

Instituto Politécnico de Setúbal



Escola Superior de Ciências Empresariais

Reinserção Profissional de Desempregados:

O Papel da Formação Profissional na Reinserção de Desempregados no Mercado de Trabalho

Margarida Isabel Gonçalves da Silva

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

MESTRE EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Orientador: Professor Doutor António José Almeida

Setúbal, 2015

A ti meu Filho

Júlio Rafael

AGRADECIMENTOS

A Realização deste trabalho de Investigação não teria sido possível sem a colaboração, o compromisso e a dedicação de diversas pessoas, a todas elas o meu muito obrigado.

Em primeiro lugar gostaria de agradecer ao meu orientador, Professor Doutor António Almeida, pelo seu total apoio, dedicação e disponibilidade, pelas opiniões e pelas críticas, bem como pelas palavras de incentivo, que aliadas ao enorme conhecimento que me transmitiu proporcionaram a realização deste trabalho final de Mestrado.

Ao meu filho, Júlio Rafael quero agradecer a força que sempre me deu, que me levou a seguir em frente e pela compreensão demonstrada ao longo destes cinco anos, pois sendo evidente os meus momentos de ausência, continua a ser um bom aluno e um excelente filho.

Quero agradecer também ao meu marido António, pois sem ele o meu percurso académico nomeadamente neste contexto final, não seria possível. A tua força e dedicação foram imprescindíveis.

À minha irmã que me acompanhou ao longo desta caminhada, que muitas vezes rimos e choramos juntas, celebrando as vitórias e superando as derrotas, o meu obrigado.

Um grande obrigado ao meu pai, que em momento algum cobrou a minha ausência, incentivando-me sempre a seguir em frente e celebrando sempre cada vitória obtida por mim.

O meu agradecimento a todos os amigos, colegas e professores que fizeram parte e acompanharam de forma direta e indireta o meu percurso e que me foram dando palavras de força e alento.

Um agradecimento especial à Dra. Maria do Carmo e à Dra. Luísa Oliveira do Centro de Emprego de Setúbal, pela disponibilidade demonstrada.

E por fim, e sim foi propositado, um grande obrigado a ti, Mãe, que sempre me educaste e orientaste com valores e princípios que hoje tento passar ao meu filho. Pelo apoio incondicional que sempre me desde em todas as caminhadas que fiz ao longo da vida. Por todas as palavras de conforto e de incentivo, pelo total apoio que me desde quando iniciei a minha licenciatura e pela ajuda que me facultaste em alguns momentos deste trabalho. Sem ti nada disto seria possível, pois tu foste sem dúvida o fio condutor para o meu sucesso, em ti, vi um exemplo a seguir.

“ O êxito da vida não
se mede pelo caminho que você conquistou,
mas sim pelas dificuldades que superou no caminho.”

Abraham Lincoln

RESUMO

O presente trabalho de investigação tem como objetivo principal estudar a relação existente entre a formação e a reinserção profissional dos desempregados no mercado de trabalho. Com esta análise pretende-se compreender de que forma a formação profissional, como medida de política ativa de emprego, contribui para a qualificação e reinserção dos desempregados no mundo do trabalho, reforçando assim a sua empregabilidade.

Esta investigação centra-se em torno dos desempregados inscritos no Centro de Emprego de Setúbal, com mais de 35 anos de idade. Pretende-se ainda analisar a medida Vida Ativa - Emprego Qualificado, uma vez que esta medida visa potenciar o regresso ao mercado de trabalho de desempregados, através da rápida integração em ações de formação de curta duração. Por último, procuramos auscultar as opiniões dos desempregados relativamente a todo o processo de formação, bem como às suas expectativas em relação a um futuro profissional.

Para a elaboração do presente trabalho, recorreu-se a um estudo caso, tendo por base as informações recolhidas através das pessoas envolvidas quer direta, quer indiretamente, no fenómeno em estudo, através da entrevista e da recolha documental, por se considerarem pertinentes para a obtenção de elementos de diagnóstico, necessários à concretização do estudo.

De forma a dar continuidade ao objetivo deste estudo, que teve como área de abrangência o Centro de Emprego de Setúbal, analisaram-se os dados obtidos relativamente à formação no âmbito da Medida Vida Ativa nos Concelhos de Setúbal e Palmela. A análise de conteúdo da informação resultante das diferentes técnicas utilizadas na recolha de dados permitiu tirar conclusões que podem ser o fio condutor para uma análise mais profunda sobre a problemática da Reinserção Profissional.

Palavras-Chave: Mercado de Trabalho; Desemprego; Reinserção Profissional; Formação profissional, Empregabilidade.

ABSTRACT

The main objective of this research is to study the relationship between vocational training and professional reintegration of unemployed persons in the labor market. With this analysis there was a try to understand how vocational training, as a policy of active employment, contributes to the qualification and reintegration of unemployed persons in the labor world and there contribution to the employability of the unemployed people.

This research focuses on the unemployed persons registered at Setubal's Employment Center, who are over aged between 35 years old. It is also intended to analyze the measure Active Life – Qualified Employment, since this measure aims to promote the return of unemployed persons to the labor market, through fast integration in short training courses. We also intend to understand the opinions of the unemployed persons about the training process, as well as their expectations towards a professional future.

A case study methodology was used, based on information gathered through people involved either directly or indirectly in the phenomenon under study, through interview and documentary collection, for it being considered relevant for obtaining diagnostic elements, necessary to achieve the aims of this study.

In order to give continuity to the aim of this study, whose coverage area was Setubal's Employment Centre, the analyzed data was obtained concerning vocational training under the measure Active Life in the Municipalities of Setubal and Palmela. The analysis of the content of the information resulting from the different techniques used in data collection allowed conclusions which can lead to a deeper analysis about the problem of Professional Reintegration.

Keywords: Labor Market; Unemployment; Professional Reintegration; Vocational Training, Employability.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CIME - Comissão Interministerial para o emprego

CTE - Áreas dos Centros de Empregos

CTEF - Centros de Emprego e Formação Profissional

CNQ - Catálogo Nacional de Qualificações

FPCT - Formação prática em contexto de trabalho

IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional

INE- Instituto Nacional de Estatísticas

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

PEPS - Programa de Emprego e Proteção Social

PPE – Plano pessoal de emprego

RVCC – Reconhecimento, validação e certificação de competências

UE- União Europeia

UFCD - Unidades de formação de curta duração

ÍNDICE GERAL

Introdução.....	1
1ª Parte- Enquadramento Teórico.....	2
1.1 Teorias do mercado de trabalho	2
1.2 A problemática da inserção profissional no mercado de trabalho	4
1.3 Dinâmicas do mercado de trabalho	6
1.4 Formas de Flexibilidade do Emprego	7
1.5 Empregabilidade no mercado de trabalho	8
1.6 Uma breve abordagem ao desemprego e aos modos de proteção	10
1.7 Proteção do desemprego em Portugal	12
1.8 Reinserção profissional de desempregados.....	14
1.9 Perspetivas e orientações da política de emprego	15
1.10 O Papel da formação na reinserção profissional	17
2ª Parte- Enquadramento Metodológico	20
2.1 Objetivos do estudo.....	20
2.2 Opções Metodológicas.....	21
2.3 Técnicas de recolha de dados	22
2.4 Técnicas de análise de dados.....	244
2.5 Caracterização da amostra em estudo	25
3ª Parte- Estudo Empírico	27
3.1 Caracterização da Medida Vida Ativa	27
3.2 Evolução do desemprego registado no Centro de Emprego de Setúbal.....	35
3.3 Caracterização dos desempregados no Centro de Emprego de Setúbal	36
3.4 Opinião dos desempregados sobre o papel da formação na reinserção profissional.....	40
3.4.1. Caracterização do percurso escolar e profissional dos desempregados.....	40
3.4.2. De que forma os desempregados encararam o período de desemprego.....	41
3.4.3. Acesso ao curso que frequentou e contributo para a sua motivação.....	42
3.4.4. Contributo da formação para obter um novo emprego.....	43
3.4.5. Quais as maiores dificuldades que encontraram na reinserção profissional.....	44
3.4.6. Quais as perspectiva dos entrevistados relativamente ao seu futuro profissional.....	45
Conclusões.....	47
Bibliografia.....	50
Apêndices.....	53
Apêndice 1.....	54
Apêndice 2.....	56
Anexos	65

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Montantes referência das prestações de desemprego e rendimento social de inserção para beneficiários isolados (junho de 2012).	13
Quadro 2 -Desempregados, inscritos e beneficiários de prestações de desemprego (últimos 5 anos).....	14
Quadro 3 - Caraterização dos Entrevistados	25
Quadro 4 – Operacionalização da Formação	29
Quadro 5 – Condições de acesso/habilitações.....	30
Quadro 6 - Duração das formações de acordo com a variável em função	31
Quadro 7 – Certificação por tipo de curso	31
Quadro 8 – Quadro das ações de Formação Modular – CNQ	32
Quadro 9 – Total de Homens por Faixa Etária e Habilitações Literárias que frequentam ações de formação no âmbito da medida Vida Ativa.	33
Quadro 10- Total de Mulheres por Faixa Etária e Habilitações Literárias que frequentam ações de formação no âmbito da medida Vida Ativa	34
Quadro 11- Desempregados inscritos em 2008, 2010, 2012 e 2014	36
Quadro 12- Número de entrevistados por habilitações literárias.....	40
Quadro 13 – Caracterização dos desempregados inscritos no Centro de Emprego de Setúbal	66

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Situação Face à procura de emprego.....	36
Gráfico 2- Caracterização dos desempregados no Centro de Emprego de Setúbal por grupo etário.....	37
Gráfico 3- Caracterização dos desempregados no Centro de Emprego de Setúbal por género	38
Gráfico 4 - Caracterização dos desempregados no Centro de Emprego de Setúbal por habilitações literárias	38
Gráfico 5 – Evolução Pedidos de Emprego	39

INTRODUÇÃO

A conjuntura económica atual produziu um elevado nível de desemprego transversal a todas as faixas etárias e a todas as atividades profissionais. Neste contexto, marcado pela incerteza, emerge no indivíduo a necessidade de se ajustar a uma nova realidade. O fenómeno que se pretende estudar, centra-se na temática da Reinserção Profissional dos desempregados no mercado de trabalho. A Reinserção Profissional é um processo que implica preparar o profissional para novos desafios, face às necessidades do mercado, decorrentes das novas tecnologias e das mudanças socio-culturais preparando-os, assim, para a reintegração no mercado de trabalho.

