emprego é algo recente na história da humanidade. É um conceito que surge por volta da Revolução Industrial, como uma relação entre homens que vendem a sua força de trabalho por alguma remuneração, e homens que compram essa força de trabalho pagando algo em troca, como um salário.

Assim, a relação de trabalho é mais genérica, abrangendo todos os vínculos jurídicos que caracterizam um trabalho humano, ao passo que a relação de emprego é um tipo de vínculo jurídico específico de entre aqueles que são abrangidos pela relação de trabalho. Em síntese, a primeira é o género do qual a segunda é a espécie.

III.3. CARREIRA

A construção da carreira e da profissão são apresentadas como “um conjunto de tarefas, papéis e desempenhos prováveis, que requerem certas aptidões, conhecimentos, capacidades, interesses e que produzem um conjunto de recompensas”.⁶

O conceito pode ser aplicado a todas as pessoas em diferentes tipos de trabalhos, que sejam ou não constituídos no âmbito organizacional, reportando-se como um mediador-chave do relacionamento entre o indivíduo e a organização, imperando a previsibilidade, determinação e progressão, definindo-se as tarefas a desempenhar para desta forma se garantir a padronização e produtividade máxima do indivíduo. Desde a entrada na organização, que é traçado um percurso profissional, determinado pela organização, sobretudo no que diz respeito ao tempo de serviço, podendo ainda o

⁶ Castro & Pego, 2000, p. 14

indivíduo evoluir hierarquicamente na organização se as condições assim o permitirem e a organização assim o considerar.

III.4. RELAÇÃO ENTRE TRABALHO, EMPREGO E CARREIRA

Ao longo da história da humanidade, existem variações do nível cultural e do estágio evolutivo de cada sociedade, onde o trabalho é percebido de forma diferenciada. Como lembra Peter Drucker, o trabalho é tão antigo quanto o ser humano. Mas o trabalho é mais do que um instrumento criador de riqueza (posição dos economistas clássicos). Além do valor intrínseco, serve também para expressar muito da essência do ser humano, pois o trabalho está intimamente relacionado com a personalidade.

No começo dos tempos, o trabalho caracterizava a luta constante para sobreviver, a necessidade de comer e de se abrigar, entre outras necessidades básicas que obrigavam a trabalhar. Mais tarde, o avanço na agricultura, nos seus instrumentos e ferramentas, trouxe progressos ao trabalho permitindo a criação de excedentes na produção. Posteriormente, a Revolução Industrial veio a afectar não só o valor e as formas de trabalho, como a sua organização, permitindo o aparecimento de políticas sociais. A necessidade de organizar o trabalho, principalmente quando envolve muitas pessoas e/ou muitos instrumentos e processos, criou a ideia do "emprego". Este conceito característico da Idade Contemporânea, define a relação estável e duradoura que existe entre quem organiza o trabalho e quem o realiza, pelo que respeita “uma determinada tarefa e nunca se referia a um papel ou a uma posição numa organização”⁷. Só a partir do século XIX passou a ser entendida como “o trabalho realizado nas fábricas ou nas burocracias das nações em fase de industrialização”⁸.

Assim sendo, a carreira corresponde ao percurso de desenvolvimento profissional, ligado restritamente à progressão formal nos níveis hierárquicos da empresa ou instituição, conseguindo desta forma o vínculo necessário para a manutenção dentro da organização. Na carreira organizacional impera a previsibilidade, progressão e determinação, sendo que as tarefas estão bem definidas para garantir uma padronização e produtividade máxima. Desde que o indivíduo ingressa na empresa, não

⁷ Woleck, 2002, p. 7

⁸ Woleck, 2002, p. 7

há espaço para o planeamento individual do percurso profissional, pois este é determinado pela própria empresa, especialmente pelo tempo de serviço prestado à mesma.

O indivíduo tem a responsabilidade pela sua própria carreira, pois é possível geri-la com base nas suas características pessoais e inclinações profissionais, mediante as oportunidades dadas internamente pela empresa, compreendendo o cenário no qual a sua evolução profissional definirá o seu trajecto futuro.

IV. POLÍTICAS DA EDUCAÇÃO EM PORTUGAL

Acreditamos, para o bom desenvolvimento do estudo em questão, ser importante compreender até que ponto o ensino e a sua nova estruturação poderão alterar ou melhorar a situação do emprego e do desemprego no nosso país. Importa analisar a existência da correlação entre a educação, o emprego e o desemprego e perceber de que forma o novo sistema de ensino poderá provocar progressos neste âmbito.

IV.1. FUNDAMENTOS DA LICENCIATURA PÓS-BOLONHA EM PORTUGAL

Em Portugal, a palavra licenciatura pode referir-se a dois graus diferentes do ensino superior, sendo um referido como Licenciatura pré-Bolonha e o outro conhecido como Licenciatura pós-Bolonha.

A Licenciatura pré-Bolonha corresponde a um período normal de quatro ou cinco anos de curso superior, sendo que em alguns casos poderiam ser de seis ou sete anos, como na área da saúde e da Engenharia Militar.

A Licenciatura pós-Bolonha, introduzida em 2006, corresponde ao curso superior com a duração de 3 anos e em alguns casos especiais, quatro anos como no caso da Licenciatura em Direito. Na maioria dos casos, os novos cursos de licenciatura foram desenvolvidos a partir da conversão dos antigos cursos de bacharelato que corresponde ao grau obtido após a conclusão do primeiro ciclo ou etapa de um curso do ensino superior com sucesso.

Em qualquer nível de ensino importa garantir bons procedimentos de transmissão e aquisição de novas aprendizagens, sendo essencial a concretização de

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

objectivos claros e associados ao desempenho profissional futuro. Muitos afirmam que o Processo de Bolonha veio exigir transformações no ensino secundário no sentido de uma preparação mais exigente dos estudantes e como tal, se traduz numa mudança do paradigma do ensino vigente. Os resultados deste tipo de aprendizagem devem traduzir-se pela aquisição de um conjunto de competências específicas de formação, tanto no sentido das capacidades, habilitações e conhecimentos necessários ao desempenho de uma actividade ou à obtenção de um determinado perfil profissional. Tudo isto processado num ambiente de aprendizagem composto pelas competências específicas, traduzidas pela aquisição, domínio, aplicação e comunicação de conhecimentos numa área específica, e pelas competências genéricas como sendo as capacidades cognitivas, individuais e de adaptação e liderança, entre outras.

Relativamente à empregabilidade, podemos dizer que constitui um dos principais objectivos do Processo de Bolonha e neste sentido, o ensino deve ser sujeito à verificação e avaliação da sua eficácia através do modo como os estudantes saídos destes cursos vingam no mercado de trabalho. Para além de pretender proporcionar uma formação de carácter global, ambiciona formar profissionais bem qualificados e preparados para um mercado exigente de trabalho, pois as competências a adquirir pelos alunos devem dar possibilidade à prestação profissional. Para isso, é essencial que este tipo de formação cumpra não só com os objectivos de carácter teórico e analítico no domínio científico, como também objectivos pragmáticos de inserção no mundo real de trabalho. A diminuição da duração dos cursos que advém da passagem da Licenciatura pré-Bolonha para a Licenciatura pós-Bolonha, traduz a possibilidade de um início mais rápido da actividade de trabalho, inserido no mercado de trabalho. Significa também que irão existir empregos mais qualificados ao alcance daqueles que se irão formar, assegurando desta forma, o desenvolvimento e evolução das suas carreiras dentro da empresa onde se empregam.

É, no entanto, necessário garantir o funcionamento de sistemas de autoavaliação e de avaliação externa da qualidade dos programas de ensino ministrados, estabelecendo padrões, certificando a qualidade das instituições de ensino e dos seus recursos, tanto humanos como materiais e dos produtos oferecidos, garantindo desta forma ao formando a qualidade na aprendizagem e conhecimentos adquiridos pelo ensino ministrado.

IV.2. CARACTERIZAÇÃO ESCOLAR DA SOCIEDADE PORTUGUESA

De acordo com o “Relatório do Estado da Educação 2011 - A qualificação dos Portugueses” e apoiados também nos dados da leitura ao livro “Jovens Portugueses – alguns dados estatísticos”, do GAEP, de 1997, e do livro “Desigualdades Sociais 2010 – Estudos e Indicadores” de Renato Miguel do Carmo, para a análise dos dados estatísticos que vamos apresentando ao longo do presente estudo, verificamos que actualmente temos em Portugal uma população residente de 10.555.853 indivíduos⁹, sendo a percentagem de mulheres superior à dos homens, respetivamente 52,1% e 47,9%, tendo aumentado o índice de envelhecimento significativamente na última década.

Tabela 1 – População residente: total e por sexo

Tempo	Indivíduo - Milhares		
	Sexo		
	Total	Masculino	Feminino
1981	9.851,3	4.746,8	5.104,5
1982	9.911,8	4.777,1	5.134,7
1983	9.957,9	4.800,6	5.157,3
1984	9.996,2	4.820,2	5.176,0
1985	10.023,6	4.834,0	5.189,7
1986	10.032,7	4.838,5	5.194,3
1987	10.030,0	4.837,1	5.192,9
1988	10.019,6	4.831,8	5.187,8
1989	10.005,0	4.824,1	5.180,9
1990	9.983,2	4.812,9	5.170,3
1991	9.967,9	4.804,8	5.163,1
1992	9.970,0	4.804,7	5.165,3
1993	9.982,6	4.809,8	5.172,8
1994	10.004,1	4.820,1	5.184,0
1995	10.030,4	4.833,6	5.196,8
1996	10.057,9	4.847,8	5.210,0
1997	10.091,1	4.864,8	5.226,4
1998	10.129,3	4.884,2	5.245,1
1999	10.171,9	4.906,2	5.265,7
2000	10.225,8	4.934,5	5.291,4
2001	10.293,0	4.969,8	5.323,2
2002	10.368,4	5.009,6	5.358,8
2003	10.441,1	5.048,3	5.392,8
2004	10.502,0	5.080,3	5.421,6
2005	10.549,4	5.105,0	5.444,4
2006	10.584,3	5.122,8	5.461,5
2007	10.608,3	5.134,4	5.474,0
2008	10.622,4	5.140,7	5.481,7
2009	10.632,5	5.145,4	5.487,1
2010	10.637,3	5.147,4	5.489,9

Legenda					
l	Quebra de série	Pro	Valor provisório	Pre	Valor preliminar
...	Confidencial	x	Valor não disponível	//	Não aplicável
e	Dado inferior a metade do módulo da unidade utilizada	f	Valor previsto	N	Valor negligenciável
§	Dado com coeficiente de variação elevado	-	Ausência de valor	(R)	Dados rectificadas pela entidade responsável

Fonte: PORDATA, Portugal – População, acedido a 22-02-2012

⁹ Censos de 2011

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

A estrutura da qualificação escolar tem vindo a alterar-se ao longo dos anos, verificando-se uma constante evolução no que toca ao nível de escolaridade como podemos verificar na tabela seguinte.

Tabela 2 – População ativa: total e por nível de escolaridade completo

Tempo	Indivíduo - Milhares					
	Total	Nenhum	Básico	Secundário e pós secundário	Médio Superior	Superior
1998	5.095,7	484,7	3.602,3	560,3	//	448,4
1999	5.136,2	503,3	3.555,5	601,9	//	475,5
2000	5.226,4	472,3	3.637,8	628,6	//	487,6
2001	5.325,2	460,9	3.688,7	659,4	//	516,3
2002	5.407,8	429,9	3.764,3	680,5	//	533,1
2003	5.460,3	405,2	3.717,7	719,8	//	617,6
2004	5.487,8	334,7	3.689,0	750,0	//	714,2
2005	5.544,8	315,4	3.690,7	805,7	//	733,1
2006	5.587,3	294,8	3.680,9	849,2	//	762,5
2007	5.618,3	288,0	3.692,4	845,6	//	792,3
2008	5.624,9	267,8	3.663,5	859,4	//	834,2
2009	5.582,7	231,4	3.557,2	939,4	//	854,7
2010	5.580,7	219,9	3.447,9	1.019,3	//	893,6
2011	↓ 5.543,2	↓ 207,2	↓ 3.214,3	↓ 1.120,1	↓ //	↓ 1.001,5

Legenda					
⊥	Quebra de série	Pro	Valor provisório	Pre	Valor preliminar
...	Confidencial	x	Valor não disponível	//	Não aplicável
e	Dado inferior a metade do módulo da unidade utilizada	f	Valor previsto	N	Valor negligenciável
§	Dado com coeficiente de variação elevado	-	Ausência de valor	(R)	Dados rectificadados pela entidade responsável

Fonte: PORDATA, Portugal – População, acedido a 22-02-2012

É notório o crescente número de indivíduos com grau académico superior desde a última década, minimizando em valor significativo o número de indivíduos com pouca ou nenhuma formação, pois comparando valores desde o ano de 1998 até ao ano de 2011, vemos que em 1998 existiam mais 277,5 mil pessoas sem nível escolaridade, sendo que em 2011, apenas 207,2 mil pessoas se mantêm desta, ou seja, menos de metade que em 1998. Relativamente ao ensino básico, vemos que em 1998 existiam 3.602,3 pessoas com este nível de escolaridade, sendo que em 2011, diminuiu o número para 3.214,3 pessoas, o que nos leva a crer que a diferença das 388 mil de pessoas se terá qualificado em níveis superiores de escolaridade.

A tabela abaixo representada permite também perceber que, para além de diminuir o número de trabalhadores por conta de outrem desde a última década, existe um acréscimo no número de indivíduos com formação superior.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

Tabela 3 – Trabalhadores por conta de outrem: total e por nível de escolaridade completo

Indivíduo - Milhares		Nível de escolaridade					
Tempo	Total	Sem nível de escolaridade	Básico - 1º ciclo	Básico - 2º ciclo	Básico - 3º ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior
1998	3.452,5	188,4	1.148,9	769,4	532,3	438,6	374,8
1999	3.552,0	199,4	1.112,7	790,8	558,2	486,8	404,0
2000	3.649,6	177,5	1.106,1	827,0	602,2	517,2	419,6
2001	3.710,9	158,7	1.085,2	840,0	648,7	539,7	438,5
2002	3.747,9	147,6	1.092,5	829,3	684,1	546,3	448,1
2003	3.736,0	145,1	1.038,2	805,0	667,1	570,9	509,7
2004	3.782,3	118,5	946,0	796,2	725,8	601,5	594,3
2005	3.813,8	101,6	914,9	785,7	759,6	647,0	605,0
2006	3.898,1	96,1	903,1	797,1	795,9	680,2	625,7
2007	3.902,2	94,5	872,7	811,0	804,4	683,0	636,5
2008	3.949,7	89,0	838,7	762,0	882,2	693,9	683,9
2009	3.855,7	69,5	765,7	692,9	881,3	750,0	696,2
2010	3.844,9	66,5	704,4	672,8	866,9	807,1	727,3
2011	± 3.815,2	± 72,9	± 586,2	± 594,0	± 902,6	± 865,8	± 793,7

Legenda		Pro	Valor provisório	Pre	Valor preliminar
⊥	Quebra de série	x	Valor não disponível	//	Não aplicável
...	Confidencial	f	Valor previsto	N	Valor negligenciável
e	Dado inferior a metade do módulo da unidade utilizada	-	Ausência de valor	(R)	Dados rectificadoss pela entidade responsável
§	Dado com coeficiente de variação elevado				

Fonte: PORDATA, Portugal – Emprego e Mercado Trabalho, acedido a 22-02-2012

No mesmo período registou-se também um decréscimo considerável dos trabalhadores por conta de outrem sem nível de escolaridade para menos de metade dos valores de 1998, e aqueles que finalizaram o 1º ou 2º ciclos do ensino básico diminuíram consideravelmente, ao mesmo tempo que se verificou um crescimento dos detentores de 3º ciclo, ensino secundário e ensino pós secundário superior, o que nos leva a acreditar que os que apenas detinham níveis nos 1º e 2º ciclos terão apostado na sua formação.

Interessa analisar também a tabela a seguir, respeitante aos trabalhadores por conta própria.

Tabela 4 – Trabalhadores por conta própria: total e por nível de escolaridade completo

Indivíduo - Milhares		Nível de escolaridade						
+	Anos	Total	Sem nível de escolaridade	Básico - 1º ciclo	Básico - 2º ciclo	Básico - 3º ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior
+	1998	1.244,8	251,9	583,3	177,9	105,0	72,0	54,7
	2000	1.179,1	235,8	553,6	172,6	96,8	73,0	47,4
	2001	1.258,0	253,0	584,8	179,1	105,6	81,4	54,2
	2002	1.270,8	248,3	590,5	180,7	110,0	89,2	52,1
	2003	1.277,5	228,2	576,2	191,9	124,5	91,5	65,3
	2004	1.238,6	186,7	564,5	195,3	127,8	88,3	75,9
	2005	1.204,0	183,9	556,5	184,1	122,2	83,9	73,3
	2006	1.171,5	168,9	532,7	180,7	118,9	88,9	81,2
	2007	1.186,8	166,7	532,9	185,8	126,4	86,9	88,1
	2008	1.197,6	158,4	522,8	188,2	144,2	93,2	90,9
	2009	1.153,7	142,5	479,9	174,1	161,8	94,4	101,0
	2010	1.085,0	129,9	454,4	157,0	150,8	91,9	101,0
	2011	± 992,4	± 107,8	± 379,5	± 141,2	± 149,9	± 100,1	± 113,8

Fonte: PORDATA, Portugal – Emprego e Mercado Trabalho, acedido a 22-02-2012

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

A tabela acima representada permite perceber, num primeiro impacto, que o número de trabalhadores por conta própria em Portugal baixou em 232,4 mil pessoas, significando que muitas empresas terão fechado portas, contribuindo desta forma para uma maior número de desempregados, seja os patrões ou os funcionários respectivos.

Verificamos que desde o ano de 1998, os trabalhadores por conta própria sem nível de escolaridade diminuíram em 144,1 mil pessoas, ou seja, diminuíram em menos de metade num espaço de pouco mais de uma década. Nota-se um aumento significativo no que diz respeito ao 1º ciclo, sendo que em 2011 existem mais 203,8 mil trabalhadores por conta própria que concluíram este nível de escolaridade e muito interessante é o facto de assistirmos a um aumento em mais do dobro do número de trabalhadores por conta própria com nível de escolaridade superior, assistindo a um acréscimo na ordem das 59,1 mil pessoas a concluírem o ensino superior.

Depreende-se destes resultados que houve uma evolução positiva a nível de formação e que as pessoas têm vindo a apostar na sua qualificação.

Uma análise da evolução das qualificações por sexo e com 15 e mais anos, do ano de 2000 para 2010 põe em evidência habilitações mais elevadas para as mulheres (13,6%) do que para os homens (9,8%), demonstrando que, até onde os dados nos permitem analisar, as mulheres são mais qualificadas que os homens.

Tabela 5 – População residente do sexo masculino com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo mais elevado (Proporção %)

Tempo	Nível de escolaridade					
	Sem nível de escolaridade	Ensino básico			Secundário	Superior
		1º ciclo	2º ciclo	3º ciclo		
1998	13,2	36,6	18,6	15,9	10,4	5,3
1999	13,3	35,7	18,9	15,6	10,8	5,7
2000	12,3	35,4	19,5	15,9	11,2	5,7
2001	11,7	35,3	19,1	16,4	11,7	5,8
2002	11,3	35,2	18,7	17,4	11,8	5,6
2003	10,7	34,0	18,6	17,5	12,5	6,6
2004	9,3	32,9	18,4	18,4	13,1	7,8
2005	8,7	32,8	18,0	18,9	13,6	8,0
2006	8,4	32,1	18,0	19,0	13,9	8,6
2007	8,2	31,3	18,6	19,3	14,0	8,6
2008	7,7	30,8	17,9	20,5	14,3	8,9
2009	7,1	30,0	17,1	21,3	15,1	9,4
2010	7,0	29,4	16,3	21,5	16,0	9,8
2011	↓ 7,0	↓ 26,8	↓ 15,1	↓ 22,6	↓ 17,0	↓ 11,5

Legenda						
⊥	Quebra de série	Pro	Valor provisório		Pre	Valor preliminar
...	Confidencial	x	Valor não disponível		//	Não aplicável
e	Dado inferior a metade do módulo da unidade utilizada	f	Valor previsto		N	Valor negligenciável
§	Dado com coeficiente de variação elevado	-	Ausência de valor		(R)	Dados rectificandos pela entidade responsável

Fonte: PORDATA, Portugal – População, acedido a 22-02-2012

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

De acordo com os dados referidos na tabela 5, podemos verificar que existe concentração em maior número dos homens com o 1º ciclo de escolaridade, sendo que onde se localizam em menor número é no nível de escolaridade superior. Comparativamente às mulheres, verificamos que estas estão em maioria no nível de escolaridade superior, acrescidas em mais 2,1 mil relativamente aos homens, tal como podemos verificar nas tabelas 5 e 6.

Tabela 6 – População residente do sexo feminino com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo mais elevado (Proporção %)

Tempo	Nível de escolaridade					
	Sem nível de escolaridade	Ensino básico			Secundário	Superior
		1º ciclo	2º ciclo	3º ciclo		
1998	24,2	32,1	14,0	12,5	10,3	6,9
1999	24,1	31,4	14,0	12,7	10,8	7,0
2000	23,0	31,3	13,9	13,1	11,4	7,2
2001	22,4	30,8	13,9	13,4	11,7	7,8
2002	21,2	31,2	14,0	13,7	11,6	8,3
2003	20,2	30,5	13,7	13,8	12,4	9,5
2004	18,4	29,8	13,7	14,5	13,0	10,8
2005	17,7	29,1	13,7	14,9	13,6	10,9
2006	16,8	28,7	13,9	15,2	14,0	11,4
2007	16,1	28,7	14,0	15,5	13,7	11,9
2008	15,5	28,4	12,9	17,1	13,6	12,5
2009	14,2	28,3	12,3	18,0	14,3	12,8
2010	13,4	27,5	12,3	17,8	15,4	13,6

Legenda						
L	Quebra de série	Pro	Valor provisório		Pre	Valor preliminar
...	Confidencial	x	Valor não disponível		//	Não aplicável
e	Dado inferior a metade do módulo da unidade utilizada	f	Valor previsto		N	Valor negligenciável
§	Dado com coeficiente de variação elevado	-	Ausência de valor		(R)	Dados rectificad os pela entidade responsável

Fonte: PORDATA, Portugal – População, acedido a 22-02-2012

Resultado do esforço de qualificação descrito, verifica-se uma relação positiva entre qualificação e emprego. É notório o facto de que “a estrutura de qualificações da população portuguesa tem vindo a alterar-se, reduzindo-se a proporção de indivíduos sem qualquer qualificação e a dos que possuem apenas os 1º e 2º ciclos de escolaridade como habilitação máxima. Aumentou, por outro lado, o contingente de pessoas com certificação de nível básico (3º ciclo), secundário e superior.”¹⁰

Vejamos de seguida, no ponto V, de que forma o IIEFP pretende contrariar os dados analisados anteriormente e que medidas propõe para investir no emprego e formação das pessoas.

¹⁰ Estado da Educação 2011. A Qualificação dos Portugueses

IV.3. PROGRAMAS, MEDIDAS DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO IEFP

De acordo com um estudo efetuado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) em Julho deste ano e apoiados na leitura do livro “Distribuição do Rendimento, Desigualdade e Pobreza. Portugal nos Anos 90” de Carlos Farinha Rodrigues, de 2007, de onde fomos tirando informação comparativa que pôde ser aplicada ao longo do presente estudo, constatou-se que o número de abrangidos nas diversas medidas de emprego, formação profissional e reabilitação profissional promovidos pelo IEFP é de 300 129 pessoas, correspondendo este valor a um acréscimo de 14,5% face ao mesmo período do ano anterior e de 1,0% face a Julho de 2010.

Os programas de formação profissional demonstram um acréscimo no número de abrangidos, em cerca de 23,5% face ao mesmo período do ano anterior. As medidas de emprego apresentam uma redução relativamente ao mesmo período, em cerca de - 7.9%, dizendo este valor respeito a cerca de -5 742 abrangidos em actividades que promovam o contacto com o mercado de trabalho. Já a evolução dos programas de reabilitação profissional regista um aumento de 16% face a Julho de 2011.

Quadro 3 - Caracterização dos abrangidos por Medida, Habilitações Literárias e Situação Face ao Emprego à entrada

	ABRANGIDOS	HABILITAÇÕES LITERÁRIAS							SITUAÇÃO FACE AO EMPREGO À ENTRADA				
		Não Class.	Até 4 anos	4 anos	6 anos	9 anos	12 anos	Mais de 12 anos	Empregado	Desempregado			Outros
										TOTAL	1º Emp	Novo Emp	
TOTAL	205 245	0	6 271	33 094	35 249	70 953	41 347	18 331	17 271	184 420	26 609	157 811	3 554
PROGRAMAS DE EMPREGO	65 486	0	1 861	10 220	8 881	14 344	15 476	14 704	194	62 768	8 691	54 077	2 524
Formação Emprego	18 049	0	1	3	25	681	5 630	11 709	10	15 679	7 828	7 851	2 360
Bolsas Form. Iniciativa Trabalhador	130	0	0	3	11	46	43	27	10	110	5	105	10
Cheque Formação	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Estágios Profissionais - INOV-JOVEM	6	0	0	0	0	0	0	6	0	6	1	5	0
Estágios Profissionais - INOV-SOCIAL	222	0	0	0	0	0	0	222	-	217	110	107	5
Estágios Profissionais - Port. 129/2009	595	0	0	0	1	3	591	-	-	517	314	203	78
Estágios Qualificação-Emprego	122	0	0	1	44	64	13	-	-	120	2	118	2
Estágios Prof. de níveis III e IV	740	0	0	0	18	720	2	-	-	679	284	395	61
Estágios Profissionais - Port. 92/2011	16 234	1	0	13	572	4 800	10 848	-	-	14 030	7 112	6 918	2 204
Passaporte Emprego	0	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0
Passaporte Emprego - Agricultura	0	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0
Passaporte Emprego - Economia Social	0	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0
Passaporte Emprego - Associações Juvenis	0	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0
Criação de Emprego e Empresas	5 202	0	39	393	622	1 430	1 676	1 042	184	4 854	261	4 593	164
PEDE - Investimento ^(*)	47	0	0	10	6	11	12	8	1	46	2	44	0
ILE - CPT	52	0	0	10	7	14	13	8	1	51	3	48	0
ILE - Majorações (*)	3	0	0	1	0	1	1	0	0	3	0	3	0
Apoios à Contratação	3	0	0	0	0	0	3	0	0	3	0	3	0
APE - PAECE	1 246	1	76	185	329	360	295	-	-	1 233	0	1 233	13
ILE de Apoio à Família - CPT	7	0	1	1	1	1	3	1	1	6	0	6	0
Prémio de Colocação	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0
Apoios à Contratação de Jovens	312	0	0	3	8	78	168	55	40	159	54	105	113
Apoios à Cont. para Adultos e Públicos Esp.	37	0	0	5	9	11	8	4	7	30	0	30	0
Estímulo 2012	3 509	0	38	281	404	991	1 118	677	135	3 358	202	3 156	16
Apoios à Contratação via Reembolso da TSU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promocão do Artesanato - Artesãos	35	0	17	8	6	4	0	0	0	13	2	11	22

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

PRODESCOOP - Criação de PT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mercado Social Emprego	42 235	0	1 821	9 824	8 234	12 233	8 170	1 953	0	42 235	602	41 633	0
Empresas de Inserção - Prof.	2 682	104	582	610	897	461	28	-	2 682	165	2 517	0	0
Empresas de Inserção - Prémio Int.	15	1	3	5	1	4	1	-	15	3	12	0	0
Contrato Emprego Inserção	32 087	1 061	7 240	5 943	9 327	6 695	1 821	-	32 087	0	32 087	0	0
Contrato Emprego Inserção +	7 451	655	1 999	1 676	2 008	1 010	103	-	7 451	434	7 017	0	0
Outros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	136 538	0	4 097	22 324	25 389	55 588	25 578	3 562	17 039	119 456	17 008	102 448	43
Aprendizagem - Gestão Direta	6 670	0	0	43	6 127	500	0	30	6 640	5 183	1 457	0	0
Aprendizagem - Entidades Externas	8 445	1	0	26	7 683	735	0	7	8 438	7 348	1 090	0	0
Form. Qualif. c/ Vista à Int. Merc. Trab.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cursos Educação Form. de Jovens	2 884	0	73	2 002	362	447	0	0	2 884	2 311	573	0	0
Cursos de Especialização Tecnológica Portugal Acoihe	37	0	0	0	0	37	0	0	37	6	31	0	0
Formação Modular	898	20	130	90	316	325	17	213	684	43	641	1	1
Cursos Educação Form. de Adultos	85 488	633	16 274	15 162	30 172	19 883	3 364	16 392	69 069	752	68 317	27	27
Formação de Formadores	25 441	790	2 741	7 409	10 852	3 601	48	304	25 122	1 114	24 008	15	15
Formação para a Inclusão	179	0	0	0	4	42	133	91	88	0	88	0	0
Formação para a Inclusão	6 496	2 653	3 106	657	72	8	0	2	6 494	251	6 243	0	0
REABILITAÇÃO PROFISSIONAL	3 221	0	313	550	979	1 021	293	65	38	2 196	910	1 286	987
Avaliação e Orientação	109	7	25	31	41	4	1	1	71	13	58	37	37
Form. Prof. - Ações em Cooperação	1 517	97	247	535	516	99	23	14	746	268	478	757	757
Adapt. Postos Trab./Eliminação Barreiras Architect.	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Centro de Emprego Protegido	245	87	81	50	23	4	0	-	180	133	47	65	65
Cont. Emprego Apoiado em Entid. Empreg. Enclaves	136	30	30	35	35	6	0	-	127	72	55	9	9
Apoio à Colocação e Acomp. Pós - Colocação	602	51	116	221	177	33	4	13	488	194	294	101	101
Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Estágio de Inserção p/ Pessoas c/ Def. e Incapacidade	151	7	9	32	58	40	5	1	138	66	72	12	12
Cont. emprego - Inserção p/ Pessoas c/ Def. e Incap.	460	34	41	75	171	107	32	8	446	164	282	6	6

Fonte: IEFEP, Síntese Execução Programas PMEFP, Julho 2012, acedido a 02-09-2012

O número de abrangidos em Julho de 2012, diz respeito a 51,5% do valor previsto para o ano de 2012. Os programas de reabilitação profissional e as medidas de emprego registam graus de execução de 75,6% e 35,3% respetivamente, face às metas, sendo notório o grande peso dos Contrato Emprego Inserção (CEI e CEI+) e também dos estágios profissionais inseridos nas medidas de emprego. Já a formação profissional atinge uma execução de 58,7% relativamente ao que estava previsto.

Cerca de 19% dos abrangidos por estes programas são jovens com menos de 25 anos e é notório o facto de que quase 91 000 formandos não possuem o 9º ano de escolaridade.

Perto de 80% dos abrangidos são desempregados, sendo na sua maioria, desempregados à procura de novo emprego e verifica-se a predominância dos mesmos nos programas de emprego em cerca de 96%, assim como nas medidas de formação profissional disponibilizadas pelo IEFEP em cerca de 88% dos formandos. No que diz respeito às medidas de reabilitação, são na sua maioria desempregados, rondando os 70% dos formandos e relativamente aos Centros de Gestão Participada, os desempregados representam cerca de 55% em resultado do grande peso da formação de activos que se encontram empregados.

V. CONTEXTUALIZAÇÃO DO DESEMPREGO NACIONAL

Como poderemos verificar na tabela abaixo representada, mediante o número de população ativa, é na sua maioria o sexo masculino que predomina face ao sexo feminino, numa relação de 2 940,5 para 2 602,6, respetivamente, havendo apenas uma diferença de 337,9 mil pessoas entre os géneros, favorecendo o sexo feminino.

Tabela 7 – População ativa: total e por sexo

Tempo	Indivíduo - Milhares		
	Total	Masculino	Feminino
1974	3.910,1	2.369,6	1.540,5
1975	3.933,1	2.395,0	1.538,1
1976	4.072,2	2.498,2	1.574,0
1977	4.124,3	2.497,0	1.627,3
1978	4.142,7	2.498,5	1.644,2
1979	4.239,0	2.504,4	1.734,6
1980	4.293,2	2.531,9	1.761,3
1981	4.367,2	2.523,5	1.843,7
1982	4.306,6	2.494,0	1.812,6
1983	↓ 4.840,4	↓ 2.792,8	↓ 2.047,6
1984	4.783,9	2.776,0	2.007,9
1985	4.767,0	2.759,1	2.007,9
1986	4.767,8	2.768,4	1.999,4
1987	4.808,1	2.765,9	2.042,2
1988	4.851,7	2.766,3	2.085,4
1989	4.907,9	2.797,0	2.110,9
1990	4.991,0	2.826,6	2.164,4
1991	5.101,6	2.852,5	2.249,1
1992	↓ 4.737,2	↓ 2.639,4	↓ 2.097,8
1993	4.715,1	2.606,0	2.109,1
1994	4.773,0	2.628,5	2.144,5
1995	4.754,3	2.613,2	2.141,1
1996	4.788,8	2.625,9	2.162,9
1997	4.854,5	2.654,3	2.200,2
1998	↓ 5.095,7	↓ 2.805,0	↓ 2.290,7
1999	5.136,1	2.818,1	2.318,0
2000	5.226,4	2.854,5	2.371,9
2001	5.325,2	2.901,3	2.423,9
2002	5.407,8	2.937,8	2.470,0
2003	5.460,3	2.947,9	2.512,3
2004	5.487,8	2.957,0	2.530,8
2005	5.544,9	2.963,5	2.581,3
2006	5.587,3	2.984,4	2.602,9
2007	5.618,3	2.986,0	2.632,2
2008	5.624,9	2.991,4	2.633,4
2009	5.582,7	2.948,9	2.633,9
2010	5.580,7	2.931,8	2.648,9
2011	↓ 5.543,2	↓ 2.940,5	↓ 2.602,6

Legenda	
l	Quebra de série
-	Confidencial
e	Dado inferior a metade do módulo da unidade utilizada
§	Dado com coeficiente de variação elevado
Pro	Valor provisório
x	Valor não disponível
f	Valor previsto
-	Ausência de valor
Pre	Valor preliminar
//	Não aplicável
N	Valor negligenciável
(R)	Dados rectificadados pela entidade responsável

Fonte: PORDATA, Portugal – População, acedido a 24-02-2012

Importa referir uma análise desde 1974, sendo notório ter havido um acréscimo de população activa em ambos os sexos, mas tendo assistido a uma evolução em quase para o dobro do sexo feminino na vida activa.

Verificamos que, relativamente à população inscrita em centros de emprego por nível de escolaridade, fica em evidência que os desempregados com formação superior são uma minoria para uma razão de 52,3 mil, comparativamente aos maioritários 134,1 mil indivíduos desempregados com o 1º ciclo, seguidos dos 111,1 com o 3º ciclo e

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

109,9 com o secundário. Ainda assim, é de referir que o número de pessoas desempregadas inscritas no IEFP com formação superior, ultrapassou em mais do dobro os números desde o ano de 1997 até 2011, sendo que tanto para o 3º ciclo como para o ensino secundário, os valores aumentaram significativamente. Já os indivíduos desempregados sem escolaridade, bem como aqueles que detêm o 1º e 2º ciclos de nível de escolaridade, baixaram em número desde 1997 até 2011, não de forma significativa, mas significará que alguns destes indivíduos apostaram na sua formação alcançando níveis mais altos de escolaridade.

Como podemos constatar, pessoas menos qualificadas são uma maioria dos indivíduos inscritos nos centros de emprego no nosso país.

Tabela 8 – Desempregados inscritos nos Centros de Emprego e de Formação Profissional: total e por nível de escolaridade completo - Continente

Tempo	Indivíduo - Milhares		Nível de escolaridade					
	Total	Nenhum	Básico			Secundário	Superior	
			Total	1º ciclo	2º ciclo			3º ciclo
1997	428,5	35,2	307,1	149,6	95,4	62,2	62,8	23,4
1998	387,3	32,7	276,2	137,0	82,8	56,4	57,6	20,9
1999	345,2	29,4	245,4	125,1	70,6	49,8	50,7	19,6
2000	316,9	27,1	223,5	115,8	62,4	45,2	45,7	20,7
2001	316,2	25,4	223,1	113,5	62,7	46,9	45,4	22,2
2002	336,7	23,9	236,4	115,9	68,1	52,4	50,7	25,6
2003	417,6	26,0	291,2	138,1	86,4	66,7	65,9	34,4
2004	451,2	26,2	317,7	150,7	94,0	72,9	70,9	36,4
2005	466,1	25,3	330,6	155,7	97,6	77,4	72,3	37,8
2006	448,0	23,8	312,3	147,1	89,7	75,5	70,0	41,9
2007	397,9	21,7	270,0	125,9	73,0	71,2	65,9	40,2
2008	382,2	20,8	258,2	115,7	69,3	73,2	65,5	37,6
2009	478,4	25,7	324,3	137,3	91,6	95,4	86,1	42,2
2010	534,7	29,2	354,5	146,2	99,1	109,3	103,3	47,7
2011	526,8	28,6	336,0	134,1	90,8	111,1	109,9	52,3

Legenda					
l	Quebra de série	Pro	Valor provisório	Pre	Valor preliminar
...	Confidencial	x	Valor não disponível	//	Não aplicável
e	Dado inferior a metade do módulo da unidade utilizada	f	Valor previsto	N	Valor negligenciável
§	Dado com coeficiente de variação elevado	-	Ausência de valor	(R)	Dados rectificadados pela entidade responsável

Fonte: PORDATA, Portugal – Emprego e Mercado Trabalho, acedido a 22-02-2012

Apesar do esforço de qualificação descrito em momentos anteriores, os valores referentes à população que atingiu pelo menos o nível secundário deixam entrever um longo caminho a percorrer.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

Relativamente às pessoas empregadas, tomando por referência o grupo etário dos 25 aos 64 anos, verifica-se que a taxa de emprego no ano de 2000 a média percentual era de 70,46%, contrastando com a média de 68,96% no ano de 2010, uma descida bastante significativa e concordante com a situação actual face ao desemprego (ver tabela 8).

