



## ÍNDICE

<b>NOTA EDITORIAL .....</b>	<b>2</b>
<b><i>IN FOCUS</i>.....</b>	<b>3</b>
As Potencialidades do QREN 2007-2013 no apoio aos jovens licenciados	
<b>SE O EMPREENDEDOR NÃO NASCE, FAZ-SE .....</b>	<b>6</b>
Elisabete Sá	
<b>ACÇÕES MEINTEGRA .....</b>	<b>10</b>
Seminário 'Nova Geração de <i>Start-ups</i> no Sector dos Serviços'	
<b>Breves - NOTÍCIAS .....</b>	<b>11</b>
<b>Informação ESTATÍSTICA .....</b>	<b>15</b>
Desempregados com Habilitação Superior: breve retrato da região Norte	
<b>Projecto MEINTEGRA .....</b>	<b>16</b>
Resultados do Diagnóstico cruzado.....	
<b>Sugestões de LEITURA .....</b>	<b>17</b>
<b><i>Links úteis</i> .....</b>	<b>18</b>
<b>DESTAQUES .....</b>	<b>19</b>
Atribuição do Prémio "Jovens com Iniciativa"	
<b>FICHA TÉCNICA .....</b>	<b>19</b>



## NOTA EDITORIAL

A presente *Newsletter* centra-se no “Balanço Prospectivo” do projecto MeIntegra - “Mercados e Estratégias de inserção de jovens licenciados”, realizado no âmbito do Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS), durante o período compreendido entre 2006 a 2007.

A relevância do projecto MeIntegra no apoio à transição para a vida activa dos jovens com qualificações de nível superior justifica-se com base nas transformações em curso da economia e sociedade de conhecimento. Com efeito, tanto o aumento da taxa de desemprego e a progressiva degradação das condições de empregabilidade dos jovens licenciados (e.g. não correspondência com a formação académica, ritmos intensos de trabalho, vínculo laborais precários), como o adiamento e descontinuidade das suas trajectórias de transição para a vida adulta, constituíram os principais eixos conceptuais do projecto MeIntegra desde o momento da sua concepção. Com efeito, foram definidos os seguintes objectivos: i) aprofundar o conhecimento em torno das modalidades de inserção profissional de jovens quadros, considerando os diversos contextos empresariais e as suas políticas de organização e mobilização de competências; ii) compreender e explicar os factores de segmentação dos mercados de trabalho e as lógicas dos actores sociais implicados; iii) sistematizar e apresentar as principais regularidades no que concerne às estratégias de transição da universidade para o trabalho, bem como os factores de constrangimento/ vulnerabilidade de forma a fundamentar as propostas de melhoria dos processos de inserção e mobilidade profissionais.

Para a sua concretização, este projecto realizou um diagnóstico simultâneo da procura (junto de licenciados) e da oferta do mercado de trabalho (junto de empregadores da Região Norte). Na análise cruzada destes dois diagnósticos foi-nos possível avaliar e hierarquizar as principais dificuldades e obstáculos de inserção profissional, tendo em consideração os diferentes níveis de acção e as categorias de actores sociais envolvidos. A partir daqui desenvolveu-se uma segunda etapa do projecto MeIntegra que implicou, desde logo, a concepção de um *website* onde se disponibilizaram tanto relatórios, documentos e resultados obtidos no decorrer da investigação, como se difundiram as iniciativas que envolviam a participação dos grupos-alvo e do público em geral, como, ainda, se divulgaram eventos, seminários e *workshops* realizados. Em seguida, foi-nos possível estruturar os conteúdos das Acções MeIntegra focalizadas nos resultados obtidos nos diagnósticos realizados. Na concepção de Sessões de Formação Avançada destinada a jovens licenciados foram integrados os conteúdos relativos às “técnicas activas de procura de emprego”, “balanço de competências” e “empreendedorismo”. Os *Workshops* dirigidos às empresas estruturaram-se em torno das práticas de mobilização de competências pelas entidades empregadoras no quadro de uma gestão flexível da mão-de-obra e das resistências e/ou boas práticas organizacionais e estruturais à inovação e competitividade pela valorização do factor humano.

A apresentação pública deste Balanço Prospectivo inseriu-se no Seminário intitulado “Nova Geração de *start-ups* no sector dos serviços” que resultou de uma organização conjunta da equipa técnica do projecto MeIntegra e da TecMinho. A temática deste seminário foi de extrema importância, considerando as prioridades expressas no Quadro de Referência Nacional Estratégico para o período 2007-2013, no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano - Eixo prioritário 5: “Apoio ao Empreendedorismo e à Transição para a Vida Activa”.

O Seminário organizou-se em torno de vários eventos articulados entre si de modo a: realçar a importância dos serviços e da criação de empresas; divulgar informações úteis sobre apoios e incentivos ao

empreendedorismo; organizar uma *Feira do Empreendedorismo* com a participação de várias entidades vocacionadas para o apoio à criação de empresas; e, por fim, entregar o prémio do concurso 'Jovens com Iniciativa' promovido no âmbito do projecto MeIntegra. Para esta última iniciativa, desejo sublinhar a abertura e o empenho das instituições parceiras e outras que se associaram no decurso do projecto MeIntegra: AIMinho, BIC-Minho e TecMinho.

Com efeito, sabe-se que o sector dos serviços representa, cada vez mais, nos dias de hoje, uma fonte de oportunidades para novos empreendedores e novas empresas que apostem em negócios inovadores e na utilização de conhecimento avançado. Muitas vezes na base da tomada de decisão para a criação de uma empresa está presente, entre outros factores, a percepção de uma oportunidade de negócio (em oposição à necessidade), a complexidade administrativa, os obstáculos financeiros ou a existência de competências profissionais adequadas. O seminário abordou, de uma forma prática e exemplificativa, aspectos relacionados com a criação de empresas de serviços inovadoras, nomeadamente como criar empresas a partir do meio académico, o que fazer para abordar com sucesso os potenciais clientes e como atrair o interesse de investidores. Neste contexto, o empreendedorismo poderá constituir uma modalidade alternativa de inserção profissional, particularmente importante no segmento populacional dos licenciados. Esta passará, cada vez mais, pela capacidade de mobilização de competências técnico-científicas e transversais, pela capacidade de o jovem ser autor da sua carreira, do seu emprego/ empresa, do seu projecto de vida em geral.

A experiência de que resultou o Projecto MeIntegra foi extremamente relevante e enriquecedora no aprofundamento do conhecimento da temática da transição para a vida activa, bem como na definição de planos de acção específicos, nomeadamente de estratégias de inserção, de divulgação e organização de seminários/ Workshops, de fomento do empreendedorismo através, nomeadamente, da atribuição do prémio "Jovens com Iniciativa". Igualmente, foi possível disseminar a sua actividade em termos de uma rede territorial de parceria quer com os diversos actores institucionais de promoção de políticas de ensino superior e de emprego e formação (e.g. Universidades, IIEFP), quer com os vários agentes económicos e associações empresariais.

È minha convicção de que este Projecto tem condições para se desenvolver e alargar os seus horizontes em termos de "potencial humano", empresarial e territorial, constituindo uma Agenda de Transição para a Vida Activa.