O presente estudo tem como pergunta de partida: “Qual o papel da formação na reinserção profissional dos desempregados?”. No sentido de se obter resposta à pergunta de partida, definiu-se como objetivo geral analisar o contributo da formação na reinserção profissional dos desempregados no mercado de trabalho. No que respeita aos objetivos específicos pretende-se caracterizar uma das medidas de política pública de apoio à reinserção de desempregados, designadamente, a medida Vida Ativa, tentando perceber qual a sua relação com a reentrada dos desempregados no mercado de trabalho.

O presente trabalho encontra-se estruturado em três partes que se complementam. Na primeira parte procedeu-se ao enquadramento teórico através da revisão da literatura, referindo algumas teorias e conceitos que suportam este estudo, designadamente: mercado de trabalho, desemprego, reinserção profissional, formação profissional e empregabilidade.

Na segunda parte apresenta-se a metodologia adotada e a descrição das várias técnicas de recolha de informação, designadamente: análise documental (consulta de legislação e documentos disponíveis no site do IEFP) e entrevistas semi-diretivas, feitas aos desempregados que realizaram ações de formação profissional, de forma a compreender o seu contributo, na reinserção dos desempregados no mercado de trabalho.

Na terceira e última parte procede-se à caracterização da medida Vida Ativa, bem como a apresentação da análise dos resultados empíricos, em que se estuda a sua aplicação, particularmente na área de intervenção do Centro de Emprego de Setúbal.

1ª Parte- Enquadramento Teórico

A problemática da reinserção profissional ganhou relevo como objeto de estudo recentemente. Desta forma, e através da revisão da literatura, pretende-se fazer uma breve abordagem teórica, a alguns conceitos que suportam este trabalho de investigação, nomeadamente: as teorias de mercado, políticas de emprego, empregabilidade, formação profissional, desemprego e reinserção profissional.

Por ser pertinente, considerou-se fundamental iniciar esta temática pelas teorias do mercado de trabalho.

1.1 Teorias do mercado de trabalho

Existem três grandes teorias sobre o mercado de trabalho que é importante referir para melhor entendimento sobre a inserção profissional, nomeadamente a perspectiva neoclássica, a perspectiva marxista e a teoria da segmentação (Oliveira, 1998).

Relativamente à perspectiva neoclássica, o mercado de trabalho é visto como um mercado de bens e serviços, onde o empregador compra o fator trabalho como sendo uma mercadoria e os trabalhadores oferecem a força de trabalho no mercado, recebendo um salário em troca. Esse salário muitas vezes pode oscilar de acordo com as necessidades da procura bem como a disponibilidade da oferta. Tudo se resume a quantidades e preços e assenta em pressupostos de homogeneidade e transparência do mercado. Assim, o fenómeno do desemprego não é significativo e, quando existe, é voluntário.

No início dos anos 60, nos Estados Unidos da América, dá-se a renovação da perspectiva neoclássica, através dos princípios da transparência (teoria da procura de emprego) e da homogeneidade do mercado (teoria do capital humano).

O princípio da transparência – a teoria da procura de emprego - está relacionado com o reconhecimento das dificuldades do acesso à informação, tendo em conta que, para obtê-la, é necessário gasto de tempo e dinheiro. Neste contexto, Stigler (1962,cit in Oliveira,1998:17) “propõe que os custos da procura sejam considerados como um investimento”.

O princípio da homogeneidade do mercado - teoria do capital humano - vem reconhecer a diversidade da oferta de trabalho e a diferença de qualificações existentes entre os trabalhadores, o que acaba por explicar a diferença de salários.

O capital humano é “concebido como um stock de conhecimentos que os indivíduos podem optar por adquirir mediante um investimento em educação/formação, saúde e mobilidade” (Oliveira,1998:15). Contudo, constatou-se que nem sempre o investimento em capital humano tem uma contrapartida na melhoria da posição dos indivíduos no mercado.

Silvestre (1978, cit in Oliveira,1998) defende que, a inovação introduzida pela teoria do capital humano decorre da conceção do fator trabalho, ou seja, este passa a ser visto como um capital que é imaterial e inseparável do seu detentor.

Na mesma linha de raciocínio, o capital humano é encarado como um investimento, pois contribui para a eficácia económica, mas esta só se verifica se abarcar circuitos de comunicação mais complexos, tais como a natureza dos postos/formação, ofertas e salários ou tensões sobre o reconhecimento do investimento em capital humano, colocando em causa o princípio da transparência do mercado.

Em compensação, o investimento em formação oferece a possibilidade de se encontrar não só um emprego melhor mas também uma melhor adequação homem/posto de trabalho, o que irá resultar na diminuição da insatisfação, da instabilidade de emprego e do *turnover*, considerando que o desemprego presente diminuiria o desemprego futuro.

A perspetiva marxista considera que a mobilidade se enquadra num contexto de uma relação de dominação que opõe trabalho e capital. Assim, a mobilidade deverá ser forçada e terá que decorrer da condição de submissão do trabalhador, que é forçado a vender a sua força de trabalho para sobreviver.

De acordo com Silvestre (1978, cit in Oliveira,1998), a teoria marxista adota formas de mobilidade e qualificações diferentes de acordo com as necessidades conjunturais a nível da valorização do capital. Ao contrário dos neoclássicos, o salário não equivale ao valor da troca que se realiza entre trabalho-capital mas sim ao custo da sua reprodução.

Nesta perspetiva está presente o princípio da determinação da oferta de trabalho pela procura, o desemprego torna-se assim inevitável e necessário à lógica de reprodução de capital, pois o fato de existirem reservas de mão-de-obra disponíveis vai possibilitar fazer face às constantes variações da conjuntura.

No que concerne às teorias da segmentação, estas surgem como oposição às teorias neoclássicas. Assim, de acordo com Oliveira (1998), as grandes imperfeições no mercado conduziram a que, cada vez mais, o princípio da racionalidade económica e o papel do salário como fator de equilíbrio fossem colocados em causa.

Deste modo, as teorias da segmentação dão enfoque à empresa, que passa a ter um papel central por meio da organização e divisão do trabalho em linhas de inserção funcionais, conforme o seu mercado de produtos, dando assim lugar à construção de um mercado interno de trabalho.

Este tipo de organização origina diferentes grupos dentro da mesma empresa ao invés do defendido pelas teorias neoclássicas, onde a empresa era uma entidade neutra, uma vez que a necessidade de trabalho dependia unicamente da tecnologia e flutuações de mercado. Um mercado estável, concorre para a estabilização dos trabalhadores e respetiva formação; enquanto mercados vulneráveis às variações da conjuntura contribuem para a inserção de mão-de-obra menos qualificada e, por conseguinte, precária, conduzindo a um ajustamento rápido da mão-de-obra.

A questão da qualificação, é colocada de maneira inversa à teoria do capital humano, uma vez que não é porque se investe no capital humano que se tem acesso ao mercado interno, mas sim porque a entrada no mercado interno vai permitir a aquisição da qualificação e aumentar a probabilidade de ver reconhecido o capital anteriormente adquirido, sendo valorizado o saber fazer associado à experiência profissional adquirida na empresa, através das fileiras de inserção definidas pela própria empresa. Desta forma, foi posto em causa o princípio da racionalidade económica, da livre concorrência e da mobilidade.

A empresa surge assim como um agente dinâmico de transformação da mão-de-obra, através de produção de qualificações específicas, as necessárias ao seu funcionamento.

1.2 A problemática da inserção profissional no mercado de trabalho

O problema da inserção, segundo os neoclássicos (Oliveira,1998:35), “só tem cabimento quando se admite que a concorrência é imperfeita, nomeadamente que a mobilidade dos fatores não é líquida e o mercado não é transparente”. Desta forma, o Estado tem um papel de extrema importância e deve intervir para melhorar esses aspetos, sendo que grande parte das políticas de emprego e formação são concebidas com o objetivo de melhorar o funcionamento do mercado de trabalho.

Relativamente aos estudos empíricos sobre esta temática, Oliveira (1998) refere que estes inspiram-se na teoria do capital humano, privilegiando não só a oferta de trabalho, como as características pessoais (as dificuldades de inserção estão associadas à evolução demográfica e às transformações culturais), o que acaba por explicar o desemprego voluntário ou a inadaptação do sistema de ensino/formação face às necessidades da procura.

Acerca da entrada na vida ativa, Vincens (1981, cit in Oliveira, 1998:36) defende que “ a inserção não é um momento isolado e abstrato no tempo, nem se inicia com a procura de emprego”. O autor refere que a inserção deve ser encarada como um “período particular na vida profissional apreensível, do ponto de vista mais prático, pelos modos de ocupação do tempo dos indivíduos que procuram emprego”.

Acerca desta temática Vincens (1981, cit in Alves, 2010:178) sustenta ainda a ideia, de que “a inserção corresponde a um período de procura de emprego (job search), por parte de um agente económico que dispõe de uma informação imperfeita sobre as oportunidades de emprego”.

Para Oliveira (1998) a problemática da inserção centra-se em questões fulcrais como o desemprego, qualificações e mobilidade, que estão sempre associadas à relação entre oferta e procura de emprego.