Tabela 9 – Taxas de emprego: total e por grupo etário (%)

Tempo	Taxa - %					
	Total	Grupos etários				
	15-24	25-44	45-54	55-64	65+	
1983	57,9	51,4	75,7	69,9	49,4	18,9
1984	56,5	48,9	73,6	71,4	51,0	15,6
1985	55,8	47,9	71,2	74,6	51,7	14,3
1986	55,6	48,6	72,7	73,8	48,5	13,2
1987	56,7	50,9	72,3	76,2	49,9	14,5
1988	57,7	52,5	74,6	75,6	50,9	14,5
1989	58,5	52,7	76,7	77,4	50,9	14,4
1990	59,4	53,5	77,7	79,3	53,4	14,1
1991	60,7	50,2	82,6	80,4	54,0	15,5
1992	↓ 56,3	↓ 45,4	↓ 80,6	↓ 75,1	↓ 47,8	↓ 12,2
1993	54,9	41,0	78,2	78,3	45,8	12,9
1994	54,3	39,6	75,3	80,4	48,5	13,7
1995	53,5	36,8	73,8	81,9	48,2	14,0
1996	53,4	36,5	72,6	79,3	50,4	16,2
1997	54,1	38,2	71,2	80,9	52,1	17,7
1998	↓ 57,4	↓ 42,1	↓ 82,3	↓ 74,9	↓ 49,7	↓ 17,1
1999	57,7	42,0	82,8	75,4	50,2	17,1
2000	58,5	41,8	83,9	76,8	50,7	17,9
2001	59,1	42,6	84,2	77,9	50,2	18,7
2002	58,9	41,9	83,4	77,1	51,4	18,9
2003	58,2	38,4	83,0	76,9	51,3	18,7
2004	57,9	36,7	83,7	77,3	49,5	17,8
2005	57,5	36,1	82,6	76,9	50,7	17,9
2006	57,7	35,6	83,0	77,7	49,8	18,1
2007	57,6	34,6	82,6	77,7	51,0	18,1
2008	57,8	34,7	83,0	78,6	51,3	17,5
2009	56,1	31,2	81,4	76,5	50,3	16,9
2010	55,2	28,3	80,5	77,1	49,3	16,4

Legenda					
L	Quebra de série	Pro	Valor provisório	Pre	Valor preliminar
...	Confidencial	x	Valor não disponível	//	Não aplicável
e	Dado inferior a metade do módulo da unidade utilizada	f	Valor previsto	N	Valor negligenciável
§	Dado com coeficiente de variação elevado	-	Ausência de valor	(R)	Dados rectificadados pela entidade responsável

Fonte: PORDATA, Portugal – Emprego e Mercado Trabalho, acedido a 22-02-2012

Assim, a nível nacional e com uma taxa de desemprego que apresenta valores críticos, acima dos valores da maioria dos países da União Europeia, deparamo-nos com

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

uma situação grave no que diz respeito à competitividade dos sectores tradicionais¹¹, tornando desertas algumas zonas do país, levando à opção generalizada de formas não convencionais de emprego, como o emprego sazonal, o trabalho temporário, contratos a curto termo, entre outros, e com níveis muito baixos de remuneração.

Como refere o livro da OCDE “O Ensino na Sociedade Moderna”, tal situação vem contribuir para uma maior fragmentação dos mercados internos das organizações e crescente tendência para a dualidade das condições de trabalho, pois existem vários factores de natureza estrutural que vieram estrangular o mercado de emprego, como sejam o emprego precário (entenda-se que apesar do aumento na oferta deste tipo de emprego, este vem apenas contribuir para um desenvolvimento económico mais lento e do qual não advém qualquer tipo de modernização), a falta de equilíbrio entre a relação oferta-procura, a seletividade que abrange apenas alguns e não todos os sectores da população, os desempregados de longa duração e os trabalhadores que são afectados pelas reconversões organizacionais.

Se por um lado temos os trabalhadores com mais habilitações académicas (licenciados, mestrados, doutorados) para acederem a postos de trabalho mais exigentes e qualificados para o sistema produtivo, com uma representação que tende a aumentar a larga escala e de forma a causar preocupação, vêm depois os trabalhadores sem habilitação escolar ou então com habilitações baixas ou intermédias mas que já não cumprem com os requisitos exigidos pelas empresas e que povoam o estrato da incerteza e até mesmo da exclusão perante o emprego convencional.

Cada vez mais se equaciona a problemática em termos de necessidades de estratégias que sejam adequadas a um mais rigoroso desenvolvimento económico e a uma formação profissional conciliável com as cada vez maiores exigências das empresas, tudo isto numa época em que escasseiam os recursos financeiros provenientes das empresas cada vez mais internacionalizadas e, portanto, à procura da competitividade crescente fora do seu país de origem, investindo e inovando lá fora, adquirindo nova tecnologia e diversificando a produtividade.

¹¹ “(...) não existem relações estruturais entre a difusão das tecnologias de informação e a evolução dos níveis de emprego das tecnologias de informação e a evolução dos níveis de emprego no conjunto das economias. Acabam-se com empregos e criam-se novos empregos, mas a relação quantitativa entre perdas e ganhos é variável consoante as empresas, das políticas governamentais, das instituições envolventes e da posição relativa ocupada na economia global. O resultado específico da interação entre tecnologias de informação e emprego depende muito de factores macroeconómicos, de estratégias económicas e de contextos sociopolíticos.” (Castells, 1996, p. 263)

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

Confrontados com esta situação, seria desejável que os governos adotem políticas diversas e com níveis de penetração diferenciados que tenham em vista o desenvolvimento económico que vise mais e melhor emprego e uma justa repartição da riqueza criada, a educação generalizada e uma formação profissional adequada às exigências produtivas e a criação de proteção para aqueles que se encontram em situações de transição perante o emprego ou em exclusão possível, para que existam condições de vida com qualidade considerados dignas pelos povos em causa. É que o desemprego de longa duração, aquele que é considerado preocupante, tem tendência a crescer de forma inconsistente, atingindo maioritariamente os homens, os mais velhos e as categorias operárias, como se tem vindo a verificar. A situação não é homogénea, embora atinja todos, convertendo-se em muitos casos em exclusão do emprego.

Hoje há mesmo quem defenda que o emprego tem tendência a desaparecer, uma vez que avançamos para uma realidade cada vez mais automatizada. Castillo (1998, pp. 138-142) alerta para a intensificação e precariedade real do trabalho a que hoje muitos se sujeitam, levando muitos trabalhadores a aceitar horários, formas de trabalhar, recibos verdes e ritmos anteriormente impensáveis, mas aos quais se submetem pelo receio de perderem o emprego, desenvolvendo-se nestes casos uma ansiedade pela garantia da sobrevivência e da dignidade social.

Todas estas questões permitem-nos repensar o nosso objecto de estudo, nomeadamente as suas causas, a forma como o trabalho está organizado, em função dos processos de reconversão empresarial e das empresas no geral, que contratam de forma precária e que impõem ritmos de produção vertiginosos e onde é exigida grande resistência física e psicológica, condições estas a que muitos não têm capacidade de resposta.

O emprego, inserido no contexto social, como refere o livro “Contextos Sociais de Vida e Desenvolvimento da Identidade” de Maria Emília Costa e o livro “As Teorias da Exclusão. Para uma Construção do Imaginário do Desvio” de Martine Xiberras, leituras que se tornaram bastante úteis e essenciais para o estudo da problemática em questão, tem uma função integradora e concretizante da personalidade do indivíduo, principalmente quando é valorizado ao ponto de se tornar essencial na sua vida, centralizando grande parte do seu ser no mesmo. Assim sendo, será certo que o desemprego terá de alguma forma efeito no bem-estar subjetivo do indivíduo.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

O desemprego abarca não apenas a ausência de qualquer trabalho que possa proporcionar alguma mais-valia, seja ela financeira, objectiva ou apenas simbólica para o indivíduo de forma a possibilitar-lhe poder fazer frente às suas necessidades básicas de sobrevivência mais imediata, como também implica o não exercer qualquer tipo de actividade/profissão que lhe permita uma inserção e reconhecimento social intrínseco a uma ocupação profissional.

Neste sentido, e baseados na entrevista informal realizada a um Psicólogo do Trabalho (ver capítulo das entrevistas), acredita-se que o desemprego terá um impacto psicológico no indivíduo, sentido e vivido de forma muito particular, afectando atitudes, comportamentos e até mesmo a sociabilidade, incidindo no bem-estar subjetivo individual e torna-se muito importante averiguar as características e consequências resultantes do desemprego, a nível pessoal, social e vamos ver de que forma se pode combater as mesmas.

As mudanças a nível social decorrentes do desemprego e ainda baseados na leitura dos livros supra citados, são geralmente negativas, sendo que resultante deste está uma diminuição do bem-estar subjetivo, podendo mesmo levar a um constrangimento na sua postura a nível social, sendo vivenciado de forma diferenciada de indivíduo para indivíduo, lidando de diferentes formas face às adversidades resultantes do desemprego.

Baseados na leitura da revista dos autores João Argolo e Maria Araújo, de título “O impacto do desemprego sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores da cidade do Natal” e no autor Anthony Giddens, bem como na entrevista informal realizada ao Psicólogo do Trabalho, entre outros, entendemos que o desemprego pode muitas vezes dar lugar a muitos outros problemas não lineares nem homogéneos que se refletem no seu ambiente familiar e de confraternização, levando em muitos casos a um isolamento social, alterações de hábitos de forma menos positiva e baixo nível de pró-actividade. Torna o indivíduo mais fechado e passivo, e muitas vezes, tornam-se dependentes de terceiros por já não terem condições financeiras que lhe permitam a independência, enclausurado em pensamentos frustrados e deixando-se abater face às vicissitudes externas, atribuindo por vezes a culpa a si próprio, menosprezando muitas vezes as suas capacidades e esmorecendo no que diz respeito ao erguer-se de novo, encarar o problema, arranjar uma solução e lutar por novas e melhores oportunidades, ou pelo menos, acreditando em tal.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

Importa também referir que o desemprego leva a uma quebra de rendimentos e esta, por sua vez, implica uma diminuição da qualidade de vida, sendo que associado ao facto de se encontrar sem emprego, implica estar mais tempo em casa, mais gastos na alimentação, mais gastos com despesas, como na procura de novas oportunidades de emprego, levando desta forma a que o indivíduo se retraia no momento de participar em convívios ou situações que envolvam o pagamento pecuniário, sentindo-se inibido no que toca à dinamização social. Outros factores podem ainda ser denunciados através do comportamento do indivíduo desempregado, como iremos analisar no seguinte ponto do presente estudo.

II PARTE

VI. CARACTERIZAÇÃO DO DESEMPREGO E DA EDUCAÇÃO NO CONCELHO DE VILA FRANCA DE XIRA, INSERIDO NA ÁREA METROPOLITANA DE LISBOA

VI.1. CARACTERIZAÇÃO ACTUAL DO CONCELHO DE VILA FRANCA DE XIRA, INSERIDO NA ÁREA METROPOLITANA DE LISBOA

Segundo as estatísticas do INE, no ano de 2011, estavam a residir no distrito de Lisboa 2 820 913 habitantes, distribuídos pelos 16 concelhos, sendo eles Alenquer, Amadora, Arruda dos Vinhos, Azambuja, Cadaval, Cascais, Mafra, Lourinhã, Loures, Lisboa, Sobral de Monte Agraço, Torres Vedras, Sintra, Odivelas, Oeiras e Vila Franca de Xira, existindo uma maior concentração da população nos municípios da área metropolitana de Lisboa.

Mapa 1 - Localização da Área Metropolitana de Lisboa



Fonte: Wikipédia

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

A área metropolitana tal como hoje a conhecemos, estruturou-se essencialmente nos anos de 50 a 70, em consequência de movimentos migratórios de áreas rurais do país, que procuravam na grande cidade emprego e melhores condições de vida. A estrutura empresarial que domina o distrito numa percentagem de 79% é o sector terciário, na área dos serviços, tendo ainda presente o sector primário em 1%, localizado em zonas mais limítrofes do distrito e o sector secundário em 19%.

Vila Franca de Xira é um município português que pertence ao distrito de Lisboa.

Mapa 2 - Localização de Vila Franca de Xira no Mapa de Portugal



Fonte: Wikipédia

O concelho de Vila Franca de Xira, parte integrante da Grande Área Metropolitana de Lisboa, tem um forte crescimento demográfico.

O concelho, junto ao rio Tejo, à Reserva Natural do Estuário do Tejo, com uma realidade multifacetada, que engloba desde a característica urbana à rural, desde a Lezíria com os campos de cultivo e de criação ao longo do Tejo até aos montes ao lado de Vila Franca de Xira. Tudo isto confere uma importante herança cultural ao concelho, pois uma das suas principais identidades é a festa brava e é um concelho reconhecido pelas suas festas onde o touro é a figura de destaque. Milhares de pessoas de todo o país

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

aguardam pelas festas de Vila Franca de Xira, como as festas do “Colete Encarnado” e a “Feira de Outubro”, pelo seu simbolismo e enchem as ruas do município, cortando o trânsito nas vias principais para dar lugar à enchente de pessoas que vêm de longe para assistir às cerimónias festivas.

Mapa 3 - Mapa do Concelho de Vila Franca de Xira



Fonte: Internet

Vila Franca de Xira é um concelho com 136 886 pessoas (Censos 2011), com uma área de 317,68 km² e uma densidade populacional de 430,89 hab/km².

Mapa 4 - Mapa do concelho

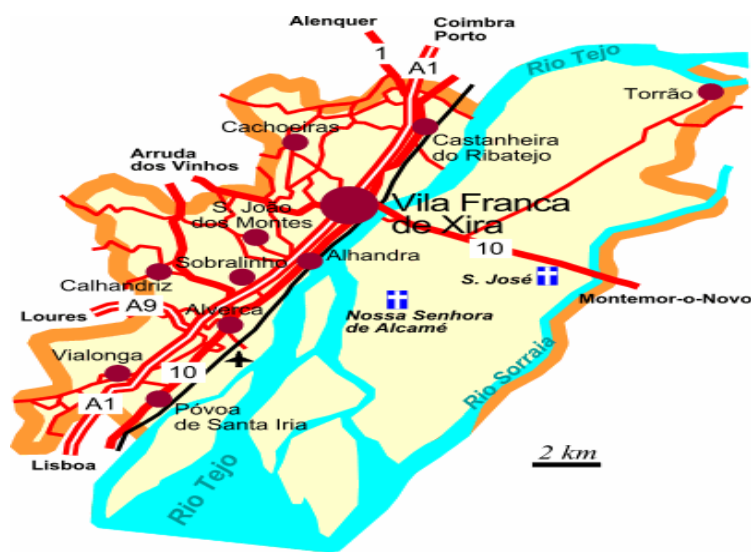


A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

Fonte: Internet

O concelho pertencia à antiga província do Ribatejo e é subdividido em onze freguesias, sendo elas: Alverca do Ribatejo, Alhandra, Cachoeiras, Calhandriz, Castanheira do Ribatejo, Forte da Casa, Póvoa de Santa Iria, São João dos Montes, Sobralinho, Vialonga e Vila Franca de Xira. É limitado a norte pelos municípios de Alenquer e Azambuja, a sul e oeste por Loures, a leste por Benavente e a noroeste por Arruda dos Vinhos.

Mapa 5 - Mapa do Concelho com as principais estradas



Fonte: Internet

Uma das características de Vila Franca de Xira é a industrialização gradual e progressiva, o que leva a que actualmente, o concelho seja povoado por populações de origens diferentes.

O Concelho é notável pela sua indústria, pois a forte implementação industrial em Vila Franca de Xira é largamente conhecida e acredita-se que o factor mais determinante para a fixação desta maciça industrialização se prende com o desenvolvimento das redes de circulação, sentida mais intensamente a partir da chegada do comboio ao concelho no ano de 1856, revolucionando assim em grande escala as relações económicas e sociais existentes, traçando um marco importante no desenvolvimento económico da região pela industrialização, sendo que o mesmo é definido principalmente pelo comércio e serviços existentes, ou seja, uma maior concentração do sector terciário e uma regressão no sector industrial.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

O concelho disponibiliza diversas formas de mobilidade, seja o comboio ou os autocarros que fazem ligação a Lisboa, Samora Correia, Porto Alto, Alenquer, Torres Vedras, À-dos-Loucos, Arruda dos Vinhos e Povos. Tem acessos à N10, A1 Norte e à A1 Sul, Circular Regional Exterior de Lisboa (CREL), A8 e A9 entre outros, permitindo que a população se desloque para fora do concelho com acesso facilitado para qualquer parte do país.

Recentemente foi construída uma zona ribeirinha que veio engrandecer o concelho, ligando pedonalmente Vila Franca de Xira à vila de Alhandra, constituindo esta uma importante zona de lazer e de passeio, proporcionando à população não só do concelho mas de outras zonas envolventes também, um agradável espaço onde se pode relaxar, fazer desporto e usufruir da margem do rio Tejo, contemplando as lindas paisagens ao longo do passeio pedestre.

Vila Franca de Xira pode-se definir como sendo uma “cidade dormitório”, pois é um aglomerado urbano nos arredores de Lisboa, que tipicamente serve de habitação a trabalhadores da grande Lisboa, ligada através de meios de transporte de massa aos locais de trabalho da maioria dos seus habitantes. Vila Franca de Xira reflete-se neste conceito pelo facto de as actividades existentes na região não serem suficientes para dar emprego e fixar a população residente activa, facto este que leva a maioria dos moradores a terem de se deslocar para fora do concelho, normalmente para a cidade mais próxima, para trabalhar. O concelho é bastante interessante a vários níveis onde é possível notar a sensação de qualidade de vida e surpresa a cada esquina que a cidade fornece não só ao visitante como também ao habitante.

VI.2. O DESEMPREGO OFICIAL NO CONCELHO

Segundo o Jornal “Voz Ribatejana” do dia 28 de Fevereiro de 2012 e de acordo com os dados referentes ao número de inscritos no centro de emprego de Vila Franca de Xira, o concelho sente cada vez mais o aumento do desemprego.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

Tabela 10 – Desempregados inscritos no IEFP

Indivíduo					
Territórios	Total (em Dezembro)				
Anos	1997	2001	2009	2010	2011
Lisboa	124.573	90.983	120.135	125.807	141.448
Grande Lisboa	88.052	65.038	83.268	88.093	99.511
Amadora	8.787	6.355	8.729	9.453	11.056
Cascais	8.196	5.231	7.916	9.024	9.440
Lisboa	23.759	19.688	22.236	22.914	25.471
Loures	19.560	17.394	7.897	8.650	10.030
Mafra	1.184	830	2.510	2.396	2.682
Odivelas	//	3.676	5.054	5.492	6.832
Oeiras	6.759	4.621	5.428	5.930	6.828
Sintra	14.074	12.911	17.362	17.965	19.868
Vila Franca de Xira	5.733	4.332	6.136	6.269	7.304

Fonte: IEFP, Estatísticas, acedido a 02-09-2012

Se analisarmos com atenção a tabela 10, vemos que no ano de 1997, em Vila Franca de Xira, existiam 5 733 pessoas desempregadas inscritas no IEFP, crescendo em 1 571 o número dos mesmos no ano de 2011. Considerando que, no ano de 2011, a população residente do concelho de Vila Franca de Xira era de 18 197 habitantes (ver Quadro 2), significará que mais de um terço da população do concelho se encontra desempregada, facto que é deveras preocupante.

Se olharmos ao número de desempregados em Lisboa inscritos no IEFP, tal como revela a tabela acima, desde 1997 até 2011, houve um acréscimo de 1 712 dos mesmos, mas não de forma tão significativa, em termos gerais, em relação ao concelho em estudo. Desta forma, e pela falta de trabalho oferecido no concelho, as pessoas vêm-se obrigadas a deslocar-se para a cidade mais próxima na sua grande maioria, como sendo Lisboa, ou zonas envolventes onde exista empregabilidade.

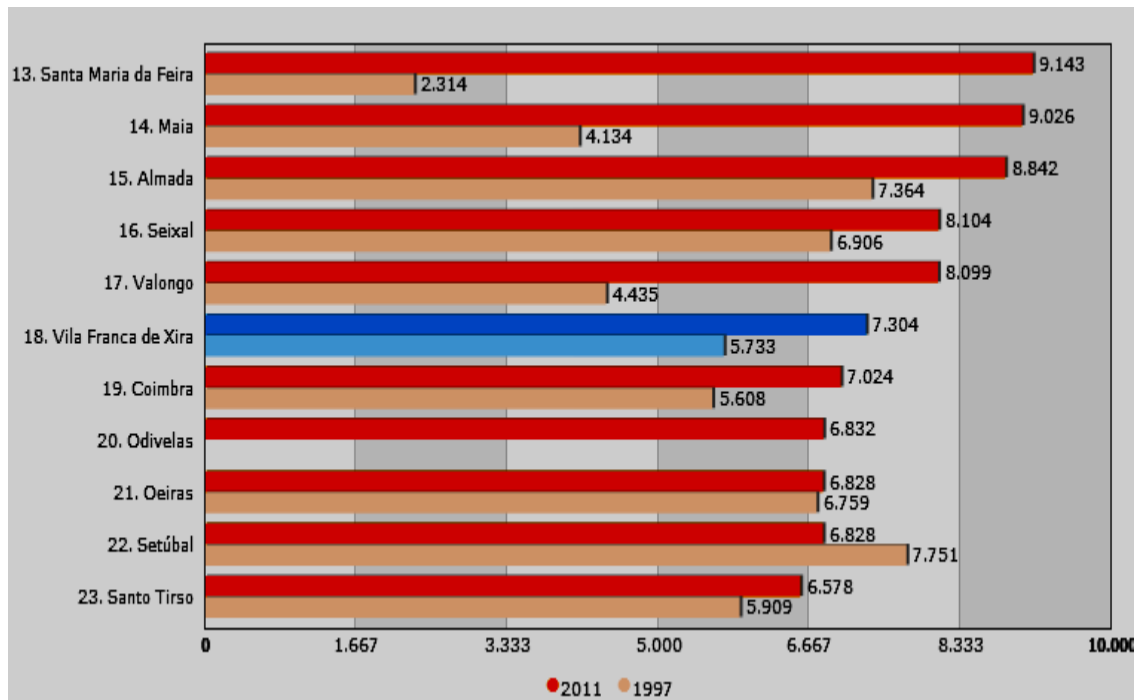
Para além do despedimento pela não renovação contractual, existem também muitos casos de encerramento de empresas na região. O concelho de Vila Franca de Xira tem já perto dos 7 500 desempregados, mais 200 desempregados que no ano anterior, de acordo com os dados da Pordata, como podemos verificar no gráfico abaixo.

Comparando a Zona Norte com a Grande Lisboa, verificamos que no Norte e tomando como referência Santa Maria da Feira, existe uma grande discrepância de valores desde 1997 até 2011, sofrendo uma variação de 6 829 desempregados a mais

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

inscritos no IEFP, mais do dobro relativamente a 1997. Na Maia verifica-se uma diferença concordante com a anterior, sendo que os valores de 2011 passaram em mais do dobro os valores de 1997. Na zona da Grande Lisboa, as discrepâncias não são tão acentuadas, ainda que os valores tenham aumentado.

Gráfico 1 – Desempregados inscritos nos IEFP valor absoluto



Fonte: PORDATA, Portugal – Emprego e Mercado Trabalho, acedido a 22-02-2012

Significa isto que a taxa de desemprego no concelho de Vila Franca de Xira andar já na casa dos 12,5%, próximo da média nacional e com tendência a aumentar, e com base na informação recolhida nas entrevistas realizadas (ver análise das entrevistas), verificamos que na sua maioria são os homens e não as mulheres quem mais sofre com o desemprego e, com base em informações recolhidas no IEFP e no Relatório Estado da Educação 2011 - A qualificação dos Portugueses, notamos uma diferença de 3830 para 3657, tendo na sua maioria entre os 35 e os 54 anos de idade, (o que é preocupante, porque os subsídios de desemprego vão acabando e vai ser mais difícil nestas idades a reinserção no mercado de trabalho), e que mais de dois terços estão desempregados há menos de um ano. É também significativo perceber que a esmagadora maioria de 7 062 desempregados procura um novo emprego, enquanto que só 425 procuram o primeiro emprego. Só no primeiro mês deste ano existe um registo de mais 1 169 inscrições no centro de emprego de Vila Franca de Xira, sendo que

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

dessas, 442 são resultantes de situações de fim de contratos de trabalho não permanentes.

Os autarcas locais frisam o facto de que o aumento do desemprego se deve não só às dificuldades das empresas locais mas também ao facto de muitos residentes que trabalhavam noutros municípios da região terem perdido o emprego. É importante referir que o concelho continua a ser alvo de procura por parte de potenciais investidores, especialmente pela sua localização geográfica e pelas boas acessibilidades, mas a economia que vivemos presentemente e persiste em se manter, dificulta em grande grau o avanço de muitos desses projetos, pelas dificuldades no financiamento.

Importa dizer que o centro de emprego quase não tem ofertas de trabalho, conforme dados recolhidos em conversa informal com um funcionário do Centro de Emprego de Vila Franca de Xira, e os inscritos debatem-se com grandes dificuldades neste âmbito. Muitos indivíduos sujeitam-se ao trabalho de *Freelancer*, e como trabalhadores independentes a recibos verdes, submetem-se a condições precárias sem direitos vinculativos à empresa para a qual prestam serviços, não tendo direito a férias, subsídios ou qualquer outro tipo de regalia a que os funcionários da mesma empresa têm direito.

Por tal situação ser de uma sensibilidade extrema, interessa referir que algumas das orientações estratégicas contempladas no novo Plano de Desenvolvimento Social – 2011-2013 do concelho de Vila Franca de Xira que é uma continuação do anterior Plano de Desenvolvimento Social – 2005-2010, passam por fazer um levantamento das necessidades de emprego, por adequar melhor a formação às necessidades das empresas e por apostar no empreendedorismo. Este plano tem cinco linhas de actuação, sendo de maior preocupação para o concelho o apoio à terceira idade, a adequação às necessidades de formação adequada às necessidades das empresas e a tentativa e minimizar o impacto do desemprego no concelho.

No âmbito da qualificação e do emprego, o concelho aposta na contribuição ativa para diminuir o desemprego e fazer um levantamento das necessidades das empresas locais, ambicionando a promoção da dinamização entre as escolas e outras entidades formadoras e empregadoras.

VI.3. CONTEXTUALIZAÇÃO DA ESCOLARIDADE DOS DESEMPREGADOS

Existe a necessidade de verificar qual a oferta a nível de ensino que o concelho de Vila Franca de Xira tem para oferecer à população estudante.

Os quadros abaixo representados dão-nos a informação dos estabelecimentos de ensino existentes no concelho, desde o ensino pré-escolar e básico até ao ensino secundário, assim como a relação entre o ensino público e privado.

Quadro 4 - Estabelecimentos de educação/ensino Pré-escolar e ensino Básico, segundo o nível de ensino ministrado e a natureza institucional, 2008/2009

	Educação pré-escolar		Ensino Básico					
			1º Ciclo		2º Ciclo		3º Ciclo	
	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado
Vila Franca de Xira	22	30	36	3	10	1	13	1

Fonte: INE – Anuário Estatístico 2010, acedido a 25-09-2012

Os alunos estão, sobretudo, inseridos no ensino público, excetuando o pré-escolar em que 72,8% dos alunos se encontram no ensino privado.

Quadro 5 - Estabelecimentos de educação/ensino secundário, segundo o nível de ensino ministrado e a natureza institucional, 2008/2009

	Ensino secundário	
	Público	Privado
Vila Franca de Xira	5	0

Fonte: INE – Anuário Estatístico 2010, acedido a 25-09-2012

No ano de letivo de 2008/2009, estavam matriculados um total de 21 867 alunos no concelho de Vila Franca de Xira.

Quadro 6 - Alunos matriculados, Ensino Básico por modalidade de ensino, 2008/2009

	Ensino básico								
	1º Ciclo			2º Ciclo			3º Ciclo		
	Total	Ensino regular	ER	Total	Ensino regular	ER	Total	Ensino regular	ER
Vila Franca de Xira	6 238	6 208	0	3 020	2 962	0	6 041	3 871	0

Fonte: INE – Anuário Estatístico 2010, acedido a 25-09-2012

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

Quadro 7 - Alunos matriculados, Ensino Secundário por modalidade de ensino,
2008/2009

	Ensino secundário				
	Total	das quais:			
		Ensino regular			ER
		Total	Cursos gerais/ científico- humanísticos	Cursos tecnológicos	
Vila Franca de Xira	6 568	2 228	1 954	274	205

Fonte: INE – Anuário Estatístico 2010, acedido a 25-09-2012

Ao longo destes últimos anos, tem-se vindo a assistir a crescentes transformações na área da educação no país, uma delas é a exigência acrescida na participação da comunidade educativa local, atribuindo desta forma um número crescente de competências na área às autarquias locais, que conduziram o município de Vila Franca de Xira a uma reflexão sobre a necessidade de uma melhor organização e rentabilização dos recursos disponíveis, como sendo humanos, materiais, financeiros entre outros, visando uma crescente eficiência na sua actuação na área da educação, uma importante área de desenvolvimento.

Assim sendo, foi criado em Janeiro do presente ano, um Departamento de Educação e Juventude (DEJ), ao qual compete a promoção e desenvolvimento do sistema educativo no concelho de Vila Franca de Xira, de acordo com as necessidades locais e os desafios nacionais. Este departamento encontra-se dividido em três processos:

- Divisão de Juventude: a quem compete a concretização da política e dos objectivos municipais;
- Divisão de Planeamento e Gestão do Parque Escolar: executa o planeamento e gestão do fórum estratégico e operacional das instalações e equipamentos escolares do concelho e respetivos espaços exteriores, proporcionando todas as condições necessárias ao objectivo a que se propõe;
- Divisão de Intervenção Sócio Educativa, responsável pela realização de políticas educativas contextualizadas que estimulem e cativem a participação e cooperação de todas as parcerias, garantindo desta forma o cumprimento das competências e objectivos do município.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

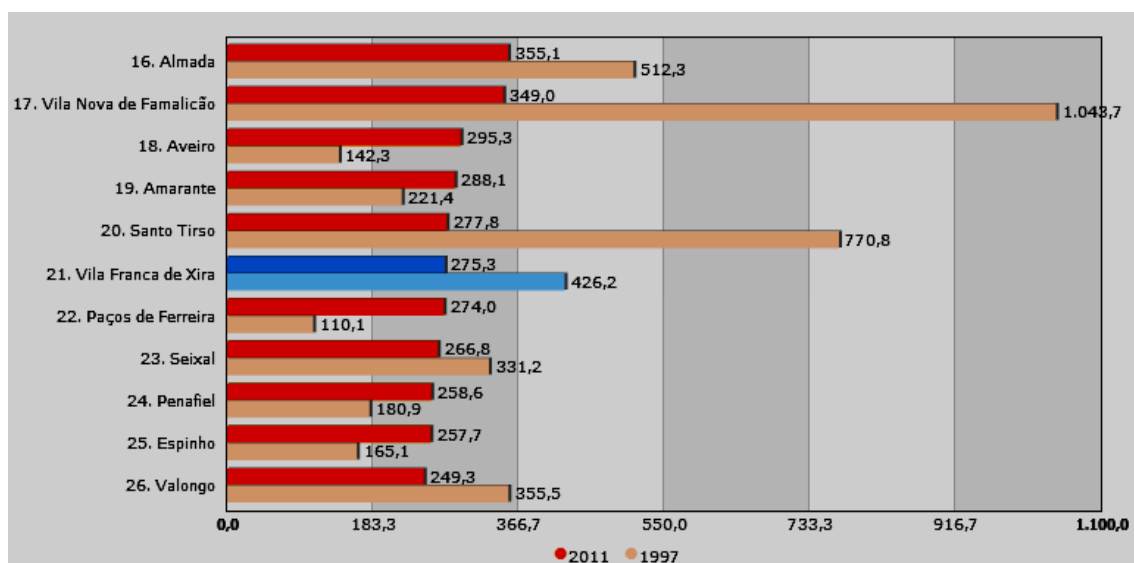
Se acompanharmos o progresso dos dados referentes à escolaridade dos desempregados desde o ano de 1997 até ao ano de 2011, podemos verificar um grande acréscimo no que diz respeito aos incansáveis esforços das famílias e das grandes intervenções do município nesse sentido, apoiando os jovens na obtenção da escolaridade obrigatória e dando ferramentas que lhes permita o seguimento dos estudos.

De acordo com os gráficos que se seguem, conseguimos fazer o acompanhamento da evolução da escolaridade dos desempregados até ao ano de 2011.

Neste primeiro gráfico podemos verificar que houve um grande decréscimo no número de pessoas sem instrução desde 1997 para 2011, transmitindo estes valores que hoje existem menos cerca de 151 000 pessoas no concelho de Vila Franca de Xira sem nível de instrução.

E torna-se muito interessante para o nosso estudo ver a diferenciação acentuada dos dados relativamente às zonas do país. Vejamos como exemplo a situação de Vila Nova de Famalicão, que desde 1997, o número de desempregados sem nível de instrução diminuiu em 748,4 mil pessoas no ano de 2011, sendo que houve um grande acréscimo na aposta da formação escolar, tal como no exemplo de Santo Tirso, sendo estas as zonas do Norte que mais evidências demonstram neste âmbito. Em Vila Franca de Xira, a acentuação na divergência de dados de 1997 para 2011 é muito menor.

Gráfico 2 – Desempregados inscritos nos IEFP (média anual): total e por nível de escolaridade completo valor absoluto – sem nível de instrução (indivíduo)

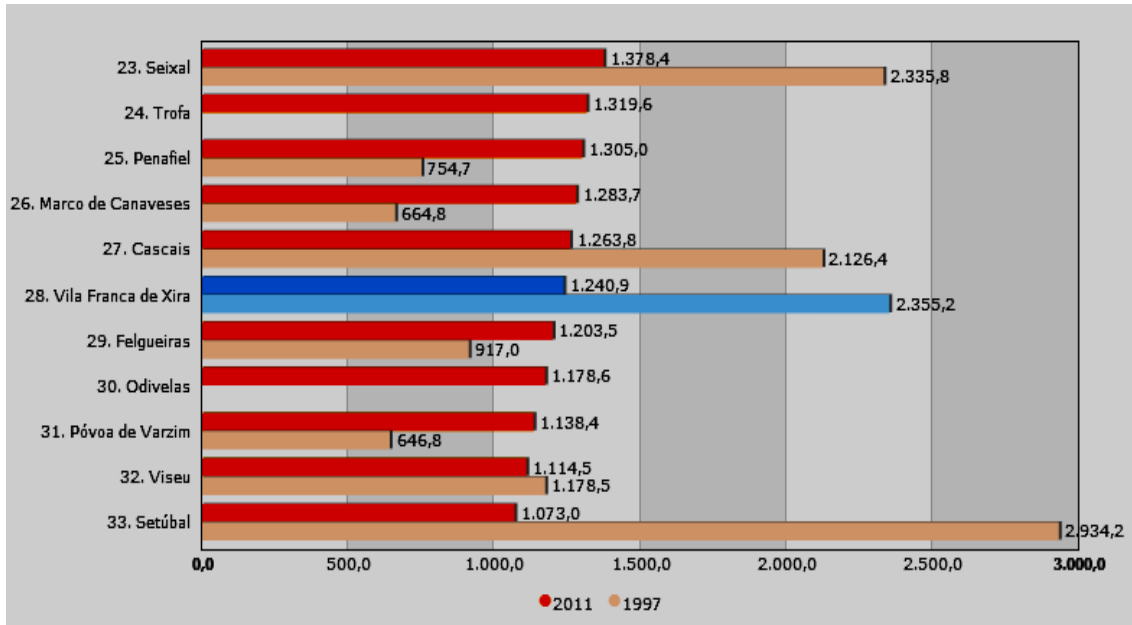


Fonte: PORDATA, Portugal – Emprego e Mercado Trabalho, acedido a 22-02-2012

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

Relativamente ao 1º ciclo, verificamos que das 2 335.2 mil pessoas este nível de escolaridade em 1997, apenas 2 126.4 mil se mantêm neste nível em 2011, validando a possibilidade de os restantes 228.8 mil terem evoluído a nível escolar.

Gráfico 3 – Desempregados inscritos nos IEFP (média anual): total e por nível de escolaridade completo valor absoluto – básico/1º ciclo (indivíduo)



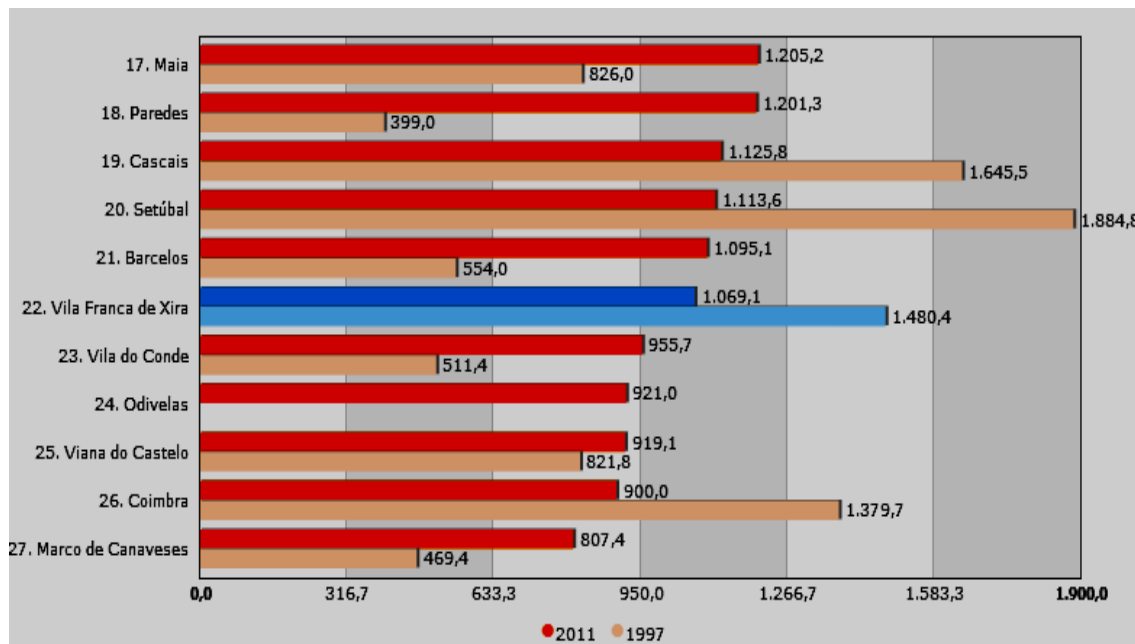
Fonte: PORDATA, Portugal – Emprego e Mercado Trabalho, acedido a 22-02-2012

Importa aqui dizer que, neste momento e com base na informação recolhida no Relatório Estado da Educação 2011 - A qualificação dos Portugueses, estão em prática por todo o país, actividades de enriquecimento curricular no âmbito do 1º ciclo do ensino básico cujo objectivo é não só a promoção do sucesso escolar mas também uma forma de os tempos de permanência das crianças nas escolas poderem responder adequadamente às necessidades das famílias e dos mercados de trabalho, estabelecendo novas parcerias ao nível da implementação das referidas actividades, pretendendo desta forma, ir ao encontro das crescentes transformações sociais e educativas da sociedade actual, assim como encontrar respostas diversificadas e adaptadas às realidades locais que respondam de uma forma eficaz às necessidades do mercado.