Ana Paula Marques  
Coordenadora do projecto MeIntegra

## IN FOCUS

### As potencialidades do QREN 2007-2013 no apoio aos jovens licenciados

**Estão abertas as candidaturas ao novo quadro comunitário - Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) - que pretende encurtar a distância que separa o nosso país dos restantes países da Europa. A Qualificação dos Portugueses, o Crescimento Sustentado, a Coesão Social, a Qualificação das Cidades e do Território e a Eficiência da Governação, são as prioridades estratégicas definidas para o período 2007-2013.**

#### **A Organização operacional do novo QREN (2007-2013)**

As orientações e princípios do QREN concretizam-se pelo estabelecimento de novas agendas operacionais temáticas. A concretização destas agendas temáticas será operacionalizada pelos seguintes programas: **1) Programas Operacionais Temáticos** (Potencial Humano, Factores de Competitividade e Valorização do Território); **2) Programas Operacionais do Continente** (Norte, Centro, Lisboa, Alentejo e Algarve); **3) Programa Operacional das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira**; **4) Programa Operacional de Cooperação Territorial**; **5) Programa Operacional de Assistência Técnica.**

Em termos gerais, a Agenda para o **PO Potencial Humano** alicerça-se num conjunto de intervenções que visa promover as qualificações escolares e profissionais dos portugueses e fomentar o emprego e a inclusão social, assim como assegurar as condições para a valorização do género e da cidadania plena.

A Agenda para o **PO Factores de Competitividade** abarca acções que procuram estimular a qualificação do tecido produtivo, através da inovação, do desenvolvimento tecnológico, do estímulo do empreendedorismo e de melhorias na actividade empresarial.

Tendo por fim dotar o país de condições que o tornem atractivo ao investimento produtivo, mas também de condições de vida para as populações, a Agenda para o **PO Valorização do Território** compreende acções de natureza infra-estrutural e de dotação de equipamentos para a qualificação dos territórios e para o reforço da coesão económica, social e territorial.

### **Prioridades do Novo QREN: a qualificação, o emprego e a inclusão social dos portugueses**

Embora a qualificação dos Portugueses, em especial, a qualificação inicial surja no novo quadro estratégico nacional como uma grande prioridade, sendo entendida *“simultaneamente como factor indispensável à emergência de um modelo mais sustentável de crescimento económico, por via da dotação acrescida de capital humano e de conhecimento científico e tecnológico na economia portuguesa, e como elemento de coesão nacional, por via do reforço das condições de empregabilidade e de adaptabilidade por parte dos que acedem ou permanecem no mercado de trabalho”* (Quadro de Referência Estratégico Nacional – Portugal 2007-2013: 58), outros objectivos estratégicos serão contemplados no âmbito do novo PO Potencial Humano.

De um modo geral, são quatro os objectivos estratégicos que orientam as acções desta agenda operacional, nomeadamente: *i)* superar o défice de qualificações que afecta a população portuguesa, estabelecendo como referencial mínimo de qualificação o nível secundário; *ii)* promover o conhecimento científico, a inovação e a modernização do tecido produtivo e da Administração Pública; *iii)* incentivar a criação e a qualidade do emprego, com acento tónico no estímulo do empreendedorismo e na promoção de mecanismos que apoiem os jovens na sua transição para o mercado de trabalho; *iv)* promover a igualdade de oportunidades através do desenvolvimento de estratégias que fomentem a inserção social de pessoas vulneráveis a trajectórias de exclusão social, integrando ainda a igualdade de género enquanto factor de coesão social.

As prioridades estabelecidas para este PO encontrarão a sua concretização por via de um conjunto de eixos de intervenção: qualificação inicial; adaptabilidade e aprendizagem ao longo da vida; gestão e aperfeiçoamento profissional; formação avançada para a competitividade; apoio ao empreendedorismo e à transição para a vida activa; cidadania, inclusão e desenvolvimento social; promoção da igualdade de género.

### **PO Potencial Humano: eixos de intervenção para apoiar os jovens com qualificações superiores**

Iremos centrar a nossa atenção apenas nos eixos prioritários de acção que mais poderão apoiar directamente os jovens com qualificações superiores: Formação Avançada para a Competitividade e Apoio ao Empreendedorismo e à Transição Para a Vida Activa, que correspondem, respectivamente, aos eixos 4 e 5 do Programa Operacional Potencial Humano (*Programa Operacional Temático Potencial Humano 2007-2013: 114-124*).

#### **Eixo prioritário 4**

##### **Formação Avançada para a Competitividade**

As acções que integram este eixo propõem-se reforçar a capacidade científica e tecnológica nacional como condição essencial ao progresso económico e social. Nesse sentido, a aposta centrar-se-á no desenvolvimento dos conhecimentos e das competências científicas e técnicas, assim como na

elevação dos níveis de qualificação e de desempenho dos quadros superiores e dirigentes das empresas e instituições públicas, procurando aproximar as qualificações científicas dos recursos humanos portugueses dos níveis observados na generalidade dos países da União Europeia, particularmente no que concerne à formação pós-graduada.

Para que o aumento do volume e das actividades de I&D nas empresas seja real, é imprescindível o contributo de recursos humanos qualificados em Ciência e Tecnologia. Assim, revela-se fundamental o reforço da colaboração entre os estabelecimentos de Ensino Superior e as instituições de I&D nacionais e a sua articulação com o meio empresarial, bem como a inserção de jovens estudantes e investigadores em redes internacionais e a criação de novas empresas de base tecnológica.

#### Tipologias de intervenção:

**Programas e bolsas de doutoramento e de pós-doutoramento**, incluindo programas específicos em áreas estratégicas de cooperação internacional, designadamente os sistemas de engenharia e as infra-estruturas críticas (nomeadamente telecomunicações, energia e transporte), a saúde e a bioengenharia, as tecnologias de informação e comunicação, os sistemas de concepção e produção industrial avançada e o sector dos serviços.

**Promoção do emprego científico**, nomeadamente através de Contratos-programa, com instituições científicas, públicas ou privadas, e programas de inserção de recursos humanos qualificados em Ciência e Tecnologia em empresas e instituições de I&D.

**Bolsas e programas para estudantes do ensino superior**, de forma a facilitar o alargamento da base social de recrutamento do ensino superior, promovendo a mobilidade nacional e internacional de estudantes e a sua integração em actividades de I&D.

#### Eixo prioritário 5

##### **Apoio ao Empreendedorismo e à Transição para a Vida Activa**

Este eixo compreende os instrumentos que procuram estimular o nível, a qualidade e a mobilidade do emprego, privado e público, sobretudo a partir do incentivo ao espírito empresarial, através do apoio à integração no mercado de trabalho de desempregados, do apoio à transição de jovens para a vida activa e do incentivo à mobilidade.

Ao nível do apoio ao empreendedorismo, importa referir que, mais do que implementar sistemas de incentivos à criação de empresas, neste eixo estratégico é essencial criar condições para que estes se consolidem, por via do desenvolvimento de aptidões e competências e de um adequado acompanhamento das iniciativas empresariais. Esta actuação integrada constituirá o motor para a disseminação de uma cultura e uma prática empreendedora na sociedade portuguesa.

No que diz respeito ao apoio à transição de jovens para a vida activa, interessa sobretudo fomentar condições que promovam a empregabilidade dos jovens com qualificações de nível superior, principalmente daqueles que se encontram à procura do 1º emprego, fomentando o seu contacto com o mercado de trabalho.

Esta intervenção estratégica ambiciona melhorar a qualidade do emprego e a inovação empresarial, por via do apoio à inserção de jovens qualificados.

#### Tipologias de intervenção:

**Apoios ao emprego** que contribuam para estimular o emprego daqueles que encontram maiores dificuldades de inserção socioprofissional, através do apoio à criação líquida de postos de trabalho, mediante o apoio à contratação e o apoio à criação do próprio emprego, nomeadamente em projectos que contribuam para a dinamização das economias locais.

**Apoios à transição para a vida activa**, designadamente estágios profissionais, que criem condições adequadas à promoção da empregabilidade de desempregados e jovens à procura de primeiro emprego.

## SE O EMPREENDEDOR NÃO NASCE, FAZ-SE



Elisabete Sampaio de Sá  
Escola de Economia e Gestão - Universidade do Minho

O empreendedorismo é uma área de estudo académico relativamente recente, com a maior parte da produção científica a surgir há menos de 25 anos. Apesar da sua curta história, este tema tem vindo a angariar um interesse crescente, em grande parte motivado pelo consenso em torno da sua relevante contribuição para o desenvolvimento económico e para a criação de emprego.