Rose (1986 cit in Oliveira, 1998) trabalhou teoricamente a noção de inserção, dando maior ênfase às modalidades de intervenção e às formas de organização do Estado na gestão direta do desemprego. Para o autor é necessária a integração dos aspetos institucionais que condicionam os fluxos de mobilidade e atuam em conjunto com a oferta e a procura de emprego, ressaltando a dimensão institucionalizada da gestão de força de trabalho, em especial as novas formas de organização da inserção profissional.

O autor refere, ainda, que o Estado ao criar facilidade de acesso ao mercado externo faz com que os desempregados se tornem mais atrativos para as empresas, uma vez que as mesmas deixam de ter problemas inerentes à mão-de-obra estabilizada, aos custos de formação e à promoção e ao controlo incessante dos sindicatos.

Reforçando esta ideia, e apesar de as empresas continuarem a ter um papel relevante, é fundamental a função do Estado como interveniente direto na gestão da força de trabalho, uma vez que este tem vindo a intervir de forma crescente na resolução dos problemas do desemprego através da circulação e reprodução da mão-de-obra e da regulação do mercado de trabalho.

Não deixando de considerar imperativo salientar o papel do Estado, Rose (1986, cit in Oliveira, 1998) tem em consideração outros intervenientes tais como as empresas e outros agentes, pois considera que estes também têm um papel relevante na inserção, uma vez que esta é um processo que resulta da interação entre todos. É importante destacar a inserção profissional enquanto modo de acesso ao emprego, articulando formação, desemprego e atividade profissional.

Também Oliveira (1998:42) considera importante a intervenção do Estado. Contudo, defende que esta deve ser colocada num contexto de “transformação do modelo de relação salarial e da procura de um novo modo de regulação, assim como nas (re) ações do sistema produtivo a esta transformação”. Reforçando esta ideia, Stankiewicz (1990, cit in Oliveira, 1998) defende que o

Estado financia o custo das entradas e saídas do emprego, mas também períodos de desemprego.

Considerando a hipótese dessa transformação, é pertinente considerar os mecanismos de produção e a composição dos fluxos de mobilidade para o emprego, bem como fatores de ordem económica, cultural e social que contribuem para esse processo.

Relativamente aos fluxos de mobilidade para o emprego, segundo Oliveira (1998:45), estes abarcam “potencialmente toda a população inativa em idade ativa, população desempregada, empregada, suscetível de retornar ou imigrar, a questão da (re) produção e transformação da mão-de-obra traz a lume a intervenção mais alargada do Estado por via do sistema de Educação, ensino e formação incluídos”.

1.3 Dinâmicas do mercado de trabalho

Atualmente o mundo encontra-se em constante mudança sendo marcado pela incerteza. Assim, e ao longo das últimas décadas, através da globalização e das novas tecnologias, o mercado de trabalho sofreu alterações pondo em causa a segurança e a estabilidade no emprego. Estes fenómenos aliados às mudanças demográficas e à precariedade de emprego têm tido um impacto significativo no mercado laboral atual, sendo que cada vez mais o desemprego parece ser uma fase “normal” da vida profissional do indivíduo (Cascino e Le Banc, 1993 cit in Santos et al., 2010:36).

Na mesma linha de raciocínio, Kovács (2002:81) defende que “a natureza do trabalho, a estrutura do emprego e as competências requeridas sofrem grandes alterações sob a pressão das transformações estruturais da economia e da utilização das novas tecnologias aliadas a novas formas organizacionais”.

Apesar de as novas tecnologias poderem contribuir para que as empresas se tornem mais competitivas, criando empregos mais qualificados, muitas vezes acabam por fazer o oposto, diminuindo os postos de trabalho, acabando por ter uma relação quase direta com a crise de emprego, tal como defende Kovács (2002:27) ao afirmar que a “tecnologia não pode ser considerada neutra em relação à crise no emprego”.

A autora refere ainda que a concorrência em mercados globais, cria pressão nos empregadores no sentido de estes reduzirem os custos do trabalho, desta forma “mesmo se houver aumento da procura, não se criarão mais empregos, porque as TIC permitem aumentar a produtividade, isto é, aumentar o volume da produção com o mesmo ou um número mais reduzido de trabalhadores” (Kovacs, 2002:27).

Com a implementação de novas tecnologias e a aposta na competitividade e diminuição de custos, o mercado laboral tem sido objeto de mudanças de paradigma, designadamente através da precaridade laboral.

Os contextos de trabalho têm sofrido frequentes transformações, o que tem suscitado um grande interesse por parte dos investigadores, devido ao aumento de diferentes políticas de gestão de recursos humanos, cujo objetivo incide na procura de “novas vantagens competitivas, no quadro de um paradigma técnico-económico fortemente associado ao desenvolvimento tecnológico em geral e, em particular, ao papel que têm vindo a assumir as tecnologias de informação” (Freeman & Soete, 1987, cit in Almeida, 2007:54).

Apesar de todas as questões inerentes às transformações sofridas pelo mercado de trabalho, nas sociedades atuais, o trabalho remunerado é encarado como uma forma de participação e reconhecimento social e político, constituindo um eixo estruturante das relações sociais, individuais e coletivas (Santos et al., 2010). Para Blustein (2008, cit in Santos et al., 2010), o trabalho é considerado determinante para a saúde psicológica e para o bem-estar do indivíduo.

Contudo, importa referir que, segundo Oliveira et al. (2010), a variável chave que caracteriza a relação salarial é o tipo de contrato de trabalho, que pode surgir de várias formas, nomeadamente, contrato permanente ou a termo certo, uma vez que revela o grau de integração dos trabalhadores no mundo do trabalho e no mundo do consumo.

1.4 Formas de Flexibilidade do Emprego

De acordo com Kovács et al. (2006), numa economia mundializada, onde predomina a lógica financeira e a rentabilidade a curto prazo, verifica-se uma pressão constante para a máxima flexibilização do fator trabalho, em que as entidades empregadoras pretendem, como forma de responder aos requisitos e às variações do mercado, uma força de trabalho que atue rapidamente e a custo reduzido.

Alguns estudos empíricos realizados na UE demonstram que o emprego flexível tem vindo a aumentar em toda a Europa (Brewster et al., 1997 cit in Kovács, 2006). Este aumento deve-se não só ao facto das forças sindicais estarem debilitadas, mas também pelo desequilíbrio nas relações capital-trabalho. A expansão de formas de emprego flexíveis pode implicar um forte crescimento do trabalho fluido, em que a mão-de-obra tende a ser contratada, despedida ou externalizada de acordo com as necessidades das empresas, tendo em conta a competitividade do mercado.

Contudo, Kovács et al. (2006) defendem que quando uma parte do emprego é flexibilizada, a sua qualidade pode encontrar-se ameaçada, num contexto de desregulação, de poder sindical

debilitado, de intensa concorrência internacional e de uma forte pressão para a redução de custos. No entanto, a flexibilização de emprego, se, para alguns, é encarada como uma oportunidade, caso dos trabalhadores qualificados, que podem ter oportunidade de trabalhos adicionais, permitindo-lhes obter rendimentos suplementares, ou melhor assistência à família, ou ainda mais tempo de lazer, para outros, poderá significar uma redução a nível da proteção social, menor progressão na carreira, bem como menor salário e falta de acesso à formação profissional.

Importa referir que Robert (1993, cit in Kovács et al, 2006:4), “chama a atenção para a crescente divisão entre o trabalho qualificado e não qualificado, bem como para a manutenção do peso substancial do trabalho pouco qualificado na nova economia global emergente”.

Estamos assim perante uma tendência crescente de dois grupos de trabalhadores, os que formam uma pequena elite influente, designada pela classe do saber (especialistas em conhecimento) e os trabalhadores com condições de trabalho com tendência à deterioração.

Para Kovács (2002:84) “o modelo de empresa flexível é constituído por um núcleo estável e reduzido de gestores, de profissionais e empregados qualificados detentores de novas competências (núcleo duro) por trabalhadores periféricos situados num círculo intermédio e por trabalhadores externos situados no círculo exterior.” Apesar de os níveis de escolaridade terem tendência para aumentar, as empresas, segundo a autora, não oferecem postos de trabalho suficientes que “permitam a utilização e o desenvolvimento de novas competências” (Kovács, 2002:85).

Na perspetiva de Gorz (1997, cit in Kovács et al., 2006:4), “Na sociedade atual, desemprego e sub-emprego coexistem com o aumento da duração e da intensidade do trabalho”. Castells (1998, cit in Kovács et al., 2006:4) defende que esta evolução resulta “da reestruturação atual que sofre a relação capital e trabalho, ajudada por poderosas ferramentas que proporcionam as novas tecnologias da informação e facilitada por uma nova forma de organização, a empresa em rede”.

1.5 Empregabilidade no mercado de trabalho

A conjuntura económica vigente produziu um elevado nível de desemprego transversal a todas as faixas etárias e a todas as atividades profissionais. Neste contexto, marcado pela incerteza, emerge no indivíduo a necessidade de se ajustar a uma nova realidade. Este ajuste torna-se num desafio para a promoção da empregabilidade.

Reforçando esta ideia, Froman (2009, cit. in Ribeiro, 2011:14) refere que “a situação económica encontra-se numa espiral descendente com o aumento do desemprego, e esta crise criou um padrão cíclico que continua a alimentar o medo e a incerteza” na vida do indivíduo.

Para melhor entendimento desta temática, importa definir o conceito de empregabilidade, de acordo com alguns autores. Desta forma, segundo Gazier (s/d, cit in Almeida, 2007:53) a empregabilidade pode ser definida como “a capacidade relativa de que um indivíduo dispõe para obter um emprego que o satisfaça tendo em conta a interação entre as suas características pessoais e o mercado de trabalho”.