No gráfico a seguir, notamos que mais uma vez, houve um diferencial de 411,3 mil indivíduos que deixaram de ter o 2º ciclo de escolaridade desde 1997 até 2011 levando, mais uma vez, a crer que os mesmos tenham adquirido mais formação académica e investido na sua carreira profissional.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

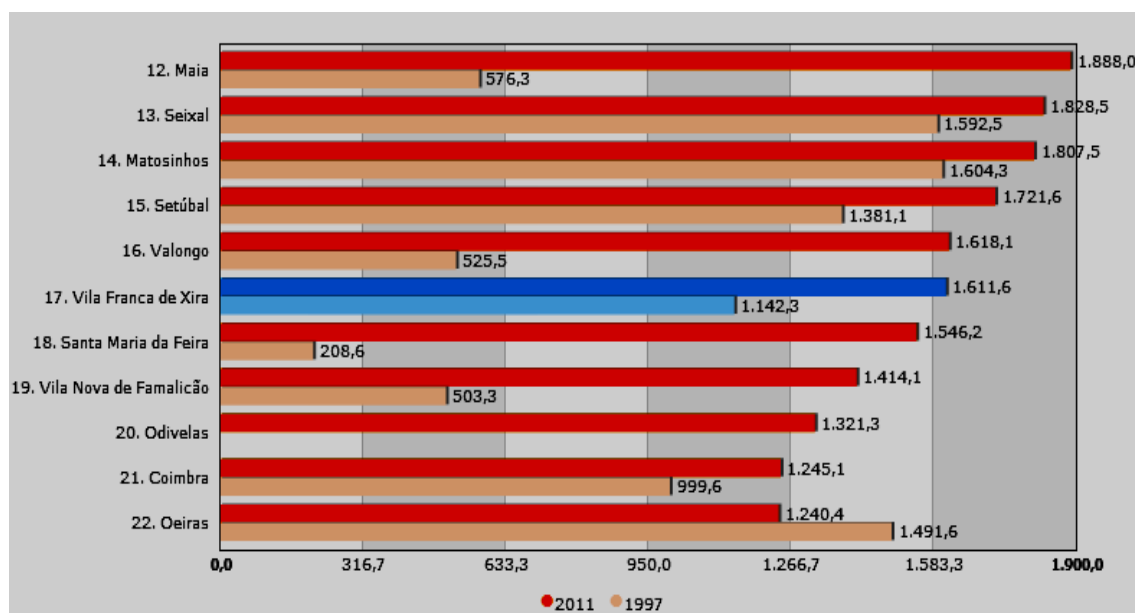
Gráfico 4 – Desempregados inscritos nos IEFP (média anual): total e por nível de escolaridade completo valor absoluto – básico/2º ciclo (indivíduo)



Fonte: PORDATA, Portugal – Emprego e Mercado Trabalho, acedido a 22-02-2012

Face aos dados apresentados relativamente ao 3º ciclo verificamos um diferencial positivo de 469.3 mil indivíduos no concelho de Vila Franca de Xira desde 1997 até 2011.

Gráfico 5 – Desempregados inscritos nos IEFP (média anual): total e por nível de escolaridade completo valor absoluto – básico/3º ciclo (indivíduo)



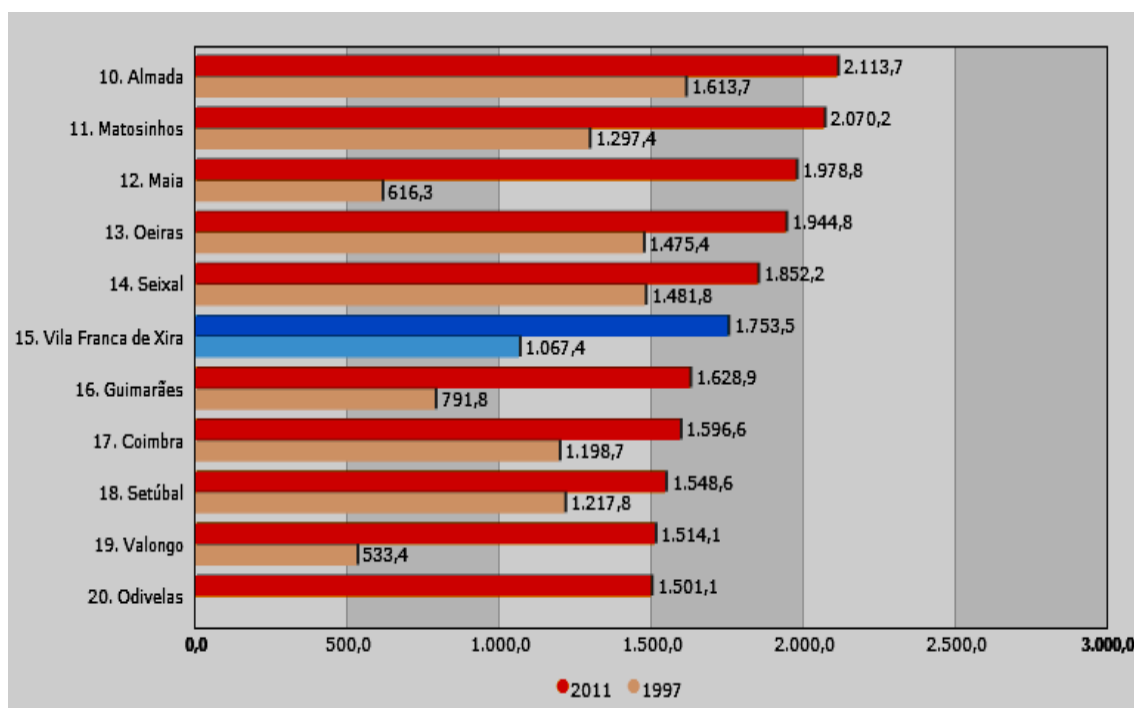
Fonte: PORDATA, Portugal – Emprego e Mercado Trabalho, acedido a 22-02-2012

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

Podemos compreender, pelos dados constatados, que houve um grande número de indivíduos a seguir com os estudos em frente e a terminar o 3º ciclo. Já em relação ao ensino secundário vemos um acréscimo na ordem das 686.1 mil pessoas a seguir os estudos até ao 12º ano. É importante verificar este aumento significativo e esta evolução valiosa, pois demonstra que os indivíduos passam a valorizar mais a formação académica, seja por opção própria ou por necessidade para fazer frente à concorrência que existe para o mercado de trabalho, pois existe pouca oferta para tanta procura.

Comparando os dados relativos ao Norte de Portugal, e tendo como exemplo a cidade de Maia, vemos que desde 1997 até 2011, houve um acréscimo na ordem dos 1 362,5 desempregados com formação secundária, ou seja, em mais do triplo do valor de 1997. Nas zonas da Grande Lisboa, as diferenças não se notam tão acentuadas, apesar de significativas, como podemos verificar na tabela abaixo.

Gráfico 6 – Desempregados inscritos nos IEFP (média anual): total e por nível de escolaridade completo valor absoluto – secundário (indivíduo)

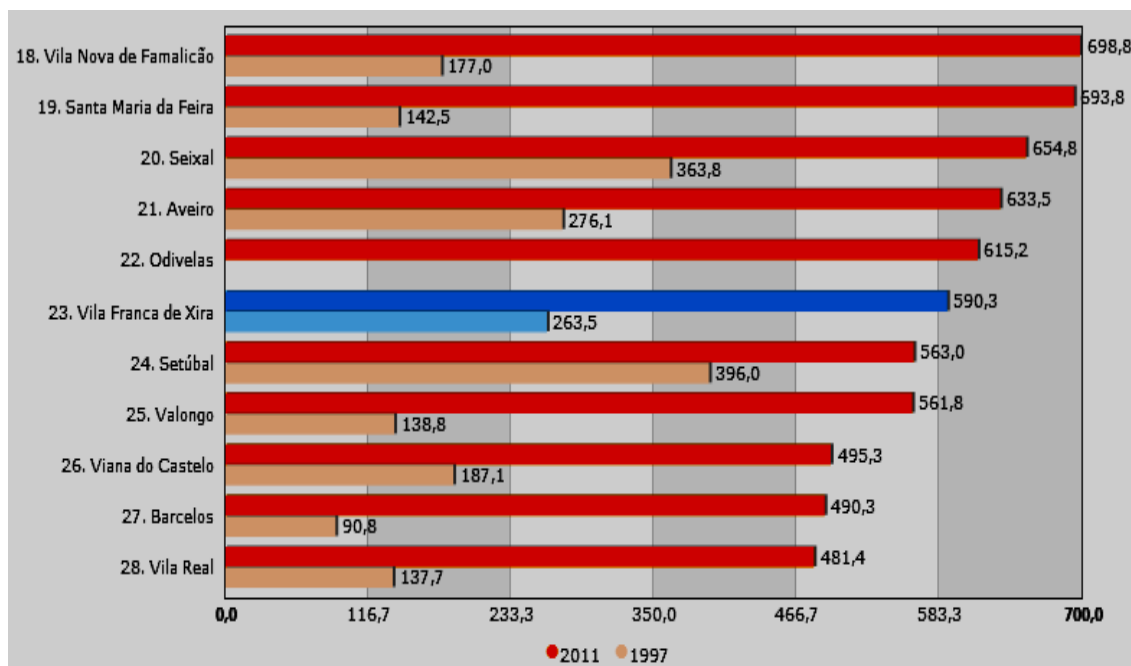


Fonte: PORDATA, Portugal – Emprego e Mercado Trabalho, acedido a 22-02-2012

Já no ensino superior, como podemos constatar pelos dados revelados, o número de licenciados aumentou em mais do dobro face ao ano de 1997.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

Gráfico 7 – Desempregados inscritos nos IEFP (média anual): total e por nível de escolaridade completo valor absoluto – superior (indivíduo)



Fonte: PORDATA, Portugal – Emprego e Mercado Trabalho, acedido a 22-02-2012

Importa também fazer referência ao insucesso e abandono escolar. Relativamente à taxa de retenção e desistência no ensino básico, o concelho de Vila Franca de Xira apresenta um valor abaixo ao registado na região da Grande Lisboa, mas ainda assim, superior ao verificado no país. Ao nível da taxa de pré-escolarização, Vila Franca está numericamente abaixo da zona da Grande Lisboa em 2,3, verificando-se a mesma situação no que diz respeito à taxa bruta de escolarização. Logo, em termos percentuais face à proporção analisada para cada uma destas zonas, Vila Franca de Xira fica aquém da Grande Lisboa.

Quadro 8 - Indicadores de escolarização, retenção e desistência do ensino básico

	Taxa de pré-escolarização	Taxa bruta de escolarização		Taxa de retenção e desistência no ensino básico			
		Ensino básico	Ensino secundário	Total	1º Ciclo	2º Ciclo	3º Ciclo
Portugal	83,4	130,6	146,7	7,8	3,6	7,6	14,0
Grande Lisboa	78,0	128,8	163,9	9,3	4,1	10,6	16,4
Vila Franca de Xira	75,7	112,5	151,8	8,5	3,8	8,7	15,9

Fonte: INE – Anuário Estatístico 2010, acedido a 25-09-2012

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

Por outro lado, a taxa de transição/conclusão do ensino secundário no concelho, é mais elevado relativamente aos restantes níveis da análise.

Quadro 9 - Indicadores de escolarização, retenção e desistência do ensino secundário

	Taxa de transição/conclusão no ensino secundário			Relação de feminidade no ensino secundário
	Total	Cursos gerais/ científico- humanísticos	Cursos tecnológicos	
Portugal	80,9	78,6	84,9	52,0
Grande Lisboa	79,1	77,6	82,1	50,4
Vila Franca de Xira	82,1	81,3	83,6	51,6

Fonte: INE – Anuário Estatístico 2010, acedido a 25-09-2012

De acordo com a informação obtida, questionamos o seguinte: será uma mais-valia ter tantos licenciados a investir na sua formação e depois a não ter apoio na inserção no mercado de trabalho, nem empresas que valorizem a sua formação?

Provavelmente podemos levantar a hipótese que Portugal não precisa de metade da população licenciada, precisa é de pessoas com formação escolar técnica e de capacidade adaptativa para o sector primário (agricultura e pescas) e secundário (indústria), mais captadores de riqueza externa, e menos aposta que a actual no sector terciário (serviços). Ao proceder às entrevistas realizadas à Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira e à Empresa de Trabalho Temporário e com base nas mesmas, acreditamos ser necessário que os jovens se qualifiquem em áreas inovadoras com vista a acompanhar o ritmo das mudanças e transformações estruturais nas relações de trabalho, que ainda não existem ou tenham pouca oferta no mercado de trabalho ao nível de várias áreas, como a saúde, informática, engenharias entre outras, ao nível das tecnologias avançadas, inovações organizacionais, estruturas inovadoras, entre outros e que se especializem em algo que seja necessário e procurado pelas empresas. De que vale formarem-se professores, enfermeiros, engenheiros, entre outros se existe em grande número disponível de profissionais no mercado frente à pouca oferta de trabalho que existe?

Talvez o mais adequado seja as escolas e cursos serem pensados à medida das necessidades do mercado de trabalho para que, mais tarde, os jovens iniciem a sua vida

profissional certos de que terão vantagem e oferta para aquilo que se formaram e para a qual despenderam tanto tempo e dinheiro.

VI.4. ANÁLISE DAS ENTREVISTAS REALIZADAS

No sentido de proceder à caracterização do desemprego no concelho de Vila Franca de Xira, optou-se por uma metodologia de carácter qualitativo, como sejam as entrevistas, permitindo através da riqueza de testemunhos, uma maior profundidade na abordagem ao tema, tomando como universo os desempregados que se encontram inscritos no Centro de Emprego local.

Contactou-se o Centro de Emprego de Vila Franca de Xira e a Junta de Freguesia no sentido de obter a sua colaboração para aceder aos desempregados do concelho, procurando também quais as instituições/organismos a que os desempregados recorrem para pedir emprego. Paralelamente, foram também contactados alguns atores locais que, ou conheciam ou sabiam de alguém que conhecia pessoas desempregadas e nos puderam facilitar contactos para que pudéssemos realizar mais algumas entrevistas, mantendo sempre a preocupação de ver representada na amostra pretendida, os diferentes elementos que originam o desemprego, tendo conseguido realizar um total de vinte e três entrevistas, sendo elas:

- Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira;
- Uma Empresa de Trabalho Temporário;
- Duas empresas locais;
- Dez desempregados;
- Dez colaboradores de empresas.

Foi ainda realizada uma entrevista informal a um Psicólogo do Trabalho, tentando desta forma complementar as entrevistas com informações relevantes no que diz respeito a comportamentos de desvio derivados da situação de desemprego, assim como consequências a nível estrutural e emocional do indivíduo bem como as consequências que advêm da carência de emprego.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

Segue uma tabela onde podemos ver um resumo das entrevistas realizadas aos desempregados e aos colaboradores das empresas, como forma de sintetizar melhor a leitura baseada em números.

Tabela 11 – Tabela Resumo dos dados numéricos das entrevistas realizadas aos desempregados e colaboradores de empresas

		Nº de Desempregados	Nº de Colaboradores
Escolaridade	4ª classe	1	1
	1º/2º/3º ciclos	2	1
	Secundária	3	7
	Superior	4	1
Sexo	Feminino	6	6
	Masculino	4	4
Idade	Entre os 18 e os 30 anos	4	5
	Entre os 31 e os 40 anos	3	2
	Acima dos 41 anos	3	3
Tempo de Desemprego	Até 6 meses	3	----
	Entre 7 meses a 11 meses	2	----
	1 ano ou mais	5	----
Sector de Actividade	Função Pública	----	5
	Logística	----	2
	Saúde	----	2
	Transportes	----	1

Posteriormente, na análise efectuada às entrevistas, relativamente ao desemprego e ao emprego, iremos apoiar-nos nos dados desta tabela.

Não houve *feedback* por parte do Centro de Emprego de Vila Franca de Xira, sendo que inicialmente não se demonstraram recetivos, tendo posteriormente aceite a realização da entrevista. Como não encontraram disponibilidade para se encontrar com a autora, tendo muitas vezes desmarcado agendamentos feitos com bastante antecedência, acharam melhor que lhe fosse enviada a entrevista via e-mail, sendo depois enviada a resposta para o mesmo destinatário. Até à data de entrega deste trabalho, não foi rececionada qualquer resposta por parte do Centro de Emprego, pelo que a mesma não constará, cingindo-nos de forma mais globalizada aos dados transmitidos pela Junta de Freguesia no âmbito do objecto de estudo deste trabalho.

Todas as entrevistas foram presenciais, por solicitação do entrevistador. As mesmas estão disponíveis para verificação nos anexos.

VI.4.1. ANÁLISE À SITUAÇÃO DE EMPREGO

Mediante as respostas que foram dadas nas entrevistas e com bases numéricas na tabela 11, ficou claro que é muito grande o desânimo nos colaboradores das empresas. Todos têm conhecimento do seu lugar na organização mas gostariam de ser mais participativos nos projetos internos da organização. Os vencimentos têm vindo a decrescer, cada vez se exige mais a polivalência ao colaborador, o que leva a que muitas empresas sobrecarreguem os colaboradores já existentes evitando novas contratações.

A nível de vínculos contratuais, existem algumas diferenças entre as empresas entrevistadas, sendo que na Casa de Repouso têm como vínculos contratuais, contratos sem termo, contratos a termo, contratos de part-time, contratos de prestação de serviços, outsourcing e estágios, enquanto que no Restaurante, apenas se verifica a possibilidade de contratos a termo e de contratos de outsourcing, notando-se aqui um leque muito mais variado na primeira empresa de vínculos contratuais.

Ambas as empresas permitem condições flexíveis para os funcionários exercerem as suas funções, podendo usufruir de instalações modernas, bem equipadas e agradáveis para o trabalho e da existência de internet acessível à maioria dos colaboradores, na Casa de Repouso usufruem ainda, para além deste tipo de vantagens, da flexibilidade horária e da disponibilidade por parte da organização em proporcionar formação aos seus colaboradores.

Relativamente ao recrutamento de funcionários, ambas as empresas optam pelo Centro de Emprego local, pelo recrutamento interno por transferência ou promoção e através de candidaturas espontâneas. Existe ainda a possibilidade de Parcerias com universidades e associações profissionais, entre outras. As qualidades de um colaborador são determinantes neste processo, sendo que os aspectos considerados mais relevantes são a imagem, simpatia e um bom relacionamento social, sendo que consideram importante um bom esclarecimento entre ambas as partes acerca da dinâmica da organização e da necessidade de existir uma grande motivação por parte do colaborador empregado.

Em ambas as empresas entrevistadas, a gestão de topo está sempre recetiva a sugestões por parte dos colaboradores e a propostas, esclarecidas sempre em reuniões de equipa feitas internamente. É prestada a formação necessária à execução das funções de cada colaborador, permitindo-se até mesmo uma flexibilização nos horários de trabalho

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

para aqueles que queiram engrandecer as suas competências académicas externamente e existe uma grande ajuda e cooperação entre colegas, criando um bom ambiente de trabalho. Todos os colaboradores se mostram disponíveis a apoiar a sua chefia naquilo que for necessário, mesmo que não seja das suas competências, em caso de necessidade.

Ambas as empresas disponibilizam aos colaboradores apoios à formação e certificação profissional, mas nenhuma delas dá qualquer tipo de benefícios como telemóveis, viaturas de empresa ou seguro de saúde.

De acordo com a informação obtida por parte dos responsáveis das empresas entrevistadas, relativamente à prestação de serviços, o trabalhador independente tem-se feito notar no mercado de trabalho. São muitos os que se sujeitam à precariedade deste tipo de condição profissional, pois recebem menos, fazem os próprios descontos e não têm direito a qualquer regalia por parte da empresa como os restantes funcionários com vínculo contractual. Na condição de desemprego, cada vez mais as pessoas ponderam aderir ao estatuto de *Freelancer* e poder ter algum tipo de rendimento, ainda que com condições que não sejam as melhores. Esta situação já é um requisito por parte de muitos empregadores, pois não obriga ao vínculo contractual e ao cumprimento dos direitos dos trabalhadores, como sejam férias ou o pagamento de subsídios, o que leva a que este não seja mais um custo fixo nas contas da empresa.

As empresas também têm um papel importante na postura dos seus colaboradores, têm de se manter atentos à motivação dos mesmos e criar uma relação/ligação na prossecução da resolução dos problemas antes mesmo que eles venham a surgir. Levantar os níveis de motivação faz parte de um processo contínuo que parte de uma boa liderança na organização.

VI.4.2. ANÁLISE À SITUAÇÃO DE DESEMPREGO

Conforme dados da tabela 11, em termos de uma percentagem aproximada de desempregados no concelho, existem mais homens desempregados no momento da realização da entrevista, numa relação percentual de cerca de 60% de homens para 40% de mulheres no desemprego.

As idades dos entrevistados estão compreendidas entre os 21 e os 54 anos de idade, conforme demonstrado na tabela 11.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

As empresas de trabalho temporário têm tendência a ser muito requisitadas por empresas e desempregados na sua maioria, existindo situações pontuais de trabalhadores à procura de melhores empregos, e por isso, as agências procuram dar um conjunto de soluções na área, nas suas várias valências, apresentando um leque de soluções aos seus clientes que vão de acordo às suas necessidades. São maioritariamente homens, numa relação percentual de 65% para os 35% nas mulheres os inscritos neste tipo de agência.

Os indivíduos em estudo encontram-se na situação de desemprego num período desde os 3 meses até aos 2 anos. Os que estão desempregados há mais de 1 ano, deixaram de receber apoios sociais, encontrando-se por isso, numa situação mais apertada financeiramente e com um défice de autoestima mais baixa que os restantes. Todos eles procuram ativamente emprego e quanto mais tempo se mantêm nesta situação, maior é a desmotivação, o receio de não conseguir, a insegurança e desconfiança no mercado de trabalho. Acaba por se tornar numa situação insustentável tanto a nível emocional como financeiro e social.

A grande maioria dos desempregados, 7 dos 10, ficou nesta situação devido ao término do contrato. Muitos deles acreditam que a decisão da não renovação do contrato por parte da empresa não foi correto, pois acreditam que o seu trabalho era uma mais-valia para a mesma e sempre se mostraram merecedores do lugar, criando aqui uma situação de raiva e ressentimento associado ao desemprego. Um dos entrevistados estava em regime de Estágio Profissional, sendo que não o mantiveram na empresa após a conclusão do mesmo, um outro entrevistado foi despedido ilicitamente por se encontrar em estado de gravidez e por último, houve um outro que tomou iniciativa de se demitir voluntariamente por não gostar das condições de trabalho a que estava sujeita.

VI.4.3. ANÁLISE À EDUCAÇÃO

Um dos entrevistados tem apenas a 4ª classe, um tem o 9º ano, um tem o 10º ano com uma média de 12 valores, três pessoas têm o 12º ano com médias compreendidas entre os 12 e 13 valores, três entrevistados com a licenciatura e médias de 11, 13 e 15 valores e o último indivíduo encontra-se de momento a terminar o mestrado. Dos 10 desempregados entrevistados, apenas 4 possuem habilitações académicas superiores.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

As pessoas que pretendem investir numa carreira, pretendem evoluir academicamente para conseguir o objectivo pretendido, sendo que 5 pessoas pretendem continuar a sua formação. Os restantes 5 entrevistados, os que já não pretendem evoluir mais do que já conquistaram, optam por se manter com a escolaridade que detêm até ao momento.

No geral, todos concordam que a formação é essencial para evoluir profissionalmente, ainda que não haja muito emprego disponível, o conhecimento nunca é demais.

O nível de escolaridade verificado na maioria dos desempregados do concelho situa-se no 9º ano, sendo que muitos se mostram interessados em investir numa formação contínua, apostando nas formações que o centro de emprego disponibiliza e também aderindo às Novas Oportunidades. A questão da escolaridade, de acordo com o que foi transmitido, torna-se um factor decisivo neste momento actual face às necessidades de mercado de trabalho. A verdade é que neste momento cada vez mais saem jovens licenciados das faculdades à procura de um primeiro emprego, tornando o mercado de trabalho mais saturado o que leva a que a licenciatura deixe de ser tão valorizada como era em tempos anteriores, o que automaticamente gera uma baixa nos ordenados oferecidos pelas empresas ao licenciado. É também importante referir que é necessário formar mais jovens em áreas especializadas, até porque no concelho de Vila Franca de Xira, a especialização é factor de diferenciação e preferência pela tipologia e área das empresas locais.

Para as escolas, no que diz respeito à formação académica e às saídas profissionais futuras, não basta formar e ensinar, devem procurar conhecer o mercado de trabalho e as suas necessidades em termos de empregabilidade, para que possam garantir aos alunos um emprego quando iniciarem a sua situação profissional. No nosso entender, não valerá a pena formar jovens em áreas que estejam saturadas a nível de mercados, se já não existe um mercado para os jovens que terminam o curso nessas áreas e querem começar a trabalhar. Frisou-se, no entanto, que é muito importante investir na formação académica e nunca é demais querer evoluir a nível de conhecimentos específicos e gerais.

O ensino tem um papel importante nesta questão do desemprego. Os jovens decidem muito cedo a formação que pretendem seguir e muitas vezes não têm maturidade para tal. As escolas não sabem aconselhar e os pais também não insistem

muito na questão. É papel fundamental do ensino saber redimensionar os jovens para aquilo que o mercado de trabalho procura, pois o seu papel é muito importante e determinante no intuito de reconduzir o aluno na melhor decisão para o seu futuro, porque apesar de haver liberdade de escolha por parte de quem se forma, também é importante transmitir a realidade dos mercados actuais e desta forma, permitir que as escolhas sejam feitas de forma ponderada e responsável.

Quando questionados acerca da forma como o desempregado que tem formação específica lida ao ter de trabalhar em áreas que não a sua, é referido que tem de olhar para isso como uma oportunidade, ao entrar numa empresa com a vontade de um cargo específico, é natural que o colaborador não fique muito satisfeito ou interessado, mas tal deve ser visto como uma conquista com a qual podemos aprender e captar situações positivas futuras.

Em termos de escolaridade, existe um diferencial de resposta entre as empresas. Enquanto que na Casa de Repouso, conciliam as habilitações académicas com a experiência profissional, valorizando cada uma das componentes como factores obrigatórios, no Restaurante valorizam mais o aspecto da experiência profissional por este ser um trabalho apenas físico e não intelectual, pois a nível de gestão só o próprio acede à mesma, cabendo aos colaboradores a parte física, como seja o serviço de mesa ao cliente e limpezas. Ambas as empresas valorizam os colaboradores com base em resultados na prossecução de objectivos propostos, sendo que em ambas existe uma avaliação de desempenho de colaboradores, em que os resultados da mesma são comunicados aos funcionários e são ainda premiados aqueles que mais trabalho e dedicação prestarem à empresa.

VI.4.4. ANÁLISE DOS APOIOS AO DESEMPREGO

Todos os entrevistados souberam identificar os recursos de ajuda à procura de emprego local, sendo que a totalidade identificou o Centro de Emprego local, 6 identificaram a Junta de Freguesia local e outros 6 indicaram as Empresas de Trabalho Temporário. É importante que todos eles tenham conhecimento dos meios disponíveis na sua área de residência para ajudar na captação de emprego e mostraram-se muito informados neste âmbito.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

No combate ao desemprego eles andam numa correria desenfreada às ofertas de emprego, na esperança que haja resposta e marcação de entrevista, mostrando uma viabilidade real de emprego. Infelizmente, a grande maioria dos desempregados não está a receber resposta às suas candidaturas, nem conseguem chegar à fase de entrevista.

Os desempregados no concelho contam com o apoio destas instituições onde lhe são disponibilizadas ofertas de trabalho diariamente, de forma directa ou indirecta, seja através da página oficial de cada uma das entidades ou afixadas nas instalações visíveis a todas as pessoas que lá se queiram dirigir. Ainda que existam ofertas de trabalho, estão são mais centralizadas no sector terciário e muitos desempregados com níveis elevados de escolaridade recusam-se a sujeitar-se a um emprego que não seja na sua área de formação ou que não considerem digno de alguém licenciado, como seja num café, restaurante ou atendimento telefónico, entre outros. São também disponibilizadas a todos os inscritos formações em diversas áreas funcionais, com procura profissional posteriormente no mercado de trabalho local, sem qualquer custo associado para qualquer formando.

Para aqueles que se encontram desempregados a receber subsídios de desemprego, e activos na procura de emprego, são obrigados a visitas quinzenais na Junta de Freguesia local e à procura comprovada de trabalho, sendo necessário que os mesmos guardem registos da resposta a ofertas de trabalho, candidaturas espontâneas, entre outros. Estas visitas à Junta de Freguesia foram criadas para que possa existir um controlo sobre a população desempregada, de modo a que se invista num incentivo à formação, sabendo se quem recebe o subsídio de desemprego está activo ou não. Só terá direito ao subsídio na condição de desempregado, enquanto se mantiver nesta situação, desempregado e com direito a subsídio de desemprego. Terá de se apresentar sempre em visitas quinzenais e em caso de falta, proceder-se-á ao cancelamento automático do subsídio, o que já por si é muito pouco para fazer frente às necessidades das pessoas. O valor dos subsídios tem vindo a diminuir e as pessoas começam a perder poder de compra, até mesmo no que diz respeito aos produtos/serviços de maior necessidade.

Apenas tem acesso ao apoio social aquele que reúna as condições obrigatórias. Para ter direito ao subsídio de desemprego o trabalhador tem de ter 360 dias de trabalho por conta de outrem com registo de remunerações nos 24 meses imediatamente anteriores à data do desemprego, para a atribuição do subsídio social de desemprego, o

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

trabalhador tem de ter 180 dias de trabalho por conta de outrem com registo de remunerações nos 12 meses imediatamente anteriores à data do desemprego.

A seguir, podemos ver nas tabelas abaixo qual o período de tempo a que o empregado tem direito de receber o subsídio de desemprego ou o subsídio social de desemprego, conforme as condições que tenha na altura do despedimento, mediante o tempo em que se manteve activo profissionalmente.

Quadro 10 – Período de concessão do Subsídio de Desemprego

Idade do beneficiário	N.º de meses de registo remunerações	Período de concessão	
		N.º de dias de subsídio	Acréscimo
Inferior a 30 anos	Inferior a 15	150	30 dias por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos
	Igual ou superior a 15 e inferior a 24	210	
	Igual ou superior a 24	330	
Igual ou superior a 30 e inferior a 40 anos	Inferior a 15	180	30 dias por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos
	Igual ou superior a 15 e inferior a 24	330	
	Igual ou superior a 24	420	
Igual ou superior a 40 e inferior a 50 anos	Inferior a 15	210	45 dias por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos
	Igual ou superior a 15 e inferior a 24	360	
	Igual ou superior a 24	540	
Igual ou superior a 50 anos	Inferior a 15	270	60 dias por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos
	Igual ou superior a 15 e inferior a 24	480	
	Igual ou superior a 24	540	

Fonte: ISSS, Subsídio de Desemprego, acedido a 12-10-2012

Quadro 11 - Período de concessão do Subsídio Social de Desemprego

Idade do beneficiário	N.º de meses de registo remunerações	Período de concessão	
		N.º de dias de subsídio	Acréscimo
Inferior a 30 anos	Inferior a 15	150	30 dias por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos
	Igual ou superior a 15 e inferior a 24	210	
	Igual ou superior a 24	330	
Igual ou superior a 30 e inferior a 40 anos	Inferior a 15	180	30 dias por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos
	Igual ou superior a 15 e inferior a 24	330	
	Igual ou superior a 24	420	
Igual ou superior a 40 e inferior a 50 anos	Inferior a 15	210	45 dias por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos
	Igual ou superior a 15 e inferior a 24	360	
	Igual ou superior a 24	540	
Igual ou superior a 50 anos	Inferior a 15	270	60 dias por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos
	Igual ou superior a 15 e inferior a 24	480	
	Igual ou superior a 24	540	

Fonte: ISSS, Subsídio Social de Desemprego, acedido a 12-10-2012

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

Após ter noção do funcionamento da atribuição de qualquer subsídio que seja, podemos ter um entendimento mais claro da questão. Dos 10 desempregados em estudo, só 6 deles têm direito ao subsídio, sendo que 3 gozam do subsídio de desemprego e os restantes 3, usufruem do subsídio social de desemprego, adequando esta situação à questão a seguir comentada.

A Junta de Freguesia e o Centro de Emprego disponibilizam ainda estágios profissionais como medidas de formação, sendo que estes podem ainda permitir ao estagiário a possibilidade de se manter contratado na organização.

Em entrevista com a Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira, ressaltaram o facto de ser importante que as pessoas tenham noção de que ambas as instituições cooperam na procura de melhorar as condições das pessoas desempregadas no concelho em estudo e não percam a fé nas mesmas, através da ocupação dos desempregados e de contactos de emprego de inserção, levando a que os mesmos adquiram novas experiências em diversas actividades proporcionadas por estas entidades, incidindo também em ações de formação e programas ocupacionais em diversas empresas, para que, mesmo desempregados possam manter contacto com o mercado de trabalho.

Interessa também referir que não só os desempregados necessitam de apoios como também as empresas, pois as dificuldades não são só para um dos lados, verificam-se em ambas as partes, sentidas de formas diferentes. É preciso que os gestores das empresas reconheçam o valor dos colaboradores e lhes permitam incentivos sociais e financeiros pontualmente, permitindo desta forma que os colaboradores se sintam mais seguros e menos contagiados pelo negativismo social, económico e político que se vive actualmente e para que se sintam mais seguros relativamente ao seu lugar na empresa.

Relativamente ao empreendedorismo, ou seja, à criação do próprio emprego, assumindo riscos e recebendo as consequentes recompensas, pode dizer-se que esta é uma boa alternativa à situação do desemprego, mas nem todos querem aderir pelo facto de ser necessário um investimento inicial e muitas pessoas não apresentam condições económicas para tal, fora o facto de que nem toda a gente tem condições psicológicas e capacidade de gestão para investir num negócio seu. Para se ter sucesso é preciso ser inovador e criar algo que lhe permita distinguir-se no mercado, seja pelo produto, preço, entre outros e pela originalidade do projeto.

VI.4.5. ANÁLISE À POSTURA DO DESEMPREGADO

Com base nas entrevistas realizadas à Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira e à Empresa de Trabalho Temporário, ambas as entidades aconselham ao desempregado que devem manter uma postura e atitude ativa, investir na sua formação e efetuar uma pesquisa de ofertas de trabalho, seja através das entidades tanto presencialmente como na sua página oficial em constante actualização para garantir uma oferta variada e disponível. Através da internet oferece-se uma vasta oferta de oportunidades profissionais em diferentes áreas e disponíveis a qualquer momento em qualquer lugar e optar também pela procura nas Empresas de Trabalho Temporário existentes no concelho. É normal que o desempregado perca a confiança no mercado de trabalho e fique sem perspectivas de melhorias futuras neste âmbito, mas é importante ocupar a mente e focar-se numa actividade ou em algo que cativa e os mantenha activos tanto a nível social como a nível físico e emocional. No caso de o indivíduo não querer investir mais na formação e não encontrar alguma actividade que lhe desperte interesse, tem sempre a oportunidade de optar pelo voluntariado, pois há empresas que estão disponíveis para receber colaboradores em situação de voluntário.

Os entrevistados acima referidos, acreditam que o desempregado precisa manter as suas rotinas, como levantar cedo e ter ocupações que obriguem a horários fixos e responsabilidades. O facto de manter uma imagem cuidada também ajuda à autoestima do indivíduo e na sua socialização, pois muitos desempregados optam pelo refúgio caseiro, distanciando-se de toda a vida social anterior, ficando desta forma isolada e sem apoios que o ajudem a superar a situação ou a saber lidar com ela.

É referida ainda a importância de que o desempregado não se deve deixar levar pela frustração do desemprego e o que aconselha é que se mantenham as rotinas e não se desleixe a imagem, pois é importante manter a autoestima, evitando ficar parado em casa e procurando actividade que o mantenha ocupado para evitar comportamentos negativos.

Importa que as pessoas que se encontram desempregadas e que têm uma formação mais específica encarem a possibilidade de trabalhar em áreas diferentes da sua como uma forma de obterem novos conhecimentos.

No seguimento das entrevistas, foi interessante fazer o contraste entre os jovens com mais e menos capacidade financeira e saber o que os diferencia na forma de reagir

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

ao desemprego. Constatamos que os jovens com maior capacidade financeira não se responsabilizam tanto na procura de emprego, se houver algo que não os cativa não aceitam a oferta e não existe uma preocupação acrescida por tal decisão. Já os jovens com menos capacidades financeiras, assumem responsabilidades mais cedo pela emancipação e são mais preocupados neste aspecto, têm até mais facilidade em encontrar um emprego porque se sujeitam a qualquer tipo de trabalho e não procuram adiar o facto de iniciar a procura. Mesmo os licenciados ou com grau superior, aceitam por vezes um ordenado e cargo mais baixo para terem um emprego, chegando a omitir as suas habilitações académicas para poderem ser contratados abaixo do seu valor de mercado. Os jovens que procuram uma carreira e a evolução profissional demonstram-se mais dedicados. É preciso que os desempregados, na sua procura de emprego, reflitam as situações e repensem as prioridades a nível de currículo moldando-o à proposta a que se propõem, nunca mentindo na sua informação. Os interessados na procura de trabalho devem ter características que o definam positivamente, como a sua pontualidade, retórica, assiduidade e apresentação, sendo que estas são condições extremamente importantes. A criação da empatia é determinante no momento da entrevista de trabalho.

Das respostas obtidas, e entrevistados fazem uma procura regular como seja semanal ou de vez em quando, enquanto que os restantes 5 procuram de forma ativa diariamente, seja através da internet, ofertas disponíveis nas entidades públicas disponíveis no concelho, entre outras.

O responsável pela Empresa de Trabalho Temporário frisa, em entrevista e dando a sua opinião pessoal, que o facto de o país se encontrar numa recessão financeira, não facilita a contratação de novos colaboradores nas empresas e este facto cria certos constrangimentos ao desempregado, tanto no aspecto social como emocional. A falta de dinheiro para novas contratações é um dos grandes motivos apontados, assim como a falta de qualificações e a falta de experiência profissional. Algumas empresas valorizam de forma diferenciada cada um dos aspectos referidos, já outras primam pela conjugação de todas estas vertentes. A situação alarmante e negativa do mercado de trabalho condiciona a renovação de alguns contratos e a contratação de novos colaboradores.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

Face ao conjunto de todos estes factores, o desempregado ressentido a sua situação, receia um futuro pouco promissor, deixa-se envolver pelo pessimismo que não se contraria pelo esforço numa fase de incertezas e negativismo geral.

Em conversa informal, realizada no dia 26-11-2012, com um profissional na área da Psicologia do Trabalho, contratado em regime de *outsourcing* por várias e diversas empresas e também por pessoas particulares, está bem ciente do tipo de sentimentos e comportamentos que o desemprego pode suscitar nos indivíduos. Os temas mais recorrentes e que foram referidos e explicados na primeira parte do estudo em questão, são a culpa, a raiva, o ressentimento, o isolamento e a exclusão social, que muitas vezes são suscitadas pelo próprio indivíduo desempregado, consciente ou inconscientemente e outras vezes são geradas na relação pós-desemprego vivenciada em sociedade.