O empreendedorismo surge, também, sistematicamente associado à inovação e à promoção da competitividade. Pela sua importância, o assunto está na ordem do dia, marcando a agenda política nacional e de toda a União Europeia. Em Março de 2000, o Conselho Europeu reuniu em Lisboa para definir uma estratégia de desenvolvimento para a União. A Agenda de Lisboa, como ficaram conhecidas as resoluções do Conselho, definia, então, como principal objectivo estratégico, tornar a União Europeia na economia de conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, com capacidade para promover um crescimento económico sustentável, gerar mais e melhor emprego e maior coesão social. O empreendedorismo desempenha um papel vital na concretização da Estratégia de Lisboa, pelo que o encorajamento do espírito empreendedor na Europa se tornou um importante alvo de atenção.

### Espírito empreendedor na Europa

Ao contrário do que acontece nos EUA, na Europa e, particularmente, em Portugal, não existe uma imagem generalizada dos empreendedores enquanto modelos de referência positivos. A postura empreendedora é, muitas

vezes, associada a características como egoísmo e ambição, no sentido mais pejorativo do termo. Por outro lado, o estigma associado ao fracasso é demasiado forte. Se nos EUA, um empreendedor que falhou é apenas uma pessoa que anda à procura de uma oportunidade de vencer, na Europa ele é, no mínimo, rotulado de incompetente e dificilmente voltará a fazer nova tentativa. O risco assumido pelo empreendedor é, assim, considerado demasiado alto, tendo em conta as compensações, incluindo, sociais, comparativamente com outras profissões mais tradicionais. Consequentemente, são menos as pessoas que, deste lado do atlântico, aspiram iniciar o seu próprio negócio. De acordo com um estudo encomendado pela Comissão Europeia à Gallup Organization sobre o empreendedorismo em 25 Estados-Membros da União, nos EUA, na Islândia e Noruega, publicado em 2007, apenas 45% dos europeus consideram poder vir a criar o seu próprio emprego, enquanto que nos EUA essa intenção chega aos 61%. O medo da falência e a incerteza relativamente ao rendimento gerado pelo negócio são os principais entraves apontados pelos europeus. Segundo o projecto Global Entrepreneurship Monitor (GEM)<sup>1</sup>, em 2004 Portugal apresentava uma das mais baixas taxas de actividade empreendedora da União Europeia (UE) e do conjunto dos países GEM 2004, tendo diminuído desde 2001. O mesmo estudo conclui que a cultura portuguesa limita o empreendedorismo ao não incentivar a aceitação do risco e a responsabilidade individual.

Em entrevista ao Diário de Notícias, em 16 de Dezembro passado, aquando da sua passagem pelo Porto, para participar na conferência sobre 'Pequenas e Médias Empresas e Empreendedorismo', o vice-presidente da Comissão Europeia e responsável pelo sector das Empresas e Indústrias salientou que nos EUA existe mais iniciativa porque os americanos têm o empreendedorismo nos seus genes. Na mesma entrevista, Günter Verheugen admitiu que «Na UE temos a tradição de as pessoas nem sequer considerarem ter um negócio. Mas temos de ter em mente que os políticos não criam empregos, as empresas é que criam, e se as empresas não existem, ou não crescem, não criam empregos. Se encorajarmos as pessoas a começar um negócio e

<sup>1</sup> O projecto *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)* é o maior estudo de empreendedorismo a nível mundial e tem como objectivo analisar a relação entre o nível de empreendedorismo e o nível de crescimento económico em vários países. Resulta de uma iniciativa conjunta do *Babson College* (EUA) e da *London Business School* (Reino Unido). Em 2004 contou com a participação de 34 países.

a fazê-lo crescer podemos potenciar empregos. Para isso é preciso uma educação virada para o empreendedorismo. Começar por fazer os estudantes perceberem como funciona a economia, como podem criar e gerir uma empresa».

### **Importância da educação para o empreendedorismo**

Com efeito, no passado, a educação tem estado, sobretudo, orientada para preparar os jovens para integrarem uma grande empresa ou a administração pública, negligenciando-se o espírito empreendedor e a possibilidade de trabalho por conta própria. Na formação tradicional também não se ensina como funciona a economia. Na Europa é assumido que tudo depende do Estado e das políticas. O estudo do Projecto GEM, antes referido, aponta o facto de o sistema educacional português não preparar os estudantes para tirarem partido de novas oportunidades de negócio, de não promover a criatividade nem o espírito inovador, como alguns dos aspectos-chave que influenciam as dinâmicas económicas e as condições do empreendedorismo em Portugal.

Contudo, esta tendência tem vindo a alterar-se nos últimos anos. Hoje é consensualmente reconhecido que o empreendedorismo é uma temática de aprendizagem relevante, apesar de continuar a ser uma questão em aberto a forma como deverá integrar o sistema de ensino. Várias actividades neste âmbito têm vindo a ser desenvolvidas em diferentes instituições de ensino, nomeadamente ao nível do superior, embora de forma pontual e não integradas numa estratégia mais global do sistema educativo nacional. Igualmente, por toda a Europa podem encontrar-se exemplos de boas práticas, embora se reconheça a necessidade de aperfeiçoamento e consolidação.

Se alguns indivíduos já 'nascem' com competências empreendedoras, na maioria, no entanto, é necessário promover o espírito empreendedor, o que deve ser feito desde os níveis mais básicos de ensino. Hoje reconhece-se que esta é uma competência com importantes benefícios para a sociedade que vão para lá da sua aplicação à actividade empresarial. A atitude empreendedora pode significar a diferença entre a aptidão ou exclusão num cenário de mudança e

turbulência constantes, como aquele que se vive actualmente e que se espera aumentado no futuro. Ser empreendedor não é um estado formal, tal como ser casado ou solteiro, é antes um estado de espírito. Pode ser-se empreendedor a trabalhar por conta de outrem. Para se desenvolver essa atitude, o enquadramento social e educacional é muito importante.

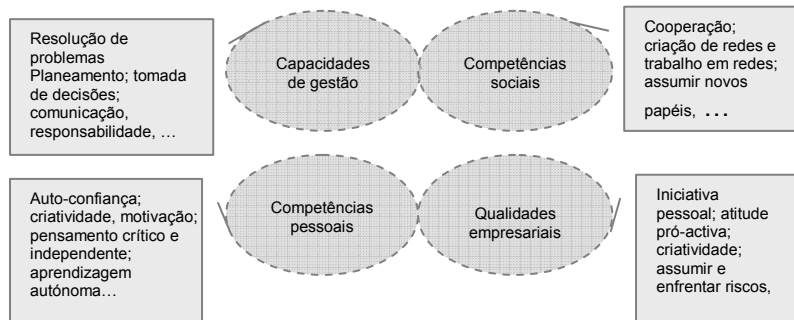
Neste contexto, estão a ser desenvolvidas medidas políticas, a nível da Europa, para promover, de forma coerente, um ensino ao longo da vida orientado para o desenvolvimento do espírito empreendedor. Na Carta Europeia das Pequenas Empresas, por exemplo, a União compromete-se a integrar o ensino no domínio da gestão de empresas e do desenvolvimento do espírito empresarial em todos os níveis de escolaridade. Este é um dos principais desígnios da 'Agenda de Oslo sobre educação para o desenvolvimento do empreendedorismo na Europa'<sup>2</sup>. O documento refere que deve ser garantido apoio político nacional e regional, para a educação para o empreendedorismo ao mais alto nível.