Pode ainda ser entendida, segundo Kovács (2006), como a oportunidade e a capacidade que os indivíduos têm em adquirirem competências que lhes possibilitam, não só encontrar e enriquecer a sua atividade, mas também mudar de emprego. A autora refere, ainda, que a empregabilidade “significa possibilidades acrescidas ao longo da vida de trabalho” (2006:11), nas quais se encontram incluídas a mudança bem-sucedida da escola para o primeiro emprego, a reentrada no mercado de trabalho (no caso de situações de desemprego), a mobilidade quer horizontal quer vertical dentro das organizações e a capacidade de resposta a conteúdos e a requerimentos de emprego.

O trabalhador tem tendência a promover a sua capacidade de resposta perante o mercado de trabalho, através da formação profissional e académica e das várias experiências profissionais, que constituem uma mais-valia na sua vida pessoal e profissional.

Contudo, importa referir que McQuaid e Lindsay (2005, cit in Almeida, 2007) fazem uma abordagem da empregabilidade, tendo em consideração três dimensões: 1) os fatores individuais, 2) circunstâncias pessoais e 3) fatores externos.

Os fatores individuais, segundo estes autores, estão relacionados com as competências e atributos da empregabilidade, que abrange as habilitações escolares, as qualificações profissionais, bem como um conjunto de competências sociais e comportamentais, focadas na resolução de problemas e adaptação a novas situações.

No que respeita às circunstâncias pessoais, estas assentam em três categorias de fatores: 1) a circunstância familiar, em que o indivíduo sente a necessidade de cuidar de crianças ou idosos, 2) a cultura do trabalho, que se centraliza na forma como o mesmo é encorajado em contexto familiar, no grupo de amigos ou na comunidade em que pertence e 3) o acesso aos recursos, entende-se por recursos, aqueles que permitam a mobilidade física (transportes), o consumo (capital financeiro) ou que permitam o acesso à informação (capital social).

Relativamente aos fatores externos, estes estão associados, de acordo com os autores, às dinâmicas do mercado de trabalho, quer a nível quantitativo ou qualitativo, quer a nível das formas contratuais, condições de trabalho e políticas de recrutamento das empresas.

Para Kovács (2006:11) o trabalhador tem, assim, a tendência de “promover a sua capacidade de resposta perante o mercado de emprego, através da formação académica e profissional, da diversificação de experiências profissionais (...)”.

1.6 Uma breve abordagem ao desemprego e aos modos de proteção

De modo a obter uma melhor compreensão da temática em estudo, considera-se importante fazer uma breve alusão ao desemprego, pois este tem um grande impacto, não só a nível individual como social.

O conceito de “desemprego” refere-se ao estatuto dos indivíduos que não trabalham, mas que por sua vez querem trabalhar, incluindo-se não só os que procuram ativamente emprego, como aqueles que se sentem sem coragem para o fazer (Dooley et al., 2000, cit in Ribeiro & Coimbra, 2004).

Já o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) considera o desemprego como uma “situação decorrente da inexistência total e involuntária de emprego da pessoa (maiores de 16 anos) com capacidade e disponibilidade para o trabalho e inscrita como candidato a emprego, no Centro de Emprego da área de residência.

O requisito da inexistência total de emprego considera-se ainda preenchido nas situações em que, cumulativamente com o trabalho por conta de outrem, o indivíduo exerça uma atividade independente, cujos rendimentos mensais não ultrapassem 50% do Salário Mínimo Nacional” (Ribeiro & Coimbra, 2004:213).

No entanto, para o Instituto Nacional de Estatística (INE) “uma pessoa encontra-se desempregada, quando pretende trabalhar, está disponível para o fazer e efetuou diligências nesse sentido nas últimas quatro semanas” (Ribeiro & Coimbra, 2004:213).

Tendo presente, que o desemprego é uma realidade estrutural dos mercados de trabalho, é criado o modelo social europeu, cujo objetivo é a proteção dos desempregados, através da proteção do nível de rendimento, e desenvolvimento de oportunidades de diminuição das vulnerabilidades ao desemprego bem como da promoção de qualificação e oportunidades profissionais (Pedroso et al., 2005).

Num estudo desenvolvido por Araújo (2007:104), no âmbito do desemprego de meia-idade, o autor refere que “os entrevistados tendem a realçar é a escassez de oportunidades no âmbito local para um segmento da população oriundo de um sector de atividade específico. Escassez de oportunidade que se agrava com a idade, percecionada e vivida como um obstáculo à reinserção

no mercado de trabalho e como um fator importante de prolongamento do período de desemprego”.

Parece resultar que os fatores de vulnerabilidade estão associados à escassez de oportunidades de regresso ao mercado de trabalho. À medida que se prolonga o desemprego a escassez de oportunidades aumenta. De entre os fatores de vulnerabilidade, o que parece ser mais sentido é o da idade, sendo que poderá ser inútil a experiência de trabalho que se foi adquirindo ao longo dos anos.

Como refere Rosa (2000), a aquisição de conhecimentos teóricos, designadamente no âmbito da formação profissional ao longo da vida, são requisitos indispensáveis à obtenção de um emprego.

Por sua vez, Oliveira (1998) defende a ideia de que é necessária a qualificação e reconversão de todos os indivíduos que se encontram em situação de exclusão do mercado de trabalho, nomeadamente os desempregados de longa duração e os trabalhadores com mais de 45 anos em risco de desemprego.

No que respeita aos mediadores de compensação e à proteção na eventualidade de desemprego, Gallie e Paugam (2000, cit in Araújo, 2007) identificaram no âmbito europeu, quatro níveis de proteção: o regime subprotector; o liberal mínimo; o orientado para o emprego e o regime universal.

Para estes autores o regime universal contempla níveis de proteção mais elevados e por períodos mais longos, em contrapartida os regimes liberal mínimo e subprotetor têm níveis de proteção mais baixos, nos quais é expectável que os desempregados tenham maiores dificuldades financeiras.

Por ser o mais relevante neste estudo, procede-se à definição apenas do regime de proteção dos países do Sul da Europa, no qual se inclui Portugal, sendo que Gallie e Paugam (2000, cit in Araújo, 2007) consideram que este é um regime subprotetor, e que pode ser caracterizado da seguinte forma:

- o acesso às proteções depende em grande parte da participação no mercado de trabalho;
- abarca um número reduzido de beneficiários;
- o nível de proteção é baixa;
- as prestações são reduzidas;
- investe muito pouco em políticas ativas de emprego;
- é o regime com maior probabilidade de originar dificuldades económicas;
- elevada probabilidade de dilatar o período de desemprego.

Araújo (2007) sustenta que, no que concerne ao regime de proteção no desemprego, este irá ser determinante no que respeita à privação financeira dos desempregados.

1.7 Proteção do desemprego em Portugal

De forma a combater o desemprego estrutural, induzido pela internacionalização e a globalização, os Estados continuam a legislar a favor da desregulação das relações laborais, acreditando que esta irá permitir não só o crescimento económico como a criação de mais empregos. Contudo, atendendo ao facto de a desregulação aumentar a precaridade e o risco acrescido ao desemprego é necessário ter em conta a responsabilidade de aumentar a proteção social de modo a garantir a segurança económica a todos aqueles que são afastados da esfera do trabalho remunerado (Gautié e Gazier, 2003; Schmid, 1998, 2005, cit in Alves, 2009).

Kovács (2005:8) considera que “o crescimento do desemprego e do emprego instável frequentemente precário são as questões sociais mais importantes da época em que vivemos (...)”. Neste sentido, torna-se essencial analisar algumas das medidas de proteção no desemprego, bem como quais os desempregados que beneficiam dessa proteção.

Em Portugal, e de acordo com o estudo realizado por Silva e Pereira (2012), o regime de proteção no desemprego concebe um conjunto de prestações monetárias, nomeadamente:

- Subsídio de desemprego – prestação de montante proporcional aos rendimentos que antecedem o desemprego, com prazo de garantia que assenta no princípio do seguro social;
- Subsídio social de desemprego – prestação do montante fixo com prazo de garantia menos exigente que o subsídio de desemprego e sujeita a condição de recursos.
- Rendimento social de inserção – dirigido não apenas aos desempregados registados nos centros de emprego, sendo este rendimento uma prestação monetária diferencial que está sujeita a condições de recursos, bem como ao cumprimento de um contrato de inserção.

Quadro 1 - Montantes referência das prestações de desemprego e rendimento social de inserção para beneficiários isolados (junho de 2012).

Subsídio de desemprego	Subsídio social de desemprego	RSI
65% Rendimento de referência Máximo= 2,5 x IAS (1048,06 euros)	80% IAS (335,4 euros)	189,52 Euros (a partir de julho, montante passa a estar indexado ao IAS)

Fonte: Políticas de proteção no desemprego em Portugal (Silva e Pereira, 2012)

Em resposta ao rápido crescimento dos níveis de desemprego, que se verificou no desenrolar da crise económica, constata-se que em 2010 flexibilizou-se uma vez mais o acesso ao subsídio de desemprego, pela redução temporária do prazo de garantia, bem como “o acesso ao subsídio social de desemprego, através da elevação do limiar de rendimentos per capita que determina a elegibilidade dos beneficiários desta prestação (80 para 110% do IAS)¹ (Silva e Pereira, 2012:135).