O entrevistado acredita que estes tipos de comportamento se notam não só em indivíduos carenciados e pessoas com pouca ou nenhuma formação académica como também em pessoas com algumas posses financeiras e também pessoas com alta formação académica. Todo o tipo de pessoas recorre a este tipo de apoio psicológico, muitas vezes até disponibilizado através do IEFP ou da Segurança Social de forma gratuita, que têm departamentos de apoio direccionados para este tipo de situações.

É função do profissional ouvir as pessoas e saber chegar até elas, delinear formas de contornar comportamentos de depressão e precariedade emocional, assim como prevenir que as pessoas venham futuramente a projetar os sentimentos negativos de forma violenta para com o próprio e para com terceiros ou através de atos de vandalismo fora de casa. Importa também não só ouvir e apoiar como também acompanhar os indivíduos ao longo do processo de descompressão e estabilização emocional. Existem pessoas que não voltam a comparecer às consultas de acompanhamento psicológico porque acreditam que é um problema seu e só a si diz respeito, não aceitando o facto de que alguém interfira com a sua vida, não aceitando de bom grado o apoio psicológico, pois de certo modo vai-se sentir minimizado e envergonhado quando se tornar de conhecimento público que frequenta um psicólogo. Por outro lado, temos as pessoas que aceitam de bom grado este tipo de apoio e comparecem sempre às consultas, falam das suas incertezas, inseguranças e receios e pedem ajuda para conseguir ultrapassar os problemas derivados do desemprego, bem como sentimentos de culpa, raiva e exclusão social entre outros.

Baseado na sua larga experiência enquanto Psicólogo do Trabalho, o nosso entrevistado, acredita que no geral, este tipo de apoio torna-se gratificante e produtivo, permitindo que o desempregado tenha apoio emocional e um profissional presente que o possa guiar da melhor forma a conseguir ultrapassar as dificuldades da situação em que se encontra de momento, pretendendo que o indivíduo se valorize sob vários aspectos e tenha auto-confiança para conseguir alcançar objectivos futuros, tanto a nível pessoal como profissional.

VI.4.6. ANÁLISE ÀS CONSEQUÊNCIAS QUE ADVÊM DO DESEMPREGO

As situações reais com que os desempregados se deparam são a falta de dinheiro e a baixa autoestima que sentem ao encontrar-se nesta situação, sendo que 10 referem o primeiro aspecto e apenas 5, o segundo.

Importa referir que todos os desempregados são afectados por este tipo de situação e muitas outras como a culpa, a raiva e o ressentimento, que são muito importantes e criam diversas reacções no indivíduo que muitas vezes contrariam a razão. Muitas vezes o desempregado sem condições económicas é atraído para a marginalidade, a depressão, o desespero e outros factores que podem ser fatais ao intelecto da pessoa e á sociedade em geral.

De acordo com a informação obtida em entrevista informal com um profissional na área da Psicologia do Trabalho, é normal assistir ao facto de que, o indivíduo que não aceita nem quer apoio psicológico e não tenha no seu seio familiar apoio e controlo acerca dos seus excessos ou retrocessos, pode facilmente excluir-se e isolar-se da sociedade, revoltar-se em silêncio e mais tarde, evidenciar-se através de atos menos próprios que possam ser prejudiciais para o próprio ou terceiros e até para o património através de atos de vandalização. Esta forma de expressão surge pelo facto de não terem um bom suporte de apoio ou de não o aceitarem mesmo que o tenham, comprimindo os variados sentimentos negativos que dão conta do seu emocional e mais tarde se evidenciam de formas menos construtivas e positivas. Outras vezes refugiam-se em vícios como a droga ou a bebida e nesses casos, torna-se mais evidente a necessidade de um acompanhamento psicológico que venha a prevenir que mais tarde surjam os

roubos, furtos, agressividade violenta, atentados a terceiros e até mesmo atos contra a própria vida.

Assim, e após a informação obtida através do nosso entrevistado profissional na área da Psicologia do Trabalho, torna-se necessário compreender os diferentes sentimentos que podem alterar ou não o comportamento do indivíduo desempregado, como veremos a seguir.

VI.4.6.1. CULPA, RAIVA E RESSENTIMENTO ASSOCIADO AO DESEMPREGO

Baseados nas entrevistas realizadas no presente estudo e no seguimento da informação obtida após realização de entrevista informal a um Psicólogo do Trabalho, chegamos à conclusão de que na sua grande maioria, todos os entrevistados demonstraram comportamentos conducentes no que toca aos temas que iremos abordar de seguida. Em alguns dos entrevistados, foram sentimentos e comportamentos que foram surgindo ao longo do período do desemprego, pois asseguram que quanto mais tempo passam nesta situação, maior é o sentimento de raiva e ressentimento e maior a auto-culpabilização associada à problemática em estudo. Nos restantes entrevistados, este tipo de comportamento não foi surgindo com o alargamento do tempo do desemprego, mas sim adquiridos aquando a situação de desemprego, pois admitem que ao tomar conhecimento de que iriam ficar desempregados, a revolta interior foi superior a muitos outros factores, criando raiva para com os próprios e para com os colegas que se terão mantido em funções na empresa, isolando-se do resto da sociedade por vergonha da sua situação de desemprego que consideram decadente e vergonhosa, culpabilizando-se a eles e aos outros por tal facto e criando um grande ressentimento face ao mundo e injustiças às quais acreditam ter sido sujeitos.

VI.4.6.1.1. CULPA

Podemos definir a culpa como o “(...) estado de culpado; responsabilidade por um ato ou por uma omissão repreensível ou criminosa; (...) inculpação; estar implicado em algum ato menos digno; ser culpado”.¹²

¹² O Português Essencial – Dicionário

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

Neste contexto específico, o sentimento de culpa dirá respeito ao indivíduo que se consciencializa de alguma vontade ou desejo que desaprova impetuosamente, acabando por se tornar numa reacção de vergonha conjugada com algum medo e sofrimento, comportamento que se verificou em todos os entrevistados. A culpa acaba por estar aqui correlacionada no contexto em estudo, pois se a vergonha assenta no facto de ser produzida por terceiros relativamente a um qualquer estímulo, já a culpa é produzida pelo próprio, ainda que inconscientemente (Martin, 1974). Muitos entendem que a culpa se deve ao próprio, porque não foi profissional o suficiente, porque poderia ter existido um maior esforço da sua parte ou até porque houve um colega que o quis prejudicar dentro do seu local de trabalho.

Este tipo de pensamentos e culpabilização ao próprio ou a terceiros, surge associado ao tema em questão, consciente ou inconscientemente, pois o indivíduo tem necessidade de justificar o porquê de tal ter sucedido, associando o problema a si ou aos outros e muitas vezes a ambos. Existe uma necessidade de se culpar para justificar o desemprego e com este tipo de atitude, minimizar-se como profissional e indivíduo pertencente a uma sociedade em geral ou de culpabilizar terceiros para escapar à responsabilidade do ato de despedimento e arranjar forma de apontar o erro a alguém, não assumindo a responsabilidade do ato, surgindo este tipo de comportamento muitas vezes do facto de o próprio sentir que nada tem de errado na sua prestação como profissional e olhar para o futuro de “cabeça erguida”.

VI.4.6.1.2. RAIVA

Entendamos a raiva como sendo “(...) caracterizada por acessos furiosos seguidos de paralisia, conhecida também por hidrofobia; fúria louca; grande cólera; ódio (...)”.¹³

No contexto em estudo e baseados nas entrevistas efetuadas no ponto II do presente estudo, o sentimento de raiva pelos outros e pelo próprio é encontrado maioritariamente em indivíduos na situação de desemprego, derivado do facto de passarem a ter no mercado de trabalho um estatuto de desempregado, o que para muitos é minimizador da sua imagem e credibilidade enquanto profissional que foi na situação anterior ao desemprego. O sentimento de raiva surge muitas vezes associado ao sentimento de falta de pertença ao grupo de trabalho ao qual estaria anteriormente

¹³ O Português Essencial – Dicionário

ligado. A raiva tem aqui lugar não só contra o próprio mas também contra terceiros, ou porque ainda se mantêm empregados e não foram despedidos como o foi o próprio ou porque se mantêm activos numa sociedade muito exigente, controladora e que sente que o exclui por ter perdido o seu lugar de pertença ao mundo laboral, que alimenta egos e eleva ao máximo o estatuto do ser humano como profissional e pessoa na sociedade em que vivemos, assim o entendem. Muitas vezes, e como o veremos mais à frente neste estudo, muitos outros comportamentos negativos poderão advir desta raiva que surge automaticamente ou se vai originando no indivíduo ainda que inconscientemente e que pode levar a atitudes extremas e libertação de sentimentos da forma menos correta e menos favorável não só para o próprio como também para o resto da sociedade, que muitas vezes sofre as represálias destes comportamentos adquiridos por este tipo de situação como seja o desemprego.

VI.4.6.1.3. RESENTIMENTO

Podemos definir o ressentimento como sendo uma “(...) atitude de hostilidade generalizada proveniente de uma situação inferiorizante que o indivíduo não pode remediar por uma revalorização” (...).¹⁴

O sentimento de ressentimento é, contudo, sentido apenas por um grupo de indivíduos em situação de desemprego significando num terço dos mesmos, Kaufman (1982) concluiu que seria numa média de quase três vezes mais do que nos indivíduos empregados. Este sentimento poderá também estar associado à demora do desemprego e à demora que o indivíduo sente em retomar a sua vida de forma ativa no mercado de trabalho, no que se considerará um retorno à normalidade.

Os indivíduos entrevistados referiram, uns mais do que outros, este tipo de comportamento como um sentimento automático a nível emocional, como que inconsciente. Não há emprego e o pouco emprego que existe é precário, as pessoas começam a pensar no facto de que brevemente terminará o subsídio de desemprego que ainda recebem e é nesta fase que comportamentos como estes afloram no indivíduo, tomando conta do seu todo emocional e levando a que o indivíduo se sinta como que encurralado. Daqui advém muitas vezes a exclusão total da sociedade para aqueles que não têm qualquer tipo de apoio familiar, social ou psicológico e outras vezes é o ponto

¹⁴ O Português Essencial – Dicionário

de arranque para comportamentos mais agressivos que se tornam nefastos não só para o próprio como também para a sociedade em geral.

VI.4.6.1.4.RELAÇÃO ENTRE CULPA, RAIVA E RESSENTIMENTO ASSOCIADO AO DESEMPREGO

De acordo com alguns estudos efetuados, os indivíduos desempregados têm tendência a demonstrar um maior sentimento de culpa do que os indivíduos que se encontram empregados (Kaufman, 1982). Quando um indivíduo se encontra em situação de desemprego ou prevê que essa venha a ser a sua situação futura, tem tendência a ficar mais sensível ao sentimento de culpa derivada do sentimento de precariedade da sua situação, apesar de que muitos dos indivíduos nesta situação têm inclinação para atribuir a culpa do facto a causas externas. Este sentimento interior de culpabilização terá um forte impacto no bem-estar do indivíduo desempregado, na sua forma como se relaciona com o mundo exterior e em toda a essência que lhe seja fiel enquanto pessoa não realizada e incompleta.

A raiva está muitas vezes relacionada não só com o próprio, mas também muito voltada para terceiros, pois existe uma necessidade patente no indivíduo desempregado culpabilizar alguém ou algo para não ter de o fazer a si próprio, tentando desta forma minimizar um pouco a revolta interior que sente em relação à situação em si, em relação àqueles que se mantêm operacionais e em relação ao mundo que o rodeia. Todo o apoio será ouvido e bem aceite, mas o sentimento interior de “posto de lado” será sempre vivido de forma intensa e reprovadora, desvanecendo-se com a recuperação ativa do indivíduo no mercado de trabalho.

Do ressentimento vem a hostilidade interior para com o próprio e o mundo, pois o indivíduo desempregado sente que não consegue remediar a situação nem alcançar o sucesso pretendido, sente-se perdido e minimizado em relação àqueles que se mantêm empregados. Perde a fé em si próprio, descredibilizando-se a ele mesmo e duvidando até das suas capacidades como um bom e prestativo profissional, possível vencedor num futuro próximo.

A conjugação de todos estes factores poderá deixar um indivíduo numa sensação de não pertença e grande revolta face a si próprio e ao mundo que o rodeia, podendo até

mesmo resultar em condições mais complicadas como sejam a depressão, o isolamento e numa fase mais profunda o suicídio, oriundo de uma revolta extrema, como veremos no ponto que se segue.

VI.4.6.2. O DESEMPREGO COMO FACTOR DE ISOLAMENTO E EXCLUSÃO SOCIAL

VI.4.6.2.1. O ISOLAMENTO SOCIAL

Em estudos efetuados e com o apoio da leitura do livro “Contextos Sociais de Vida e Desenvolvimento da Identidade” de Maria Emília Costa, constatamos que “ o significado vulgar de isolamento remete para afastamento. Esta distância tanto pode ser física como psicológica. (...) o isolamento indica a situação de uma pessoa que vive afastada de alguém ou de algo(...) indicia o estado psíquico de uma pessoa que se sente moralmente só ou perdida, como que à deriva(...)”¹⁵.

Para chegar a um estado de isolamento não é necessário que o indivíduo viva isolado fisicamente de outros seres humanos, embora esta situação possa ser determinante para que a situação de isolamento aconteça. O indivíduo que se encontre num estado de isolamento não poderá progredir, pois a condição primordial da evolução social e cultural passa pela sinergia entre as diferentes culturas e ambientes sociais.

De acordo com a autora Maria Emília Costa, o desemprego desencadeia em muitos indivíduos uma situação de isolamento social, restringindo-se ao próprio e confinado ao seu espaço pessoal, não facilitando a interação e dinamização que poderia já existir numa fase anterior ao desemprego, mas que agora se vê restringida porque o indivíduo desempregado assim o proporciona e não faz intenção de mudar de comportamento, reprimindo sensações e comportamentos, cingindo-se a si próprio e ao seu pequeno mundo sem esperança e perdido de tudo o resto.

VI.4.6.2.2. A EXCLUSÃO SOCIAL

A leitura do livro “As Teorias da Exclusão. Para uma Construção do Imaginário do Desvio” de Martine Xiberras, tornou-se num bom ponto de partida para a perceção

¹⁵ Dicionário de Sociologia, 2002, p. 216

da questão em estudo. No contexto do tema aqui proposto, “a exclusão surge com a agudização das desigualdades sociais que acompanham o crescimento económico. (...) O trabalho exerce um papel integrador na sociedade, daí que um emprego, mesmo que precário e mal pago, é preferível ao desemprego, mesmo que a este corresponda um subsídio de desemprego razoável. A fase extrema da exclusão social é caracterizada, não só pela rutura com o mercado de trabalho, mas por ruturas familiares, afetivas e de amizade.”¹⁶

É importante referir o facto de que a exclusão social abrange também formas de privação não material, ultrapassando a questão da falta de recursos financeiros, como sendo a falta de recursos sociais, políticos, psicológicos e intelectuais. A exclusão representa-se de forma multidimensional, pois coexistem fenómenos sociais diferenciados como sejam a discriminação, a pobreza e o estigma, todos estes factores derivados da situação de desemprego do indivíduo. Processos como o desemprego geram a exclusão por consequências induzidas, que se verificam externas aos próprios processos e neste caso particular do desemprego, quando este se torna de longa duração, provoca uma população de exclusão.

Como refere o livro supra citado, a situação do desemprego não é imediatamente construído em torno de um conflito de valores, mas no entanto, vai acabar por combinar um conflito de perspectivas, sendo que por um lado o desemprego é sentido por um eventual contratador como uma deficiência e por outro lado, do ponto de vista do indivíduo desempregado, o desemprego vai conduzir à interrogação sobre a vontade e capacidade em aderir novamente a outras oportunidades de emprego, baseadas na responsabilidade e desempenho. De ambas as partes, o fenómeno de evitação tende a agravar-se e a acumular-se como uma exclusão recíproca.

VI.4.6.2.3. A RELAÇÃO ENTRE O ISOLAMENTO E EXCLUSÃO SOCIAL COM A SITUAÇÃO DE DESEMPREGO

Um dos factores mais importantes e mais referido pelos autores acima mencionados é o apoio social de que os indivíduos poderão dispor tanto a nível familiar, grupo de amigos, ex-colegas de trabalho, comunidade, centros de emprego e outros

¹⁶ Dicionário de Sociologia, 2002, p. 153 e 154

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

apoios externos a que poderá recorrer em caso de necessidade como acompanhamento psicológico, grupos de ajuda, entre outros.

É necessário que o indivíduo se mantenha activo tanto a nível emocional como social ou instrumental, lidando de forma mais positiva com a situação do desemprego.

É importante ressaltar que o modo como o apoio social é prestado, pode tornar-se numa fonte de apoio ao bem-estar do indivíduo desempregado, dependendo se se trata de uma pessoa socialmente ativa ou socialmente dependente, sendo que os indivíduos muito dependentes se tornam mais vulneráveis a situações de afastamento do lado social perdendo as fontes de estimulação.

O autor Alfredo Bruto da Costa refere que o desemprego é uma das situações mais stressantes da vida e com ele surgem sintomas de ordem psicológica como o stress e a depressão, resultando na maioria das vezes numa difícil adaptação à recente situação, perdendo também, em muitas das vezes, o reconhecimento social inerente ao emprego perdido, assim como o sentimento de utilidade e de produtividade, o estatuto social, orgulho, dignidade e autoestima.

De acordo com os autores José Pereirinha e J.L. Garcia, definem-se as trajetórias de exclusão social a partir da consciência de que existe um sentimento de privação, principalmente no que diz respeito à quebra dos laços sociais criados anteriormente, quer sejam amigos, familiares ou ex-colegas, sentimento este que se agrava quando se é mais velho e não se acredita ter condições para inverter esta situação, originando-se posteriormente um maior isolamento social dificultando a criação de laços sociais e as expectativas de um bom acolhimento social são muito baixas. Esta situação vai levar a atitudes pessimistas e de resignação relativamente a perspectivas positivas e alternativas futuras.

VI.4.7. ANÁLISE AOS OBSTÁCULOS NA PROCURA DE EMPREGO

Os entrevistados opinaram sobre mais que um aspecto, sendo que se obteve uma maioria para as baixas remunerações e para a falta de habilitações académicas, seguidos da falta de experiência. Muitas vezes quem tem uma vasta experiência e altas habilitações académicas não se sujeita a cargos menores e pouco remunerados. Foi ainda feita referência à idade, pois três dos entrevistados têm acima dos 40 anos de

idade e têm-se deparado com alguns entraves nesse sentido. A nível das ofertas existentes, muitas existem mas não estão ativas. Muitas vezes é feito um estudo no mercado de trabalho e quando se prevê a viabilidade para contratar alguém para uma determinada função, disponibiliza-se uma oferta e inicia-se uma triagem de currículos que seja feita já com antecedência sem que nos entanto os interessados obtenham qualquer resposta. Ao não receberem *feedback*, os interessados perdem a confiança e sentem-se revoltados.

VI.4.8. ANÁLISE ÀS EXPETATIVAS FUTURAS

Igualdade numa relação de 5 para 5, em respostas como nenhuma ou poucas expectativas. As pessoas estão muito descrentes na condição actual do mercado de trabalho e isso atrai um sentimento de poucas esperanças de melhoria num futuro próximo.

O número de desempregados tem vindo a aumentar consideravelmente desde o ano de 2011 até ao presente ano e prevê-se que para o ano de 2013, esta situação tenha tendência para aumentar, por isso é que se torna necessário as pessoas investirem nos seus conhecimentos e aprenderem a adaptar-se a novas áreas profissionais. É importante que quando haja uma oportunidade de emprego e são contactados para apresentação à entrevista, o indivíduo se mostre confiante, demonstrando conhecimentos e simpatia para uma boa prestação nas entrevistas, transmitindo disponibilidade para aprender e fácil adaptação a novas áreas profissionais, mostrando uma postura polivalente.

Falando relativamente aos dados relativos ao número de desempregados desde 2011 até o presente ano, o entrevistado faz uma previsão de um futuro não muito melhor, acreditando que o ano de 2013 será um pouco deste, mantendo a retracção, desconfiança, insegurança e um adiar de decisões pela falta de sinais de melhorias, pois não só as pessoas mas também as empresas passam por uma época de insegurança e incerteza. Há empresas que apostam nos colaboradores, na sua formação e no desenvolvimento tecnológico e irão perder competitividade, pois ao apostar-se em todos estes itens, as empresas deixarão de ser competitivas o suficiente e viverão de vencimentos e lucros baixos, não progredindo e esta situação pode-se resolver desde a escola, investindo numa mudança de atitudes e comportamentos, tornando o mercado mais competitivo. Muitas vezes a gestão de topo torna-se obsoleta porque não evolui no

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

mercado. Neste momento, todos os sectores de mercado estão afectados por esta situação, exceto o nicho de mercado em que a especialização é muito grande e as empresas procurem proteger o seu “know-how”, sendo que o sector da Logística se demonstra o mais afectado no concelho, e os sectores Bancário e o de Recursos Humanos são os mais afectados na região de Lisboa. A relação oferta-procura está desnivelada, sendo que a oferta é muito superior à procura nestes casos específicos.

Face a esta problemática torna-se necessário criar medidas de combate ao desemprego, e o entrevistado frisa o facto de que tem de haver um incentivo às empresas a nível financeiro e de empregabilidade por parte do Estado, ajudando e incentivando ao investimento e transmitindo uma fase mais positiva na nossa economia, dando enfoque à criação de condições que suscitem nas pessoas e empresários confiança através de sinais que indiquem melhorias futuras. Os apoios que existem à inserção no mercado de trabalho são poucos e no nosso entender, o Estado deveria ter uma maior intervenção e não ser apenas meramente regulador, criando incentivos à modernização, à tecnologia e à internacionalização das empresas para se expandirem, crescer e aumentarem o número de colaboradores. E refere aqui a importância de uma boa prestação nas entrevistas, passando uma imagem confiante, de segurança e elevada autoestima, de forma a transmitir à organização que somos a pessoa ideal para o cargo.

Num futuro próximo, a entrevistada acredita que o desemprego tenderá a aumentar, mas que a situação poderá melhorar gradualmente se as pessoas investirem mais na sua formação e se demonstrarem receptividade a novas experiências profissionais, visualizando essas oportunidades como benéficas e mantendo-se ativas sem desistirem de si e da sua vida.

Num geral, os entrevistados estão muito negativos e têm um comportamento de revolta face à situação actual do emprego. Não há empregabilidade, os apoios aos desempregados escasseiam e dificultam a entrada de novos investimentos no mercado. Já os que estão empregados temem pela incerteza do seu lugar na empresa e já ninguém sente confiança no sistema, nem tão pouco demonstra motivação para se elevar perante as condições actuais do mercado de trabalho.

VI.5. ESTRATÉGIAS DE EMPREGABILIDADE IMPLEMENTADAS LOCALMENTE

As medidas locais que existem para combater o desemprego na sua generalidade são as ações de formação disponibilizadas pensadas para colmatar as necessidades do mercado de trabalho que são percebidas através de estudos efetuados no concelho e a inserção dos desempregados em programas ocupacionais em diversas empresas, para que os mesmos possam tomar contacto com o mundo do trabalho.

Foi também criado, pelo Governo Português e como resposta ao desafio lançado pela Comissão Europeia no Conselho Europeu de 30 de Janeiro, uma estratégia de combate ao desemprego jovem e apoio às Pequenas e Médias Empresas (PME) que assenta em três medidas, como sejam os estágios profissionais, apoios à contratação, formação profissional e empreendedorismo e apoios ao investimento.

Com este tipo de estratégia pretende-se obter maiores níveis de produtividade e competitividade, visando a retoma de um desenvolvimento económico e sustentável, com mais e melhores oportunidades para todos. Para tal, é essencial a criação de mecanismos que permitam ao mercado de trabalho adaptar-se eficazmente a níveis da concorrência mais elevados tal como no mercado internacional.

Como tal, pretende-se que este tipo de medidas impulsionem e apoiem a criação de novas empresas que sejam viáveis num mercado de trabalho competitivo e de novos postos de trabalho que assumam um papel primordial para esta transformação através do desenvolvimento de facilidades de financiamento que permitam a criação de projetos de investimento enquadrados nesta nova economia empresarial, promovendo assim soluções de auto emprego.

Este conjunto de medidas está direcionado para os jovens desempregados entre os 18 e os 30 anos, inscritos no Centro de Emprego há pelo menos quatro meses. É importante referir também que este tipo de medidas permitirão aos jovens atuais a integração em sectores da economia que sejam mais produtivos, dotando-os de novas competências e qualificações através de programas de formação profissional mais flexíveis e ágeis, que permitam uma mais-valia na sua empregabilidade e no surgimento de novas oportunidades de trabalho.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

Estes novos estágios profissionais vêm transmitir a ideia-chave de adequação a um posto de trabalho, focalizado em áreas económicas, comportando as vertentes da formação, sendo uma mais teórica e adaptada ao sector onde o jovem é inserido e outra de contexto de trabalho mais prático, que permita ao jovem a possibilidade da aplicação dos conhecimentos teóricos adquiridos na vertente prática, engrandecendo a sua condição dentro da empresa.

Atendendo à incerteza que a contratação sem termo transmite e representa, este novo programa de estágios profissionais vem promover relações laborais mais estáveis e duradouras e cria um prémio de integração atribuído na sequência dos mesmos com a formalização de um contrato de trabalho sem termo, surgindo como complemento à medida activa de emprego “Estímulo 2012” já em vigor, sem que exista, no entanto, a obrigatoriedade da criação de emprego pós estágio. Assim sendo, este tipo de acção vai permitir aos jovens desempregados a reinserção no mercado de trabalho de uma forma mais estável e menos precária.

Este tipo de medidas prevê proporcionar experiência profissional que venha a criar oportunidades de integração, direccionada ao público com maiores dificuldades. A abordagem em questão encontra-se em linha com a Iniciativa “Oportunidade para os Jovens”, traduzida na existência de medidas que venham a assegurar o acesso a novas oportunidades de emprego, estágios profissionais ou formação por um curto período de tempo e que proporcionem um acesso mais facilitado num mercado de trabalho competitivo que atravessa grandes dificuldades económicas presentemente e dificulta de momento o ingresso em novos postos de trabalho.

Contiguamente a esta situação e por forma a maximizar resultados neste sentido, a Câmara Municipal de Vila Franca de Xira, propôs ainda um Plano de Desenvolvimento Social – 2011-2013, documento este que pretende dar continuidade ao anterior Plano de Desenvolvimento Social – 2005-2010, pretendendo garantir desta forma uma melhor gestão dos recursos e uma maior eficácia na resposta aos problemas da população, atuando no combate à pobreza e exclusão social e promovendo a inclusão e coesão sociais. Com este programa pretende-se, na área da qualificação e emprego, aumentar as qualificações académicas e profissionais da população através de ações de sensibilização junto das entidades empregadoras para que estas possam promover ações de formação junto dos seus colaboradores e também se pretende a promoção do empreendedorismo através a construção de um projeto nesta área.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

O concelho de Vila Franca de Xira aposta nestas novas medidas propostas pelo Governo Português e pretende continuar a prestar todo o apoio necessário a todos os desempregados, oferecendo-lhes as melhores opções de integração no mercado de trabalho, acompanhando-os desde o seu ingresso no centro de emprego até à sua colocação num posto de trabalho.

Assim, e no seguimento das medidas propostas e descritas anteriormente e com base no estudo efectuado até então, sentimo-nos na condição de, com base nas informações que fomos retirando de todas as pesquisas e riqueza das entrevistas, propor um Plano de Estratégia Local que incentive ao crescimento e desenvolvimento económico do concelho em estudo, tentando abranger todos os aspectos que forem necessários para resultados positivos e promissores, como poderemos acompanhar na III parte.

III PARTE

VII. PLANO DE ESTRATÉGIA LOCAL DE DESENVOLVIMENTO PARA O COMBATE AO DESEMPREGO

Importa referir que os livros “Gestão Estratégica de Cidades e Regiões” da autoria do Professor António Fonseca Ferreira e o “Políticas de Reestruturação, Emprego e Desenvolvimento Regional” do IIEFP foram de extrema importância para a elaboração desta parte do trabalho e foi nestas leituras que se baseou o direccionamento que se segue.

VII.1. “ANÁLISE SWOT” DA ECONOMIA LOCAL

A análise efetuada anteriormente ao concelho de Vila Franca de Xira permite a identificação dos seus pontos fortes e dos seus pontos fracos, bem como as oportunidades e ameaças com que se depara nos tempos atuais, através de uma “análise SWOT” (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats). Usando este tipo de análise e recorrendo à metodologia utilizada pelo Professor António Fonseca Ferreira no seu livro “Gestão Estratégica de Cidades e Regiões”, irá proceder-se à análise de um cenário, posicionando a posição estratégica do concelho em estudo no país e perante o mercado de trabalho, análise essa que será posteriormente usada no desenvolvimento do planeamento estratégico para o desenvolvimento local no combate ao desemprego.

Este tipo de análise deve ser interpretada mais como um ponto de partida e uma mais-valia à construção de um cenário que nos permita identificar medidas positivas que levem a uma evolução crescente no concelho.

VII.1.1. PONTOS FORTES

Ao longo do estudo efetuado, foram identificados os seguintes pontos fortes:

- ✓ Existência de zonas industriais bem infraestruturadas;
- ✓ Economias de aglomeração industrial;
- ✓ Integração no concelho de uma vivência sociocultural;
- ✓ Espaços disponibilizados para eventos locais;

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

- ✓ Existência de variados espaços de desporto e lazer;
- ✓ Existência de espaços dedicados ao turismo;
- ✓ Qualificação dos espaços habitados e das áreas rurais;
- ✓ Baixo índice no envelhecimento dos habitantes;
- ✓ Posição relativamente privilegiada;
- ✓ Ligação ferroviária do concelho ao resto do país;
- ✓ Tecido denso de Pequenas e Médias Empresas;
- ✓ Aumento das taxas de escolarização.

VII.1.2. PONTOS FRACOS

- ✓ Fenómeno de “dormitorização” drasticamente agravado;
- ✓ Potencial de expansão e qualificação do sector terciário;
- ✓ Estrutura etária envelhecida no sector industrial;
- ✓ Quadros superiores pouco expressivos;
- ✓ Necessidade de requalificação ao nível da dotação de equipamentos e da conservação de edifícios e salas escolares;
- ✓ Inexistência de escolas profissionais no concelho;
- ✓ Mercado de trabalho com dificuldades na compatibilização da procura e da oferta de qualificações;
- ✓ Carência de mão-de-obra técnica intermédia no sector secundário;
- ✓ Necessidade de implementação de equipamentos;
- ✓ Rede viária concelhia com fortes dificuldades;
- ✓ Necessidades de uma oferta de formação mais diversificada e num contexto mais prático e não apenas teórico;
- ✓ Ausência de formação superior no concelho.

VII.1.3. OPORTUNIDADES

- ✓ Consciência local generalizada da importância da construção de um espaço de ensino superior no concelho;
- ✓ Potencial estratégico e populacional;
- ✓ Dotar algumas freguesias concelhias de novas instalações de segurança pública;
- ✓ Dotar algumas freguesias concelhias de espaços de lazer e de zonas verdes;
- ✓ Requalificação da Rua Alves Redol;
- ✓ Beneficiar a zona mais antiga de Vila Franca de Xira;
- ✓ Criação de alternativa viária à EN1/EN10;
- ✓ Requalificação Ribeirinha de Vila Franca de Xira;
- ✓ Financiamentos nacionais e comunitários para formação, competitividade e novas tecnologias;
- ✓ Potencial de aplicação das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) aos sectores tradicionais;
- ✓ Potencial mão-de-obra imigrante;
- ✓ Desenvolvimento do turismo industrial e de negócios;
- ✓ Próxima instalação de internet de banda larga em todo o concelho;
- ✓ Posicionamento central do concelho de Vila Franca de Xira face à Área Metropolitana de Lisboa.

VII.1.4. AMEAÇAS

- ✓ Aumento do custo da energia e matérias-primas;
- ✓ Insuficiente articulação ensino/formação/empresas;
- ✓ Insuficiência de técnicos e operários qualificados;
- ✓ Oferta formativa existente desadequada à procura;

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

- ✓ Incapacidade financeira das empresas para investir;
- ✓ Fraca capacidade do poder de compra;
- ✓ Elevada concorrência da Espanha e França relativamente à agricultura;
- ✓ Volume de investimento necessário para a construção e manutenção das infraestruturas e equipamentos sociais.

**VII.2. ASPECTOS A TER EM CONSIDERAÇÃO NA ESTRATÉGIA FUTURA
NO ÂMBITO DO DESENVOLVIMENTO DO CONCELHO**

VII.2.1. PONTOS FORTES

- ✓ **Existência de zonas industriais bem infraestruturadas:** zonas com bons acessos e dotadas de todas as infraestruturas necessárias à actividade, conferindo-lhes uma forte capacidade de captação de novos investimentos;
- ✓ **Economias de aglomeração industrial:** presença de empresas do mesmo setor que acabam por resultar da iniciativa privada, originando economias associadas à especialização, formação de mão-de-obra, troca de experiências de “know-how” e incentivo à inovação;
- ✓ **Integração no concelho de uma vivência sociocultural:** apelando à presença e participação de visitantes ocasionais e amigos de sempre;
- ✓ **Espaços disponibilizados para eventos locais:** na promoção do turismo municipal;
- ✓ **Existência de variados espaços de desporto e lazer:** como o Passeio Pedestre de Vila Franca de Xira até Alhandra, Solezéria – Passeios em Charrete, Museu, Centro de Eventos Plaza Ribeiro Telles, entre outros: irão prestar serviços no âmbito supra municipal reforçando desta forma o papel central do concelho e a sua base económica local;
- ✓ **Existência de espaços dedicados ao turismo:** como sendo a Reserva Natural do Estuário do Tejo e Aerolezéria – Aviação Ultraleve, pretendendo potenciar o interesse de conhecer o que o concelho tem para oferecer a quem o visita;

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

- ✓ **Qualificação dos espaços habitados e das áreas rurais:** proporcionando aos habitantes e visitantes do concelho melhores condições a nível de arruamentos, de condições das infraestruturas e das zonas envolventes;
- ✓ **Baixo índice no envelhecimento dos habitantes:** cada vez mais se notam os fluxos de fixação de população mais jovem o que vem provocar importantes diferenças na estrutura etária do concelho;
- ✓ **Posição relativamente privilegiada:** sendo Vila Franca de Xira atravessada por diversas vias rodoviárias pertencentes à rede principal e complementar, que desempenham um papel fundamental nas ligações nacionais e regionais;
- ✓ **Ligação ferroviária do concelho ao resto do país:** grande potenciadora de tráfego local, de relações com outras localidades e dinamizadora do estreitamento de localidades e do desenvolvimento local;
- ✓ **Tecido denso de Pequenas e Médias Empresas:** que permite contrariar/limitar o efeito de dormitório da capital;
- ✓ **Aumento das taxas de escolarização:** a população cada vez mais aposta na sua formação, adaptando os currículos escolares às necessidades do mercado de trabalho.

VII.2.2. PONTOS FRACOS

- ✓ **Fenómeno de “dormitorização” drasticamente agravado:** algumas das freguesias do concelho prolongam a ligação a Lisboa, acabando por funcionar como dormitório da capital, pois torna-se notória a insuficiente fixação dos residentes a nível de emprego, sendo que muitos dos habitantes do concelho trabalham fora e voltam apenas para dormir;
- ✓ **Potencial de expansão e qualificação do sector terciário:** pouco aproveitado quando associado ao acréscimo populacional do concelho;
- ✓ **Estrutura etária envelhecida no sector industrial:** associada à antiguidade dos trabalhadores dá razão, em parte, aos números estatísticos relativamente aos baixos níveis de escolaridade observados anteriormente, determinando a

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

- necessidade de substituição destes efetivos por outros mais jovens e mais qualificados, potenciando assim a introdução de novas tecnologias produtivas;
- ✓ **Quadros superiores pouco expressivos:** na estrutura de qualificações do concelho, oscilando entre o altamente qualificado e o qualificado e entre o semiqualficado ou pouco qualificado;
 - ✓ **Necessidade de requalificação ao nível da dotação de equipamentos e da conservação de edifícios e salas escolares:** permitindo aos alunos as melhores condições no apuramento das suas aprendizagens ao longo da sua vida escolar e os melhores resultados, contribuindo para tal numa optimização da relação aluno – condições oferecidas;
 - ✓ **Inexistência de escolas profissionais no concelho:** que permitam uma formação mais técnica e alternativa à formação escolar tradicional;
 - ✓ **Mercado de trabalho com dificuldades na compatibilização da procura e da oferta de qualificações:** algo que é visível pela manutenção dos níveis de emprego;
 - ✓ **Carência de mão-de-obra técnica intermédia no sector secundário:** esta tendência tende a piorar pelo facto de que a mão-de-obra empregada em formações mais técnicas como eletricitas, mecânicos, ladrilhadores, estucadores, entre outros, se encontrar em idade avançada e com necessidade de renovação por alguém mais jovem;
 - ✓ **Necessidade de implementação de equipamentos:** no sentido de cobrir as necessidades ao nível do ensino, cultura e acção social, pois é necessário dotar o concelho de espaços para o desporto e recreio;
 - ✓ **Rede viária concelhia com fortes dificuldades:** existe apenas uma via para o sul e outra para o norte que passa entre a cidade de Vila Franca de Xira, dando azo a engarrafamentos, a complicações de trânsito e atrasos nos compromissos profissionais, levando muitas pessoas a preferir os transportes públicos disponibilizados no concelho, evitando encargos mais elevados nas viagens, problemas no trânsito e stresses acumulados;
 - ✓ **Necessidades de uma oferta de formação mais diversificada e num contexto mais prático e não apenas teórico:** verifica-se a necessidade de não transmitir

apenas conhecimentos teóricos ao jovem mas também a parte letiva prática, proporcionando desta forma uma preparação mais completa, tornando o jovem mais preparado para a aplicação funcional dos ensinamentos obtidos ao longo da sua formação;

- ✓ **Ausência de formação superior no concelho:** obrigando a uma deslocalização dos jovens universitários para fora do concelho de modo a poder formar-se num curso superior.