### **Formar empreendedores**

Mas, o que significa educação para o desenvolvimento do espírito empreendedor? Em Outubro de 2000, realizou-se em Nice/Sophia Antipolis, um fórum sobre 'Formação para o Desenvolvimento do Espírito Empresarial' promovido pela Comissão Europeia. Com base nas conclusões deste fórum internacional, e no contexto do 'Programa Plurianual para a Empresa e o Espírito Empresarial (2001-2005)', foi posteriormente adoptado o 'Projecto sobre Educação e Formação para o Desenvolvimento do Espírito Empresarial' no âmbito do Procedimento Best. No relatório do grupo de peritos envolvidos no projecto foi destacada a importância de incluir dois elementos diferentes na definição de ensino para o desenvolvimento do empreendedorismo: um mais abrangente, que visa o desenvolvimento de atitudes e competências pessoais potenciadoras do empreendedorismo; outro ligado à formação específica de competências para criar uma empresa.

<sup>2</sup> A Agenda de Oslo é o resultado da Conferência "Entrepreneurship Education in Europe: Fostering Entrepreneurial Mindsets through Education and Learning", uma iniciativa da Comissão Europeia em colaboração com o governo Sueco, que teve lugar em Oslo em 26 e 27 de Outubro de 2006.

Desta forma, o grupo de trabalho referido acordou na seguinte definição: «Ensinar e aprender a desenvolver o espírito empresarial implica criar e desenvolver conhecimentos, competências, atitudes e qualidades pessoais adequadas à faixa etária dos alunos ou estudantes em causa». As capacidades e competências consideradas essenciais para o desenvolvimento do espírito empreendedor estão sintetizadas no seguinte gráfico:



No ensino básico deverão incentivar-se as qualidades pessoais como criatividade, iniciativa e independência. Já no ensino secundário, a aposta deverá ser, sobretudo, na aprendizagem através da prática, nomeadamente através de projectos de mini-empresas, e na formação específica sobre como criar uma empresa. No que diz respeito ao ensino superior, o relatório anteriormente mencionado refere que, além do reforço das competências promovidas pelos níveis precedentes de ensino e da formação específica sobre como formar uma empresa, os estudantes deverão aprender o funcionamento da mesma. Esta aprendizagem passa pelo desenvolvimento da capacidade para detectar oportunidades e para as viabilizar do ponto de vista comercial. Matérias como a avaliação de ideias e construção de modelos e planos de negócio são essenciais nesta fase. Para além disso, os estudantes devem ser encorajados a desenvolverem as suas próprias iniciativas de negócio e devem ser apoiados pelas instituições no seu percurso até ao mercado.

Embora as qualidades e competências empreendedoras sejam necessárias em qualquer sector da actividade, este tipo de aprendizagem está, hoje, infelizmente, ainda bastante distante de áreas tão importantes para a competitividade da Europa como a engenharia, a ciência ou a arte. Pode ler-se num comunicado da Comissão, de 2006, acerca da aplicação do 'Programa Comunitário de Lisboa: Promover o espírito

empreendedor através do ensino e da aprendizagem' que: «o ensino do empreendedorismo concentra-se sobretudo nos estudantes que seguem cursos de economia e gestão, sendo limitada a oferta de aprendizagem neste domínio para os outros estudantes. O empreendedorismo continua a ser essencialmente uma matéria facultativa e é geralmente proposto como disciplina autónoma. As universidades devem integrar o empreendedorismo em diversas matérias dos seus programas de estudos, uma vez que pode conferir valor acrescentado a todos os cursos».

O caminho a percorrer até à consolidação de uma estratégia eficaz para o ensino do empreendedorismo na Europa e em Portugal, particularmente, é ainda longo. Contudo, em vários países, estão já a ser implementados alguns bons exemplos que poderão ser seguidos a curto prazo, apesar dos obstáculos que ainda existem. Uma das barreiras de resistência pretende-se com a fraca colaboração entre instituições de ensino e o meio empresarial. O divórcio tem culpados em ambos os lados, pesem embora os ganhos recíprocos que uma cooperação escola-empresa poderia produzir. Outra limitação tem que ver com a formação dos próprios docentes. Só é possível promover a aprendizagem do espírito empreendedor nos estudantes se os seus orientadores estiverem motivados e se eles próprios assumirem uma atitude empreendedora. A organização das carreiras não só não encoraja a participação de docentes em projectos empresariais como, em alguns casos, a inviabiliza.

### **Boas práticas: das mini-empresas às empresas júnior**

No Luxemburgo, algumas escolas convidam 'tutores' oriundos das empresas para ministrarem cursos introdutórios sobre actividade empresarial. Esta é, assim, uma alternativa capaz, na circunstância da ausência de formação adequada dos docentes. Na França está a ser implementado o plano de formação CREA, através do qual estudantes dos departamentos de marketing e gestão de várias instituições de ensino superior assumem papéis activos no mundo empresarial, colaborando directamente com os empresários e toda uma rede de profissionais que os apoiam no



lançamento ou desenvolvimento dos seus negócios.

A simulação de empresas é outro bom exemplo de como se pode aprender a ser empreendedor, sendo-o na prática, mas em ambiente controlado. Na Finlândia, por exemplo, os estudantes dos diferentes graus de ensino, mas também desempregados, trabalhadores de empresas, futuros empresários e deficientes podem 'treinar' o seu espírito empresarial e estudar os pré-requisitos inerentes à gestão em empresas virtuais (practice enterprises).

Já as mini-empresas são empresas reais, que produzem e vendem produtos e serviços, desenvolvidas por estudantes, funcionando em ambiente protegido. Este programa é uma das actividades desenvolvidas no domínio do empreendedorismo pelos membros da Júnior Achievement-Young Enterprise (JA-YE Europe), organização internacional que representa 37 países europeus. Cerca de 600 000 estudantes participam anualmente na gestão de mini-empresas.

Exemplos de que o empreendedorismo pode expandir-se para lá das fronteiras das áreas de economia e gestão, são dados pela Escola Empresarial Norueguesa cujo programa de estudos tem como principal objectivo transmitir aos estudantes de ciências e engenharia as potencialidades do espírito empreendedor. Na Irlanda, o Dundalk Institute of Technology promove um módulo de empreendedorismo que é leccionado em mais de doze cursos diferentes. Também no Reino Unido, se reconhece as vantagens do 'casamento' entre ciência /tecnologia e empreendedorismo. O Science Enterprise Challenge, é disso exemplo. O programa tem como missão o estabelecimento de uma rede de centros de excelência nas universidades britânicas, especializados no ensino e na prática de actividades comerciais e empresariais no domínio da ciência e da tecnologia. Um dos seus objectivos é a promoção da transferência e comercialização de conhecimento científico especializado. Esta tem sido, também, uma das funções da TecMinho, interface da Universidade do Minho, em Portugal. O seu empenhamento neste objectivo foi-lhe reconhecido mediante a recente atribuição do "Prémio de Apoio de Iniciativa Empresarial" ao seu programa de "Spin-offs da Universidade do Minho".

Também em Portugal, várias instituições de ensino superior estão já a acolher Júnior Empresas (JE). Trata-se de Associações Sem Fins Lucrativos, constituídas e geridas exclusivamente por estudantes que prestam os mais variados tipos de serviços a outras empresas. Segundo a JADE Portugal, a Federação Portuguesa de Júnior Empresas, «Numa JE, os estudantes ganham experiência prática em gestão, liderança e trabalho profissional pois vêm-se perante situações em que têm de elaborar integralmente os seus projectos, desde a fase inicial de planeamento e análise até à da obtenção de conclusões finais».

A consciência da importância do desenvolvimento do espírito empresarial desde os bancos da escola existe e os exemplos da sua concretização são motivadores. Falta apenas que o sistema de ensino os incorpore e promova de forma coerente e generalizada. O momento de o fazer é agora.