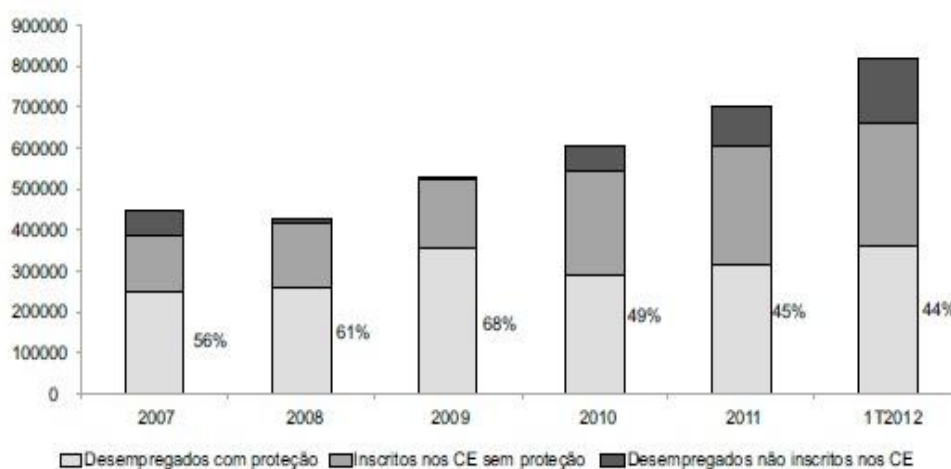
Todavia, em 2010 entrou em vigor uma nova lei que veio aferir o nível de recursos dos requerentes do subsídio social de desemprego, ou seja, esta prestação é restringida de acordo com o rendimento financeiro e situação patrimonial do requerente.

Em Portugal, o mercado de trabalho apresenta um conjunto de singularidades no contexto europeu e tem sofrido na última década rápidas transformações. A taxa de desemprego cresceu a um ritmo superior à média europeia, colocando uma grande pressão sobre os mecanismos de proteção no desemprego.

Neste contexto, e conforme se verifica no quadro seguinte, relativamente aos dados do primeiro trimestre de 2012, 81% dos desempregados estão registados nos Centros de Emprego e só 44% dos desempregados estão protegidos no âmbito das políticas públicas de apoio social (valor maior se consideramos os desempregados inscritos, 55%). Entre os desempregados protegidos, a maioria beneficia de subsídio de desemprego, e cerca de 18% recebe subsídio social de desemprego. A ausência de proteção por esgotamento do direito ao subsidio recai particularmente sobre: os jovens em início de carreira, os trabalhadores com vínculo precário e elevada rotatividade e os desempregados de longa duração.

¹ IAS- indexante dos apoios sociais (Lei nº 53-B/2006, de 29 de dezembro) é o referencial para a fixação das contribuições, pensões e outras prestações sociais (419,22 euros em 2012).

Quadro 2 -Desempregados, inscritos e beneficiários de prestações de desemprego (últimos 5 anos)



Nota: Número total de desempregados com quebra de série em 2011.

Fonte: IEFP, INE.

Fonte: Políticas de proteção no desemprego em Portugal (Silva e Pereira, 2012)

1.8 Reinserção profissional de desempregados

A necessidade de reorganização de empresas e o seu subsequente ajustamento às necessidades da economia mundial é traduzida por um aumento do desemprego que é quase transversal a todos os países. Tradicionalmente o trabalhador iniciava a sua atividade numa empresa, ficando vinculado até à sua reforma, sendo que hoje em dia assiste-se a uma grande preocupação devido à disseminação da precaridade laboral, nas suas diversas formas (contrato a termo resolutivo, trabalho temporário, *outsourcing*, etc.) aliado a fatores externos tais como, tecnologia de ponta e a pressão e internacionalização dos mercados, que contribui para o desemprego em geral e para o desemprego de longa duração em particular.

Face a esta realidade muitos trabalhadores tendem a mudar de emprego, quer por iniciativa própria quer porque são forçados a fazê-lo. Desta forma é necessário reinserir os trabalhadores no mercado de trabalho. De acordo com Oliveira (1998) a inserção profissional é uma forma de nos referirmos ao desemprego e a um grupo particular de desempregados, que depende da forma como é enquadrado.

Alves (2009) realiza um trabalho sobre a problemática da inserção profissional dos jovens, e define o conceito como o tempo que medeia entre a conclusão da formação académica e a obtenção de um emprego estável a tempo inteiro.

Fazendo uma revisão da literatura, torna-se evidente que a adaptação/reinserção nas suas diversas dimensões depende de um trabalho prévio referente à integração social das pessoas, que lhes permita viver e interagir com o seu meio ambiente, sob pena de não existir nem adaptação nem inserção profissional (Imaginário et al., 1998).

A problemática da inserção nos seus variados contextos, seja como adaptação/reinserção profissional, económica ou cultural, não deixa de ser acima de tudo um problema de “socialização”, ou seja, um conjunto de processos de natureza social e histórica, que contribuem de certa forma para a construção de individualidades singulares.

Minvielle (1995, cit in Imaginário et al., 1998) acrescenta que quando existe rutura dos processos de socialização, há um problema de inserção sendo que essa rutura pode levar à exclusão e marginalização social. Como forma de resolver o problema da adaptação/reinserção profissional é necessário o envolvimento em ações de formação, com o intuito de favorecer uma pedagogia da integração social, cultural e profissional.

1.9 Perspetivas e orientações da política de emprego

A Globalização, bem como as transformações políticas, económicas, tecnológicas e socio-culturais, contribuíram de certa forma para o problema do desemprego que afeta as economias de mercado e que é transversal a todos os países da União Europeia. No caso de Portugal, o nível de desemprego tornou-se significativo devido a problemas estruturais de desenvolvimento, que foram potenciados por diversos fatores (Dias, 2010).

O país atravessa ainda uma recessão económica, traduzida no aumento do número de desempregados que teve um grande impacto no contexto social e familiar, bem como da sociedade em geral.

De forma a colmatar os problemas relacionados com o desemprego, o Estado fomenta a criação de políticas ativas de emprego, de modo a contribuir e garantir a melhoria da sustentabilidade económica e social do país.

Neste contexto, foi publicado o Dec. Lei nº 132/99, de 21 de Abril, que no seu preâmbulo, estabelece que, “ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade está atribuída, entre outras, a responsabilidade de definir, conduzir e executar, em articulação com os vários departamentos ministeriais, parceiros sociais e outras entidades cujas atividades se repercutem, direta ou indiretamente, no mercado de emprego, a política de emprego (...).”

Assim, de acordo com o artigo 1º do diploma supracitado, a política de emprego é definida como “um instrumento de garantia do direito ao trabalho e tem por objetivo a prevenção e resolução dos problemas de emprego, incluindo a melhoria da qualidade do emprego, a promoção do pleno emprego e o combate ao desemprego no quadro do desenvolvimento socioeconómico, no sentido de melhorar os níveis de bem-estar da população”. Sendo que o artigo 3º, do mesmo diploma, estabelece que o Estado, através do Ministério do Trabalho, procede à definição e à promoção da política de emprego, sendo da competência dos Serviços Públicos de Emprego a sua execução.

Assim, de forma a melhorar o funcionamento do mercado de trabalho e combater o desemprego e a exclusão social são criadas várias medidas ativas de política de emprego. Estas medidas englobam uma série de ações que visam elevar o nível de emprego, bem como promover a reafecção dos postos de trabalho e de trabalhadores.

Contudo, as políticas ativas de emprego não podem, por si só, resolver os problemas do mercado de trabalho, razão pela qual se torna importante a articulação com outras áreas de política, tais como, a economia, as finanças, a área da educação e da proteção social, uma vez que estas têm um papel fulcral nas dinâmicas de evolução, quer do emprego, quer do desemprego (MTSS, 2007).

Ainda assim, as políticas ativas de emprego são de extrema importância em vários domínios, nomeadamente a qualificação e a formação, que se interligam com vista a fomentar a melhoria das condições de empregabilidade (Mateus et al., 2010).

Considerando a importância desta problemática, Dias e Varejão (2012) realizaram um trabalho, no qual apresentam um relatório sobre as medidas activas de emprego (medidas de emprego e formação) em Portugal, onde referem a existência de quatro tipos de medidas que devem ser destacadas:

- Formação - inclui a formação que é feita no posto de trabalho (formação on-job), e que tem como principal objetivo a aquisição de experiência profissional, pode assumir a forma de formação geral ou formação específica. Esta medida permite aumentar a produtividade dos trabalhadores, potencializando a sua empregabilidade.
- Apoio à criação de emprego – consiste num conjunto diversificado de medidas que atuam como incentivo à criação de emprego no setor privado da economia, estas medidas operam através da redução de custos com o fator trabalho, tendo em vista não só o aumento dos recrutamentos, como o apoio à criação do próprio emprego (trabalho independente) por parte dos trabalhadores desempregados.
- Emprego subsidiado no sector sem fins lucrativos/medidas ocupacionais – conjunto de medidas direcionadas para trabalhadores de baixa empregabilidade.

- Aconselhamento e apoio à procura de emprego – englobam todas as medidas direccionadas à promoção e eficácia dos esforços de procura de emprego.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, torna-se imperativo referir o Decreto-lei 119/99 de 14 de abril que altera o regime de proteção no desemprego, e que refere no seu preâmbulo, que “Portugal tem acompanhado, de forma positiva, a evolução europeia e, embora não se inclua nos países de maior nível de desemprego, tem procurado combatê-lo de forma eficiente”.

O conjunto de medidas activas, estabelecidas no diploma supracitado, incluem:

- O apoio à criação de emprego (através de um único pagamento, do montante global das prestações de desemprego);
- A possibilidade de aceitação de emprego a tempo parcial, sem perda do subsídio de desemprego parcial com a remuneração do trabalho;
- A atribuição de uma remuneração no decorrer da frequência de cursos de formação profissional, suspendendo total ou parcialmente a prestação de desemprego;
- A manutenção das prestações de desemprego durante o período de exercício de atividade ocupacional.

1.10 O Papel da formação na reinserção profissional

Fazendo uma breve revisão da literatura, verifica-se que a formação tem um papel importante no combate ao desemprego. Torna-se por isso importante referir o Decreto-Lei 168/2003, de 29 de julho, que cria um conjunto de medidas temporárias de emprego e formação profissional, no âmbito do Programa de Emprego e Proteção Social (PEPS).