VII.2.3. OPORTUNIDADES

- ✓ **Consciência local generalizada da importância da construção de um espaço de ensino superior no concelho:** estando em estudo a abertura de uma Escola de Enfermagem em Alverca e de uma Escola Superior de Ciências Sociais e do Ambiente na Póvoa de Santa Iria;
- ✓ **Potencial estratégico e populacional:** para a criação de equipamentos para o desenvolvimento de actividades de carácter social, cultural e educativo, promovendo o concelho e cobrindo as necessidades ao nível do ensino e acção social, colmatando as carências nesta área, contribuindo desta forma para uma melhoria da qualidade de vida no concelho de Vila Franca de Xira;
- ✓ **Dotar algumas freguesias concelhias de novas instalações de segurança pública:** existem instalações de segurança pública com fracas condições a nível de infraestruturas e equipamentos e desta forma pretende-se promover uma melhor qualidade nas condições de trabalho e no serviço público prestado a nível social;
- ✓ **Dotar algumas freguesias concelhias de espaços de lazer e de zonas verdes:** permitindo que os habitantes locais e os visitantes possam usufruir de espaços de qualidade;
- ✓ **Requalificação da Rua Alves Redol,** via principal de Vila Franca de Xira: pretendendo melhorar as condições dos pavimentos e passeios assim como disponibilizar sinalização e sinalética adequada à via;
- ✓ **Beneficiar a zona mais antiga de Vila Franca de Xira:** a nível de arruamentos requalificados, sendo que muitos estão em más condições de transitabilidade;

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

- ✓ **Criação de alternativa viária à EN1/EN10:** favorecendo a mobilidade de Vila Franca de Xira;
- ✓ **Requalificação Ribeirinha de Vila Franca de Xira** – Praça Pública (Fábrica Descasque de Arroz), Jardim Municipal Constantino Palha, Espaços Exteriores do Bairro dos Avieiros, Passagem Superior Pedonal sobre a linha férrea, Pavilhão do Campo Cevadeiro, Centro de Artes do Rio e do Cais; no âmbito do Programa de Requalificação Urbana e Valorização Ambiental das Cidades (POLIS): pretende-se aqui devolver espaços de excelência ao concelho à população, na sua relação com o rio Tejo, sendo que ao longo dos tempos e na sua maioria, estes espaços contribuíram para a identidade e carácter singular da cidade de Vila Franca de Xira;
- ✓ **Financiamentos nacionais e comunitários para formação, competitividade e novas tecnologias:** o ciclo de programação financeira da União Europeia (UE) representa uma nova oportunidade para promover mudanças nas orientações e nos modelos de intervenção estruturais a nível nacional; os financiamentos nacionais e comunitários associados ao Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) constituem uma importante oportunidade para o desenvolvimento da economia local.
- ✓ **Potencial de aplicação das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) aos sectores tradicionais:** a aplicação das TIC a actividades industriais e de serviços tem um enorme potencial de aumento de produtividade;
- ✓ **Potencial mão-de-obra imigrante:** muitas vezes, a mão-de-obra imigrante tem efeitos positivos a curto e longo prazo sobre as economias de destino;
- ✓ **Desenvolvimento do turismo industrial e de negócios:** uma oferta turística diversificada poderá ter um impacto significativo em termos de atração de visitantes ao concelho;
- ✓ **Próxima instalação de internet de banda larga em todo o concelho:** intensificação da rede de acessibilidades a nível tecnológico melhorando o relacionamento entre a autarquia e os cidadãos;

- ✓ **Posicionamento central do concelho de Vila Franca de Xira face à Área Metropolitana de Lisboa:** este posicionamento próximo a Lisboa demonstra ser numa avaliação geral, uma ótima e significativa mais-valia.

VII.2.4. AMEAÇAS

De frisar que a informação relativamente a este item, vem no seguimento da informação prestada pela Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira, bem como dos empresários locais que foram entrevistados. Assim:

- ✓ **Aumento do custo da energia e matérias-primas:** o aumento do custo da energia e das matérias-primas que vivemos actualmente e demonstra uma tendência para aumentar;
- ✓ **Insuficiente articulação ensino/formação/empresas:** o ensino secundário e a formação profissional coexistem no mesmo espaço mas não se encontram articulados conjuntamente e nem se complementam, havendo desaproveitamento de sinergias potenciadoras de percursos de aprendizagem de sucesso sendo esta, aliás, uma das queixas dos empresários do concelho.
- ✓ **Insuficiência de técnicos e operários qualificados:** existe escassez de técnicos e operários com qualificações específicas como sejam técnicos de manutenção, técnicos de automação, especialistas em eletromecânica, entre outros;
- ✓ **Oferta formativa existente desadequada à procura:** verifica-se uma inadaptação entre as necessidades de mercado existentes no concelho e as ofertas formativas existentes, sendo que existe oferta excessiva nas áreas administrativas, secretariado e gestão mas uma falha notória ao nível do marketing, organização empresarial, gestão da qualidade, entre outras. Denota-se que não existe uma particular atenção em pensar na formação local de forma a colmatar as necessidades atuais e locais no intuito de combater o desemprego no concelho;
- ✓ **Incapacidade financeira das empresas para investir:** dadas as atuais condições económico-financeiras em que as empresas vivem, o estado dificulta em muito o acesso a novos investimentos e apesar de haver interesse por parte

de empresários em novos projetos locais, não têm capacidade financeira para seguir com a implementação do negócio por falta de apoios de capitais;

- ✓ **Fraca capacidade do poder de compra:** inerente à fraca economia que se vive actualmente, os baixos índices de poder de compra vêm dificultar o crescimento económico local;
- ✓ **Elevada concorrência da Espanha e França:** Espanha e França são países concorrentes que produzem e distribuem produtos agrícolas, como sejam entre muitos, o tomate, o arroz e o morango, que são produzidos no concelho e se deparam com dificuldades na produção e venda dos mesmos face à concorrência vivida actualmente, que para além de produzirem e importarem estes produtos a baixos preços, dificulta o processo em igualar os preços de venda devido ao aumento do custo da matéria-prima e recursos necessários à produção;
- ✓ **Volume de investimento necessário para a construção e manutenção das infraestruturas e equipamentos sociais:** é necessário criar e investir em infraestruturas e equipamentos sociais, criar condições de cariz social que traga qualidade de vida e engrandea a concelhia, mas existem poucos apoios nesse sentido e o concelho não tem as condições financeiras necessárias à realização das tarefas necessárias.

VII.3. TENDÊNCIAS NA EVOLUÇÃO LOCAL

Importa referir, que para este ponto do trabalho e seguintes, nos baseamos em documentos como o Plano Director Municipal de Vila Franca de Xira e no Pré-Diagnóstico do Plano de Desenvolvimento Social – 2011-2013, em conjunto com as informações que foram sendo analisadas ao longo de todo o trabalho.

VII.3.1. A NÍVEL ECONÓMICO

A globalização é caracterizada por uma quase total liberdade de movimento dos capitais financeiros, sendo quase nulos os custos associados, e pela progressiva mas no entanto desigual eliminação das barreiras ao comércio liberalizado de bens e serviços e também pela analogia dos mercados de consumo. Isto implica que cada vez mais se torna difícil proteger as empresas nacionais das concorrências de empresas estrangeiras,

mas no entanto, as empresas com capacidades de defesa e reforço de competitividade poderão tirar vantagens em mercados que tendencialmente se estendam ao mundo.

Uma das grandes faces da globalização é a progressiva integração no mercado mundial das economias emergentes, caracterizadas por uma mão-de-obra abundante e barata e com grandes níveis de educação e produtividade, tornando as diferenças salariais insustentáveis na tentativa de aumentar a competitividade.

O setor terciário tem aumentado gradualmente, alcançando níveis muito altos em economias mais avançadas, progredindo também nas economias dos países mais pobres.

Tendencialmente, os custos da energia e matérias-primas têm aumentado, resultado em parte do aumento da procura por parte das economias emergentes, manifestando-se na flutuação de preços e procura, incentivando a uma maior produção cada vez com menos recursos, impulsionando um progresso tecnológico deste setor.

As organizações, mediante estas alterações, são forçadas à adoção de estratégias que lhes permitam manter a sua competitividade, entre as quais a procura de nichos de mercado disponíveis à sua oferta, utilizando tecnologias mais avançadas, o recurso à inovação e técnicas de benchmarking cada vez mais despertas e o recurso a novos modelos de negócio que lhes permitam manter o controlo sobre a cadeia de valor mantendo assim a sua competitividade.

VII.3.2. A NÍVEL TECNOLÓGICO

A crise tecnológica que origina transformações a nível organizacional leva a que as empresas se adaptem para sobreviver. A perceção da relação entre a evolução tecnológica e a organizacional é visível sob vários moldes, em que a forma de pensar dos indivíduos é influenciada sem que disso tenham consciência.

O avanço tecnológico tem as suas vantagens e tem-se aperfeiçoado cada vez mais em áreas como o comércio, a economia e as indústrias, pois a tecnologia está presente em tudo. A tecnologia permite à organização um trabalho mais eficaz e eficiente, a redução dos custos de produção e o aumento da qualidade dos serviços ou produtos, melhorando a eficiência dos equipamentos e o conforto para as pessoas.

Ao longo dos anos a classe trabalhadora via a evolução tecnológica como uma potencial ameaça para os seus postos de trabalho, pois muitas máquinas vieram

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

substituir as ações humanas e com custos muito baixos, mas por outro lado, a inovação tecnológica permitiu a eliminação de algumas tarefas, permitindo desta forma que os trabalhadores se focassem e entregassem a 100% noutras tarefas.

Nos dias que correm, os mercados que não aderem à tecnologia não evoluem, perdendo a sua competitividade estratégica numa economia exigente e inovadora. A evolução tecnologia e a transformação social têm de manter vinculados até porque os novos conhecimentos adquiridos e gerados pela sociedade visam a satisfação de novas exigências e aspirações, sejam institucionais, materiais, políticas, individuais ou coletivas. Ainda assistimos a uma mentalidade empresarial um pouco conservadora, pois a familiarização com as novas tecnologias alimenta a insegurança e cria receio e inadaptação entre as forças de trabalho, mas é importante frisar o impacto positivo sobre as economias locais que nelas apostem.

Diz, portanto, respeito às empresas e também às autarquias identificar e aproveitar as oportunidades e vantagens das novas tecnologias, adequando-as de forma a criar condições favoráveis de uma economia local. O concelho de Vila Franca de Xira tem que ir ao encontro deste desenvolvimento e inovação tecnológica, elaborando e executando políticas adequadas e orientadas para a inovação e desenvolvimento tecnológico concelhio.

VII.3.3. A NÍVEL EDUCATIVO

O sistema educativo responde às necessidades resultantes da realidade social actual e desta forma vai contribuir para o desenvolvimento pleno e absoluto da personalidade dos indivíduos e da organização, incentivando a formação e valorizando a dimensão humana do trabalho. É importante reforçar a importância da qualidade de aprendizagem onde cada pessoa contribui individualmente com o seu conhecimento e aprendizagem para a coesão social e para o seu autodesenvolvimento.

A educação exprime-se pela garantia de uma constante e intensa acção formativa direccionada para o favorecimento do desenvolvimento da personalidade, do progresso social e a democratização da sociedade e torna-se necessário orientar e educar de acordo com as condições sócio-económicas locais, preparando os formandos para a inovação

associada ao progresso tecnológico com capacidades de evolução e adaptação num ambiente em constante mutação.

VII.3.4. A NÍVEL SOCIAL

Tanto a nível nacional como regional se tem registado um crescimento lento e um gradual envelhecimento populacional. A estas tendências poderá ainda contrapor-se o efeito da imigração que tem vindo a aumentar e mais significativamente na situação actual a que estamos sujeitos, em que o mercado de trabalho está condicionado pelas novas adequações governamentais e as pessoas veem na imigração uma forma de contornar estas situações precárias, tentando a sua sorte em países mais desenvolvidos e com melhores condições de trabalho e maiores vencimentos. A mão-de-obra mais qualificada e especializada tem tendência a escassear, logo, a ser mais valorizada, o que poderá potenciar uma procura mais intensa de recursos humanos altamente qualificados. Por sua vez, as pessoas cada vez mais bem informados e educados, tenderão a aumentar a exigência face aos serviços prestados e produtos disponibilizados e mais exigentes relativamente à sua participação mais ativa nas decisões públicas que lhe dizem respeito.

É necessária, neste momento, uma maior coesão social que vise o apoio à exclusão social e ao ressentimento face à marginalidade e falta dos benefícios económicos a que as pessoas estariam habituadas.

VII.3.5. POSSÍVEIS CENÁRIOS BASEADOS NESTAS TENDÊNCIAS

Existem três aspectos fundamentais da economia local, como a competitividade, relacionada tanto com a manutenção e reforço da competitividade das actividades económicas já existentes como também da grande diversidade económica a que assistimos, a sustentabilidade, relacionada com a responsabilidade social e vantagem competitiva da organização, permitindo a expansão a mercados como o das energias renováveis, e a solidariedade, não apenas no contexto da existência da qualidade dos serviços sociais existentes no concelho, mas também ao apoio à criação de empregos de qualidade de forma sustentada, passando pela formação contínua e reciclagem dos trabalhadores. Estas variáveis estão relacionadas entre elas, uma menor competitividade

e sustentabilidade, quase sempre resulta em desemprego, logo, uma menor solidariedade, por outro lado, uma melhoria na competitividade e sustentabilidade da organização irá assegurar uma crescente solidariedade económica e social.

Podemos identificar e considerar quatro cenários como sendo o progresso tendencial, a decadência continuada, o desenvolvimento tecnológico e a competitividade local.

VII.3.5.1. CENÁRIO “PROGRESSO TENDENCIAL”

No cenário da evolução tendencial vemos uma continuação das tendências a nível de mercados locais, não havendo intervenção para corrigir ou melhorar erros e formular formas de colmatar necessidades. As empresas com menos capacidades competitivas e menos despertas e abertas às constantes mutações do mercado poderão encerrar, criando mais desemprego, levando também a um aumento das desigualdades sociais e perda de qualidade de vida no concelho, enquanto que outras empresas se verão obrigadas a uma descentralização do concelho para zonas mais favoráveis no país com o intuito de poder sobreviver às dificuldades económicas. Desta forma, os desempregados serão obrigados a procurar emprego fora do concelho, sendo que alguns irão emigrar à procura de novas e melhores condições de vida e trabalho.

VII.3.5.2. CENÁRIO “DECADÊNCIA CONTINUADA”

No cenário da decadência continuada, sendo este uma extensão do anterior cenário, verificamos que sem a criação de novos postos de trabalho, as diferenças sociais iriam acentuar-se e as oportunidades de emprego continuariam raras. Considerando que cada vez mais os apoios sociais são mínimos, os subsídios são cada vez menores e por espaços de tempo mais curtos, não permitem ao desempregado a possibilidade de viver em condições designadas como dignas. A população com menos condições económicas deixa de ter condições de fazer frente às suas despesas fixas e às consideradas básicas, sem emprego e muitos deles sem qualificações profissionais optam por se envolver na criminalidade, por se excluírem da sociedade e por se sentirem discriminados pelo governo, criando uma revolta interior muito grande e que por vezes não é exteriorizada da forma mais correta. O acesso a serviços de saúde e aos

serviços públicos locais são cada vez mais restringidos àqueles que não têm condições de os pagar e de um momento para o outro, o desempregado perde todos os benefícios num conjunto geral, perdendo a motivação e a confiança no país.

VII.3.5.3. CENÁRIO “DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO”

Aqui, confia-se que a economia local conseguirá fortalecer a sua competitividade quer através da reestruturação das actividades locais e tradicionais, quer pela diversificação com base em novos investimentos locais apostando na inovação e na tecnologia. Neste cenário terão lugar novos postos de trabalho aumentando a economia local, dando lugar a um aumento a nível de emprego e rendimento. É de esperar que estes novos postos de trabalho captem não só trabalhadores locais como também indivíduos de outras zonas, podendo o concelho tirar proveito neste aspecto.

VII.3.5.4. CENÁRIO “COMPETITIVIDADE SUSTENTADA”

Neste cenário vemos um aumento da competitividade local de forma sustentada em conjunto com o factor social envolvendo os recursos humanos locais em termos económicos, tanto através da inovação tecnológica, como através do apoio às pessoas desempregadas, incidindo na sua formação que lhes permita a empregabilidade futura. Aqui poder-se-á ponderar o investimento na modernização de produção local, investindo não só em tecnologia como também em pessoas, criando uma tendência crescente na coesão social, económica e territorial.

VII.4. ESTRATÉGIAS DE DESENVOLVIMENTO LOCAL

Torne-se necessário, nos tempos atuais, procurar uma perspectiva de estratégia de afirmação social, cultural e económica que permita engrandecer a economia e condições locais. Nos últimos anos tem-se apostado em estratégias mais baseadas na captação e qualificação dos respetivos habitats, quer de residentes ou empresários que queiram desenvolver actividades que tragam valor acrescentado concelhio.

É necessário que o município esteja atento à transformação das dinâmicas registadas em âmbitos mais globais, sendo necessário construir uma nova etapa de

governação local, investindo em frentes de projeção estratégica que mobilizem o concelho para um futuro mais desenvolvido a nível tecnológico e mais inovador, assumindo atitudes e respostas mais distintas, ativas e funcionais.

VII.4.1. INOVAÇÃO E EFICIÊNCIA DA AUTARQUIA

Existe a necessidade do desenvolvimento de projetos de âmbito empreendedor e competitivo, assentes na inovação e que permitam ao concelho manter-se na dianteira dos concelhos de Portugal.

É também cada vez mais necessário insistir na certificação das empresas locais, tanto a nível de gestão da qualidade como a nível ambiental, apostando na qualidade de produtos e serviços prestados, garantindo a missão e valores organizacionais.

VII.4.2. COMPETITIVIDADE E EFICIÊNCIA TERRITORIAL

Existe a necessidade de acompanhar os tempos atuais e prever o futuro, sendo que para isso é necessário aderir à inovação e procurar vantagens competitivas que se destaquem a nível concorrencial, como a construção de edifícios inteligentes e sustentáveis a nível ambiental e energético, promovendo a auto-suficiência e fomentando a micro-geração. É também necessário repensar os reforços a nível de transportes públicos, com sistemas eficientes e inovadores de gestão de fluxo de tráfego e nos transportes e ponderar a ligação às zonas dentro e fora do concelho que poucas ou nenhuma facilidades têm neste sentido.

VII.4.3. APOSTA NOS JOVENS OLHANDO PARA O FUTURO DO CONCELHO

É necessário apostar numa formação mais qualificada e especializada, promovendo a criação de infraestruturas mais apropriadas e adaptadas às necessidades locais, permitindo aos alunos uma formação acessível e de qualidade. Torna-se importante alertar as empresas e serviços para a necessidade de se envolverem no incentivo à fomentação de estágios profissionais, formação e estágios curriculares não remunerados. Desta forma, o concelho potencializa a aposta do mercado de trabalho

local nos seus habitantes para que estes tenham condições e ofertas profissionais favoráveis no seu concelho, evitando deslocações para fora do mesmo e contrariando o factor de “dormitorização” concelhio.

É importante para os trabalhadores e jovens locais que o mercado existente no concelho privilegie este tipo de iniciativas locais, apostando nos recursos humanos locais, até porque este tipo de iniciativas permite às empresas moldar os trabalhadores à medida das suas necessidades e torna-los com isto numa mais-valia futura e quem sabe até uma posterior integração na empresa, não como estagiário mas sim como trabalhador contratado para exercer funções na organização, permitindo ao empresário uma certeza da sua decisão, pois mais vale investir em alguém que sabemos acrescentar valor à empresa do que em alguém que tem de passar novamente pelo processo de formação inicial, de adaptação e evolução profissional incerta, podendo futuramente tornar-se ou não numa mais-valia para a empresa.

VII.4.4. ATRAIR NOVOS SETORES DE ACTIVIDADE

É importante que o concelho esteja recetivo à possibilidades de novos setores de actividade que estejam ligados à qualificação e inovação local. A aposta em novos investimentos locais torna-se essencial ao desenvolvimento do concelho, é clara a possibilidade de aumentar a taxa de emprego local com novos postos de trabalho e a possibilidade de evoluir ao aderir à inovação empresarial. Para tal é também criar as condições necessárias às empresas para que novos investidores queiram investir no concelho, ponderando a fomentação de protocolos bancários e autárquicos que facilitem o investimento a novos e também jovens empreendedores locais ou não, de forma a que este tipo de iniciativa possa tornar o concelho “apetecível” a novos projetos.

VII.4.5. ADAPTAÇÃO DOS CURRÍCULOS ESCOLARES ÀS NECESSIDADES DO MERCADO DE TRABALHO

A educação para criar números não significa criar pessoas capazes de trabalhar. Educar é formar para trabalhar contribuindo para a sociedade. Há que saber responsabilizar quem educa, quem cria conteúdos escolares, quem emprega e quem trabalha.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

A educação tem que ser vista como uma carreira que se prepara desde a primária até à sua conclusão, vocacionada para o mercado de trabalho e para a criação de riqueza e qualidade de vida (sociedade pós-capitalismo).

Torna-se essencial conhecer a oferta concelhia para saber formar os jovens e torná-los capazes e com condições de aprendizagem e conhecimentos que façam frente à oferta disponível, sendo necessário identificar os requisitos pretendidos no mercado de trabalho, tornar os jovens capazes e dotados desses requisitos e disponíveis para aceder e responder a essas necessidades.

VII.4.6. APOIO AO EMPREENDORISMO

Vivemos numa época onde os profissionais procuram a inovação e a sustentabilidade, sendo que actualmente esta prática está em alta. Num mercado que se apresenta cada vez mais competitivo e exigente, quem não for capaz de o acompanhar vai ficando para trás.

O empreendedorismo é uma situação que tem vindo a emergir fruto da consequência do desenvolvimento e afirmação em particular do sector terciário e das empresas sociais. A potencialidade do empreendedorismo pode enquadrar-se no âmbito da luta contra a pobreza e exclusão social, do emprego e inserção profissional e do desenvolvimento local e sustentável.

Quem investe no empreendedorismo, procura a autorrealização, a liberdade de acção e o estímulo do desenvolvimento como um todo e local, criando empregos e fomentando o mercado local.

O empreendedorismo surge com um potencial significativo e inovador na construção de alternativas de emprego e próprio emprego, não sendo este um projeto simples e facilitado, mas serão por certo uma via promissora da renovação da intervenção profissional e social, das oportunidades do mercado de trabalho, da criação de opções alternativas de produção económica e de participação democrática e social.

Torna-se importante perceber que o empreendedorismo não se baseia apenas em investir num negócio próprio, mas sim na visão em criar, renovar, modificar, implementar ou conduzir uma nova ideia, sendo esta uma questão de necessidade e não apenas de escolha.

VII.4.7. RETORNO DA POPULAÇÃO AOS SECTORES PRIMÁRIO E SECUNDÁRIO COMO GERADOR DE RIQUEZA

Portugal não precisa de metade da população licenciada, precisa é de pessoas com formação escolar técnica e de capacidade adaptativa para o sector primário (agricultura e pescas) e secundário (indústria), mais captadores de riqueza externa, e menos aposta que a actual no sector terciário (serviços).

Torna-se essencial investir nos sectores que o mercado de trabalho de trabalho precisa, investindo em formação qualificada com capacidade de adaptação aos sectores primário e secundário, não precisamos de tanta gente no sector terciário, como professores, gestores, secretárias, funcionários públicos, entre outros. Portugal importa muita comida porque não é autossuficiente, pesando na balança comercial nacional nas importações, o que significa saída de riqueza para o exterior.

O rendimento de inserção social, que criou os “Estado-dependentes” deve ser reformulado na totalidade, atribuindo um incentivo a quem se queira deslocar das cidades para o interior para trabalhar no sector primário, participando estágios em empresas que no final empreguem os estagiários, participando o registo de patentes de novos produtos e a publicidade internacional dos mesmos através da marca Portugal que deve ser associada a produtos de alta qualidade.

É também importante referir o facto de que, empregando a maioria dos desempregados no grande sector primário e secundário, se diminui automaticamente a criminalidade, deslocando-se populações excedentárias das cidades para pequenas localidades, diminuindo a carga sobre os transportes públicos, criando-se produtos nacionais para satisfazer necessidades primárias, evitando a sua importação e conseqüente saída de dinheiro para o exterior.

VII.4.8. INCENTIVO À EXPORTAÇÃO NUMA APOSTA NA QUALIDADE SUPERIOR DOS PRODUTOS NACIONAIS, CRIANDO E FOMENTANDO MARCAS NACIONAIS DE LUXO

Portugal não tem capacidade de competir em quantidade com países como a Índia e a China, pelo que deve apostar em marcas nacionais de alta qualidade reconhecidas internacionalmente que aliem baixos números de produção e alta

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

rentabilidade, temos o exemplo da marca que havia de automóvel nacional União Metal-Mecânica (UMM), a Salsa, a Quebramar e produtos em cuja exportação somos líderes, como a cortiça. Como exemplo, pensemos na Alemanha que possui quatro marcas automóveis de primeira linha: a Mercedes, *Bayerische Motoren Werke* (BMW), Audi e Opel, que são uma grande captação de riqueza internacional para o país.

Exportando produtos de luxo e de alta qualidade diminui-se a quantidade de matérias-primas e aumenta-se exponencialmente o seu retorno financeiro. A aposta em novas tecnologias com vista à exportação é sempre uma aposta ganha.

CONCLUSÃO

O desemprego enquanto acontecimento que pode surgir na vida de uma pessoa, geradora de stresse pelas perdas que normalmente comporta: no vencimento, na mudança de relação com a sociedade, no seio do orçamento familiar, entre outras. Cada indivíduo é diferente, pelo que reage de forma diferenciada às condições que alteram a sua rotina diária, tanto a nível pessoal, emocional e profissional.

O estudo efetuado sobre o concelho de Vila Franca de Xira, inserido na Área Metropolitana de Lisboa, contextualizado a nível mundial, nacional e regional, alerta para questões relevantes no que diz respeito ao desenvolvimento da economia local, consequências do desemprego e à sociedade em geral.

Constatou-se, com base nos resultados apurados nas entrevistas efetuadas e também nas anotações de campo (entrevista informal a um Psicólogo do Trabalho) que o desemprego pode conduzir à desaprendizagem e perda de capacidade de adaptação ao ex-trabalhador, exclusão social dentro da sociedade, deterioração das relações humanas, dificuldades económicas, risco de impactos sociais adversos e estilos de vida menos saudáveis.

Face às hipóteses levantadas neste trabalho, confirmamos as três, apesar de necessitarem de um estudo mais aprofundado a realizar em trabalhos futuros, sendo algumas das causas do desemprego: a recusa no desempenho de funções menos remuneradas e de estatuto social mais baixo, por trabalhadores mais qualificados que o exigido; o ter qualificações literárias abaixo ou acima do solicitado na oferta de emprego, levando à anulação da contratação; e a precariedade no mercado de trabalho passa pelas empresas de trabalho temporário e na polivalência imposta ao trabalhador. Os dados obtidos poderão ser revistos em trabalhos futuros e complementados.

Após o estudo efetuado, podemos concluir que existem casos constatados em que as pessoas com mais habilitações académicas se recusam a aceitar cargos pouco remunerados e com baixas responsabilidades. Quem tem uma larga experiência profissional em conjunto com uma alta formação, não se sujeita a condições menos favorecedoras e a um estatuto profissional minimizado perante o estatuto até então adquirido. Assim como, o contexto social interfere muito com a personalidade do

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal: O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

indivíduo, que toma decisões em prol do que o seu circuito social poderá opinar e avaliar.

Muitas empresas condicionam a entrada na organização a pessoas com habilitações mais elevadas, evitando desta forma a obrigação de pagar um maior vencimento de acordo com a sua formação. Além disso, a não contratação de novos trabalhadores e a não renovação de contratos a termo fixo, faz com que os gestores obriguem os colaboradores à polivalência de funções, ao aumento da carga de trabalho e à manutenção do mesmo ordenado, procurando fazer o mesmo com menos custos salariais. Existem ainda casos em que as empresas contratam o colaborador, dando preferência à sua experiência profissional em vez da sua formação, mesmo com poucas habilitações, pois o empresário prefere contratar ao mais baixo custo.

Há cada vez mais pessoas empregadas através das empresas de trabalho temporário, sem um contrato de vinculação à empresa que solicita o serviço temporário, precavendo-se esta da obrigação legal de passar o colaborador para o quadro da empresa ao fim de três anos ou ao terceiro contrato seguido, sendo neste caso obrigada a aceitar o seu vencimento como um custo fixo.

Apurou-se ainda nas entrevistas que as pessoas empregadas se sentem insatisfeitas com as suas condições de trabalho e cada vez mais são obrigadas a ser polivalentes, com ordenados mais baixos e sem qualquer tipo de regalias. Ao passo que os desempregados se sentem revoltados com a sua situação, transmitindo sentimentos de culpa, raiva e ressentimento, que se repercutem numa não aceitação inicial da decisão de rescisão de contrato como concreta. É ainda notório nos seus relatos o sentimento de insegurança e exclusão social perante a sociedade que deriva da situação de desemprego, uma desconfiança nos políticos e empregadores e uma obrigação implícita de ocultação das suas habilitações académicas para poder responder a certas ofertas de trabalho.

Assim, torna-se necessário desenvolver medidas de apoio ao desemprego e formas de contrariar esta situação, como ações de formação específicas, estágios profissionais, apoio a pequenas e médias empresas, apoio ao empreendedorismo e plano de desenvolvimento social, beneficiando o trabalhador, a organização e a autarquia.

Face aos problemas encontrados, torna-se importante insistir na procura incansável de respostas criativas para os ultrapassar e combater as suas causas. O

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

aumento da competitividade concorrencial obriga as autarquias e as empresas a atuar na criação de soluções inovadoras que permitam fomentar o desenvolvimento local, combater o desemprego e melhorar as condições sociais e territoriais do concelho. Quando tal se verificar, o concelho terá as condições, perspicácia e uma visão globalizada que lhe permita aproveitar as oportunidades que o mercado tem para lhe oferecer.

Lisboa, 29 de Janeiro de 2013

A autora

Sandra Marisa Feitor Sena

BIBLIOGRAFIA

- ARGOLO, J. e ARAÚJO, Maria Arlete Duarte (2004), *O impacto do desemprego sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores da cidade do Natal*. Brasil: RAC. Revista de Administração Contemporânea.
- CÂMARA, P., Guerra, P. & Rodrigues, J. (1998), *Humanator – Recursos Humanos e Sucesso Empresarial* (2ª Ed.). Coleção Gestão & Inovação. Ciências de Gestão. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- CASTRO, J & Pego, A, (2000), *A carreira já não é o que era. Cadernos de consulta Psicológica*. Lisboa.
- Colecção Biblioteca Básica de Educação e Ensino – *O ensino na sociedade moderna*. Paris: Edições Asa.
- Concelho Nacional de Educação, *Estado da Educação 2011 - A qualificação dos Portugueses*.
- COSTA, A. Bruto, (1985), *A pobreza em Portugal*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian
- COSTA, Alfredo Bruto da (1998), *Exclusões Sociais*, Lisboa: Gradiva.
- COSTA, António e SILVA, Manuela (1989), *Pobreza Urbana em Portugal: um inquérito a famílias em habitat degradado, nas cidades de Lisboa, Porto e Setúbal*. Lisboa: Cáritas Portuguesa.
- COSTA, Maria Emília (1991), *Contextos Sociais de Vida e Desenvolvimento da Identidade*. Lisboa: Instituto Nacional de Investigação Científica.
- Dicionários temáticos, (2002), *Dicionário de Sociologia*. Lisboa: Porto Editora.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

Dossier do Fundo Local (Última actualização a 27-09-2007) – *Concelho de Vila Franca de Xira*. Biblioteca de Alverca do Ribatejo.

FERNANDES, E.V. (1991), *Sociopsicologia das empresas e das organizações*. Porto: Elcla Editora.

GARCIA, J.L. (2000), Estranhos – juventude, dinâmicas de exclusão social em Lisboa. In H. M. Jerónimo, R. Norberto & M. I. Amaro (Eds.), *Trabalho, emprego e precariedade* (141-177). Oeiras: Celta Editora.

GIDDENS, Anthony (2004), *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

OCDE (1983), *Perspectives de l'emploi*. Paris.

PEREIRINHA, José (1992): "Pobreza e exclusão social: fronteiras conceptuais, relevância para a política social e implicações na sua medida", in *Análise Social*, n.º 102, Lisboa, ICS.

Plural, *Plano Director Municipal de Vila Franca de Xira 2009*.

Rede social de Vila Franca de Xira (Dezembro de 2010) - Plano de Desenvolvimento Social – 2011-2013, Pré-Diagnóstico.

Relatório semestral de Julho de 2012, *Síntese dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional*. Instituto do Emprego e Formação Profissional.

ROSA, Maria Teresa Serôdio, Gonçalves, Maria Fortunata Rodrigues, Ferreira, Paula Isabel Marques, (2001), *O Desemprego numa zona crítica de Portugal. O caso de Azambuja: realidades e perspectivas de transformação*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Seleccções do Reader's Digest, (2010), *O Português Essencial - Dicionário*. Lisboa: Porto Editora.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

XIBERRAS, Martine (1996), *As Teorias da Exclusão. Para uma Construção do Imaginário do Desvio*. Instituto Piaget.

DOCUMENTOS ONLINE

BRAZ, David Costa, *A Educação Actual*, disponível online em:
<http://www.ipv.pt/forumedia/4/20.htm>, acedido em 15 de Fevereiro de 2012.

Câmara Municipal de Vila Franca de Xira, *História do Concelho, Tempos de Mudança*, disponível online em: <http://www.cm-vfxira.pt>, acedido em 12 de Dezembro de 2011.

CARDOSO, José Luís, Instituto Superior de Economia e Gestão (Abril de 2006), *O Processo de Bolonha de A a Z*, disponível online em:
https://www.utl.pt/admin/docs/61_O_Processo_de_Bolonha_de_A_a_Z.pdf,
acedido em 02 de Agosto de 2012.

CRUZ, Marla Gabriela Pereira, *O impacto do desemprego nos níveis da depressão, auto-estima e desânimo-apreendido – estudo comparativo numa amostra de empregados e desempregados*, acedido em 16 de Janeiro de 2012.

EDWARD, Noburu, Shiguelo, *O Fim dos Empregos*, disponível online em:
<http://www.ime.usp.br/~is/ddt/mac333/projetos/fim-dos-empregos/>, acedido em 23 de Fevereiro de 2012.

Governo de Portugal, Comissão Interministerial para a criação de emprego e formação jovem e Apoio às PME (05Junho2012), *Plano Estratégico de Iniciativas à Empregabilidade Jovem e de Apoio às PME, Impulso Jovem*, disponível online em:
http://www.dgert.mtss.gov.pt/Emprego%20e%20Formacao%20Profissional/doc_emprego/Impulso%20Jovem.pdf, acedido em 10 de Agosto de 2012.

A Situação do Desemprego e as Estratégias Relacionadas com a Educação em Portugal:
O Caso do Concelho de Vila Franca de Xira

Instituto do Emprego e Formação Profissional, *Concelhos. Estatísticas Mensais Julho 2012*, disponível online em: <http://www.iefp.pt>, acedido em 6 de Novembro de 2012.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, *Situação do Mercado de Emprego. Relatório Anual 2011*, disponível online em: <http://www.iefp.pt>, acedido em 6 de Novembro de 2011.

TALIXA, Jorge, Jornal “Voz Ribatejana” (29 de Fevereiro de 2012), *Concelho de Vila Franca de Xira já tem perto de 7500 desempregados*, disponível online em: <http://vozribatejana.blogspot.pt/2012/03/edicaocompleta-29-fevereiro-2012.html>, acedido em 16 de Março de 2012.

WOLECK, A., (2002), *O trabalho, a ocupação e o emprego. Uma perspectiva histórica. Revista de divulgação Técnico-Científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação* disponível online em: <http://www.ea.ufrgs.br/graduação/disciplinas/adm01156/CONCEITOSDETRABA LHOEMPREGO.pdf> , acedido em Janeiro de 2012.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – População residente: total e por sexo	21
Tabela 2 – População ativa: total e por nível de escolaridade completo	22
Tabela 3 – Trabalhadores por conta de outrem: total e por nível de escolaridade completo	23
Tabela 4 – Trabalhadores por conta própria: total e por nível de escolaridade completo	23
Tabela 5 – População residente do sexo masculino com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo mais elevado (Proporção %)	24
Tabela 6 – População residente do sexo feminino com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo mais elevado (Proporção %)	25
Tabela 7 – População ativa: total e por sexo	28
Tabela 8 – Desempregados inscritos nos Centros de Emprego e de Formação Profissional: total e por nível de escolaridade completo – Continente	29
Tabela 9 – Taxas de emprego: total e por grupo etário (%)	30
Tabela 10– Desempregados inscritos no IEFP	40
Tabela 11 – Tabela Resumo dos dados numéricos das entrevistas realizadas aos desempregados e colaboradores de empresas	52

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Taxa de desemprego por sexo, grupo etário e nível de escolaridade mais elevado completo	8
Quadro 2 - População residente por local de residência, sexo, grupo etário e escalão de dimensão	12
Quadro 3 - Caracterização dos abrangidos por Medida, Habilitações Literárias e Situação Face ao Emprego à entrada	26
Quadro 4 - Estabelecimentos de educação/ensino Pré-escolar e ensino Básico, segundo o nível de ensino ministrado e a natureza institucional, 2008/2009	43
Quadro 5 - Estabelecimentos de educação/ensino secundário, segundo o nível de ensino ministrado e a natureza institucional, 2008/2009	43
Quadro 6 - Alunos matriculados, Ensino Básico por modalidade de ensino, 2008/2009	43
Quadro 7 - Alunos matriculados, Ensino Secundário por modalidade de ensino, 2008/2009	44
Quadro 8 - Indicadores de escolarização, retenção e desistência do ensino básico	49
Quadro 9 - Indicadores de escolarização, retenção e desistência do ensino secundário	50
Quadro 10 – Período de concessão do Subsídio de Desemprego	59
Quadro 11 - Período de concessão do Subsídio Social de Desemprego	59

LISTA DE MAPAS

Mapa 1 - Localização de Vila Franca de Xira no Mapa de Portugal	35
Mapa 2 - Localização da Área Metropolitana de Lisboa	36
Mapa 3 - Mapa do Concelho de Vila Franca de Xira	37
Mapa 4 - Mapa do concelho	37
Mapa 5 - Mapa do Concelho com as principais estradas	38

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Desempregados inscritos nos IEFP valor absoluto	41
Gráfico 2 – Desempregados inscritos nos IEFP (média anual): total e por nível de escolaridade completo valor absoluto – sem nível de instrução (indivíduo)	45
Gráfico 3 – Desempregados inscritos nos IEFP (média anual): total e por nível de escolaridade completo valor absoluto – básico/1º ciclo (indivíduo)	46
Gráfico 4 – Desempregados inscritos nos IEFP (média anual): total e por nível de escolaridade completo valor absoluto – básico/2º ciclo (indivíduo)	47
Gráfico 5 – Desempregados inscritos nos IEFP (média anual): total e por nível de escolaridade completo valor absoluto – básico/3º ciclo (indivíduo)	47
Gráfico 6 – Desempregados inscritos nos IEFP (média anual): total e por nível de escolaridade completo valor absoluto – secundário (indivíduo)	48
Gráfico 7 – Desempregados inscritos nos IEFP (média anual): total e por nível de escolaridade completo valor absoluto – superior (indivíduo)	49

ANEXOS

ANEXO 1 – MODELOS DE ENTREVISTAS

ENTREVISTA AO DESEMPREGADO

A entrevista aos desempregados serve para recolher informação sobre a situação actual do desempregado, perceber se participa numa procura ativa de emprego e se obtém feedback das entidades onde se encontra inscrito, como sejam centros de emprego, juntas de freguesia, empresas de trabalho temporário, entre outras. Pretende-se também reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também basear medidas de melhorias nas entidades que existem para apoiar incansavelmente o desempregado na obtenção de emprego e melhores condições de trabalho.