## Seminário 'Nova Geração de Start-ups no sector dos serviços'

Decorreu no dia 6 de Dezembro, no Anfiteatro B1 do CPII, na Universidade do Minho (*Campus de Gualtar*), o Seminário "Nova Geração de *Start-ups* no Sector dos Serviços", organizado pelo projecto MeIntegra em parceria com a TecMinho. Este evento teve como objectivo estimular o espírito empreendedor na comunidade académica e incentivar o lançamento de projectos empresariais inovadores, em especial na área dos serviços. Pretendeu-se abordar, de forma prática e exemplificativa, aspectos relacionados com a criação de empresas de serviços inovadores, nomeadamente como criar empresas a partir do meio académico, o que fazer para abordar com sucesso os potenciais clientes e como atrair o interesse de investidores.

No total, assistiram ao seminário 190 pessoas provenientes das mais variadas áreas científicas, desde alunos da Universidade do Minho, docentes e investigadores do mesmo estabelecimento de ensino, a representantes de empresas que desenvolvem actividades ao nível do empreendedorismo, elementos de associações de desenvolvimento regional, pessoas a título individual, na sua maioria jovens.

### Programa

#### I Parte

##### **O empreendedorismo e as boas práticas de criação de empresas**

Eng. Victor Sá Carneiro, Oficina da Inovação – BIC Minho

##### **Apoio ao empreendedorismo**

Dra. Marília Soares, IAPM

##### **Marketing e empreendedorismo: a importância da orientação para o mercado em novos negócios**

Dra. Elisabete Sampaio de Sá, Escola de Economia e Gestão – Universidade do Minho

#### II Parte

##### **Start-ups inovadoras na área dos serviços**

Dra. Raquel Veloso, Nós e a Família

Eng.ª Joana Prates, *Accessible Portugal*

##### **Programa de apoio à criação de *spin-offs* da Universidade do Minho**

Dr. Augusto Ferreira

##### **Balanço prospectivo do projecto MeIntegra**

Prof. Ana Paula Marques, coordenadora Científica do Projecto MeIntegra

#### III Parte

O evento culminou com a cerimónia pública de entrega do prémio "**Jovens com Iniciativa**", pelo presidente do júri **Eng. Victor Sá Carneiro**.

Além dos representantes da Comissão Organizadora do evento (Prof. Ana Paula Marques – projecto MeIntegra; Dr. Augusto Ferreira – TecMinho) e do júri do concurso (Eng. Victor Sá Carneiro), a sessão de encerramento contou com a presença do Delegado Regional Norte do IEFP, o Dr. Avelino Leite.

Paralelamente ao seminário, decorreu uma *Feira de Empreendedorismo*, com a presença de organizações que apoiam empreendedores através do fornecimento de serviços diversificados como informação, consultoria, formação, incubação e financiamento. Nesta feira participaram importantes organizações, tais como: Oficina da Inovação – BIC Minho, associação PME Portugal em parceria com o instituto Ideia Atlântico, IAPMEI, INOV Capital, TecMinho, AIMinho/IEMinho, IEFP.

## Breves - NOTÍCIAS

### Feira virtual Universia conta com participação de 23 empresas

O portal Universia Portugal anunciou que 23 entidades empresariais participam na primeira Bolsa Virtual Universia, que põe em contacto, de 3 a 14 de Dezembro, recém-licenciados e empresas que oferecem empregos.

Em conferência de imprensa, Pedro Monteiro, director-geral da Universia Portugal, explicou que a Bolsa Virtual Universia é uma feira de emprego que decorre num ambiente virtual a que os jovens já estão habituados.

"Há muito desemprego dos jovens universitários em Portugal e este é um contributo sério" para resolver o problema, segundo Pedro Monteiro, que garante que esta feira virtual de emprego copia o modelo desenvolvido pela Universia espanhola adaptando-o à realidade de Portugal.

Pedro Monteiro adiantou que as empresas têm disponíveis quatro pacotes de participação, com custos que vão de 1.500 euros para o pacote bronze até 6.500 euros para o Platina, mas não têm quaisquer custos logísticos e têm acesso a todos os currículos apresentados pelos candidatos a emprego.

Salientando que a oferta é exclusivamente de emprego qualificado de nível universitário, o director-geral da Universia Portugal indicou que os candidatos a emprego registam-se e preenchem um currículo standard, visitando depois os stands virtuais das empresas que quiserem, podendo optar por deixar apenas o currículo ou candidatar-se a ofertas específicas de emprego existentes nos stands de cada empresa.

É possível enviar mensagens de correio electrónico a pedir esclarecimentos ou contactar directamente as empresas via *Skype* (telefone sobre Internet), nos horários definidos pelas empresas.

O director-geral disse que os candidatos a emprego que tenham dúvidas sobre as empresas a visitar têm à sua disposição um teste de orientação interactivo que, após resposta ao questionário, lhes sugere as empresas mais adequadas ao que pretendem.

As empresas podem colocar no seu espaço as apresentações, vídeos institucionais, cartazes promocionais e documentos para download (importação por Internet) que quiserem, precisou Pedro Monteiro, observando que têm também a possibilidade de fazer inquéritos aos candidatos a emprego.

Pedro Monteiro indicou que o projecto Universia é uma rede de universidades de países de língua espanhola e portuguesa, da iniciativa do Banco Santander, de Espanha, que dedica 2,5 por cento dos seus lucros ao mecenato, sendo três quartos para educação.

A rede Universia está presente em 11 países, que incluem Espanha, Portugal, Brasil e Argentina, com sociedades anónimas próprias em cujo capital participam ou virão a participar universidades locais, precisou Pedro Monteiro, indicando que a rede deve chegar em 2008 a mais sete países latino-americanos, mas com ligação a sociedades já existentes.

Nuno Campos, director comercial da Universia Portugal, adiantou que o Universia tem 1.056 universidades associadas nos 11 países em que está presente, 108 reitores participam nos seus conselhos de administração e no primeiro semestre de 2007 teve 5,1 milhões de utilizadores.

Em Portugal, 20 universidades são sócias da Universia, incluindo todas as universidades públicas com excepção da do Minho e cinco privadas, tem 140 mil utilizadores por mês e 14.381 registados entre Janeiro e Outubro, indicou.

Nuno Campos precisou que 60 por cento dos utilizadores do portal são universitários, 24 por cento licenciados, 8 por cento pré-universitários, 5 por cento professores e investigadores e 3 por cento pessoal não docente.

Nuno Campos assinalou que o projecto começou por ser um portal das universidades que evoluiu para uma rede, de acesso gratuito, que inclui vários conteúdos, desde teses e "papers" até anúncios classificados como casas para vender ou arrendar ou computadores à venda, entre outros.

Nuno Campos destacou que a rede Universia tem também presença física em universidades e residências universitárias através de meia centena de salas que dispõem de um total de cerca de um milhar de computadores e por onde passam diariamente cerca de 5 mil pessoas.

Joao Mateu, director da Universia Espanha, indicou que em 2006 realizou-se a primeira feira virtual de emprego em Espanha, cujo desenvolvimento custou mais de meio milhão de euros, que por vontade das empresas participantes passou a permanente desde 15 de Outubro de 2007.

Afirmou que para o desenvolvimento desta feira, a Universia Espanha se inspirou no "second life" (um programa internacional que permite "viver" uma vida paralela na Internet) e no You Tube (um portal Internet de vídeos) e adoptou um formato a três dimensões.

Joao Mateu indicou que em 2008 se realizarão provavelmente as primeiras feiras de emprego no Brasil, Chile e Peru.

RTP/LUSA  
26-11-2007

## **Responsável do MIT critica separação entre universidades e indústria em Portugal**

O director do Centro para Transporte e Logística do *Massachusetts Institute of Technology* (MIT), Yossi Sheffi, criticou a total separação entre o meio académico e a indústria em Portugal, considerando as universidades "muito conservadoras" e "pouco práticas", pelo que defendeu uma "urgente" mudança de mentalidade.