A Formação para desempregados, é uma dessas medidas temporárias e é dirigida a um público específico. O Governo criou este programa devido ao aumento do desemprego, estabelecendo medidas temporárias de forma a minimizar os seus efeitos sociais, quer através do reforço da proteção social dos agregados familiares mais fragilizados, quer através dos trabalhadores em grupos etários que revelem maiores dificuldades de integração no mercado de trabalho. A formação é um instrumento necessário à promoção e ao desenvolvimento do indivíduo, traduzindo-se numa mais-valia social e cultural.

Formação profissional, no seu sentido geral, significa um “conjunto de atividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades, atitudes e formas de comportamento exigidos para o

exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de atividade económica” (CIME, 2001:25).

Por sua vez, segundo Goldstein e Gessner (1988, cit. in Cruz,1998:11) entende-se por formação profissional “a aquisição sistemática de competências, normas, conceitos ou atitudes que origina um desempenho melhorado em contexto profissional”.

Para melhor compreensão da matéria relacionada com a formação profissional é essencial conhecer a categorização dos tipos de formação estabelecida pela Comissão Interministerial para o Emprego (CIME: 2001).

- **Formação profissional inicial** “(...) visa a aquisição das capacidades indispensáveis para poder iniciar o exercício duma profissão. É o primeiro programa completo de formação que habilita ao desempenho das tarefas que constituem uma função ou profissão” (CIME, 2001:27).
- **Formação profissional continua**, corresponde à “Formação que engloba todos os processos formativos organizados e institucionaliza dos subseqüentes à formação profissional inicial com vista a permitir uma adaptação às transformações tecnológicas e técnicas, favorecer a promoção social dos indivíduos, bem como permitir a sua contribuição para o desenvolvimento cultural, económico e social” (CIME, 2001:26).

A educação de adultos é uma forma de aprendizagem ao longo da vida que permite o desenvolvimento das capacidades técnicas, competências, conhecimentos, atitudes e comportamentos que aliada á formação profissional permite a sua integração plena na sociedade. Considero esta perspetiva muito abrangente pois inclui a educação e aprendizagem ao longo da vida como um todo, uma ferramenta indispensável para o desenvolvimento das competências individuais de cada pessoa que se acaba por refletir em todo o seu percurso, profissional e pessoal.

Entre a procura e oferta de emprego e a formação é necessário um ajustamento, e o Instituto de Emprego e Formação Profissional vocaciona-se diretamente para esse papel, pois executa um número significativo de medidas de política ativa de emprego.

O Instituto de Emprego e Formação Profissional é um serviço público de emprego nacional, cuja missão é promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego através da execução de políticas activas, designadamente a formação profissional. Este integrou na sua origem, segundo Cardim (2005) duas organizações, o Serviço Nacional de Emprego e o Serviço de Formação Profissional.

O IEFP é a entidade pública a quem compete executar as políticas de emprego e formação profissional definidas pelo Governo, tornando a formação profissional um instrumento essencial da política de emprego.

Tradicionalmente, a formação profissional realizada pelo IEFP adota um modelo de ação mais intensivo e de maior proximidade às condições reais de trabalho. Estas características adequam-se mais à formação de adultos desempregados.

O IEFP desenvolve também atividades que visam a redução de problemas originados pelo desemprego que atualmente se encontra numa percentagem bastante elevada, disponibilizando serviços gratuitos, presenciais e interativos, que são adaptados aos diferentes públicos. Promove ainda condições de empregabilidade dos candidatos a emprego, apoiando-os na sua integração no mercado de trabalho (<https://www.iefp.pt/>).

No âmbito da continuação de uma política ativa de emprego, a Portaria nº149-A/2014, de 24 de julho, procede à criação da Medida Estímulo Emprego, estabelecendo uma maior flexibilização nos requisitos de atribuição, simplificação no procedimento e abrangência de beneficiários. Esta medida consiste na atribuição ao empregador de um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho com o desempregado inscrito no Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP).

Na mesma linha de raciocínio é importante referir os estágios profissionais para os desempregados de longa duração, uma vez que são realizados em contexto real de trabalho, tendo os estagiários, após o término do estágio, a possibilidade de serem inseridos na empresa em que efetuaram o estágio.

2ª Parte- Enquadramento Metodológico

A segunda parte deste trabalho tem como objetivo principal sustentar o enquadramento metodológico proposto para a realização da investigação.

Serão apresentados os objetivos do estudo, as opções metodológicas e as técnicas de recolha e análise de dados, inerentes a este trabalho de investigação, tendo como suporte a revisão da literatura.

2.1 Objetivos do estudo

No decorrer de um trabalho de investigação social, o seu autor muitas vezes vê-se confrontado com diversos problemas que comprometem a continuidade do projeto, essas dificuldades são quase sempre de ordem metodológica (Quivy e Campenhoudt, 2005). O problema do conhecimento científico coloca-se de igual modo para os fenómenos sociais e fenómenos naturais, ou seja existem hipóteses teóricas que devem ser confrontadas com dados de observação ou experimentação. Torna-se por isso importante que toda a investigação responda a princípios estáveis e idênticos, mesmo que vários percursos diferentes conduzam ao conhecimento científico.

O autor defende ainda que, relativamente à investigação social, é importante que o investigador seja capaz de conceber e por em prática um mecanismo para o esclarecimento do real ou seja, um método, com vista ao percurso global do espírito que exige ser reinventado para cada trabalho.

A estratégia passa pela metodologia, bem como os procedimentos utilizados pelo investigador, para que este possa estudar o fenómeno que lhe causa maior interesse.

De acordo com Quivy e Campenhoudt (2005) o investigador deve seguir um fio condutor no seu trabalho de investigação, de modo a que este seja desenvolvido de forma coerente. Assim, torna-se pertinente elaborar uma pergunta de partida, que seja clara e direcionada para o fenómeno que se pretende investigar.

Para o desenvolvimento do trabalho de investigação que desejo realizar, formulei a seguinte pergunta de partida: Qual o papel da formação na reinserção profissional dos desempregados?

Esta irá funcionar como linha orientadora da investigação que me permitirá não só dar corpo ao trabalho, como será um fio condutor para a sua realização.

Torna-se pertinente estudar esta temática uma vez que a conjuntura económica vigente produziu um elevado nível de desemprego transversal a todas as faixas etárias e a todas as atividades

profissionais. Neste contexto, a reinserção profissional é um processo que permite adequar o profissional a novos desafios, face às necessidades do mercado decorrentes das novas tecnologias e das mudanças socio-culturais integrando-os, assim, no mercado de trabalho.

De forma a compreender melhor esta problemática, que ganhou relevo como objeto de estudo recentemente, defini como objetivo central de estudo, analisar o contributo da formação na reinserção profissional dos desempregados no mercado de trabalho e como objetivos específicos caraterizar uma das medidas de política pública de apoio à reinserção de desempregados, designadamente, a medida Vida Ativa, tentando perceber qual a sua relação com a reentrada dos desempregados no mercado de trabalho.

Relativamente aos estudos empíricos sobre esta temática, Oliveira (1998) refere que estes inspiram-se na teoria do capital humano, privilegiando não só a oferta de trabalho, como as características pessoais (as dificuldades de inserção estão associadas à evolução demográfica e às transformações culturais), o que acaba por explicar o desemprego ou o desajustamento do sistema de ensino/formação face às necessidades da procura. Segundo a autora, a problemática da reinserção centra-se em questões fulcrais como o desemprego, qualificações e mobilidade, que estão sempre associadas à relação entre oferta e procura de emprego.

2.2 Opções Metodológicas

No sentido de obter uma resposta à pergunta de partida, pretende-se realizar um estudo de caso, utilizando algumas técnicas de recolha de informação, nomeadamente, análise documental e entrevistas semi-diretivas aos desempregados que fizeram formação profissional no mesmo, de forma a compreender a contribuição da formação para a reinserção no mercado de trabalho.

De acordo com Stake (2012:18), “O caso é uma coisa específica, uma coisa complexa e em funcionamento”, o autor defende ainda, que o “caso é um sistema integrado” e que o seu verdadeiro objetivo é a particularização.

Para Yin (2010) o estudo caso é uma pesquisa empírica, que investiga um fenómeno atual em profundidade e num contexto real, particularmente quando os limites entre os dois não são claramente evidentes.

Já Stake (2012) sustenta a ideia de que a importância do estudo caso, deve-se não só ao facto de, ao estudá-lo, aprendermos sobre outros casos ou problemas no geral, mas também porque temos a necessidade de aprender sobre um caso em particular.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, e uma vez que o autor faz referência ao interesse que cada indivíduo tem no caso de acordo com o fenómeno que pretende estudar, designei o meu trabalho como um “estudo de caso intrínseco”. Assim, de modo a interpretar e compreender melhor o fenómeno da reinserção de desempregados no mercado de trabalho, optei por escolher a metodologia qualitativa.

As investigações qualitativas realçam o significado que os fenómenos estudados têm para os indivíduos, tendo como objetivo descobri-los, explorá-los, descrevê-los e compreendê-los (Fortin, 2009).

2.3 Técnicas de recolha de dados

No que concerne à utilização de técnicas de recolha de dados nas investigações qualitativas, são vários os autores que tecem considerações sobre esta temática.

Para LoBiondo-wood e Haber (2002, cit in Fortin, 2009), os métodos de investigação comportam as crenças, as questões e as atividades de investigação.

Norwood (2000, cit in Fortin, 2009) defende a ideia de que um método de investigação deve conter particularmente dois elementos, o paradigma do investigador e a estratégia utilizada de forma a atingir o objetivo fixado.

Relativamente aos “métodos qualitativos”, Jean-Pierre Deslauriers (1997, cit in Guerra, 2006), defende que estes se designam pela variedade de técnicas interpretativas, que descrevem, descodificam e traduzem alguns fenómenos sociais que se produzem naturalmente.

Assim, são vários os autores que fazem referência à utilização de técnicas de recolha de dados, na investigação qualitativa, uma vez que estas fornecem dados que são pertinentes para o investigador, permitindo-lhe encontrar respostas, de forma a compreender o fenómeno em estudo (Guerra, 2006).