1. Nome:
2. Sexo:
3. Idade:
4. Estado civil:
5. Situação profissional do conjugue:
6. Tem dependentes a cargo? Quantos e de que idades?
7. Há quanto tempo está desempregado/a?
8. Por que motivo está desempregado?
9. Recebe algum subsídio? Qual o tipo de subsídio que recebe?
10. Quanto tempo permaneceu no último emprego?
11. Que funções desempenhava?
12. Foi demitido ou pediu demissão? Qual a causa?
13. Considera justa a decisão? Porquê?
14. Como avalia o seu último emprego e o seu último chefe?
15. Quais as suas realizações mais importantes?
16. Quais foram os seus fracassos?
17. Quais são os seus objectivos pessoais?
18. Quais são as suas qualidades e os seus defeitos?
19. Como harmoniza a sua vida pessoal e profissional?
20. O que o/a motiva profissionalmente?
21. O que procura num trabalho?
22. Com que regularidade procura emprego?
23. Porque acha que demora tanto para arranjar um novo emprego?
24. Que obstáculos tem encontrado na procura de emprego?
25. A sua área de residência tem recursos de ajuda à procura de emprego? Quais e que tipo de ajuda prestam?
26. Quais as consequências que advêm do desemprego?
27. Qual a sua expectativa em relação ao seu futuro profissional?
28. O que está a fazer para combater o desemprego?
29. Como ocupa os seus tempos livres?
30. Quais as suas habilitações académicas e qual a sua média final?
31. Após a escola/universidade que frequentou existia algum tipo de ajuda para iniciar o mundo do trabalho?
32. Conseguiu logo emprego ou ficou desempregada? Se esteve desempregada, que soluções encontrou para contrariar essa situação?
33. Quais os planos em relação à sua formação?
34. Se pudesse voltar atrás, tomaria a mesma escolha? Porquê?
35. O que fará caso esta situação se mantenha a longo prazo?
36. Quais as suas expectativas com relação ao futuro?
37. O que pensa relativamente a esta questão do desemprego?

ENTREVISTA AO COLABORADOR

A entrevista aos colaboradores serve para recolher informação sobre a situação actual da organização, reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também para basear medidas de melhorias no ambiente de trabalho.

Nome:

Sexo:

Idade:

Nível de Escolaridade:

Cargo:

Empresa:

1. Está satisfeito/a com as instalações e equipamentos quer a nível de higiene e segurança, quer a nível de conforto?
2. Dispõe dos meios necessários para desempenhar a sua função?
3. Participa ativamente no processo de decisão? As suas opiniões são ouvidas?
4. Está satisfeito/a com o seu horário de trabalho?
5. É pago/a de acordo com as suas responsabilidades?
6. Tem possibilidades de se desenvolver profissionalmente?
7. Sente-se realizado/a profissionalmente?
8. Está satisfeito/a com o modo como se reconhece o seu trabalho?
9. Conhece o seu papel na empresa (o que é esperado de si)?
10. Sabe quem é o seu responsável directo?
11. Os resultados da sua avaliação são-lhe comunicados e sente que o sistema de avaliação do desempenho é justo?
12. Recebe prémios de desempenho por forma a compensá-lo/a pelo seu trabalho e dedicação à empresa?
13. Acede à formação necessária para o correto desempenho da sua função?
14. Existe ajuda, colaboração e cooperação entre colegas?
15. Conta com todo o apoio por parte da sua chefia directa?
16. Sente que no seu trabalho diário está a contribuir para que se atinja os objectivos globais da empresa?
17. Caso necessite, a empresa permite-lhe flexibilidade do horário de trabalho? Compensa as horas mais tarde ou são-lhe descontadas no final do mês? É-lhe dada a possibilidade de opção de escolha?
18. Que tipo de incentivos tem por parte da sua entidade patronal?
19. Tem algum tipo de benefício como telemóvel, viatura da empresa ou seguro de saúde?
20. Sente que trabalha numa organização sólida e em permanente melhoria?
21. Considerando todos os aspectos, está satisfeito/a?

ENTREVISTA AO RESPONSÁVEL DA EMPRESA

A entrevista ao responsável da empresa serve para recolher informação sobre a situação actual da organização, reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também para basear medidas de melhorias no ambiente de trabalho, atendendo às necessidades dos colaboradores e à obtenção conjunta dos objectivos profissionais propostos, garantindo-se as melhores condições laborais que favoreçam ambas as partes interessadas.

Nome:

Sexo:

Cargo:

Empresa:

1. De quem é a responsabilidade da gestão da empresa/entidade?
 - Proprietário
 - Proprietário com apoio de um gestor contratado
 - Órgãos sociais
 - Órgãos sociais com apoio de um gestor contratado
 - Gestor contratado
 - Outra situação. Qual?

2. Como está organizado o trabalho na sua empresa?
 - Por funções
 - Matriz/Projeto de equipa
 - Em rede
 - Unidades estratégicas de negócio (quantas divisões e quantos tipos diferentes de produtos)
 - Pessoas a trabalhar por períodos significativos fora do escritório
 - Conexão de modo remoto ao sistema informático da empresa ou à intranet
 - Outro. Qual?

3. Que características de trabalho distribuído encontra na sua empresa?
 - Pessoas a desenvolver ideias, produtos e serviços em modo remoto/distante ou de forma descentralizada
 - Trabalho por objectivos
 - Actividades ou processos de trabalho mantidos ou controlados por meios electrónicos à distância
 - Outro. Qual?

4. Qual a importância dos mecanismos de supervisão/controlo do trabalho na sua empresa?
 - Resultados do trabalho desenvolvido (produtos e serviços)
 - Presença do trabalhador no posto de trabalho
 - Acompanhamento contínuo do trabalho desenvolvido
 - Contacto pessoal com as pessoas nas relações de trabalho
 - Processos de trabalho formalizados e comunicados por escrito
 - Controlo do output medido pelos resultados obtidos e não pelo tempo de presença ou assiduidade do trabalhador
 - Outras. Quais?

5. Com que frequência os membros da equipa comunicam entre si? (entre nunca a 4 vezes ou mais)
 - Telefone. Quantas?
 - Via e-mail. Quantas?
 - Reuniões presenciais na empresa. Quantas?
 - Videoconferência. Quantas?
 - Informalmente, no espaço da empresa. Quantas?
 - Outro. Qual?

Anexo 1

6. Qual a aptidão da sua organização para o trabalho flexível?
- Instalações modernas, bem equipadas e agradáveis para o trabalho
 - Os gestores julgam os colaboradores mais pelas horas de trabalho efetivo do que pelos resultados
 - Possibilidade de os colaboradores optarem por horários flexíveis
 - O staff pode aceder às aplicações informáticas a partir de qualquer computador do escritório
 - O staff pode trabalhar em qualquer parte e em qualquer altura que seja mais eficaz para o trabalho em mão
 - Não é permitido trabalhar em casa durante o horário normal de serviço
 - Há acesso à internet para o trabalho por parte da maioria dos colaboradores
 - Encontros importantes de trabalho dinâmicos na organização de onde resultam decisões eficazes
 - Os colaboradores são desencorajados de trabalhar em part-time, de fazer interrupções na carreira ou pedir autorizações de saída para assuntos pessoais
 - Disponibilidade por parte da organização em dar formação aos seus trabalhadores
 - Ambiente tecnológico integrado que liga todos os sites da organização com sistemas compatíveis
 - Possibilidade de incentivos financeiros como forma de reconhecimento aos resultados derivados do trabalho dos colaboradores
 - Outro. Qual?
7. Quais os vínculos contratuais existentes na sua empresa?
- Contratos sem termo
 - Contratos a termo
 - Contratos de teletrabalho
 - Contratos de part-time
 - Contratos de prestação de serviços
 - Contratos de outsourcing (subcontratação a outras empresas)
 - Contratos de estágios
 - Outro. Qual?
8. Habitualmente, como é feito o recrutamento dos trabalhadores?
- Centros de emprego
 - Anúncios nos jornais
 - Empresas de trabalho temporário
 - Recrutamento interno, transferência/promoção
 - E-recruitment (pela internet)
 - Candidaturas espontâneas
 - Parceria com universidades, associações profissionais, etc.
 - Outro. Qual?
9. Quais os aspectos que considera mais relevantes em alguém quando quer contratar um novo colaborador para a organização?
10. A escolaridade é factor relevante e decisivo ou a experiência prevalece face à formação académica?
11. Pondera contratar alguém com menos habilitações académicas para um cargo de chefia apenas para não ter de pagar mais no vencimento?
12. Valoriza mais os trabalhadores com base nos resultados obtidos ou nos anos que tem de trabalho na organização?
13. A gestão de topo está receptiva a opiniões ou propostas dos trabalhadores? De que forma?
14. A empresa oferece aos seus colaboradores condições especiais, em casos particulares?
- Trabalho a tempo parcial a trabalhadores que necessitem prestar apoio a familiares
 - Teletrabalho a trabalhadores que necessitem prestar apoio a familiares
 - Teletrabalho a pessoas portadoras de deficiência

Anexo 1

- Flexibilidade de horários a trabalhadores que queiram engrandecer a sua formação que não seja realizada pela organização
- Outro. Qual?
15. Os resultados da avaliação dos colaboradores são-lhes comunicados?
 16. Dão prémios de desempenho por forma a compensar os trabalhadores pelo seu trabalho e dedicação à empresa?
 17. Fornece formação necessária para o correto desempenho da função de cada trabalhador?
 18. Existe ajuda, colaboração e cooperação entre colegas?
 19. Conta com todo o apoio por parte dos seus trabalhadores?
 20. É permitido ao trabalhador flexibilidade do horário de trabalho? Compensa as horas mais tarde ou são-lhe descontadas no final do mês? É-lhe dada a possibilidade de opção de escolha?
 21. Que tipo de incentivos disponibiliza aos seus trabalhadores?
 - Apoio à obtenção de habilitações académicas
 - Apoio para a formação e certificação profissional
 - Compensações financeiras e materiais
 - Outro. Qual?
 22. Permite algum tipo de benefício como telemóvel e/ou viatura da empresa, seguro de saúde aos seus trabalhadores?
 23. Passa a imagem de que se trabalha numa organização sólida e em permanente melhoria?
 24. Para os próximos 5 anos, as perspectivas da organização são de crescimento, retracção ou estabilidade?
 - N° do efetivo?
 - Outsourcing?
 - Contratos de teletrabalho?
 25. Considerando todos os aspectos, está satisfeito/a com a prestação dos seus trabalhadores na organização?
 26. Considera que a organização se esforça por garantir as melhores condições de trabalho aos seus colaboradores?

ENTREVISTA AO CENTRO DE EMPREGO DE VFX / JUNTA DE FREGUESIA DE VFX

A entrevista ao Centro de Emprego de Vila Franca de Xira/Junta de Freguesia de Alverca serve para recolher informação sobre a situação actual do mercado de trabalho, tentar perceber o desempregado na procura incansável de emprego e as respostas obtidas por parte do Centro de Emprego, reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização, procurando medidas de melhorias e formas de oferecer ao candidato as melhores condições de trabalho e que mais favoreça as suas prioridades indo de encontro às necessidades da empresa.

Nome:

Sexo:

Cargo:

Empresa:

1. Qual a percentagem aproximada de desempregados no Concelho de Vila Franca de Xira?
2. No quadro geral, a maioria dos desempregados são homens ou mulheres?
3. Qual a escolaridade do maior grupo percentual de desempregados inscritos no Centro de Emprego?
4. Acredita que, de certa forma, a escolaridade é factor decisivo no mercado de trabalho? Ou valoriza-se mais a experiência profissional?
5. Que tipo de apoio procura o desempregado que vem ao centro/junta?
6. Quando alguém fica desempregado, que atitude e postura deve ter para não se deixar levar pela frustração de ter perdido o emprego?
7. No contexto actual, como o jovem se relaciona com a questão do trabalho/emprego?
8. Os jovens mais pobres sofrem mais com o desemprego?
9. Diante do desemprego que preocupa os jovens, que reacção você propõe?
10. Em que pode a escola contribuir com este debate da relação jovem e emprego?
11. E o ensino tem uma tarefa importante?
12. Numa época de dura competitividade, que características devem apurar os colaboradores e candidatos a empregos?
13. Que estratégias devem os gestores/administradores tomar para não deixarem os colaboradores contagiarem-se pelo clima geral de pessimismo e desconfiança dentro das empresas?
14. Como devem lidar as pessoas com formação específica com o facto de se verem obrigados a trabalhar em áreas distintas da sua formação?
15. Identifique três ideias-chave para uma boa prestação nas entrevistas.
16. O número de desempregados cresceu em 2012 face a 2011. O que espera para 2013?
17. Quais os sectores mais afectados no mercado de trabalho?

Anexo 1

18. Que medidas de combate ao desemprego serão tomadas para 2013? Serão uma ajuda?
19. Os estágios são uma das medidas de formação dos centros?
20. Em que medida estes programas contribuem para arranjar emprego?
21. Existe apoio à inserção no mercado de trabalho?
22. Há casos em que o plano pessoal de emprego não funciona por falhas de comunicação com a segurança social?
23. Qual a utilidade das visitas quinzenais? Servem só para ir buscar o papel da visita seguinte?
24. Há interessados nos incentivos à criação do próprio emprego? E é uma boa alternativa neste momento de crise?
25. Os Centros de Emprego e as Juntas de Freguesia trabalham em cooperação ativa?
26. Existe feedback entre ambas as entidades na prossecução da obtenção dos objectivos face às empresas e inscritos à procura de emprego?
27. Quais são, no entender do centro/junta, os projetos mais viáveis?
28. Será o subsídio suficiente para a maioria dos inscritos?
29. Que recomenda a quem ficar desempregado?
30. O que perspectiva para o futuro do mercado de trabalho?

ENTREVISTA À EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

A entrevista ao Grupo Multipessoal serve para recolher informação sobre a situação actual do mercado de trabalho, tentar perceber o desempregado na procura alternativa de emprego e as respostas obtidas por parte deste tipo de serviços, reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização, procurando medidas de melhorias e formas de oferecer ao candidato as melhores condições de trabalho e que mais favoreça as suas prioridades indo de encontro às necessidades da empresa.

Nome:

Sexo:

Cargo:

Empresa:

1. O que define o Grupo Multipessoal?
2. Em que medida este tipo de serviços poderá ajudar nas condições de mercado que vivemos actualmente?
3. O que podem oferecer ao candidato que os diferencie de um Centro de Emprego ou dos vários sites de emprego disponíveis na Internet?
4. Que tipo de empresas procuram os Vossos serviços? Porque recorrem a este tipo de serviços?
5. Quem procura mais este tipo de serviços: desempregados ou trabalhadores à procura de um novo emprego que lhes ofereça melhores condições?
6. A maioria dos inscritos são homens ou mulheres?
7. Os resultados têm sido positivos mediante a relação oferta-procura?
8. Quando alguém fica desempregado, que atitude deve tomar, que postura deve ter para não se deixar levar pela frustração de ter perdido o emprego?
9. No contexto actual, como se relaciona o jovem com a questão do trabalho/emprego?
10. Os jovens mais pobres sofrem mais com o desemprego?
11. Diante do desemprego que preocupa os jovens, que reacção você propõe?
12. Em que pode a escola contribuir com este debate da relação jovem e emprego?
13. E o Ensino tem uma tarefa importante?
14. Numa época de dura competitividade, que características devem apurar os colaboradores e candidatos a empregos?
15. Que estratégias devem os gestores/administradores tomar para não deixarem os colaboradores contagiarem-se pelo clima geral de pessimismo e desconfiança dentro das empresas?
16. Como devem lidar as pessoas com formação específica com o facto de se verem obrigados a trabalhar em áreas distintas da sua formação?
17. Identifique três ideias-chave para uma boa prestação nas entrevistas.

Anexo 1

18. O número de desempregados cresceu em 2012 face a 2011. O que espera para 2013?
19. Quais os sectores mais afectados no mercado de trabalho?
20. Que medidas de combate ao desemprego serão tomadas para 2013? Prevê que sejam uma ajuda?
21. Existe apoio à inserção no mercado de trabalho?
22. Há interessados nos incentivos à criação do próprio emprego? E é uma boa alternativa neste momento de crise?
23. Quais são, no seu entender, os projetos mais viáveis?
24. Considera eficazes os centros de emprego?
25. Que recomenda a quem ficar desempregado?

ANEXO 2 - RESPOSTAS ÀS ENTREVISTAS REALIZADAS

ENTREVISTA AO DESEMPREGADO

A entrevista aos desempregados serve para recolher informação sobre a situação actual do desempregado, perceber se participa numa procura ativa de emprego e se obtém feedback das entidades onde se encontra inscrito, como sejam centros de emprego, juntas de freguesia, empresas de trabalho temporário, entre outras. Pretende-se também reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também basear medidas de melhorias nas entidades que existem para apoiar incansavelmente o desempregado na obtenção de emprego e melhores condições de trabalho.

1. Nome
R: A. F
2. Sexo
R: Feminino
3. Idade
R: 21
4. Estado civil
R: Solteira
5. Situação profissional do conjugue
R: Não tenho.
6. Tem dependentes a cargo? Quantos e de que idades?
R: Não.
7. Há quanto tempo está desempregado/a?
R: 8 meses.
8. Por que motivo está desempregado?
R: Despediram-me.
9. Recebe algum subsídio? Qual o tipo de subsídio que recebe?
R: Sim, o subsídio de desemprego.
10. Quanto tempo permaneceu no último emprego?
R: 1 ano.
11. Que funções desempenhava?
R: Secretária.
12. Foi demitido ou pediu demissão? Qual a causa?
R: Fui despedida porque acabou o contrato.
13. Considera justa a decisão? Porquê?
R: Nunca é justa quando nos despedem.
14. Como avalia o seu último emprego e o seu último chefe?
R: Bons.
15. Quais as suas realizações mais importantes?
R: Conseguir emprego onde queria.
16. Quais foram os seus fracassos?
R: Não investir mais em mim.
17. Quais são os seus objectivos pessoais?
R: Conseguir arranjar outro emprego.
18. Quais são as suas qualidades e os seus defeitos?
R: Qualidades: trabalhadora; Defeitos: não sou nada pontual.
19. Como harmoniza a sua vida pessoal e profissional?
R: Cada uma no seu lugar.
20. O que o/a motiva profissionalmente?
R: Um bom ambiente de trabalho e um bom ordenado.
21. O que procura num trabalho?
R: Boas condições de trabalho e bons colegas.
22. Com que regularidade procura emprego?
R: Todos os dias.
23. Porque acha que demora tanto para arranjar um novo emprego?

Anexo 2

- R: Porque não tenho muitas qualificações e tenho pouca experiência.
24. Que obstáculos tem encontrado na procura de emprego?
R: Insuficientes habilitações académicas e falta de experiência profissional.
25. A sua área de residência tem recursos de ajuda à procura de emprego? Quais e que tipo de ajuda prestam?
R: Empresas de trabalho, Junta de Freguesia e Centro de Emprego.
26. Quais as consequências que advêm do desemprego?
R: Falta de dinheiro.
27. Qual a sua expectativa em relação ao seu futuro profissional?
R: Poucas ou nenhuma.
28. O que está a fazer para combater o desemprego?
R: Procurar emprego.
29. Como ocupa os seus tempos livres?
R: Procurando trabalho.
30. Quais as suas habilitações académicas e qual a sua média final?
R: 9º ano.
31. Após a escola/universidade que frequentou existia algum tipo de ajuda para iniciar o mundo do trabalho?
R: Não.
32. Conseguiu logo emprego ou ficou desempregada? Se esteve desempregada, que solução encontrou para contrariar essa situação?
R: Consegui logo trabalho.
33. Quais os planos em relação à sua formação?
R: Talvez aproveitar as novas oportunidades.
34. Se pudesse voltar atrás, tomaria a mesma escolha? Porquê?
R: Não, tirava o 12º ano.
35. O que fará caso esta situação se mantenha a longo prazo?
R: Continuar à procura de trabalho.
36. Quais as suas expectativas com relação ao futuro?
R: Não vejo melhorias.
37. O que pensa relativamente a esta questão do desemprego?
R: Que isto vai continuar a piorar.

ENTREVISTA AO DESEMPREGADO

A entrevista aos desempregados serve para recolher informação sobre a situação actual do desempregado, perceber se participa numa procura ativa de emprego e se obtém feedback das entidades onde se encontra inscrito, como sejam centros de emprego, juntas de freguesia, empresas de trabalho temporário, entre outras. Pretende-se também reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também basear medidas de melhorias nas entidades que existem para apoiar incansavelmente o desempregado na obtenção de emprego e melhores condições de trabalho.

1. Nome
R: C. G.
2. Sexo
R: Feminino
3. Idade
R: 54
4. Estado civil
R: Divorciada
5. Situação profissional do conjugue
R: Não tenho.
6. Tem dependentes a cargo? Quantos e de que idades?
R: Sim, com 32 anos.
7. Há quanto tempo está desempregado/a?
R: 3 meses.
8. Por que motivo está desempregado?
R: Despediram-me.
9. Recebe algum subsídio? Qual o tipo de subsídio que recebe?
R: Nada.
10. Quanto tempo permaneceu no último emprego?
R: 12 anos.
11. Que funções desempenhava?
R: Fazia limpezas.
12. Foi demitido ou pediu demissão? Qual a causa?
R: Fui despedida porque não tinham condições de me manter.
13. Considera justa a decisão? Porquê?
R: Não, mas a vida é assim.
14. Como avalia o seu último emprego e o seu último chefe?
R: Bons.
15. Quais as suas realizações mais importantes?
R: Ter um trabalho certo.
16. Quais foram os seus fracassos?
R: Não ter estudado mais.
17. Quais são os seus objectivos pessoais?
R: Conseguir arranjar outro trabalho.
18. Quais são as suas qualidades e os seus defeitos?
R: Qualidades: trabalhadora; Defeitos: teimosa.
19. Como harmoniza a sua vida pessoal e profissional?
R: Sem problemas.
20. O que o/a motiva profissionalmente?
R: Um bom ordenado.
21. O que procura num trabalho?
R: Boas condições de trabalho.
22. Com que regularidade procura emprego?
R: Vou procurando nos anúncios e no centro de emprego.
23. Porque acha que demora tanto para arranjar um novo emprego?

Anexo 2

- R: Porque não tenho muitas qualificações.
24. Que obstáculos tem encontrado na procura de emprego?
R: Baixas remunerações
25. A sua área de residência tem recursos de ajuda à procura de emprego? Quais e que tipo de ajuda prestam?
R: Empresas de trabalho, Junta de Freguesia e Centro de Emprego.
26. Quais as consequências que advêm do desemprego?
R: Falta de dinheiro e falta de vontade para sair.
27. Qual a sua expectativa em relação ao seu futuro profissional?
R: Pouca, principalmente porque na minha idade é mais difícil.
28. O que está a fazer para combater o desemprego?
R: Procurar emprego.
29. Como ocupa os seus tempos livres?
R: A trabalhar em casa.
30. Quais as suas habilitações académicas e qual a sua média final?
R: 4ª classe.
31. Após a escola/universidade que frequentou existia algum tipo de ajuda para iniciar o mundo do trabalho?
R: Não.
32. Conseguiu logo emprego ou ficou desempregada? Se esteve desempregada, que soluções encontrou para contrariar essa situação?
R: Comecei a trabalhar aos 15 anos.
33. Quais os planos em relação à sua formação?
R: Agora já é tarde.
34. Se pudesse voltar atrás, tomaria a mesma escolha? Porquê?
R: Não, estudava mais.
35. O que fará caso esta situação se mantenha a longo prazo?
R: Continuar à procura de trabalho.
36. Quais as suas expectativas com relação ao futuro?
R: Não sei, mas acho que não são muito boas.
37. O que pensa relativamente a esta questão do desemprego?
R: Que isto ainda vai piorar mais.

ENTREVISTA AO DESEMPREGADO

A entrevista aos desempregados serve para recolher informação sobre a situação actual do desempregado, perceber se participa numa procura ativa de emprego e se obtém feedback das entidades onde se encontra inscrito, como sejam centros de emprego, juntas de freguesia, empresas de trabalho temporário, entre outras. Pretende-se também reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também basear medidas de melhorias nas entidades que existem para apoiar incansavelmente o desempregado na obtenção de emprego e melhores condições de trabalho.

1. Nome
R: J. M.
2. Sexo
R: Feminino
3. Idade
R: 27
4. Estado civil
R: União de Facto
5. Situação profissional do conjugue
R: Militar
6. Tem dependentes a cargo? Quantos e de que idades?
R: Não.
7. Há quanto tempo está desempregado/a?
R: 6 meses.
8. Por que motivo está desempregado?
R: Despedi-me.
9. Recebe algum subsídio? Qual o tipo de subsídio que recebe?
R: Não. Como fui eu que me despedi, não tive direito a nenhum subsídio.
10. Quanto tempo permaneceu no último emprego?
R: 1 ano.
11. Que funções desempenhava?
R: Administrativa.
12. Foi demitido ou pediu demissão? Qual a causa?
R: Despedi-me por não estar satisfeita com as condições de trabalho.
13. Considera justa a decisão? Porquê?
R: Não me arrependo.
14. Como avalia o seu último emprego e o seu último chefe?
R: Muito trabalho e pouco valor de ordenado. A chefia era preocupada.
15. Quais as suas realizações mais importantes?
R: Ter terminado a licenciatura.
16. Quais foram os seus fracassos?
R: Não investir mais na minha formação.
17. Quais são os seus objectivos pessoais?
R: Conseguir arranjar um emprego com melhores condições de trabalho.
18. Quais são as suas qualidades e os seus defeitos?
R: Qualidades: trabalhadora e dedicada; Defeitos: acomodada e teimosa.
19. Como harmoniza a sua vida pessoal e profissional?
R: Mantendo-as em separado.
20. O que o/a motiva profissionalmente?
R: Um bom vencimento.
21. O que procura num trabalho?
R: Boas condições de trabalho.
22. Com que regularidade procura emprego?
R: Todos os dias na internet.
23. Porque acha que demora tanto para arranjar um novo emprego?

Anexo 2

- R: Porque não há dinheiro para as empresas contratarem e não respondem quando envio currículos na resposta às ofertas.
24. Que obstáculos tem encontrado na procura de emprego?
R: Falta de experiência profissional e baixas remunerações.
25. A sua área de residência tem recursos de ajuda à procura de emprego? Quais e que tipo de ajuda prestam?
R: Empresas de trabalho temporário, ofertas através da Junta de Freguesia e Centro de Emprego.
26. Quais as consequências que advêm do desemprego?
R: Insatisfação, tristeza e falta de dinheiro.
27. Qual a sua expectativa em relação ao seu futuro profissional?
R: Poucas.
28. O que está a fazer para combater o desemprego?
R: Procura de emprego.
29. Como ocupa os seus tempos livres?
R: Procurando trabalho e praticando desporto.
30. Quais as suas habilitações académicas e qual a sua média final?
R: Licenciatura com média de 11 valores.
31. Após a escola/universidade que frequentou existia algum tipo de ajuda para iniciar o mundo do trabalho?
R: Não.
32. Consegiu logo emprego ou ficou desempregada? Se esteve desempregada, que soluções encontrou para contrariar essa situação?
R: Consegui logo emprego.
33. Quais os planos em relação à sua formação?
R: Agora já não pretendo estudar mais.
34. Se pudesse voltar atrás, tomaria a mesma escolha? Porquê?
R: Sim, o que queria era tirar a licenciatura.
35. O que fará caso esta situação se mantenha a longo prazo?
R: Continuar a procurar trabalho.
36. Quais as suas expectativas com relação ao futuro?
R: Más.
37. O que pensa relativamente a esta questão do desemprego?
R: Que as más condições se vão manter e talvez piorar mais.

ENTREVISTA AO DESEMPREGADO

A entrevista aos desempregados serve para recolher informação sobre a situação actual do desempregado, perceber se participa numa procura ativa de emprego e se obtém feedback das entidades onde se encontra inscrito, como sejam centros de emprego, juntas de freguesia, empresas de trabalho temporário, entre outras. Pretende-se também reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também basear medidas de melhorias nas entidades que existem para apoiar incansavelmente o desempregado na obtenção de emprego e melhores condições de trabalho.

1. Nome
R: J. S.
2. Sexo
R: Masculino
3. Idade
R: 48
4. Estado civil
R: Casado
5. Situação profissional do conjugue
R: Cabeleireira
6. Tem dependentes a cargo? Quantos e de que idades?
R: Dois filhos com 22 e 18 anos.
7. Há quanto tempo está desempregado/a?
R: Há um ano.
8. Por que motivo está desempregado?
R: Faliu a empresa.
9. Recebe algum subsídio? Qual o tipo de subsídio que recebe?
R: Recebo o subsídio de desemprego.
10. Quanto tempo permaneceu no último emprego?
R: 8 anos.
11. Que funções desempenhava?
R: Pedreiro.
12. Foi demitido ou pediu demissão? Qual a causa?
R: Demitido.
13. Considera justa a decisão? Porquê?
R: Não foi justa, porque fazíamos grandes obras. Mas deixaram-se de vender e fazer casas.
14. Como avalia o seu último emprego e o seu último chefe?
R: Dava para pagar as contas. O meu antigo chefe era o patrão e gostava de mim.
15. Quais as suas realizações mais importantes?
R: Ter os meus dois filhos.
16. Quais foram os seus fracassos?
R: Com a minha idade, onde vou arranjar emprego para sustentar a família.
17. Quais são os seus objectivos pessoais?
R: Arranjar um emprego para sustentar a família e deixar de ter vergonha da minha situação.
18. Quais são as suas qualidades e os seus defeitos?
R: Sou trabalhador e teimoso.
19. Como harmoniza a sua vida pessoal e profissional?
R: Bem, fazia muitas horas, saía muito cedo e só via a família de noite.
20. O que o/a motiva profissionalmente?
R: Era ter um emprego para andar de cabeça erguida.
21. O que procura num trabalho?
R: Trabalhar.
22. Com que regularidade procura emprego?
R: Todas as semanas.
23. Porque acha que demora tanto para arranjar um novo emprego?

Anexo 2

- R: Com a crise, muitas empresas fecharam e a construção está de rastos.
24. Que obstáculos tem encontrado na procura de emprego?
R: A idade e as poucas habilitações.
25. A sua área de residência tem recursos de ajuda à procura de emprego? Quais e que tipo de ajuda prestam?
R: O Centro de Emprego.
26. Quais as consequências que advêm do desemprego?
R: Não tenho dinheiro e a minha família depende de mim. Sinto uma revolta e vergonha, porque quero trabalhar e não há.
27. Qual a sua expectativa em relação ao seu futuro profissional?
R: Muito mau. Cada vez mais o mercado está pior.
28. O que está a fazer para combater o desemprego?
R: Consulto o jornal nas ofertas de emprego e vou ao Centro de Emprego.
29. Como ocupa os seus tempos livres?
R: Em casa a ver televisão e no café a jogar às cartas com os amigos.
30. Quais as suas habilitações académicas e qual a sua média final?
R: Tenho o 10º Ano, acho que fiquei com 12 valores.
31. Após a escola/universidade que frequentou existia algum tipo de ajuda para iniciar o mundo do trabalho?
R: Sim, fui trabalhar com o meu pai nas obras.
32. Conseguiu logo emprego ou ficou desempregada? Se esteve desempregada, que soluções encontrou para contrariar essa situação?
R: Sim, fui logo trabalhar com o meu pai.
33. Quais os planos em relação à sua formação?
R: Não tenho planos.
34. Se pudesse voltar atrás, tomaria a mesma escolha? Porquê?
R: Sim, se pudesse tinha estudado mais e ia trabalhar noutra coisa.
35. O que fará caso esta situação se mantenha a longo prazo?
R: Vou pensar e se calhar vou para África, ouvi dizer que precisam de mão-de-obra na construção.
36. Quais as suas expectativas com relação ao futuro?
R: Mau. Portugal ainda vai ficar pior.
37. O que pensa relativamente a esta questão do desemprego?
R: É uma pouca vergonha. Tantos anos a dar tudo de mim na empresa e ela termina porque erros do Governo e dos estrangeiros.

ENTREVISTA AO DESEMPREGADO

A entrevista aos desempregados serve para recolher informação sobre a situação actual do desempregado, perceber se participa numa procura ativa de emprego e se obtém feedback das entidades onde se encontra inscrito, como sejam centros de emprego, juntas de freguesia, empresas de trabalho temporário, entre outras. Pretende-se também reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também basear medidas de melhorias nas entidades que existem para apoiar incansavelmente o desempregado na obtenção de emprego e melhores condições de trabalho.

1. Nome
R: J. M.
2. Sexo
R: Masculino
3. Idade
R: 23
4. Estado civil
R: Solteiro
5. Situação profissional do conjugue
R: Não tenho.
6. Tem dependentes a cargo? Quantos e de que idades?
R: Não.
7. Há quanto tempo está desempregado/a?
R: Há seis meses.
8. Por que motivo está desempregado?
R: Acabou o estágio profissional.
9. Recebe algum subsídio? Qual o tipo de subsídio que recebe?
R: Nada.
10. Quanto tempo permaneceu no último emprego?
R: 1 ano.
11. Que funções desempenhava?
R: Consultor.
12. Foi demitido ou pediu demissão? Qual a causa?
R: Demitido.
13. Considera justa a decisão? Porquê?
R: Não porque estou em início de carreira e não surgem oportunidades para começar a trabalhar.
14. Como avalia o seu último emprego e o seu último chefe?
R: Bem, tratavam-me bem.
15. Quais as suas realizações mais importantes?
R: Tirei a licenciatura.
16. Quais foram os seus fracassos?
R: Ainda sou sustentado pelos meus pais.
17. Quais são os seus objectivos pessoais?
R: Arranjar um emprego e sair de casa dos meus pais. Tornar-me independente.
18. Quais são as suas qualidades e os seus defeitos?
R: Sou amigo dos meus amigos e não gosto de mentiras.
19. Como harmoniza a sua vida pessoal e profissional?
R: Bem, o estágio era só de manhã, pelo que tinha muito tempo livre.
20. O que o/a motiva profissionalmente?
R: Era ter um emprego que gostasse na minha área.
21. O que procura num trabalho?
R: Trabalhar em consultadoria.
22. Com que regularidade procura emprego?
R: Todas as semanas.
23. Porque acha que demora tanto para arranjar um novo emprego?

Anexo 2

- R: As empresas não estão a contratar e muitas estão a fechar.
24. Que obstáculos tem encontrado na procura de emprego?
R: Não há ofertas suficientes e as poucas que aparecem, têm muitas pessoas a concorrer.
25. A sua área de residência tem recursos de ajuda à procura de emprego? Quais e que tipo de ajuda prestam?
R: O Centro de Emprego.
26. Quais as consequências que advêm do desemprego?
R: Tenho muito tempo livre e nada para fazer. Também não tenho dinheiro para gastar com os amigos, etc.
27. Qual a sua expectativa em relação ao seu futuro profissional?
R: Gostava que melhorasse. Sou novo e gostava de começar a ganhar o meu dinheiro e a fazer carreira.
28. O que está a fazer para combater o desemprego?
R: Consulto o jornal, envio o meu currículo pela net para as empresas, estou inscrito em sites de oferta de emprego e vou ao Centro de Emprego.
29. Como ocupa os seus tempos livres?
R: Em casa a ver televisão e no computador e a passear com os amigos.
30. Quais as suas habilitações académicas e qual a sua média final?
R: Tenho a Licenciatura com 15 valores.
31. Após a escola/universidade que frequentou existia algum tipo de ajuda para iniciar o mundo do trabalho?
R: Sim, frequentei um estágio profissional numa empresa promovido pela Universidade.
32. Consegiu logo emprego ou ficou desempregada? Se esteve desempregada, que soluções encontrou para contrariar essa situação?
R: Sim, fui logo estagiar.
33. Quais os planos em relação à sua formação?
R: Estou a pensar inscrever-me mais tarde num Mestrado, mas falta o dinheiro.
34. Se pudesse voltar atrás, tomaria a mesma escolha? Porquê?
R: Sim, mas fazia um Erasmus e tentava a sorte no estrangeiro.
35. O que fará caso esta situação se mantenha a longo prazo?
R: Terei de emigrar.
36. Quais as suas expectativas com relação ao futuro?
R: Mau. Não vejo a luz no fim do túnel.
37. O que pensa relativamente a esta questão do desemprego?
R: Foi o Estado e a Alemanha que deram cabo do País. Retiram às pessoas o máximo de dinheiro que podem.

ENTREVISTA AO DESEMPREGADO

A entrevista aos desempregados serve para recolher informação sobre a situação actual do desempregado, perceber se participa numa procura ativa de emprego e se obtém feedback das entidades onde se encontra inscrito, como sejam centros de emprego, juntas de freguesia, empresas de trabalho temporário, entre outras. Pretende-se também reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também basear medidas de melhorias nas entidades que existem para apoiar incansavelmente o desempregado na obtenção de emprego e melhores condições de trabalho.

1. Nome
R: M. S.
2. Sexo
R: Masculino
3. Idade
R: 29
4. Estado civil
R: Solteiro
5. Situação profissional do conjugue
R: Não tenho.
6. Tem dependentes a cargo? Quantos e de que idades?
R: Não tenho.
7. Há quanto tempo está desempregado/a?
R: Há 1 ano.
8. Por que motivo está desempregado?
R: Terminou o contrato de seis meses.
9. Recebe algum subsídio? Qual o tipo de subsídio que recebe?
R: Recebo o Social de Desemprego.
10. Quanto tempo permaneceu no último emprego?
R: 6 meses.
11. Que funções desempenhava?
R: Operador de Caixa.
12. Foi demitido ou pediu demissão? Qual a causa?
R: Fui demitido. Não renovaram o contrato.
13. Considera justa a decisão? Porquê?
R: Não é justo. Porque eu sempre fiz o que me era ordenado.
14. Como avalia o seu último emprego e o seu último chefe?
R: Foi o que consegui. O meu ex-chefe não sabia o que fazia.
15. Quais as suas realizações mais importantes?
R: Tirei o 12º ano.
16. Quais foram os seus fracassos?
R: Não consigo emprego.
17. Quais são os seus objectivos pessoais?
R: Ter um emprego, para me sustentar e sair de casa dos meus pais.
18. Quais são as suas qualidades e os seus defeitos?
R: Sou muito sociável e custa-me acordar de manhã.
19. Como harmoniza a sua vida pessoal e profissional?
R: Agora bem, estou sem emprego.
20. O que o/a motiva profissionalmente?
R: Era ter um emprego em que respeitassem e que me permitisse pagar as contas.
21. O que procura num trabalho?
R: Independência económica.
22. Com que regularidade procura emprego?
R: Todas as semanas.
23. Porque acha que demora tanto para arranjar um novo emprego?