"Em Portugal, como no resto da Europa, há uma total separação entre o meio académico e a indústria, mas penso que o problema não são as empresas e sim as universidades", disse em entrevista à agência Lusa o director da divisão de Sistemas de Engenharia e do Centro de Transportes e Logística do MIT.

As instituições académicas portuguesas "não são o número 1", sublinhou o professor, apesar de as considerar "muito boas e com uma sólida base científica", embora marcadas por "conservadorismo, demasiada concentração na publicação dos 'papers' (ensaios) e pouca predisposição para a mudança".

"Precisamente por não serem o número 1, podem mudar, há uma razão para fazer algo de diferente. Têm de começar a trabalhar em conjunto com a indústria, a criar especialistas em engenharia, incluindo mais e mais investigação", avisou Yossi Sheffi, que não minimiza as "dificuldades" inerentes.

Contudo, lembra também os “resultados extraordinários” que tal atitude potencia, não só a nível do conhecimento e educação, mas também de um significativo crescimento económico.

### **Dar mais aos estudantes**

Segundo o responsável, as universidades podem dar “bem mais aos estudantes”, começando por lhes mostrar que “o trabalho com as empresas é importante”, não se resumindo à publicação de ensaios, à leitura ou à definição teórica da profissão de engenheiro, que acaba por não dar um contrato de trabalho a ninguém.

“O que interessa o que é ou não a engenharia? Nada. Não interessa qual a etiqueta que se põe no problema, não interessa qual o ensaio que se vai publicar. A única coisa que interessa é a solução para o problema”, frisou Sheffi, acrescentando que “esta visão é minoritária” em Portugal.

Segundo Sheffi, esta realidade está a acontecer não só em Portugal, mas um pouco por todo o mundo, dando como exemplo “os livros e livros” que são publicados nos EUA sobre Business School, que nada têm a ver com “business”, ensinando apenas a teoria.

De acordo com este especialista, as universidades não publicam actualmente algo de diferente, pelo que os estudantes só precisam de fazer “mais do mesmo, mas apenas um bocadinho melhor” para publicar algo.

### **“Universidades portuguesas deviam ser mais práticas”**

Baseando-se num estudo publicado recentemente nos EUA, Sheffi considera que as comunidades científicas estão cada vez mais limitadas.

“O estudo refere que, por exemplo na indústria farmacêutica, há vários cientistas a trabalhar em empresas sem inventar tantos medicamentos, como costumavam há 20 anos, porque estão mais interessados em publicar ‘papers’ e ouvir os seus ecos”, contou.

Razões mais que suficientes para Sheffi defender uma mudança de mentalidade e da cultura de engenharia.

“As universidades portuguesas deviam ser mais práticas, mais abertas e incluir mais do que aquilo que fazem. Aqueles que parecem problemas de mera engenharia, incluem muitas vezes na solução aspectos de outras áreas, pelo que é importante introduzir isto na investigação e educação”, alertou.

Para tal, acrescentou, os engenheiros têm de perceber que devem trabalhar em equipa com advogados, psicólogos, sociólogos, historiadores, designers, gestores e “por aí fora”.

“Em suma, têm de saber como estas pessoas pensam, compreender as diferentes maneiras de resolver os problemas”, disse.

### **Ingredientes da mudança**

Contudo, Portugal reúne “uma série de ingredientes” para poder mudar.

“Portugal pode ser um centro de excelência de engenharia em educação e investigação. Por ser um país pequeno, com tradição para estabelecer laços com o resto do mundo, tem oportunidade para que o governo, as indústrias e as instituições académicas possam trabalhar em conjunto”, salientou.

Este tipo de cooperação pode começar por exemplo pelo convite a gestores seniores de empresas para falar durante um dia sobre os problemas da indústria.

“Uma vez mudado o paradigma da educação/formação de engenharia, os clientes vão começar a olhar para Portugal. Assim que a indústria (mundial) reconheça que Portugal está a fazer algo de importante, vão começar a olhar para aqui. Arrumem primeiro a casa e mostrem o que podem fazer mesmo à pequena escala, depois disso não precisam de procurar, as pessoas virão atrás de vocês”, aconselhou.

### **Europa tem o mesmo problema**

Lembrando que os recursos mais importantes são os talentos, Sheffi deixa também uma mensagem à Europa, que considera sofrer das mesmas “doenças”.

“Os chineses virão, a globalização está a acontecer a uma escala e tal rapidez que não se pode ignorá-la. E a pergunta é: o que vamos fazer a seguir? Einstein disse que fazer sempre repetidamente o mesmo e esperar resultados diferentes é a definição de loucura. Por isso, temos de mudar o jogo e produzir engenheiros que liderem grandes projectos, tenham uma larga visão, que percebem o contexto, juntamente com a produção de boa tecnologia”, disse.

Caso contrário, se o mundo ocidental quiser “acordar daqui a 20 anos e ver os melhores engenheiros a vir da China, basta apenas continuar como está”.

### **Parceria com Portugal**

Especialista em optimização de sistemas, análise de risco e logística, Yossi Sheffi lecciona no MIT, nas faculdades de Engenharia e de Gestão, e é autor de dezenas de publicações científicas e de dois livros.

Director do Centro do MIT para Transporte e Logística, foi sob a sua liderança que o centro lançou novos programas educacionais, de investigação e de parcerias indústria-governo. Em 2003, lançou o programa MIT-Saragoça.

O MIT está a desenvolver um programa com instituições portuguesas, que envolve centros de investigação, docentes, investigadores e alunos na forma de consórcios entre escolas de engenharia, faculdades de ciências e tecnologia e escolas de economia e gestão em sete universidades portuguesas, incluindo ainda empresas, laboratórios associados e laboratórios de Estado.

Lançado no início de Outubro, o Programa MIT-Portugal insere-se num conjunto de acções que o Governo está a desenvolver para o fortalecimento da cooperação científica e tecnológica com instituições de reconhecido mérito internacional, de uma forma que venha potenciar projectos inovadores que contribuam para reforçar a capacidade científica e de formação avançada em Portugal.

## Estatísticas

### Desempregados com Habilitação Superior: breve retrato da região Norte

DESEMPREGADOS COM HABILITAÇÃO SUPERIOR JUNHO DE 2007		NORTE	PORTUGAL CONTINENTAL
EM RELAÇÃO AO TOTAL	Total de desempregados	176621 46,9%	376672 100%
	Desempregados com habilitação superior	15482 44,8%	34542 100%
	% Desempregados com habilitação superior do total de desempregados	8,8%	9,2%
POR SITUAÇÃO DE PROCURA DE EMPREGO	1º Emprego	4794 31,0%	9418 27,3%
	Novo emprego	10688 69,0%	25124 72,7%

Fonte Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2007

- Em Junho de 2007, a distribuição regional dos desempregados revela que aproximadamente 47% da população desempregada se concentra na região Norte, sendo também nesta região do país onde encontramos a maior concentração de população desempregada com habilitação superior (44,8 %).
- A maioria dos desempregados diplomados encontra-se na situação de procura de novo emprego, sendo, portanto, menor o número daqueles que se encontram à procura de primeiro emprego. Assim, entre 2006 e 2007 (Junho), verificou-se uma diminuição de 1298 registos (4%) de desempregados diplomados. Na região Norte, em particular, verificou-se um ligeiro aumento de registos de 1º emprego (+ 540) e diminuição do número de inscrições na situação de novo emprego (-517).
- No Norte do país, destacam-se as áreas de estudo de *Formação de professores/formadores e ciências da educação, Ciências empresariais e Ciências sociais e do comportamento* por serem as áreas que apresentam maior número de desempregados com habilitação superior. Em comparação com as restantes regiões do país, as áreas com maior percentagem de diplomados desempregados no Norte são: *Saúde* (56,7%) *Ciências da vida* (46,6%) e *Informática* (43%).
- Por áreas de educação e formação, verifica-se que os valores máximos de desempregados com habilitação superior da região Norte, provêm das áreas de: *Formação de professores do ensino básico (1º e 2º ciclos), Gestão e administração e Formação de professores de áreas disciplinares específicas*. Por seu turno, ao analisar o desemprego por áreas de educação e formação, verifica-se que a região Norte, comparativamente a outras regiões apresenta uma maior percentagem de desempregados com habilitação superior, particularmente nas áreas: *Enquadramento na organização/empresa* (94,4%), *Indústrias do têxtil, vestuário, calçado e couro* (77,8%) e *Enfermagem* (73,1%).