Acresce referir que o estudo de caso vai ser desenvolvido com base nas informações que irão ser recolhidas através das pessoas envolvidas quer direta, quer indiretamente no fenómeno em estudo, bem como na recolha de documentação.

É importante realçar, também, que no presente trabalho irá ser utilizado como técnica de recolha de informação a entrevista e a recolha documental, por se considerarem pertinentes para a obtenção de elementos de diagnóstico necessários para a elaboração deste trabalho.

Conforme podemos constatar ao longo da análise bibliográfica, vários autores são da opinião que os métodos qualitativos, nomeadamente com recurso à entrevista, são de extrema importância para a problemática em investigação.

A entrevista torna-se, assim, essencial e indispensável, uma vez que através dela o entrevistador pode fazer uma análise ao comportamento do entrevistado, se esta for utilizada de forma correta permite ao investigador extrair elementos de reflexão muito ricos.

Quivy e Campenhoudt (2005) caracterizam a entrevista pela aplicação dos processos fundamentais de comunicação e de interação humana. Esta técnica permite ainda, segundo os autores, recolher informações e elementos de comunicação bastantes ricos, tendo, o investigador um contacto mais direto com os intervenientes. O grau de profundidade dos elementos em análise, bem como a sua flexibilidade, são algumas das principais vantagens desta técnica.

Corroborando esta ideia, Ghiglione e Matalon (1993) defendem que as entrevistas acabam por dar uma maior liberdade a quem está a ser inquirido, possibilitando a expressão da perceção dos entrevistados quanto à realidade, bem como os seus valores e formas de comportamento.

Assim, a técnica de recolha de dados a utilizar será a entrevista semi-diretiva. Para Quivy e Campenhoudt (2005), este tipo de entrevista, designada também por entrevista semi-dirigida, é uma das mais utilizadas, uma vez que o investigador efetua um conjunto de perguntas-guia que, por norma, são abertas.

Contudo, para Ghiglione e Matalon (1993), na entrevista semi-diretiva o entrevistador tem conhecimento dos temas que quer abordar, tendo livre arbítrio para conduzir a entrevista da forma que lhe convir, tendo, no entanto, como ponto de partida fixado uma orientação para o seu início, com vista a obter reações, bem como respostas por parte do entrevistado.

A escolha da entrevista semi-diretiva, para o trabalho em apreço, prende-se com o facto de este tipo de entrevista permitir, por um lado, obter um conjunto de informações acerca de determinada situação, e por outro, compreender os aspetos que influenciam os vários interlocutores, que facultam a informação sobre a situação que está a ser investigada.

Gil (1989:113) define a entrevista como “a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação”. O autor refere ainda que a entrevista é uma das técnicas de recolha de dados, mais utilizada no âmbito das ciências sociais.

2.4 Técnicas de análise de dados

No que respeita, às técnicas de análise de dados, optou-se por utilizar a análise de conteúdo. Segundo Bardin (2011), esta designa um conjunto de instrumentos metodológicos subtis, que estão em constante aperfeiçoamento, sendo aplicados a vários discursos.

Berelson (1952, cit in Bardin, 2011:38) refere uma definição de análise de conteúdo, particularmente interessante. Para o autor a análise de conteúdo é “uma técnica de investigação que através de uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto das comunicações tem por finalidade a interpretação destas mesmas comunicações”.

Bardin (2011) defende ainda que a análise de conteúdo tem como objetivo a superação da incerteza, ou seja a análise que é feita pelo investigador, a leitura que este faz, bem como a sua validade e generalidade. Outro dos objetivos desta análise é o enriquecimento da leitura, que deve ser feita no sentido de promover e aumentar a produtividade e a pertinência, bem como esclarecer de elementos de significação suscetíveis que conduzam a uma descrição de mecanismos de compreensão que a priori desconhecemos.

A autora descreve ainda a análise de conteúdo como um método empírico, existindo um desejo na busca do rigor e na necessidade da descoberta, que deve ser transversal a todas as formas de comunicação, independentemente da sua natureza de suporte. Esta técnica é constituída por duas funções, sendo a primeira a função heurística, que enriquece e aumenta a tendência para a descoberta, e a segunda a função de administração de provas, nas quais são colocadas hipóteses, que podem assumir a forma de questões ou afirmações provisórias, recorrendo ao método de análise sistemática.

Importa ainda acrescentar, que a análise de conteúdo distingue seis técnicas de análise: análise categorial, análise de avaliação, análise de enunciação, análise proporcional do discurso, análise de expressão e análise das relações, estas são caracterizadas da seguinte forma (Bardin, 2011):

1. Análise categorial (o tipo de análise por categorias é a mais antiga e a mais utilizada, o texto é dividido em unidades e categorias, segundo reagrupamento analógico);
2. Análise de avaliação (considera que a linguagem representa e reflete diretamente, quem a utiliza);
3. Análise de enunciação (esta análise é composta por duas características que a distinguem das outras, em primeiro lugar apoia-se na ideia da comunicação como processo e não como dado, e segundo, funciona afastando-se das estruturas e dos elementos formais);

4. Análise proposicional do discurso (adapta-se a qualquer dado da linguagem, especialmente ao material verbal produzido pelas entrevistas, tendo como objetivo, identificar o «universo de referencia» dos agentes sociais);

5. Análise de expressão (esta técnica tem como base, a existência de uma correspondência entre o género do discurso e as características do seu locutor ou do seu meio);

6. Análise das relações (foca-se nas relações que os elementos do texto mantêm entre si).

Tal como referido anteriormente, a técnica de recolha de dados a utilizar será a entrevista semi-diretiva, assim, a análise de conteúdo será realizada de acordo com um guião de entrevista a aplicar aos desempregados que fizeram formação profissional promovida pelo Instituto.

No entanto, o investigador pode utilizar o método ou a técnica que melhor se adequa à sua investigação, assegurando-se que, independentemente da sua escolha, os dados e os resultados da investigação devem refletir as experiências e a visão dos entrevistados.

2.5 Caracterização da amostra em estudo

Este trabalho de investigação centra-se em torno de um núcleo de pessoas que passaram pela situação de desemprego, inscritas no Centro de Emprego de Setúbal, e que frequentaram ações de formação. A síntese da caracterização dos entrevistados apresenta-se no quadro abaixo representado.

Quadro 3 - Caracterização dos Entrevistados

Entrevistado	Sexo	Idade	Habilitações Literárias	Situação Profissional Atual
1	Feminino	51 Anos	7º Ano	Desempregada
2	Feminino	24 Anos	Licenciatura	Empregada
3	Feminino	47 Anos	11º Ano	Contrato de Emprego e Inserção
4	Feminino	43 Anos	12º Ano	Empregada
5	Feminino	41 Anos	9º Ano	Empregada
6	Masculino	45 Anos	12º Ano	Desempregado
7	Masculino	52 Anos	4ª Classe	Desempregado
8	Masculino	41 Anos	12ºAno	Empregado

9	Masculino	35 Anos	Licenciatura	Empregado
10	Feminino	37 Anos	12º Ano	Desempregado

Fonte: Inquérito por entrevista

Recorreu-se a uma amostra de conveniência na seleção dos 10 entrevistados, procurando garantir a diversidade da amostra no que respeita ao Sexo, Idade e Habilitações Literárias.

Assim, e como se pode verificar no quadro nº3, o núcleo representativo dos entrevistados, são do sexo feminino (6 Mulheres), e do sexo masculino (4 Homens), com idades compreendidas entre os 24 e os 52 anos. Neste grupo de entrevistados, existem ainda vários níveis de habilitações literárias, que vão desde a Licenciatura (1 licenciada em enfermagem e 1 licenciado em engenharia), 12º ano, 11º ano, 9º ano, 7º ano e 4ª classe.

Assim, e como se verifica no quadro acima descrito, a nossa amostra é representada por 10 entrevistados, tendo sido tido em conta o critério da saturação. O conceito de saturação tem as suas raízes na tradição de indução analítica, mas foi desenvolvido através do contributo de Glaser e Strauss (1967, cit in Guerra, 2006) uma vez que a centralidade deste conceito está presente na pesquisa qualitativa. Contudo de acordo com Pires (1997, cit in Guerra, 2006) o conceito de saturação cumpre dois objetivos fundamentais: do ponto de vista operacional (indica quando o investigador deve parar a recolha de dados evitando-lhe o desperdício de tempo e dinheiro) e do ponto de vista metodológico (generaliza os resultados ao universo do trabalho a que o grupo analisado pertence).

Deste modo, a saturação é definida “como um fenómeno pelo qual, depois de um certo número de entrevistas, o investigador - ou a equipa- têm a noção de nada recolher de novo quanto ao objeto da pesquisa (Guerra, 2006:42).

3ª Parte- Estudo Empírico

No presente ponto, apresenta-se a análise dos resultados empíricos desde estudo, designadamente, os dados recolhidos sobre o número de desempregados Inscritos no Centro de Emprego de Setúbal, comparando os anos de 2008, 2010, 2012 e 2014. Procede-se à caracterização da Medida Vida Ativa e dos desempregados inscritos no Centro de Emprego de Setúbal, bem como a intervenção do mesmo através de políticas ativas de emprego, nomeadamente a Formação Profissional. Analisaremos ainda os resultados das entrevistas realizadas aos desempregados que frequentaram ações de formação tentando compreender o papel da formação profissional enquanto fio condutor na reinserção de desempregados no mercado de trabalho.

3.1 Caracterização da Medida Vida Ativa

A medida Vida Ativa tem como objetivo consolidar, integrar e aperfeiçoar um conjunto de intervenções orientadas para a ativação dos desempregados. Esta medida pretende favorecer a aprendizagem ao longo da vida, o reforço da empregabilidade e a procura ativa de emprego, tendo em consideração as recomendações da União Europeia e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), bem como a experiência adquirida ao longo dos anos pelo serviço público de emprego².