Anexo 2

- R: O problema é a crise em Portugal. Cada vez há menos empregos.
24. Que obstáculos tem encontrado na procura de emprego?
R: Insuficientes habilitações académicas, falta de experiência profissional e baixas remunerações.
25. A sua área de residência tem recursos de ajuda à procura de emprego? Quais e que tipo de ajuda prestam?
R: O Centro de Emprego.
26. Quais as consequências que advêm do desemprego?
R: Ainda estou em casa dos meus pais e chego ao fim do mês sem dinheiro.
27. Qual a sua expectativa em relação ao seu futuro profissional?
R: Nada bom. Se calhar tenho de emigrar, como aconselha o Primeiro-Ministro.
28. O que está a fazer para combater o desemprego?
R: Envio currículos e vou às poucas entrevistas que consigo arranjar.
29. Como ocupa os seus tempos livres?
R: Vou ter com os amigos e passeio.
30. Quais as suas habilitações académicas e qual a sua média final?
R: Tenho o 12º Ano e de média 12.
31. Após a escola/universidade que frequentou existia algum tipo de ajuda para iniciar o mundo do trabalho?
R: Nenhum.
32. Consegiu logo emprego ou ficou desempregada? Se esteve desempregada, que soluções encontrou para contrariar essa situação?
R: Consegiu logo emprego. Fui para um restaurante, para fechou cerca de 2 anos depois.
33. Quais os planos em relação à sua formação?
R: Tirei 2 cursos pelo Centro de Emprego, mas só deu para ocupar o tempo e receber mais algum.
34. Se pudesse voltar atrás, tomaria a mesma escolha? Porquê?
R: Não, devia ter ido logo para o estrangeiro a seguir ao 12º Ano, podia ter emprego e viver melhor.
35. O que fará caso esta situação se mantenha a longo prazo?
R: Emigro.
36. Quais as suas expectativas com relação ao futuro?
R: Mau, o Governo e a Troika teimam em empobrecer Portugal e a deixar-nos sem emprego e sem dinheiro.
37. O que pensa relativamente a esta questão do desemprego?
R: Desmotiva qualquer pessoa que quer trabalhar e ser independente. Se não fosse os meus pais, estava na rua.

ENTREVISTA AO DESEMPREGADO

A entrevista aos desempregados serve para recolher informação sobre a situação actual do desempregado, perceber se participa numa procura ativa de emprego e se obtém feedback das entidades onde se encontra inscrito, como sejam centros de emprego, juntas de freguesia, empresas de trabalho temporário, entre outras. Pretende-se também reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também basear medidas de melhorias nas entidades que existem para apoiar incansavelmente o desempregado na obtenção de emprego e melhores condições de trabalho.

1. Nome
R: O. S.
2. Sexo
R: Feminino
3. Idade
R: 47
4. Estado civil
R: Casada
5. Situação profissional do conjugue
R: Funcionário de uma Seguradora
6. Tem dependentes a cargo? Quantos e de que idades?
R: Sim. Dois de 23 e 29 anos.
7. Há quanto tempo está desempregado/a?
R: 1 ano e 2 meses.
8. Por que motivo está desempregado?
R: Término do contrato.
9. Recebe algum subsídio? Qual o tipo de subsídio que recebe?
R: Não. Só tive direito a 1 ano de subsídio de desemprego e já ultrapassei o ano.
10. Quanto tempo permaneceu no último emprego?
R: 2 anos.
11. Que funções desempenhava?
R: Chefe de Equipa no Pingo Doce.
12. Foi demitido ou pediu demissão? Qual a causa?
R: Fui despedida por ter terminado o contrato e não quiseram renovar para não terem de me passar a efetiva.
13. Considera justa a decisão? Porquê?
R: Não, o despedimento foi injusto e baseado em interesses.
14. Como avalia o seu último emprego e o seu último chefe?
R: Satisfeita com o cargo que desempenhava e com a chefia.
15. Quais as suas realizações mais importantes?
R: A concretização de um cargo de chefia ainda que não tivesse muita autoridade.
16. Quais foram os seus fracassos?
R: Não ter investido mais na minha formação.
17. Quais são seus os objectivos pessoais?
R: Conseguir arranjar um emprego seguro com um bom vencimento.
18. Quais são as suas qualidades e os seus defeitos?
R: Qualidades: trabalhadora e esforçada; Defeitos: teimosa, critica.
19. Como harmoniza a sua vida pessoal e profissional?
R: Mantendo cada uma no seu espaço individual.
20. O que o/a motiva profissionalmente?
R: A superação dos resultados.
21. O que procura num trabalho?
R: Seriedade, respeito e reconhecimento.
22. Com que regularidade procura emprego?
R:guardo contacto do centro de emprego e vou falando com pessoas.

Anexo 2

23. Porque acha que demora tanto para arranjar um novo emprego?
R: Porque não há dinheiro para as empresas contratarem.
24. Que obstáculos tem encontrado na procura de emprego?
R: Insuficientes habilitações académicas e baixas remunerações.
25. A sua área de residência tem recursos de ajuda à procura de emprego? Quais e que tipo de ajuda prestam?
R: Empresas de trabalho temporário, ofertas através da Junta de Freguesia e Centro de Emprego e mesmo assim nenhuma delas me contacta.
26. Quais as consequências que advêm do desemprego?
R: Desânimo, falta de dinheiro.
27. Qual a sua expectativa em relação ao seu futuro profissional?
R: Infelizmente, não tenho nenhuma.
28. O que está a fazer para combater o desemprego?
R: Procura de emprego.
29. Como ocupa os seus tempos livres?
R: Ocupando-me com as tarefas da casa.
30. Quais as suas habilitações académicas e qual a sua média final?
R: 12º ano.
31. Após a escola/universidade que frequentou existia algum tipo de ajuda para iniciar o mundo do trabalho?
R: Não.
32. Conseguiu logo emprego ou ficou desempregada? Se esteve desempregada, que soluções encontrou para contrariar essa situação?
R: Consegui logo emprego.
33. Quais os planos em relação à sua formação?
R: Agora já não pretendo estudar mais.
34. Se pudesse voltar atrás, tomaria a mesma escolha? Porquê?
R: Não, investiria mais na educação para poder ter melhores opções e condições de trabalho.
35. O que fará caso esta situação se mantenha a longo prazo?
R: Ficar em casa.
36. Quais as suas expectativas com relação ao futuro?
R: Negativas.
37. O que pensa relativamente a esta questão do desemprego?
R: Que o estado também não apoia as empresas e só dificulta o acesso ao emprego.

ENTREVISTA AO DESEMPREGADO

A entrevista aos desempregados serve para recolher informação sobre a situação actual do desempregado, perceber se participa numa procura ativa de emprego e se obtém feedback das entidades onde se encontra inscrito, como sejam centros de emprego, juntas de freguesia, empresas de trabalho temporário, entre outras. Pretende-se também reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também basear medidas de melhorias nas entidades que existem para apoiar incansavelmente o desempregado na obtenção de emprego e melhores condições de trabalho.

1. Nome
R: P. M.
2. Sexo
R: Masculino
3. Idade
R: 32
4. Estado civil
R: Solteiro
5. Situação profissional do conjugue
R: Não tenho.
6. Tem dependentes a cargo? Quantos e de que idades?
R: Não tenho.
7. Há quanto tempo está desempregado/a?
R: Há 2 anos.
8. Por que motivo está desempregado?
R: A empresa cortou no número de funcionários por causa da crise.
9. Recebe algum subsídio? Qual o tipo de subsídio que recebe?
R: Recebo o Desemprego.
10. Quanto tempo permaneceu no último emprego?
R: Estive 3 anos.
11. Que funções desempenhava?
R: Segurança.
12. Foi demitido ou pediu demissão? Qual a causa?
R: Fui demitido devido a cortes no pessoal.
13. Considera justa a decisão? Porquê?
R: Não é justo. Eu trabalhava bem. Havia quem não fazia nada e deviam ter começado por aí.
14. Como avalia o seu último emprego e o seu último chefe?
R: Eu gostava de lá trabalhar. O meu chefe era porreiro.
15. Quais as suas realizações mais importantes?
R: Ajudo a minha mãe, que é divorciada.
16. Quais foram os seus fracassos?
R: Estou desempregado.
17. Quais são os seus objectivos pessoais?
R: Ter um emprego para ajudar a minha mãe a pagar as contas.
18. Quais são as suas qualidades e os seus defeitos?
R: Gosto de sair com os amigos e gosto de mulheres.
19. Como harmoniza a sua vida pessoal e profissional?
R: em, não tenho vida profissional.
20. O que o/a motiva profissionalmente?
R: Era ter um emprego que desse para pagar as dívidas.
21. O que procura num trabalho?
R: Dar o meu melhor e progredir no trabalho.
22. Com que regularidade procura emprego?
R: Todos os dias.
23. Porque acha que demora tanto para arranjar um novo emprego?

Anexo 2

- R: Cada vez há menos empregos.
24. Que obstáculos tem encontrado na procura de emprego?
R: Insuficientes habilitações académicas, falta de experiência profissional e baixas remunerações.
25. A sua área de residência tem recursos de ajuda à procura de emprego?
R: Quais e que tipo de ajuda prestam? O Centro de Emprego.
26. Quais as consequências que advêm do desemprego?
R: Não tenho dinheiro suficiente para ajudar em casa.
27. Qual a sua expectativa em relação ao seu futuro profissional?
R: Mau, já aceito fazer qualquer trabalho.
28. O que está a fazer para combater o desemprego?
R: Concorro a todas as ofertas que posso.
29. Como ocupa os seus tempos livres?
R: Vou ter com os amigos no café.
30. Quais as suas habilitações académicas e qual a sua média final?
R: Acabei o 12º Ano com 13.
31. Após a escola/universidade que frequentou existia algum tipo de ajuda para iniciar o mundo do trabalho?
R: Nenhum.
32. Conseguiu logo emprego ou ficou desempregada? Se esteve desempregada, que soluções encontrou para contrariar essa situação?
R: Estive desempregado, mas um amigo da minha mãe chamou-me para trabalhar com ele numa empresa como segurança.
33. Quais os planos em relação à sua formação?
R: Não tenho.
34. Se pudesse voltar atrás, tomaria a mesma escolha? Porquê?
R: Não, devia ter tentado outra profissão.
35. O que fará caso esta situação se mantenha a longo prazo?
R: Não sei.
36. Quais as suas expectativas com relação ao futuro?
R: Péssimo, vai demorar muito tempo a sair da crise e do aumento dos impostos.
37. O que pensa relativamente a esta questão do desemprego?
R: Arrasa uma pessoa. Não ter dinheiro para ajudar a família e pôr comida na mesa, dá cabo de uma pessoa.

ENTREVISTA AO DESEMPREGADO

A entrevista aos desempregados serve para recolher informação sobre a situação actual do desempregado, perceber se participa numa procura ativa de emprego e se obtém feedback das entidades onde se encontra inscrito, como sejam centros de emprego, juntas de freguesia, empresas de trabalho temporário, entre outras. Pretende-se também reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também basear medidas de melhorias nas entidades que existem para apoiar incansavelmente o desempregado na obtenção de emprego e melhores condições de trabalho.

1. Nome
R: S. M.
2. Sexo
R: Feminino
3. Idade
R: 32
4. Estado civil
R: União de facto
5. Situação profissional do conjugue
R: Funcionário Público
6. Tem dependentes a cargo? Quantos e de que idades?
R: Não tenho.
7. Há quanto tempo está desempregado/a?
R: Há um ano e meio.
8. Por que motivo está desempregado?
R: Não me renovaram para o terceiro contrato.
9. Recebe algum subsídio? Qual o tipo de subsídio que recebe?
R: Recebo o mínimo que é o Social de Desemprego.
10. Quanto tempo permaneceu no último emprego?
R: 1 ano.
11. Que funções desempenhava?
R: Analista de encomendas.
12. Foi demitido ou pediu demissão? Qual a causa?
R: Não me renovaram o contrato.
13. Considera justa a decisão? Porquê?
R: Não foi justa, porque eu sempre fiz o mais que pude e mais do que me pediam.
14. Como avalia o seu último emprego e o seu último chefe?
R: Era o que eu gostava de fazer. O meu antigo chefe tinha poucos conhecimentos e inveja dos meus.
15. Quais as suas realizações mais importantes?
R: Ter vindo para Lisboa e ter conseguido estar longe da minha família, apesar das muitas saudades.
16. Quais foram os seus fracassos?
R: Sou licenciada e estou desempregada...
17. Quais são os seus objectivos pessoais?
R: Arranjar um emprego para me sustentar e ajudar o meu companheiro.
18. Quais são as suas qualidades e os seus defeitos?
R: Sou muito sociável e preocupo-me talvez demais com a minha imagem exterior. Mas uma mulher deve estar sempre bonita e arranjada.
19. Como harmoniza a sua vida pessoal e profissional?
R: Bem, estou sem emprego e cuido da casa.
20. O que o/a motiva profissionalmente?
R: Era ter um emprego de acordo com as minhas capacidades.
21. O que procura num trabalho?
R: Ser reconhecida pelas minhas capacidades.

Anexo 2

22. Com que regularidade procura emprego?
R: Quase todos os dias.
23. Porque acha que demora tanto para arranjar um novo emprego?
R: Pela crise. Cada vez as empresas empregam menos e obrigam o mesmo trabalhador a fazer o papel que eram de vários.
24. Que obstáculos tem encontrado na procura de emprego?
R: Principalmente as baixas remunerações. Já me propuseram ir trabalhar por pouco mais do que o ordenado mínimo. Nesse fiz as contas e com a alimentação fora de casa, descontos e combustível, nem o ordenado mínimo recebia.
25. A sua área de residência tem recursos de ajuda à procura de emprego?
R: Quais e que tipo de ajuda prestam? O Centro de Emprego, a Junta de Freguesia e uma empresa de trabalho temporário.
26. Quais as consequências que advêm do desemprego?
R: O meu companheiro tem de pagar a maior parte das despesas e eu só posso ajudar nalgumas. Gostava de ajudar mais.
27. Qual a sua expectativa em relação ao seu futuro profissional?
R: Vai continuar a ser difícil, o desemprego continua a crescer. Não sei o que fazer, a não ser continuar a concorrer às ofertas.
28. O que está a fazer para combater o desemprego?
R: Envio currículos pela internet, inscrevi-me nas empresas de trabalho temporário e vou às entrevistas que me marcam.
29. Como ocupa os seus tempos livres?
R: Estou em casa e vou às compras.
30. Quais as suas habilitações académicas e qual a sua média final?
R: Tenho a Licenciatura com 13 valores.
31. Após a escola/universidade que frequentou existia algum tipo de ajuda para iniciar o mundo do trabalho?
R: Fiz um estágio profissional e depois deram-se um contrato de seis meses que não foi renovado.
32. Conseguiu logo emprego ou ficou desempregada? Se esteve desempregada, que soluções encontrou para contrariar essa situação?
R: Consegui logo emprego num estágio profissional pago.
33. Quais os planos em relação à sua formação?
R: Para ter formação que interessa para um emprego, teria que a pagar e não tenho dinheiro.
34. Se pudesse voltar atrás, tomaria a mesma escolha? Porquê?
R: Não, devia ter escolhido outro curso e ter-me aplicado mais na universidade.
35. O que fará caso esta situação se mantenha a longo prazo?
R: Tenho de continuar a concorrer às ofertas e aceitar qualquer emprego, que dure o tempo mínimo para pelo menos ter direito ao subsídio de desemprego.
36. Quais as suas expectativas com relação ao futuro?
R: Mau, o Governo está a deixar-nos sem emprego e sem dinheiro. Até o meu companheiro que é funcionário público cada vez recebe menos. É um roubo o que estão a fazer.
37. O que pensa relativamente a esta questão do desemprego?
R: Arrasa uma pessoa. Gostava de ter dinheiro para pagar as contas, poder ter filhos e ter uma melhor qualidade de vida. Não foi para isto que tirei a Licenciatura.

ENTREVISTA AO DESEMPREGADO

A entrevista aos desempregados serve para recolher informação sobre a situação actual do desempregado, perceber se participa numa procura ativa de emprego e se obtém feedback das entidades onde se encontra inscrito, como sejam centros de emprego, juntas de freguesia, empresas de trabalho temporário, entre outras. Pretende-se também reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também basear medidas de melhorias nas entidades que existem para apoiar incansavelmente o desempregado na obtenção de emprego e melhores condições de trabalho.

1. Nome
R: S. S.
2. Sexo
R: Feminino
3. Idade
R: 31
4. Estado civil
R: União de Facto
5. Situação profissional do conjugue
R: Funcionário público
6. Tem dependentes a cargo? Quantos e de que idades?
R: Não.
7. Há quanto tempo está desempregado/a?
R: 9 meses.
8. Por que motivo está desempregado?
R: Gravidez.
9. Recebe algum subsídio? Qual o tipo de subsídio que recebe?
R: Sim, o subsídio social de desemprego.
10. Quanto tempo permaneceu no último emprego?
R: 2 anos e meio.
11. Que funções desempenhava?
R: Gestora da Qualidade.
12. Foi demitido ou pediu demissão? Qual a causa?
R: Fui despedida por ter engravidado.
13. Considera justa a decisão? Porquê?
R: Não, o despedimento foi ilícito.
14. Como avalia o seu último emprego e o seu último chefe?
R: Satisfeita com o cargo que desempenhava mas a chefia deixa muito a desejar por falta de uma boa liderança.
15. Quais as suas realizações mais importantes?
R: Concretização da minha formação académica, começando pela licenciatura e neste momento o mestrado.
16. Quais foram os seus fracassos?
R: Falta de iniciativa e coragem para ingressar num negócio próprio.
17. Quais são os seus objectivos pessoais?
R: Alcançar o doutoramento, ter o meu próprio negócio e conseguir prosperar.
18. Quais são as suas qualidades e os seus defeitos?
R: Qualidades: eficiente, trabalhadora, esforçada e eficaz; Defeitos: teimosa, persistente.
19. Como harmoniza a sua vida pessoal e profissional?
R: Valorizando cada aspecto como cada qual, no seu tempo e espaço respetivo e respeitando cada área, não permitindo que o campo pessoal invada ou interfira no campo profissional e vice-versa.
20. O que o/a motiva profissionalmente?
R: A superação dos resultados pretendidos e o reconhecimento profissional.
21. O que procura num trabalho?

Anexo 2

- R: Seriedade, respeito, possibilidade de crescer, aprendizagem contínua e reconhecimento.
22. Com que regularidade procura emprego?
R: Diariamente.
23. Porque acha que demora tanto para arranjar um novo emprego?
R: As empresas não têm condições económico-financeiras para a admissão de novos colaboradores.
24. Que obstáculos tem encontrado na procura de emprego?
R: Existe oferta mas não existe feedback na resposta a essa mesma oferta, acredito que muitas vezes sejam desconsideradas as habilitações académicas mais altas para não ter de pagar remunerações mais elevadas e noutras vezes a triagem de currículos poderá não ser a mais adequada, desvalorizando escolaridade e experiências para adequar ao baixo salário que a empresa se dispõe a pagar.
25. A sua área de residência tem recursos de ajuda à procura de emprego? Quais e que tipo de ajuda prestam?
R: Empresas de trabalho temporário, ofertas através da Junta de Freguesia e Centro de Emprego, apesar de que pouca ou nenhuma ajuda prestam por não existir uma disponibilidade imediata de resposta.
26. Quais as consequências que advêm do desemprego?
R: Desânimo, falta de dinheiro, exclusão social.
27. Qual a sua expectativa em relação ao seu futuro profissional?
R: Infelizmente, não tenho grandes perspectivas, o mercado de trabalho está retraído, não existe capacitação por parte das empresas para empregar e pouco apoio e muita incerteza e insegurança prestado no que toca ao empreendedorismo.
28. O que está a fazer para combater o desemprego?
R: Procura ativa de emprego, procura de formas alternativas de ganhar dinheiro através de explicações em casa para crianças. Aquisição de novas formações curriculares.
29. Como ocupa os seus tempos livres?
R: Praticando desporto e ocupando-me com a dissertação para a obtenção do grau de mestre.
30. Quais as suas habilitações académicas e qual a sua média final?
R: Encontro-me neste momento a terminar o mestrado.
31. Após a escola/universidade que frequentou existia algum tipo de ajuda para iniciar o mundo do trabalho?
R: Como não havia componente prática nem na licenciatura e nem no mestrado, não havia ajuda neste âmbito e sinceramente, existe muito pouco interesse neste aspecto por parte das entidades formadoras.
32. Conseguiu logo emprego ou ficou desempregada? Se esteve desempregada, que soluções encontrou para contrariar essa situação?
R: Após a licenciatura, consegui logo emprego. Após o desemprego e neste momento a terminar o mestrado, não prevejo que a situação possa melhorar a curto prazo.
33. Quais os planos em relação à sua formação?
R: Continuar a investir nela, mais por uma questão de realização profissional do que propriamente por uma questão profissional, já que hoje em dia, no meu parecer, isso de nada ou pouco ajuda.
34. Se pudesse voltar atrás, tomaria a mesma escolha? Porquê?
R: Sim, porque todas as decisões que tomei foram ponderadas e em todas dei 100% de mim, talvez tivesse apostado numa iniciativa própria.
35. O que fará caso esta situação se mantenha a longo prazo?
R: Investir num negócio meu.
36. Quais as suas expectativas com relação ao futuro?
R: Ponderadas e positivas, porém realistas.
37. O que pensa relativamente a esta questão do desemprego?
R: Acredito que existe muito pouco apoio por parte das entidades que trabalham para este efeito, como sejam centros de emprego, juntas de freguesia, empresas de trabalho temporário, entre outras. Acredito também que as pessoas perdem a fé nestas entidades e nelas próprias.

**RESPOSTAS ÀS ENTREVISTAS REALIZADAS AOS
COLABORADORES**

ENTREVISTA AO COLABORADOR

A entrevista aos colaboradores serve para recolher informação sobre a situação actual da organização, reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também para basear medidas de melhorias no ambiente de trabalho.

Nome: J. C.

Sexo: Masculino

Idade: 42 anos

Nível de Escolaridade: 12º ano

Cargo: Agente

Empresa: Polícia

1. Está satisfeito/a com as instalações e equipamentos quer a nível de higiene e segurança, quer a nível de conforto?
R: Não.
2. Dispõe dos meios necessários para desempenhar a sua função?
R: Sim.
3. Participa ativamente no processo de decisão? As suas opiniões são ouvidas?
R: Sim.
4. Está satisfeito/a com o seu horário de trabalho?
R: Não.
5. É pago/a de acordo com as suas responsabilidades?
R: Não.
6. Tem possibilidades de se desenvolver profissionalmente?
R: Sim.
7. Sente-se realizado/a profissionalmente?
R: Não.
8. Está satisfeito/a com o modo como se reconhece o seu trabalho?
R: Sim.
9. Conhece o seu papel na empresa (o que é esperado de si)?
R: Sim.
10. Sabe quem é o seu responsável direto?
R: Sim.
11. Os resultados da sua avaliação são-lhe comunicados e sente que o sistema de avaliação do desempenho é justo?
R: Sim.
12. Recebe prémios de desempenho por forma a compensá-lo/a pelo seu trabalho e dedicação à empresa?
R: Não.
13. Acede à formação necessária para o correto desempenho da sua função?
R: Sim.
14. Existe ajuda, colaboração e cooperação entre colegas?
R: Sim.
15. Conta com todo o apoio por parte da sua chefia directa?
R: Sim.
16. Sente que no seu trabalho diário está a contribuir para que se atinja os objectivos globais da empresa?
R: Sim.
17. Caso necessite, a empresa permite-lhe flexibilidade do horário de trabalho? Compensa as horas mais tarde ou são-lhe descontadas no final do mês? É-lhe dada a possibilidade de opção de escolha?
R: Sim.
18. Que tipo de incentivos tem por parte da sua entidade patronal?
R: Apoio para a formação e certificação profissional.
19. Tem algum tipo de benefício como telemóvel, viatura da empresa ou seguro de saúde?
R: Sim.
20. Sente que trabalha numa organização sólida e em permanente melhoria?
R: Não.
21. Considerando todos os aspectos, está satisfeito/a?
R: Não.

ENTREVISTA AO COLABORADOR

O inquérito aos colaboradores serve para recolher informação sobre a situação actual da organização, reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também para basear medidas de melhorias no ambiente de trabalho.

Nome: M. S.

Sexo: Feminino

Idade: 58 anos

Nível de Escolaridade: 4ª classe

Cargo: Assistente Operacional

Empresa: Escola Secundária Abade de Baçal

1. Está satisfeito/a com as instalações e equipamentos quer a nível de higiene e segurança, quer a nível de conforto?
R: Não, a instituição carece de melhorias, de equipamentos e de condições de trabalho.
2. Dispõe dos meios necessários para desempenhar a sua função?
R: Não, existe grande falta de equipamentos.
3. Participa ativamente no processo de decisão? As suas opiniões são ouvidas?
R: Não. Sim.
4. Está satisfeito/a com o seu horário de trabalho?
R: Sim.
5. É pago/a de acordo com as suas responsabilidades?
R: Sim.
6. Tem possibilidades de se desenvolver profissionalmente?
R: Sim.
7. Sente-se realizado/a profissionalmente?
R: Não.
8. Está satisfeito/a com o modo como se reconhece o seu trabalho?
R: Não. Existe um défice de reconhecimento.
9. Conhece o seu papel na empresa (o que é esperado de si)?
R: Sim.
10. Sabe quem é o seu responsável direto?
R: Sim.
11. Os resultados da sua avaliação são-lhe comunicados e sente que o sistema de avaliação do desempenho é justo?
R: Os resultados são do meu conhecimento, mas tornam-se algo injusto.
12. Recebe prémios de desempenho por forma a compensá-lo/a pelo seu trabalho e dedicação à empresa?
R: Não.
13. Acede à formação necessária para o correto desempenho da sua função?
R: Sim.
14. Existe ajuda, colaboração e cooperação entre colegas?
R: Sempre.
15. Conta com todo o apoio por parte da sua chefia directa?
R: Sim.
16. Sente que no seu trabalho diário está a contribuir para que se atinja os objectivos globais da empresa?
R: Sim.
17. Caso necessite, a empresa permite-lhe flexibilidade do horário de trabalho? Compensa as horas mais tarde ou são-lhe descontadas no final do mês? É-lhe dada a possibilidade de opção de escolha?
R: Sim, compensando posteriormente essas mesma horas mais tarde.
18. Que tipo de incentivos tem por parte da sua entidade patronal?
R: Não.
19. Tem algum tipo de benefício como telemóvel, viatura da empresa ou seguro de saúde?
R: Não.
20. Sente que trabalha numa organização sólida e em permanente melhoria?
R: Sim.
21. Considerando todos os aspectos, está satisfeito/a?
R: Não.

ENTREVISTA AO COLABORADOR

A entrevista aos colaboradores serve para recolher informação sobre a situação actual da organização, reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também para basear medidas de melhorias no ambiente de trabalho.

Nome: B. F. Sexo: Feminino
Idade: 47 anos
Nível de Escolaridade: 9º ano
Cargo: Motorista de Transportes Públicos
Empresa: Rodoviária de Lisboa

1. Está satisfeito/a com as instalações e equipamentos quer a nível de higiene e segurança, quer a nível de conforto?
R: Não.
2. Dispõe dos meios necessários para desempenhar a sua função?
R: Sim.
3. Participa ativamente no processo de decisão? As suas opiniões são ouvidas?
R: Não. Sim.
4. Está satisfeito/a com o seu horário de trabalho?
R: Sim.
5. É pago/a de acordo com as suas responsabilidades?
R: Não.
6. Tem possibilidades de se desenvolver profissionalmente?
R: Sim.
7. Sente-se realizado/a profissionalmente?
R: Sim.
8. Está satisfeito/a com o modo como se reconhece o seu trabalho?
R: Não.
9. Conhece o seu papel na empresa (o que é esperado de si)?
R: Sim.
10. Sabe quem é o seu responsável direto?
R: Sim.
11. Os resultados da sua avaliação são-lhe comunicados e sente que o sistema de avaliação do desempenho é justo?
R: Não.
12. Recebe prémios de desempenho por forma a compensá-lo/a pelo seu trabalho e dedicação à empresa?
R: Não.
13. Acede à formação necessária para o correto desempenho da sua função?
R: Não.
14. Existe ajuda, colaboração e cooperação entre colegas?
R: Sim.
15. Conta com todo o apoio por parte da sua chefia directa?
R: Às vezes.
16. Sente que no seu trabalho diário está a contribuir para que se atinja os objectivos globais da empresa?
R: Sim.
17. Caso necessite, a empresa permite-lhe flexibilidade do horário de trabalho? Compensa as horas mais tarde ou são-lhe descontadas no final do mês? É-lhe dada a possibilidade de opção de escolha?
R: Sim.
18. Que tipo de incentivos tem por parte da sua entidade patronal?
R: Apoio para a formação e certificação, mas somos nós que pagamos.
19. Tem algum tipo de benefício como telemóvel, viatura da empresa ou seguro de saúde?
R: Telemóvel, mas só para ligar para a empresa.
20. Sente que trabalha numa organização sólida e em permanente melhoria?
R: Não.
21. Considerando todos os aspectos, está satisfeito/a?
R: Gosto muito do meu trabalho, mas deveria ter melhor gestão, tanto a nível financeiro, como de chefia e de condições de trabalho e de transporte.

ENTREVISTA AO COLABORADOR

A entrevista aos colaboradores serve para recolher informação sobre a situação actual da organização, reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também para basear medidas de melhorias no ambiente de trabalho.

Nome: C. M.

Sexo: Feminino

Idade: 21 anos

Nível de Escolaridade: 12º ano

Cargo: Esteticista

Empresa: Bodyconcept

1. Está satisfeito/a com as instalações e equipamentos quer a nível de higiene e segurança, quer a nível de conforto?
R: Sim.
2. Dispõe dos meios necessários para desempenhar a sua função?
R: Disponho.
3. Participa ativamente no processo de decisão? As suas opiniões são ouvidas?
R: Algumas vezes. As opiniões são sempre ouvidas.
4. Está satisfeito/a com o seu horário de trabalho?
R: Estou.
5. É pago/a de acordo com as suas responsabilidades?
R: Sim.
6. Tem possibilidades de se desenvolver profissionalmente?
R: Tenho.
7. Sente-se realizado/a profissionalmente?
R: Ainda não, sei que consigo evoluir mais.
8. Está satisfeito/a com o modo como se reconhece o seu trabalho?
R: Sim.
9. Conhece o seu papel na empresa (o que é esperado de si)?
R: Conheço.
10. Sabe quem é o seu responsável directo?
R: Sei.
11. Os resultados da sua avaliação são-lhe comunicados e sente que o sistema de avaliação do desempenho é justo?
R: Sim.
12. Recebe prémios de desempenho por forma a compensá-lo/a pelo seu trabalho e dedicação à empresa?
R: Sim.
13. Acede à formação necessária para o correto desempenho da sua função?
R: Acedo.
14. Existe ajuda, colaboração e cooperação entre colegas?
R: Existe, até porque o bom funcionamento de uma empresa depende disso.
15. Conta com todo o apoio por parte da sua chefia directa?
R: Sim.
16. Sente que no seu trabalho diário está a contribuir para que se atinja os objectivos globais da empresa?
R: Sim.
17. Caso necessite, a empresa permite-lhe flexibilidade do horário de trabalho? Compensa as horas mais tarde ou são-lhe descontadas no final do mês? É-lhe dada a possibilidade de escolha?
R: Sim, compenso mais tarde, mas é sempre dada a opção de escolha.
18. Que tipo de incentivos tem por parte da sua entidade patronal?
R: Compensações financeiras e materiais e apoio para a formação e certificação profissional.
19. Tem algum tipo de benefício como telemóvel, viatura da empresa ou seguro de saúde?
R: Não.
20. Sente que trabalha numa organização sólida e em permanente melhoria?
R: Sim.
21. Considerando todos os aspectos, está satisfeito/a?
R: Estou.

ENTREVISTA AO COLABORADOR

O inquérito aos colaboradores serve para recolher informação sobre a situação actual da organização, reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também para basear medidas de melhorias no ambiente de trabalho.

Nome: E. S. Sexo: Masculino

Idade: 23 anos

Nível de Escolaridade: 12º ano

Cargo: Guarda

Empresa: Guarda Nacional Republicana

1. Está satisfeito/a com as instalações e equipamentos quer a nível de higiene e segurança, quer a nível de conforto?
R: Sim.
2. Dispõe dos meios necessários para desempenhar a sua função?
R: Sim.
3. Participa ativamente no processo de decisão? As suas opiniões são ouvidas?
R: Não. Sempre.
4. Está satisfeito/a com o seu horário de trabalho?
R: Sim.
5. É pago/a de acordo com as suas responsabilidades?
R: Não, fica algo aquém do que seria justo.
6. Tem possibilidades de se desenvolver profissionalmente?
R: Sim
7. Sente-se realizado/a profissionalmente?
R: Sim
8. Está satisfeito/a com o modo como se reconhece o seu trabalho?
R: Não.
9. Conhece o seu papel na empresa (o que é esperado de si)?
R: Sim.
10. Sabe quem é o seu responsável directo?
R: Sim.
11. Os resultados da sua avaliação são-lhe comunicados e sente que o sistema de avaliação do desempenho é justo?
R: Os resultados são-me comunicados, mas ficam algo distantes do que seria justo.
12. Recebe prémios de desempenho por forma a compensá-lo/a pelo seu trabalho e dedicação à empresa?
R: Não.
13. Acede à formação necessária para o correto desempenho da sua função?
R: Sim.
14. Existe ajuda, colaboração e cooperação entre colegas?
R: Sempre.
15. Conta com todo o apoio por parte da sua chefia directa?
R: Sim.
16. Sente que no seu trabalho diário está a contribuir para que se atinja os objectivos globais da empresa?
R: Sim.
17. Caso necessite, a empresa permite-lhe flexibilidade do horário de trabalho? Compensa as horas mais tarde ou são-lhe descontadas no final do mês? É-lhe dada a possibilidade de opção de escolha?
R: A própria empresa não, mas a chefia directa permite alguma flexibilidade.
18. Que tipo de incentivos tem por parte da sua entidade patronal?
R: Nada do género.
19. Tem algum tipo de benefício como telemóvel, viatura da empresa ou seguro de saúde?
R: Não.
20. Sente que trabalha numa organização sólida e em permanente melhoria?
R: Sólida, mas algo estagnada em relação a melhorias.
21. Considerando todos os aspectos, está satisfeito/a?
R: Sim.

ENTREVISTA AO COLABORADOR

A entrevista aos colaboradores serve para recolher informação sobre a situação actual da organização, reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também para basear medidas de melhorias no ambiente de trabalho.

Nome: M. S. Sexo: Feminino

Idade: 24 anos

Nível de Escolaridade: 12º ano

Cargo: Supervisora

Empresa: Bodyconcept

1. Está satisfeito/a com as instalações e equipamentos quer a nível de higiene e segurança, quer a nível de conforto?
R: Sim.
2. Dispõe dos meios necessários para desempenhar a sua função?
R: Sim.
3. Participa ativamente no processo de decisão? As suas opiniões são ouvidas?
R: Sim. Sim.
4. Está satisfeito/a com o seu horário de trabalho?
R: Sim.
5. É pago/a de acordo com as suas responsabilidades?
R: Sim.
6. Tem possibilidades de se desenvolver profissionalmente?
R: Sim.
7. Sente-se realizado/a profissionalmente?
R: Sim.
8. Está satisfeito/a com o modo como se reconhece o seu trabalho?
R: Sim.
9. Conhece o seu papel na empresa (o que é esperado de si)?
R: Sim.
10. Sabe quem é o seu responsável directo?
R: Sim.
11. Os resultados da sua avaliação são-lhe comunicados e sente que o sistema de avaliação do desempenho é justo?
R: Sim.
12. Recebe prémios de desempenho por forma a compensá-lo/a pelo seu trabalho e dedicação à empresa?
R: Sim.
13. Acede à formação necessária para o correto desempenho da sua função?
R: Sim.
14. Existe ajuda, colaboração e cooperação entre colegas?
R: Sim.
15. Conta com todo o apoio por parte da sua chefia directa?
R: Sim.
16. Sente que no seu trabalho diário está a contribuir para que se atinja os objectivos globais da empresa?
R: Sim.
17. Caso necessite, a empresa permite-lhe flexibilidade do horário de trabalho? Compensa as horas mais tarde ou são-lhe descontadas no final do mês? É-lhe dada a possibilidade de opção de escolha?
R: Dão opção de escolha, normalmente é por compensação.
18. Que tipo de incentivos tem por parte da sua entidade patronal?
R: Compensações financeiras e materiais.
19. Tem algum tipo de benefício como telemóvel, viatura da empresa ou seguro de saúde?
R: Não.
20. Sente que trabalha numa organização sólida e em permanente melhoria?
R: Sim, espero que sim.
21. Considerando todos os aspectos, está satisfeito/a?
R: Sim.

ENTREVISTA AO COLABORADOR

O inquérito aos colaboradores serve para recolher informação sobre a situação actual da organização, reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também para basear medidas de melhorias no ambiente de trabalho.

Nome: M. P. Sexo: Feminino Idade: 22 anos
Nível de Escolaridade: 12º ano Cargo: Controler Stocks
Empresa: Pingo Doce

1. Está satisfeito/a com as instalações e equipamentos quer a nível de higiene e segurança, quer a nível de conforto?
R: Sim
2. Dispõe dos meios necessários para desempenhar a sua função?
R: Sim.
3. Participa ativamente no processo de decisão? As suas opiniões são ouvidas?
R: Sim, por vezes.
4. Está satisfeito/a com o seu horário de trabalho?
R: Sim.
5. É pago/a de acordo com as suas responsabilidades?
R: Não.
6. Tem possibilidades de se desenvolver profissionalmente?
R: Talvez.
7. Sente-se realizado/a profissionalmente?
R: Sim.
8. Está satisfeito/a com o modo como se reconhece o seu trabalho?
R: Sim.
9. Conhece o seu papel na empresa (o que é esperado de si)?
R: Sim.
10. Sabe quem é o seu responsável directo?
R: Sim.
11. Os resultados da sua avaliação são-lhe comunicados e sente que o sistema de avaliação do desempenho é justo?
R: Sim, Sim.
12. Recebe prémios de desempenho por forma a compensá-lo/a pelo seu trabalho e dedicação à empresa?
R: Sim.
13. Acede à formação necessária para o correto desempenho da sua função?
R: Sim.
14. Existe ajuda, colaboração e cooperação entre colegas?
R: Sim, na maioria das vezes.
15. Conta com todo o apoio por parte da sua chefia directa?
R: Sim, na maioria das vezes.
16. Sente que no seu trabalho diário está a contribuir para que se atinja os objectivos globais da empresa?
R: Sim.
17. Caso necessite, a empresa permite-lhe flexibilidade do horário de trabalho? Compensa as horas mais tarde ou são-lhe descontadas no final do mês? É-lhe dada a possibilidade de opção de escolha?
R: Sim, existe flexibilidade horária e é possível compensar tanto as horas que devemos à empresa, tanto as horas que fizemos anteriormente.
18. Que tipo de incentivos tem por parte da sua entidade patronal?
R: Sim todos os referidos.
19. Tem algum tipo de benefício como telemóvel, viatura da empresa ou seguro de saúde?
R: Seguro de saúde.
20. Sente que trabalha numa organização sólida e em permanente melhoria?
R: Sim.
21. Considerando todos os aspectos, está satisfeito/a?
R: Sim.