## Projecto MeIntegra – Resultados do Diagnóstico cruzado

De forma sucinta, são apresentados, neste 4º número da nossa *Newsletter*, alguns dos principais resultados do diagnóstico cruzado realizado junto de 464 jovens licenciados da Universidade do Minho e de 393 empresas da região Norte, no âmbito do projecto **MeIntegra** - “*Mercados e Estratégias de inserção de jovens licenciados*”. Os resultados obtidos permitem-nos fazer uma breve caracterização das regularidades no que concerne às estratégias de inserção profissional, bem como dos factores de constrangimento/ vulnerabilidade associados à transição da universidade para o mundo do trabalho.

### .: Áreas científicas de Recrutamento

A área de engenharia é a mais presente na oferta (do lado dos licenciados) e procura (do lado das empresas) em termos de contratação ou realização de estágios. Com base nestes resultados importa salientar que há, da parte das empresas, uma proporção superior no que diz respeito ao recrutamento de licenciados nas áreas da engenharias e tecnologias, assim como dos estudos comerciais e das ciências de gestão (63% e 44%, respectivamente) face aos licenciados (39% e 8 %, respectivamente).

#### Licenciados (oferta de mercado)

- ◆ Engenharias, Tecnologias – 39 %
- ◆ Ciências Sociais – 29%
- ◆ Estudos Comerciais, Gestão – 8%

#### Empresas (procura de mercado)

- ◆ Engenharias, Tecnologias – 63%
- ◆ Estudos Comerciais, Gestão – 44%
- ◆ Ciências Sociais – 17%

### .: Competências Transversais

Do conjunto das competências mais importantes que definem um bom profissional em contexto de trabalho, importa destacar as que se apresentam coincidentes do ponto de vista dos licenciados e das empresas, as mais valorizadas pelos licenciados e pelas empresas.

As competências transversais que mais se destacaram pelo seu consenso são:

- ◆ Trabalho em grupo;
- ◆ Motivação;
- ◆ Relacionamento interpessoal;
- ◆ Resolução de problemas.

Competências mais valorizadas pelos Licenciados são:

- ◆ Orientação para o cliente;
- ◆ Adaptação à mudança;
- ◆ Identificação de oportunidades;
- ◆ Tomada de decisão.

Competências mais valorizadas pelas empresas são:

- ◆ Disponibilidade
- ◆ Inovação e criatividade
- ◆ Aprendizagem contínua
- ◆ Iniciativa

### .: Investimento na Formação Complementar

Relativamente ao incentivo à frequência de formação complementar, encontramos posições contraditórias entre licenciados e empresas, mais concretamente:

- ◆ 21% dos licenciados referem que a frequência de formação complementar tem sido fruto da sua própria vontade e iniciativa, especialmente formação profissional (86%).
- ◆ 79,3 % dos empregadores declaram que incentivam a frequência de formação complementar ao nível dos jovens quadros superiores.

### .: Consequências associadas à frequência de formação complementar

Tanto para os licenciados como para as empresas, a melhoria do desempenho constitui a consequência mais relevante da formação complementar.

#### Licenciados

- ◆ Melhoria no desempenho – 62%
- ◆ Sem qualquer proveito – 27%
- ◆ Reconversão profissional – 5%

#### Empresas

- ◆ Melhoria no desempenho – 90%
- ◆ Promoção na empresa – 22%
- ◆ Aumento salarial – 14 %

### .: Áreas de Formação valorizadas

De acordo com a informação recolhida nesta investigação, é possível constatar que existe uma grande diferença entre as áreas de formação mais valorizadas pelos licenciados e empresas, denotando-se uma desadequação entre os cursos de formação complementar frequentados pelos licenciados e os cursos valorizados pelas empresas.

#### Licenciados

- ◆ Formação Pedagógica Inicial de Formadores;
- ◆ Técnicas de Procura de Emprego;
- ◆ Bases de Dados.

#### Empresas

- ◆ Segurança e Higiene no Trabalho;
- ◆ Planeamento/ Gestão de Projecto;
- ◆ Motivação/ Liderança e Chefia;
- ◆ Marketing/ Área Comercial;
- ◆ Fiscalidade/ Legislação;
- ◆ Gestão Empresarial;
- ◆ Gestão de Recursos Humanos;
- ◆ Inovação Empresarial.

### .: Confronto da Formação Académica com a Actividade Profissional

Registam-se algumas diferenças significativas nos posicionamentos dos licenciados e das empresas relativamente à correspondência entre a formação académica e a actividade profissional exercida, sobretudo ao nível dos licenciados. Estes, comparativamente aos empregadores apresentam-se mais críticos da distância da sua preparação académica.



## Sugestões de LEITURA

ALVES, Natália (2000), *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados pela Universidade de Lisboa, 1994-1998*. Lisboa: Ed. Gabinete de Apoio ao Estudante/ Reitoria da Universidade de Lisboa.

ALVES, Natália (2005), *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados pela Universidade de Lisboa 1999-2003*. Lisboa: DST – Divisão de Planeamento e Gestão, Reitoria da Universidade de Lisboa.

CABRAL-CARDOSO, C., FONTES, M. e NOVAIS, A.Q. (2003), *A Integração de Pós-graduados nas Empresas e as Políticas de Formação Avançada de Recursos Humanos na Década de 90*. Braga: Universidade do Minho.

CAIRES, S. (2001), *Vivências e percepções do estágio no Ensino Superior*. Braga: Universidade do Minho, Grupo de Missão para a Qualidade do Ensino/Aprendizagem - Apontamentos U.M.

CHAVES, Miguel (2007), *Jovens Advogados de Lisboa: uma Inserção Profissional Díspar*. PhD in Sociology. Lisboa: FCSH-UNL.

DUARTE, Isabel (1999), *As relações entre a educação e o emprego dos diplomados do ensino superior (I, II, III)*. Lisboa: INOFOR.

DUARTE, Isabel (coord.) (1999), *Educação, emprego e transição para a vida activa: uma aproximação ao caso português*. Lisboa: INOFOR.

ESCÁRIA, Vítor (coord.) (2006), *Percursos de Inserção no Mercado de Trabalho dos Diplomados do Ensino Superior*, Colecção Cogitum, nº 22. Lisboa: DGEEP/MTSS.

GUERREIRO, Maria das Dores e PEGADO, Elsa (coords.) (2006), *Os Jovens e o Mercado de Trabalho, Caracterização, Estrangulamentos à Integração Efectiva na Vida Activa e a Eficácia das Políticas*, Colecção Cogitum n.º18. Lisboa : DGEEP/MTSS.

LOURENÇO, Luís e MENDES, Rui (1999), *Percorso Sócio-profissional dos diplomados do IST*, Projecto Almuni. Lisboa: Instituto Superior Técnico - Gabinete de Estudos e Planeamento - Núcleo de Avaliação Pedagógica.

MARTINS, Álvaro (coord.) (1999), *Diplomados desempregados: determinantes da procura de ensino e da oferta de qualificações*. Lisboa: Fundação da Juventude.

### .: Meios de Recrutamento

De um modo geral, a informalidade no recrutamento predomina junto tanto dos licenciados como dos empregadores: candidatura espontânea/ envio do CV, com 68% e 46% respectivamente. Todavia, para as empresas, os conhecimentos pessoais apresentam a percentagem relativa a seguir mais importante (37%).

### .: Factores de influência no acesso ao emprego

A frequência de formação profissional aparece de forma incontornável como um dos requisitos mencionados como facilitador no acesso ao emprego por ambos os entrevistados, a par da posse de uma licenciatura e do 'ter bom aspecto físico. Verifica-se tanto por parte das empresas como dos licenciados que o estado civil, assim como as responsabilidades familiares são reconhecidos como factores mais problemáticos no acesso ao emprego.

	Licenciados	Empresas
Factores facilitadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆Licenciatura (91%);</li> <li>◆Formação Profissional (96%);</li> <li>◆ Ter bom aspecto físico (64%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆Licenciatura (77%);</li> <li>◆Formação Profissional (92%);</li> <li>◆ Ter bom aspecto físico (62%)</li> </ul>
Factores inibidores	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆Sexo (65%);</li> <li>◆Estado civil (66%);</li> <li>◆Responsabilidades familiares (83%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆Estado civil (20%);</li> <li>◆Responsabilidades familiares (40%)</li> </ul>

### .: Actores Responsáveis pela Promoção de Emprego

Tanto para licenciados como para as empresas, a responsabilidade de promover actividades de fomento ao emprego são tripartidas de forma decrescente pelas universidades, o Estado e o IIEFP (Instituto de do Emprego e Formação Profissional).

### .: Acções de fomento Emprego

Existe um relativo consenso dos licenciados e empresas no que diz respeito à promoção do emprego que deverá passar pela criação de incentivos ao 1º emprego. Contudo, os licenciados tendem a valorizar a existência de apoios e instituições vocacionadas neste tipo de problemática e uma perspectiva mais individual de resolução do seu problema, tal como o empreendedorismo (fomentar o empreendedorismo – 50%; a orientação profissional – 48%; assim como o apoio personalizado na procura de emprego – 46%). As empresas, em contrapartida, têm uma visão mais abrangente e, sobretudo, estratégica, elegendo a existência de um enquadramento institucional adequado próximo das realidades económicas (o fomento da orientação profissional – 47%; o fomento do empreendedorismo – 37%, assim como o fomento de ligações entre negócios e comunidade – 36%).

## Sugestões de LEITURA (cont.)

MARTINS, António Maria; ARROTEIA, Jorge Carvalho e GONÇALVES, Maria Manuela Bento (2002), *Sistemas de (des)emprego: trajetórias de inserção*. Aveiro: Unidade de Investigação Construção do Conhecimento Pedagógico nos Sistemas de Formação, Universidade de Aveiro.

MIRANDA, Maria Cristina da Costa Lobo (2006), *Observatório de emprego de diplomados do ensino superior: Implicações para a intervenção vocacional*. Braga: Instituto de Educação e Psicologia - Universidade do Minho.

OLIVEIRA, L. (1998), *Inserção profissional – o caso da reestruturação dos lanifícios da Covilhã*. Lisboa: Edições Cosmos.

PEDROSO, Paulo (coord.); FERREIRA, António Casimiro; DORNELAS, António; ESTANQUE, Elísio; CENTENO, Mário e NOVO, Álvaro (2006), *Acesso ao Emprego e Mercado de Trabalho. Formação de Políticas Públicas no Horizonte de 2013*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

PEREIRA, Rosa Morais e PATRÍCIO, Maria Isabel (coord), (2001), *Inserção profissional de licenciados: oferta e procura*. Coimbra: Serviços Académicos da Universidade.

## Links Úteis

### Sistemas de incentivos Nacionais

QREN - Quadro de Referência Estratégica Nacional (Portugal 2007-2013)

<http://www.qren.pt/index.php>

Programa Operacional Potencial Humano

<http://www.poph.qren.pt/>

### Organismos Públicos nacionais e internacionais

IEFP - Instituto do Emprego e Formação profissional

[www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

<http://www.mtss.gov.pt/>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

<http://www.mtss.gov.pt/>

EUROSTAT - Statistical Office for the European Communities

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

INE - Instituto Nacional de Estatística

<http://www.ine.pt>

Fundação para a Ciência e Tecnologia

<http://alfa.fct.mctes.pt/fct>

Gabinete de Estratégica e Planeamento (GEP/MTSS)

<http://www.dgeep.mtss.gov.pt/index.php>

Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais (GPEARI/MCTES)

<http://www.estatisticas.gpeari.mctes.pt/>

Observatório do Emprego e Formação profissional

<http://oefp.iefp.pt/>

Observatório Europeu do Emprego

<http://www.eu-employment-observatory.net/>

IGFSE - Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu

<http://www.igfse.pt>

### Entidades financiadoras

POEFDS

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

Governo da República Portuguesa

<http://www.portugal.gov.pt/Portal/PT>

União Europeia

[http://europa.eu/index\\_pt.htm](http://europa.eu/index_pt.htm)

### Entidades Parceiras

AiMinho

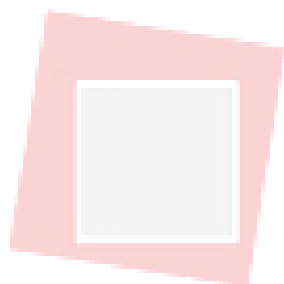
<http://www.aiminho.pt/a>

APSIOT

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

Universidade do Porto - Instituto de Sociologia

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



## DESTAQUES

### *Atribuição do Prémio 'Jovens com Iniciativa'*

No âmbito do Seminário “Nova Geração de *Start-ups* no Sector dos Serviços”, no passado dia 6 de Dezembro, foram anunciados os resultados do Concurso “Jovens com Iniciativa”, promovido pelo projecto MeIntegra - Mercados e Estratégias de Inserção de Jovens Licenciados. O objectivo subjacente a este concurso consistiu na dinamização do espírito empreendedor da região Norte, premiando a melhor ideia de negócio com o apoio na criação da própria empresa.

O Evento teve o patrocínio Oficina da Inovação-BIC-Minho e contou, na composição do júri do concurso, com a TecMinho e a Associação Industrial do Minho/ Instituto Empresarial do Minho.

Os critérios usados na avaliação das candidaturas foram os seguintes: a) grau de inovação ou diferenciação do produto/serviço; b) adequação do produto/serviço à região; c) estado de maturidade da ideia; d) potencial de crescimento do negócio; e) riscos de natureza técnica; f) perfil dos promotores, nomeadamente quanto a competências gerais e específicas, experiência relevante e complementaridade de competências da equipa; g) vantagens competitivas face a produtos/serviços alternativos.

Coube ao presidente do júri, Eng.º Vítor Sá Carneiro (Oficina da Inovação, SA - BIC Minho), anunciar a decisão do júri.



O primeiro prémio foi entregue a Pedro André Guerreiro Martins Araújo, pelo projecto “Oficinas da Voz”.

A ideia deste jovem empreendedor consiste num centro de formação, desenvolvimento e reabilitação de competências de comunicação e de voz.

André Araújo terá a possibilidade de incubar a sua empresa, por um período de 6 meses, na Oficina da Inovação, SA. - BIC-Minho e contará com todo o apoio na elaboração de um plano de negócios que permita transformar a sua ideia de negócio num sucesso.

A empreendedora Isabel Maria Pedras Torres Ribeiro mereceu uma menção honrosa pela apresentação do projecto “Produção Contínua de *Pleurotus Ostreatus* (Produção de cogumelos comestíveis)”.

#### Ficha Técnica

**Propriedade:** Centro de Investigação em Ciências Sociais - Projecto MeIntegra ©

**Redacção:** Equipa técnica do projecto MeIntegra © **Coordenação:** Prof. Ana Paula Marques © **Tiragem:** 300 exemplares © **Distribuição:** gratuita ©

**Impressão:** Centro de Investigação em Ciências Sociais