ENTREVISTA AO COLABORADOR

A entrevista aos colaboradores serve para recolher informação sobre a situação actual da organização, reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também para basear medidas de melhorias no ambiente de trabalho.

Nome: P. M. Sexo: Masculino

Idade: 38 anos

Nível de Escolaridade: 12º ano

Cargo: Agente

Empresa: P.S.P.

1. Está satisfeito/a com as instalações e equipamentos quer a nível de higiene e segurança, quer a nível de conforto?
R: Sim.
2. Dispõe dos meios necessários para desempenhar a sua função?
R: Sim.
3. Participa ativamente no processo de decisão? As suas opiniões são ouvidas?
R: Sim e sim.
4. Está satisfeito/a com o seu horário de trabalho?
R: Estou.
5. É pago/a de acordo com as suas responsabilidades?
R: Não tanto como o pretendido.
6. Tem possibilidades de se desenvolver profissionalmente?
R: Sim.
7. Sente-se realizado/a profissionalmente?
R: Sim.
8. Está satisfeito/a com o modo como se reconhece o seu trabalho?
R: Com as chefias directas estou satisfeito.
9. Conhece o seu papel na empresa (o que é esperado de si)?
R: Sim.
10. Sabe quem é o seu responsável directo?
R: Sim.
11. Os resultados da sua avaliação são-lhe comunicados e sente que o sistema de avaliação do desempenho é justo?
R: Sim.
12. Recebe prémios de desempenho por forma a compensá-lo/a pelo seu trabalho e dedicação à empresa?
R: Não.
13. Acede à formação necessária para o correto desempenho da sua função?
R: Sim.
14. Existe ajuda, colaboração e cooperação entre colegas?
R: Sim.
15. Conta com todo o apoio por parte da sua chefia directa?
R: Sim.
16. Sente que no seu trabalho diário está a contribuir para que se atinja os objectivos globais da empresa?
R: Sim.
17. Caso necessite, a empresa permite-lhe flexibilidade do horário de trabalho? Compensa as horas mais tarde ou são-lhe descontadas no final do mês? É-lhe dada a possibilidade de opção de escolha?
R: Sim. Normalmente tenho as horas em crédito e depois são-me descontadas.
18. Que tipo de incentivos tem por parte da sua entidade patronal?
R: Louvores e medalhas de Mérito.
19. Tem algum tipo de benefício como telemóvel, viatura da empresa ou seguro de saúde?
R: Não.
20. Sente que trabalha numa organização sólida e em permanente melhoria?
R: Sim.
21. Considerando todos os aspectos, está satisfeito/a?
R: Sim.

ENTREVISTA AO COLABORADOR

A entrevista aos colaboradores serve para recolher informação sobre a situação actual da organização, reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também para basear medidas de melhorias no ambiente de trabalho.

Nome: M. T.

Sexo: Feminino

Idade: 29 anos

Nível de Escolaridade: 12º ano

Cargo: Agente Principal

Empresa: Polícia

1. Está satisfeito/a com as instalações e equipamentos quer a nível de higiene e segurança, quer a nível de conforto?
R: Não.
2. Dispõe dos meios necessários para desempenhar a sua função?
R: Nem Sempre.
3. Participa ativamente no processo de decisão? As suas opiniões são ouvidas?
R: Não, porque não faz parte da minha função. Sim.
4. Está satisfeito/a com o seu horário de trabalho?
R: Não.
5. É pago/a de acordo com as suas responsabilidades?
R: Não.
6. Tem possibilidades de se desenvolver profissionalmente?
R: Não.
7. Sente-se realizado/a profissionalmente?
R: Não.
8. Está satisfeito/a com o modo como se reconhece o seu trabalho?
R: Não.
9. Conhece o seu papel na empresa (o que é esperado de si)?
R: Sim.
10. Sabe quem é o seu responsável direto?
R: Sim.
11. Os resultados da sua avaliação são-lhe comunicados e sente que o sistema de avaliação do desempenho é justo?
R: É comunicado, mas não é justo.
12. Recebe prémios de desempenho por forma a compensá-lo/a pelo seu trabalho e dedicação à empresa?
R: Não.
13. Acede à formação necessária para o correto desempenho da sua função?
R: Acedo a alguma, embora penso que deveríamos ter mais.
14. Existe ajuda, colaboração e cooperação entre colegas?
R: Sim.
15. Conta com todo o apoio por parte da sua chefia directa?
R: Sim.
16. Sente que no seu trabalho diário está a contribuir para que se atinja os objectivos globais da empresa?
R: Sim.
17. Caso necessite, a empresa permite-lhe flexibilidade do horário de trabalho? Compensa as horas mais tarde ou são-lhe descontadas no final do mês? É-lhe dada a possibilidade de escolha?
R: Sim
18. Que tipo de incentivos tem por parte da sua entidade patronal?
R: Louvores e medalhas de mérito.
19. Tem algum tipo de benefício como telemóvel, viatura da empresa ou seguro de saúde?
R: Não
20. Sente que trabalha numa organização sólida e em permanente melhoria?
R: A organização é sólida, agora em relação ao facto de estar em permanente melhoria, é que descordo plenamente.
21. Considerando todos os aspectos, está satisfeito/a?
R: Não.

ENTREVISTA AO COLABORADOR

A entrevista aos colaboradores serve para recolher informação sobre a situação actual da organização, reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também para basear medidas de melhorias no ambiente de trabalho.

Nome: S. P. Sexo: Masculino
Idade: 34 anos
Nível de Escolaridade: Licenciatura
Cargo: Oficial
Empresa: Polícia

1. Está satisfeito/a com as instalações e equipamentos quer a nível de higiene e segurança, quer a nível de conforto?
R: Podiam ser melhores.
2. Dispõe dos meios necessários para desempenhar a sua função?
R: Falta apoio superior.
3. Participa ativamente no processo de decisão? As suas opiniões são ouvidas?
R: Participo. Algumas são.
4. Está satisfeito/a com o seu horário de trabalho?
R: Não, prolonga-se muitas vezes, de graça.
5. É pago/a de acordo com as suas responsabilidades?
R: Não.
6. Tem possibilidades de se desenvolver profissionalmente?
R: Sim.
7. Sente-se realizado/a profissionalmente?
R: Sim.
8. Está satisfeito/a com o modo como se reconhece o seu trabalho?
R: Sim.
9. Conhece o seu papel na empresa (o que é esperado de si)?
R: Sim.
10. Sabe quem é o seu responsável directo?
R: Sim.
11. Os resultados da sua avaliação são-lhe comunicados e sente que o sistema de avaliação do desempenho é justo?
R: É comunicado, mas não é objectivo a nível nacional.
12. Recebe prémios de desempenho por forma a compensá-lo/a pelo seu trabalho e dedicação à empresa?
R: Não.
13. Acede à formação necessária para o correto desempenho da sua função?
R: Acedo a alguma, embora penso que deveríamos ter mais.
14. Existe ajuda, colaboração e cooperação entre colegas?
R: Sim.
15. Conta com todo o apoio por parte da sua chefia directa?
R: Sim.
16. Sente que no seu trabalho diário está a contribuir para que se atinja os objectivos globais da empresa?
R: Sim.
17. Caso necessite, a empresa permite-lhe flexibilidade do horário de trabalho? Compensa as horas mais tarde ou são-lhe descontadas no final do mês? É-lhe dada a possibilidade de escolha?
R: Sim, não são pagas, mas posso tirar algumas horas a mais em dias de descanso.
18. Que tipo de incentivos tem por parte da sua entidade patronal?
R: Apoio para a formação e certificação profissional.
19. Tem algum tipo de benefício como telemóvel, viatura da empresa ou seguro de saúde?
R: Telemóvel.
20. Sente que trabalha numa organização sólida e em permanente melhoria?
R: A organização é sólida, mas em relação ao facto de estar em permanente melhoria, é que discordo.
21. Considerando todos os aspectos, está satisfeito/a?
R: Não. Muitos cortes salariais e cada vez mais responsabilidade.

**RESPOSTAS ÀS ENTREVISTAS REALIZADAS AOS
RESPONSÁVEIS DAS EMPRESAS**

ENTREVISTA AO RESPONSÁVEL DA EMPRESA

A entrevista ao responsável da empresa serve para recolher informação sobre a situação actual da organização, reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também para basear medidas de melhorias no ambiente de trabalho, atendendo às necessidades dos colaboradores e à obtenção conjunta dos objectivos profissionais propostos, garantindo-se as melhores condições laborais que favoreçam ambas as partes interessadas.

Nome: M. F.

Sexo: Feminino

Cargo: Diretora de Serviços

Empresa: Casa de Repouso Janelas Verdes

1. De quem é a responsabilidade da gestão da empresa/entidade?
 Proprietário
 Proprietário com apoio de um gestor contratado
 Órgãos sociais
 Órgãos sociais com apoio de um gestor contratado
 Gestor contratado
 Outra situação. Qual?
2. Como está organizado o trabalho na sua empresa?
 Por funções
 Matriz/Projeto de equipa
 Em rede
 Unidades estratégicas de negócio (quantas divisões e quantos tipos diferentes de produtos)
 Pessoas a trabalhar por períodos significativos fora do escritório
 Conexão de modo remoto ao sistema informático da empresa ou à intranet
 Outro. Qual?
3. Que características de trabalho distribuído encontra na sua empresa?
 Pessoas a desenvolver ideias, produtos e serviços em modo remoto/distante ou de forma descentralizada
 Trabalho por objectivos
 Actividades ou processos de trabalho mantidos ou controlados por meios eletrónicos à distância
 Outro. Qual?
4. Qual a importância dos mecanismos de supervisão/controlo do trabalho na sua empresa?
 Resultados do trabalho desenvolvido (produtos e serviços)
 Presença do trabalhador no posto de trabalho
 Acompanhamento contínuo do trabalho desenvolvido
 Contacto pessoal com as pessoas nas relações de trabalho
 Processos de trabalho formalizados e comunicados por escrito
 Controlo do output medido pelos resultados obtidos e não pelo tempo de presença ou assiduidade do trabalhador
 Outras. Quais?
5. Com que frequência os membros da equipa comunicam entre si? (entre nunca a 4 vezes ou mais)
 +_ Telefone. Quantas?
 +_ Via correio eletrónico. Quantas?
 +_ Reuniões presenciais na empresa. Quantas?
 nunca_ Videoconferência. Quantas?
 +_ Informalmente, no espaço da empresa. Quantas?
 Outro. Qual?
6. Qual a aptidão da sua organização para o trabalho flexível?
 Instalações modernas, bem equipadas e agradáveis para o trabalho
 Os gestores julgam os colaboradores mais pelas horas de trabalho efetivo do que pelos resultados
 Possibilidade de os colaboradores optarem por horários flexíveis
 O staff pode aceder às aplicações informáticas a partir de qualquer computador do escritório

Anexo 2

- O staff pode trabalhar em qualquer parte e em qualquer altura que seja mais eficaz para o trabalho em mão
- Não é permitido trabalhar em casa durante o horário normal de serviço
- Há acesso à internet para o trabalho por parte da maioria dos colaboradores
- Encontros importantes de trabalho dinâmicos na organização de onde resultam decisões eficazes
- Os colaboradores são desencorajados de trabalhar em part-time, de fazer interrupções na carreira ou pedir autorizações de saída para assuntos pessoais
- Disponibilidade por parte da organização em dar formação aos seus trabalhadores
- Ambiente tecnológico integrado que liga todos os sites da organização com sistemas compatíveis
- Possibilidade de incentivos financeiros como forma de reconhecimento aos resultados derivados do trabalho dos colaboradores
- Outro. Qual?
7. Quais os vínculos contratuais existentes na sua empresa?
- Contratos sem termo
- Contratos a termo
- Contratos de teletrabalho
- Contratos de part-time
- Contratos de prestação de serviços
- Contratos de outsourcing (subcontratação a outras empresas)
- Contratos de estágios
- Outro. Qual?
8. Habitualmente, como é feito o recrutamento dos trabalhadores?
- Centros de emprego
- Anúncios nos jornais
- Empresas de trabalho temporário
- Recrutamento interno, transferência/promoção
- E-recruitment (pela internet)
- Candidaturas espontâneas
- Parceria com universidades, associações profissionais, etc.
- Outro. Qual?
9. Quais os aspectos que considera mais relevantes em alguém quando quer contratar um novo colaborador para a organização?
- R: O bom esclarecimento em relação à/vagas de emprego e às dinâmicas da organização.
10. A escolaridade é factor relevante e decisivo ou a experiência prevalece face à formação académica?
- R: Ambos os factores são fundamentais e indissociáveis.
11. Pondera contratar alguém com menos habilitações académicas para um cargo de chefia apenas para não ter de pagar mais no vencimento?
- R: Não.
12. Valoriza mais os trabalhadores com base nos resultados obtidos ou nos anos que tem de trabalho na organização?
- R: Valorizo mais com base nos resultados obtidos.
13. A gestão de topo está receptiva a opiniões ou propostas dos trabalhadores? De que forma?
- R: Sim, sempre. Através de conversa formal e informal em reuniões mensais com toda a equipa de colaboradores da empresa e sempre que os colaboradores se dirigem à direcção com sugestões.
14. A empresa oferece aos seus colaboradores condições especiais, em casos particulares?
- Trabalho a tempo parcial a trabalhadores que necessitem prestar apoio a familiares
- Teletrabalho a trabalhadores que necessitem prestar apoio a familiares
- Teletrabalho a pessoas portadoras de deficiência
- Flexibilidade de horários a trabalhadores que queiram engrandecer a sua formação que não seja realizada pela organização
- Outro. Qual?
15. Os resultados da avaliação dos colaboradores são-lhes comunicados?
- R: Sim.
16. Dão prémios de desempenho por forma a compensar os trabalhadores pelo seu trabalho e dedicação à empresa?
- R: Sim.
17. Fornece formação necessária para o correto desempenho da função de cada trabalhador?

Anexo 2

- R: Sim
18. Existe ajuda, colaboração e cooperação entre colegas?
R: Sim.
19. Conta com todo o apoio por parte dos seus trabalhadores?
R: Sim.
20. É permitido ao trabalhador flexibilidade do horário de trabalho? Compensa as horas mais tarde ou são-lhe descontadas no final do mês? É-lhe dada a possibilidade de opção de escolha?
R: Sim. Pode compensar mais tarde. É-lhe dada possibilidade de opção de escolha.
21. Que tipo de incentivos disponibiliza aos seus trabalhadores?
 Apoio à obtenção de habilitações académicas
 Apoio para a formação e certificação profissional
 Compensações financeiras e materiais
 Outro. Qual?
22. Permite algum tipo de benefício como telemóvel e/ou viatura da empresa, seguro de saúde aos seus trabalhadores?
R: Não.
23. Passa a imagem de que se trabalha numa organização sólida e em permanente melhoria?
R: Sim
24. Para os próximos 5 anos, as perspectivas da organização são de crescimento, retracção ou estabilidade?
R: Crescimento
 15_ N° do efetivo?
 Outsourcing?
 Contratos de teletrabalho?
25. Considerando todos os aspectos, está satisfeito/a com a prestação dos seus trabalhadores na organização?
R: Sim.
26. Considera que a organização se esforça por garantir as melhores condições de trabalho aos seus colaboradores?
R: Sim.

ENTREVISTA AO RESPONSÁVEL DA EMPRESA

A entrevista ao responsável da empresa serve para recolher informação sobre a situação actual da organização, reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização e também para basear medidas de melhorias no ambiente de trabalho, atendendo às necessidades dos colaboradores e à obtenção conjunta dos objectivos profissionais propostos, garantindo-se as melhores condições laborais que favoreçam ambas as partes interessadas.

Nome: A. V.

Sexo: Masculino

Cargo: Gerente e Proprietário

Empresa: Restaurante O Comboio

1. De quem é a responsabilidade da gestão da empresa/entidade?
 Proprietário
 Proprietário com apoio de um gestor contratado
 Órgãos sociais
 Órgãos sociais com apoio de um gestor contratado
 Gestor contratado
 Outra situação. Qual?
2. Como está organizado o trabalho na sua empresa?
 Por funções
 Matriz/Projeto de equipa
 Em rede
 Unidades estratégicas de negócio (quantas divisões e quantos tipos diferentes de produtos)
 Pessoas a trabalhar por períodos significativos fora do escritório
 Conexão de modo remoto ao sistema informático da empresa ou à intranet
 Outro. Qual?
3. Que características de trabalho distribuído encontra na sua empresa?
 Pessoas a desenvolver ideias, produtos e serviços em modo remoto/distante ou de forma descentralizada
 Trabalho por objectivos
 Actividades ou processos de trabalho mantidos ou controlados por meios eletrónicos à distância
 Outro. Qual?
4. Qual a importância dos mecanismos de supervisão/controlo do trabalho na sua empresa?
 Resultados do trabalho desenvolvido (produtos e serviços)
 Presença do trabalhador no posto de trabalho
 Acompanhamento contínuo do trabalho desenvolvido
 Contacto pessoal com as pessoas nas relações de trabalho
 Processos de trabalho formalizados e comunicados por escrito
 Controlo do output medido pelos resultados obtidos e não pelo tempo de presença ou assiduidade do trabalhador
 Outras. Quais?
5. Com que frequência os membros da equipa comunicam entre si? (entre nunca a 4 vezes ou mais)
 +_ Telefone. Quantas?
 nunca Via correio eletrónico. Quantas?
 +_ Reuniões presenciais na empresa. Quantas?
 nunca Videoconferência. Quantas?
 +_ Informalmente, no espaço da empresa. Quantas?
 Outro. Qual?
6. Qual a aptidão da sua organização para o trabalho flexível?
 Instalações modernas, bem equipadas e agradáveis para o trabalho
 Os gestores julgam os colaboradores mais pelas horas de trabalho efetivo do que pelos resultados
 Possibilidade de os colaboradores optarem por horários flexíveis
 O staff pode aceder às aplicações informáticas a partir de qualquer computador do escritório

Anexo 2

- O staff pode trabalhar em qualquer parte e em qualquer altura que seja mais eficaz para o trabalho em mão
- Não é permitido trabalhar em casa durante o horário normal de serviço
- Há acesso à internet para o trabalho por parte da maioria dos colaboradores
- Encontros importantes de trabalho dinâmicos na organização de onde resultam decisões eficazes
- Os colaboradores são desencorajados de trabalhar em part-time, de fazer interrupções na carreira ou pedir autorizações de saída para assuntos pessoais
- Disponibilidade por parte da organização em dar formação aos seus trabalhadores
- Ambiente tecnológico integrado que liga todos os sites da organização com sistemas compatíveis
- Possibilidade de incentivos financeiros como forma de reconhecimento aos resultados derivados do trabalho dos colaboradores
- Outro. Qual?
7. Quais os vínculos contratuais existentes na sua empresa?
- Contratos sem termo
- Contratos a termo
- Contratos de teletrabalho
- Contratos de part-time
- Contratos de prestação de serviços
- Contratos de outsourcing (subcontratação a outras empresas)
- Contratos de estágios
- Outro. Qual?
8. Habitualmente, como é feito o recrutamento dos trabalhadores?
- Centros de emprego
- Anúncios nos jornais
- Empresas de trabalho temporário
- Recrutamento interno, transferência/promoção
- E-recruitment (pela internet)
- Candidaturas espontâneas
- Parceria com universidades, associações profissionais, etc.
- Outro. Qual?
9. Quais os aspectos que considera mais relevantes em alguém quando quer contratar um novo colaborador para a organização?
- R: Uma boa imagem, simpatia e bom relacionamento com os clientes. Tem de ser profissional e activo.
10. A escolaridade é factor relevante e decisivo ou a experiência prevalece face à formação académica?
- R: Ambos são importantes e complementam-se.
11. Pondera contratar alguém com menos habilitações académicas para um cargo de chefia apenas para não ter de pagar mais no vencimento?
- R: Com aqui sou eu que faço a gestão do estabelecimento, não dou muita importância à escolaridade, valorizo mais a experiência profissional.
12. Valoriza mais os trabalhadores com base nos resultados obtidos ou nos anos que tem de trabalho na organização?
- R: Valorizo mais com base nos resultados obtidos.
13. A gestão de topo está recetiva a opiniões ou propostas dos trabalhadores? De que forma?
- R: Sim, sempre. Através de conversa informal com toda a equipa de colaboradores da empresa.
14. A empresa oferece aos seus colaboradores condições especiais, em casos particulares?
- Trabalho a tempo parcial a trabalhadores que necessitem prestar apoio a familiares
- Teletrabalho a trabalhadores que necessitem prestar apoio a familiares
- Teletrabalho a pessoas portadoras de deficiência
- Flexibilidade de horários a trabalhadores que queiram engrandecer a sua formação que não seja realizada pela organização
- Outro. Qual?
15. Os resultados da avaliação dos colaboradores são-lhes comunicados?
- R: Sim.
16. Dão prémios de desempenho por forma a compensar os trabalhadores pelo seu trabalho e dedicação à empresa?
- R: Sim.
17. Fornece formação necessária para o correto desempenho da função de cada trabalhador?

Anexo 2

- R: Sim
18. Existe ajuda, colaboração e cooperação entre colegas?
R: Sim.
19. Conta com todo o apoio por parte dos seus trabalhadores?
R: Sim.
20. É permitido ao trabalhador flexibilidade do horário de trabalho? Compensa as horas mais tarde ou são-lhe descontadas no final do mês? É-lhe dada a possibilidade de opção de escolha?
R: Sim. Pode compensar mais tarde, não é dada opção de desconto ao final do mês.
21. Que tipo de incentivos disponibiliza aos seus trabalhadores?
 Apoio à obtenção de habilitações académicas
 Apoio para a formação e certificação profissional
 Compensações financeiras e materiais
 Outro. Qual?
22. Permite algum tipo de benefício como telemóvel e/ou viatura da empresa, seguro de saúde aos seus trabalhadores?
R: Não.
23. Passa a imagem de que se trabalha numa organização sólida e em permanente melhoria?
R: Sim
24. Para os próximos 5 anos, as perspectivas da organização são de crescimento, retracção ou estabilidade?
R: Crescimento
 3_ N° do efetivo?
 Outsourcing?
 Contratos de teletrabalho?
25. Considerando todos os aspectos, está satisfeito/a com a prestação dos seus trabalhadores na organização?
R: Sim.
26. Considera que a organização se esforça por garantir as melhores condições de trabalho aos seus colaboradores?
R: Sim.

**RESPOSTAS À ENTREVISTA REALIZADA À JUNTA DE
FREGUESIA DE VILA FRANCA DE XIRA**

ENTREVISTA AO CENTRO DE EMPREGO DE VFX/ JUNTA DE FREGUESIA DE VFX

A entrevista ao Centro de Emprego de Vila Franca de Xira/Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira serve para recolher informação sobre a situação actual do mercado de trabalho, tentar perceber o desempregado na procura incansável de emprego e as respostas obtidas por parte do Centro de Emprego, reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização, procurando medidas de melhorias e formas de oferecer ao candidato as melhores condições de trabalho e que mais favoreça as suas prioridades indo de encontro às necessidades da empresa.

Nome: S. A.

Sexo: Feminino

Cargo: Assistente Técnica

Empresa: Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira

1. Qual a percentagem aproximada de desempregados no Concelho de Vila Franca de Xira?
R: Homens: 60% e Mulheres: 40%
2. No quadro geral, a maioria dos desempregados são homens ou mulheres?
R: Homens.
3. Qual a escolaridade do maior grupo percentual de desempregados inscritos no Centro de Emprego?
R: 9ª ano.
4. Acredita que, de certa forma, a escolaridade é factor decisivo no mercado de trabalho? Ou valoriza-se mais a experiência profissional?
R: Na minha opinião a escolaridade é factor decisivo.
5. Que tipo de apoio procura o desempregado que vem ao centro/junta?
R: Alguns procuram formação, outros ofertas de emprego.
6. Quando alguém fica desempregado, que atitude e postura deve ter para não se deixar levar pela frustração de ter perdido o emprego?
R: Incentivar a formação para se manter ocupado e tirar proveito da situação para se valorizar. Deverá manter um espírito positivo, e se não encontrar um trabalho de imediato, investir nos estudos e formação profissional.
7. No contexto actual, como o jovem se relaciona com a questão do trabalho/emprego?
R: O jovem fica sem perspectivas para o seu futuro.
8. Os jovens mais pobres sofrem mais com o desemprego?
R: Penso que não.
9. Diante do desemprego que preocupa os jovens, que reacção você propõe?
R: Investir na formação académica, e se esta já estiver concluída em trabalho voluntário.
10. Em que pode a escola contribuir com este debate da relação jovem e emprego?
R: Formar os jovens para as condições económicas e sociais atuais.
11. E o ensino tem uma tarefa importante?
R: Sim, pois é através dele que as pessoas poderão estar habilitadas para o mercado de trabalho.
12. Numa época de dura competitividade, que características devem apurar os colaboradores e candidatos a empregos?
R: Ter o máximo de formação profissional e académica.
13. Que estratégias devem os gestores/administradores tomar para não deixarem os colaboradores contagiarem-se pelo clima geral de pessimismo e desconfiança dentro das empresas?
R: Incentivos sociais e financeiros.
14. Como devem lidar as pessoas com formação específica com o facto de se verem obrigados a trabalhar em áreas distintas da sua formação?
R: Encararem como uma forma de obterem novos conhecimentos.
15. Identifique três ideias-chave para uma boa prestação nas entrevistas.
R: Simpatia, demonstrar conhecimento e boa apresentação.
16. O número de desempregados cresceu em 2012 face a 2011. O que espera para 2013?
R: Um aumento.

Anexo 2

17. Quais os sectores mais afectados no mercado de trabalho?
R: Operários.
18. Que medidas de combate ao desemprego serão tomadas para 2013? Serão uma ajuda?
R: Não sei responder.
19. Os estágios são uma das medidas de formação dos centros?
R: Sim.
20. Em que medida estes programas contribuem para arranjar emprego?
R: Depois de obtida a experiência no estágio existe sempre uma hipótese de continuar como empregado.
21. Existe apoio à inserção no mercado de trabalho?
R: Sim.
22. Há casos em que o plano pessoal de emprego não funciona por falhas de comunicação com a segurança social?
R: Penso que não.
23. Qual a utilidade das visitas quinzenais? Servem só para ir buscar o papel da visita seguinte?
R: Estas visitas foram criadas para que possa existir um controlo sobre os desempregados, para que possa existir sempre um incentivo á formação e de se saber se os mesmos trabalham e se ao mesmo tempo recebem o subsídio de desemprego.
24. Há interessados nos incentivos à criação do próprio emprego? E é uma boa alternativa neste momento de crise?
R: É uma boa alternativa mas nem todos querem aderir.
25. Os Centros de Emprego e as Juntas de Freguesia trabalham em cooperação ativa?
R: As juntas de freguesia cooperam com o centro de emprego na medida que ocupam desempregados através de contratos de emprego de inserção, e assim os mesmos adquirem experiência nas diversas actividades das juntas de freguesia.
26. Existe feedback entre ambas as entidades na prossecução da obtenção dos objectivos face às empresas e inscritos à procura de emprego?
R: Não.
27. Quais são, no entender do centro/junta, os projetos mais viáveis?
R: As medidas que existem para combater o desemprego são as ações de formação e a inserção dos desempregados em programas ocupacionais em diversas empresas, para os mesmos tomarem contacto com o mundo do trabalho.
28. Será o subsídio suficiente para a maioria dos inscritos?
R: Não.
29. Que recomenda a quem ficar desempregado?
R: Investir na sua formação académica e profissional e integrar-se num programa ocupacional do centro de emprego, no fundo manter-se ocupado.
30. O que perspectiva para o futuro do mercado de trabalho?
R: Melhorias.

**RESPOSTAS À ENTREVISTA REALIZADA À EMPRESA
DE TRABALHO TEMPORÁRIO**

ENTREVISTA À EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

A entrevista ao Grupo Multipessoal serve para recolher informação sobre a situação actual do mercado de trabalho, tentar perceber o desempregado na procura alternativa de emprego e as respostas obtidas por parte deste tipo de serviços, reconhecer a necessidade de formação e otimizar o desempenho de unidades da organização, procurando medidas de melhorias e formas de oferecer ao candidato as melhores condições de trabalho e que mais favoreça as suas prioridades indo de encontro às necessidades da empresa.

Nome: Valter Januário
Cargo: Gestor de Negócio
Empresa: Grupo Multipessoal

1. O que define o Grupo Multipessoal?
R: Cada uma das agências tem um responsável que molda a agência. A base é a diferenciação e pretendemos identificar na concorrência o benchmarking. Tornamo-nos diferentes no acompanhamento ao cliente e ao colaborador. O contacto presencial é privilegiado. Aqui trabalham com gosto e dão a cara pela empresa. Há que estar à frente da concorrência em tempos record na dinamização do mercado. Procuramos dar consultadoria, pois há que ter uma noção vasta para podermos acompanhar todos os processos, de forma gratuita. Isto transmite confiança do cliente nos serviços prestados e é mais uma forma de reconhecimento do trabalho do Grupo. Existem regras obrigatórias a nível de postura, linguagem, comunicação e condições necessárias ao colaborador do Grupo.
2. Em que medida este tipo de serviços poderá ajudar nas condições de mercado que vivemos actualmente?
R: A empresa procura dar um conjunto de soluções na área, nas suas várias valências. É necessário apresentar um leque de soluções às empresas variadas que possam ajudar, que vão de acordo às necessidades dos clientes. Se uma empresa precisa de um colaborador no imediato, este é-lhes disponibilizado e se necessário moldado à imagem da empresa.
3. O que podem oferecer ao candidato que os diferencie de um Centro de Emprego ou dos vários sites de emprego disponíveis na Internet?
R: Vão ao encontro do que o cliente quer. Existem pormenores que são identificáveis no perfil que vai ao encontro do que o cliente pretende. Dão-se dicas de como se comportar e moldam-nas à medida do cliente. Com cada cliente satisfeito, aumenta-se o lucro, motivo que leva a que se movam ao encontro da missão concluída. O Centro de Emprego não tem esse tipo de objectivo. O mercado está desorientado e o Centro de Emprego não cumpre com requisitos específicos e não privilegiam critérios importantes para o cliente. Aqui primamos por conhecer o cliente e saber com quem estão a lidar, conhecer o ambiente, tipo de trabalho e tipo de colaboradores. Há que adequar as necessidades ao tentar uma aproximação e conhecimento do cliente, daí a importância de sermos consultores, pois quando deixarmos de o ser, não estaremos a acrescentar nada de novo.
4. Que tipo de empresas procuram os Vossos serviços? Porque recorrem a este tipo de serviços?
R: Na área da Logística, maioritariamente, mas no geral são todas. Uma porque o perfil é difícil e específico, outras porque querem ficar no anonimato e só no final dão o nome a conhecer pelo facto de, habitualmente, serem grandes multinacionais e não quererem provocar um comportamento abusivo por parte dos seus colaboradores e não têm disponibilidade para receberem duzentas candidaturas ou mais, por isso confiam neste tipo de empresas especializadas em recrutamento, Vêm neste tipo de trabalho um custo corrente e não um custo fixo, o que se torna vantajoso nestes contratos de curta duração e têm os colaboradores à medida da empresa.
5. Quem procura mais este tipo de serviços: desempregados ou trabalhadores à procura de um novo emprego que lhes ofereça melhores condições?
R: Essencialmente desempregados. Situações de pessoas empregadas à procura de melhores empregos são pontuais.
6. A maioria dos inscritos são homens ou mulheres?
R: Maioritariamente homens numa relação de 65% para os 35% das mulheres.
7. Os resultados têm sido positivos mediante a relação oferta-procura?

Anexo 2

- R: Não necessariamente. Recebemos várias candidaturas espontâneas e apenas são aproveitadas e aprovadas 10% a 15% das mesmas.
8. Quando alguém fica desempregado, que atitude deve tomar, que postura deve ter para não se deixar levar pela frustração de ter perdido o emprego?
R: Manter as rotinas, continuar a levantar cedo, a arranjar a sua aparência e a não desleixar a sua imagem, pois tudo isto é importante para a autoestima. Quando não se tem ocupação, deve procurar evitar ficar em casa e ter rotinas fora de casa.
9. No contexto actual, como se relaciona o jovem com a questão do trabalho/emprego?
R: Jovens em que as famílias têm maior capacidade financeira, não têm tanta responsabilidade, por qualquer motivo que os faça desgostar é motivo para desistir, não se preocupam porque os próprios pais incentivam à desistência. Jovens com menos capacidades financeiras assumem responsabilidades mais cedo pela emancipação, não têm o colo dos pais e são mais preocupados. Os jovens que querem uma carreira e a evolução profissional são muito dedicados.
10. Os jovens mais pobres sofrem mais com o desemprego?
R: Não, têm até mais facilidade em encontrar um emprego por se sujeitarem a trabalhos que muitos desempregados com meios financeiros não se sujeitam e mesmo com formação académica se dispõem ao trabalho. Quem está necessitado não procura adiar a procura e o início de um lugar, seja o que seja.
11. Diante do desemprego que preocupa os jovens, que reacção você propõe?
R: Não se acomodarem e refletir as situações. Repensar o porquê de não receberem feedback das suas tentativas ao emprego e contornar a situação, repensando as suas prioridades a nível de currículo, moldando-o ao anúncio ou proposta a que se propõem.
12. Em que pode a escola contribuir com este debate da relação jovem e emprego?
R: O ensino tem um papel muito importante e determinante de reconduzir o aluno na melhor decisão para o seu futuro.
13. E o Ensino tem uma tarefa importante?
R: O ensino tem um papel muito importante. Os jovens tomam as decisões cedo demais, no 10º ano, e muitas vezes não têm maturidade suficiente para as decisões que tomam e as escolas também não sabem aconselhar, pois os jovens são muito influenciáveis o que pode não ser propriamente positivo e muitos pais também não sabem aconselhar.
14. Numa época de dura competitividade, que características devem apurar os colaboradores e candidatos a empregos?
R: É muito difícil responder, pois cada situação é única. Há situações em que se procuram certas características e noutras não é relevante. A pontualidade, a retórica, a assiduidade e a apresentação são extremamente importantes. A criação da empatia nos primeiros segundos da apresentação são determinantes, pois mesmo que em determinado momento não esteja bem na sua prestação, o entrevistador é mais tolerante e noutra situação seria implacável.
15. Que estratégias devem os gestores/administradores tomar para não deixarem os colaboradores contagiar-se pelo clima geral de pessimismo e desconfiança dentro das empresas?
R: Há que estar atento às motivações dos colaboradores e criar uma relação/ligação para resolver os problemas antes de surgirem. Puxar pelos níveis de motivação é importante e é um processo contínuo, conseguir motivar através de um bom líder.
16. Como devem lidar as pessoas com formação específica com o facto de se verem obrigados a trabalhar em áreas distintas da sua formação?
R: Como uma boa oportunidade. Ao entrar numa empresa e ao querer um cargo específico, é natural que se inicie uma função que não desperta interesse, mas há que ver isso como uma conquista, aprender e captar as situações positivas.
17. Identifique três ideias-chave para uma boa prestação nas entrevistas.
R: Segurança, autoestima elevada e confiança.
18. O número de desempregados cresceu em 2012 face a 2011. O que espera para 2013?
R: O ano de 2013 será um pouco do ano de 2012, que está a ser um ano de muita retracção, desconfiança. Insegurança e uma adiar de decisões, pois não se sente um sinal de melhoria, pois as empresas estão inseguras e incertas. Existem empresas familiares onde a aposta é nos colaboradores, na sua formação e no desenvolvimento tecnológico e vão perder competitividade, pois quando se aposta em tudo isto, não serão competitivas o suficiente e viverão de vencimentos e lucros baixos e desta forma, não se progride. Isto tem resolução na escola, numa mudança de atitudes e de comportamentos, pois tornarão o mercado mais competitivo. Muitas vezes a gestão de topo torna-se obsoleta porque não evolui com o mercado.
19. Quais os setores mais afectados no mercado de trabalho?
R: Todos, de uma forma geral, exceto o nicho de trabalhos em que a especialização é muito grande e as empresas procuram proteger o seu “tesouro”. O setor da Logística é o mais afectado no concelho.

Anexo 2

Em Lisboa, os setores mais afectados são o Bancário e o de Recursos Humanos. A relação entre a oferta-procura está desnivelada em que a oferta é muito superior à procura nestes casos específicos.

20. Que medidas de combate ao desemprego serão tomadas para 2013? Prevê que sejam uma ajuda?
R: Tem de haver um claro incentivo de apoio financeiro e de empregabilidade às empresas por parte do Estado, ajudando e incentivando ao investimento, mostrando que estamos numa fase mais positiva, dando enfoque à criação de condições que suscitem nas pessoas confiança através de sinais que levem a melhorias. Os níveis de confiança estão baixos, não há tomada de decisões pela situação actual e querem aguentar-se para não cair. Se acreditarem numa fase de retoma da economia, é-lhes mais fácil aguentar-se e sentir-se seguros.
21. Existe apoio à inserção no mercado de trabalho?
R: Sim mas são insuficientes. O Estado tem que ter uma intervenção maior e não meramente regulador. Há que criar incentivos à modernização, tecnologias, internacionalização das empresas para se expandirem, crescer e aumentarem o número de colaboradores.
22. Há interessados nos incentivos à criação do próprio emprego? E é uma boa alternativa neste momento de crise?
R: Poucos. Não considero que possa ser uma boa alternativa. Nos dias que correm, tem de se criar algo inovador que permita distinguir-se pelo produto, preço, entre outros, para que possa ter sucesso ou então estará submetido ao fracasso.
23. Quais são, no seu entender, os projetos mais viáveis?
R: Os inovadores que se distingam pelo produto/serviço diferenciado, ainda que seja pela originalidade, porque o primeiro impacto é muito importante e determina em muito a decisão final.
24. Considera eficazes os centros de emprego?
R: Não. Não estão vocacionados para a empresa. Não fazem uma triagem eficaz nem sabem realmente o que a empresa procura, pede os requisitos mas não quer conhecer a empresa, o ambiente e os seus colaboradores. Os Centros de Emprego têm de ter uma atitude mais ativa e dinâmica.
25. Que recomenda a quem ficar desempregado?
R: Há que contrariar comportamentos negativos. Uma situação de desemprego pode originar males profundos como depressões e o Grupo tenta criar mecanismos para evitar estas situações.