Esta medida foi criada pela Portaria nº203/2013 de 17 de junho, resultante da necessidade de serem adotadas ações urgentes e estruturais que permitam modernizar as medidas ativas de emprego, melhorando o ajustamento entre a oferta e a procura no mercado de trabalho no âmbito de serviço público de emprego. Esta medida são direcionadas para os desempregados inscritos nos centros de emprego e formação profissional, e pretende:

- a) Reforçar a adequação da formação às necessidades reais do mercado de mercado
- b) Capacitar os desempregados com competências profissionais, sociais e empreendedoras, promovendo a sua integração ou reintegração na vida ativa.

De acordo com o artigo 3º da Portaria supracitada, esta medida é dirigida aos desempregados inscritos nos Centros de Emprego ou nos Centros de Emprego e Formação Profissional do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, sendo que constituem públicos prioritários:

² Medida Vida Ativa – Regulamento Especifico - 2015

- a) Os desempregados inscritos há mais de seis meses;
- b) Os desempregados que não possuam o 9º ano de escolaridade ou que não possuam uma qualificação ajustada ao mercado de trabalho;
- c) Os desempregados que integrem agregados familiares em que ambos os membros se encontrem desempregados ou agregados monoparentais.

Esta medida pretende ainda reforçar não só a qualidade, como a celeridade das medidas ativas de emprego, principalmente no que respeita à qualificação profissional, através do desenvolvimento de:

- a) Percursos de formação modular, com base em unidades de formação de curta duração (UFCD), tendo como referência, predominantemente, o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), que permitam a aquisição de competências tecnológicas de natureza específica ou transversal, bem como de competências pessoais e empreendedoras, que capitalizem, de forma gradual, para a obtenção de uma qualificação, potenciando, desta forma, a empregabilidade dos seus destinatários;
- b) Formação prática em contexto de trabalho (FPCT), que complemente o percurso de formação modular ou as competências anteriormente adquiridas em diferentes contextos pelo desempregado;
- c) Processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) adquiridas ao longo da vida por vias formais, não formais ou informais, nas vertentes profissionais ou de dupla certificação.

As entidades formadoras que podem desenvolver estes tipos de formação no âmbito da Medida Vida Ativa são:

- a) Estabelecimentos de educação e formação públicos e privados;
- b) Outras entidades formadoras certificadas, designadamente as geridas pelos parceiros sociais ou outras do setor público, privado ou cooperativo que, pela sua natureza, sejam dispensadas de certificação;
- c) Os Centros de emprego e formação profissional e centro de reabilitação profissional do IEFP;
- d) Centros de formação profissional de gestão participada do IEFP.

Todo este processo passa por uma fase de orientação e encaminhamento, designada por Operacionalização da Formação, conforme se pode verificar no quadro seguinte.

Quadro 4 – Operacionalização da Formação

1º Convocatória PPE	<p>Centros de emprego e centros de emprego e formação profissional</p> <p>Informam os candidatos sobre:</p> <ul style="list-style-type: none">- Percursos de qualificação;- Sistema de capitalização das UFCD para efeitos de obtenção de uma qualificação profissional e, quando aplicável, uma habilitação escolar, sendo que, neste caso deverão obrigatoriamente ser encaminhados para um processo de RVCC;- A obrigação da manutenção da procura ativa de emprego.
2º Encaminhamento	<p>Centros de emprego e centros de emprego e formação profissional</p> <p>Encaminham para as entidades formadoras mencionando os domínios de interesse dos candidatos.</p>
3º Integração na Formação	<p>Entidades Formadoras</p> <p>Em função dos interesses e motivações dos candidatos identificados em sessões coletivas, constituem os grupos de formação, considerando o perfil individual dos desempregados.</p> <p>A seleção das UFCD deve ter em atenção o perfil dos candidatos e o reforço das suas competências pessoais e técnicas, visando constituir uma resposta concreta às necessidades do mercado de trabalho.</p>

Fonte: <https://www.iefp.pt/formacao-para-adultos>

Ainda no que respeita a este processo, os grupos de formação são constituídos por 20 a 30 formandos, de modo a maximizar a utilização das instalações disponíveis, adotando métodos e técnicas pedagógicas em função da dimensão e das características do grupo, bem como, da especificidade da formação que irá ser ministrada. Os grupos que vão ser formados podem ser constituídos com um número superior ou inferior ao previsto, desde que seja fundamentada e de acordo com a autorização da respetiva Delegação Regional do IEFP.

Contudo, existem condições de acesso para estas ações de formação, a nível das habilitações escolares, conforme se verifica no quadro nº5.

Quadro 5 – Condições de acesso/habilitações

Escolaridade	Formação UFCD					
	Formação Tecnológica		Formação de Base		Competências Empreendedoras	Competências Básicas
	Nível 2	Nível 4	Nível 2	Nível 4		
< 4.º ano	●	-	●	-	●	X
< 9.º ano	●	-	●	-	●	-
≥ 9.º e < 12.º ano	●	●	-	●	●	-
≥ 12.º ano	●	●	-	X	●	-

Fonte: <https://www.iefp.pt/formacao-para-adultos>

Importa ainda referir que a formação de competências Básicas só pode ser desenvolvida pelos centros de emprego e formação profissional e por estabelecimentos de ensino da rede pública. Relativamente à formação de base de nível 4 é direcionada para o 12º ano ou nível superior, sendo que, a frequência das unidades de formação de curta duração só podem ser frequentadas na formação de língua estrangeira iniciação (LE_I) e continuação (LE_C).

Em torno deste processo, está sempre presente a homogeneidade dos candidatos, uma vez que é necessário garantir as condições pedagógicas, que mais se adequam à eficácia e a eficiência das ações de formação, tendo em atenção as competências pré-adquiridas, escolares e profissionais, o nível etário, ou ainda a diversidade dos ritmos e estilos de aprendizagem. As ações de formação têm uma duração mínima e máxima, de acordo com a variável em função e a organização das mesmas.

Quadro 6 - Duração das formações de acordo com a variável em função

Duração	Organização	Oferta de formação e composição dos grupos
Mínima: 25 horas	UFCD do CNQ	Variável em função: das necessidades do mercado de emprego
Máxima: 300 horas	UFCD extra CNQ	Do perfil dos destinatários
+ FPCT ³		

Fonte: <https://www.iefp.pt/formacao-para-adultos>

Podem frequentar esta formação, desempregados, jovens ou adultos, subsidiados ou não, inscritos nos Serviços de Emprego do IEFP, independentemente das habilitações escolares. A certificação é feita em função dos diferentes tipos de curso frequentados, conforme consta do quadro abaixo.

Quadro 7 – Certificação por tipo de curso

Habilitação de acesso	Certificação que obtém (QNQ)	Duração do curso	Tipo de curso
> 4.º ano	Certificado de Qualificações	entre 25 e 300 horas	Formação modular
> 4.º ano	Certificado de Formação	de 3 a 6 meses	Formação prática em contexto de trabalho
Qualquer	Certificado de Qualificações	Variável	Processos de reconhecimento, validação e certificação de competências

Fonte: <https://www.iefp.pt/formacao-para-adultos>

Relativamente à medida Vida Ativa podem ser desenvolvidas todas as unidades de formação de curta duração (UFCD), do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ). Contudo o Centro de Emprego de Setúbal realiza apenas, algumas dessas ações de formação. No quadro abaixo representado, encontra-se algumas das áreas de formação, assim como o número de percursos formativos que lhe estão associados e o total de formandos. Existem várias ações de formação agregadas a cada área de formação, sendo que o número do percurso corresponde a cada uma delas.

³ FPCT – Formação prática em contexto de trabalho

Quadro 8 – Quadro das ações de Formação Modular – CNQ

2301-FORMAÇÃO MODULAR - CNQ		
Área de Formação	Percursos Formativos	Formandos
010-PROGRAMAS DE BASE	1	15
090-DESENVOLVIMENTO PESSOAL		
146-Formação de professores e formadores		
213-AUDIOVISUAIS E PRODUÇÃO DOS MÉDIA	14	285
215-ARTESANATO	1	21
322-BIBLIOTECONOMIA, ARQUIVO E DOCUMENTAÇÃO (BAD)	7	141
341-COMÉRCIO	46	952
342-MARKETING E PUBLICIDADE	3	64
344-CONTABILIDADE E FISCALIDADE	12	251
346-SECRETARIADO E TRABALHO ADMINISTRATIVO	29	586
347-ENQUADRAMENTO NA ORGANIZAÇÃO/EMPRESA	10	210
481-CIÊNCIAS INFORMÁTICAS	57	1151
521-METALURGIA E METALOMECÂNICA	31	580
522-ELECTRICIDADE E ENERGIA	13	275
523-ELECTRÓNICA E AUTOMAÇÃO	1	22
525-CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO DE VEÍCULOS A MOTOR	1	20
541-INDÚSTRIAS ALIMENTARES	1	14
542-INDÚSTRIAS DO TÊXTIL, VESTUÁRIO, CALÇADO E COURO	12	234
543-MATERIAIS	10	206
582-CONSTRUÇÃO CIVIL E ENGENHARIA CIVIL	5	100
621-PRODUÇÃO AGRÍCOLA E ANIMAL	13	285
622-FLORICULTURA E JARDINAGEM	9	182
623-SILVICULTURA E CAÇA		
729-SAÚDE	2	40
761-SERVIÇOS DE APOIO A CRIANÇAS E JOVENS	9	186
762-TRABALHO SOCIAL E ORIENTAÇÃO	7	141
811-HOTELARIA E RESTAURAÇÃO	62	1246
812-TURISMO E LAZER	15	323
815-CUIDADOS DE BELEZA	1	24
999-DESCONHECIDO OU NÃO ESPECIFICADO	117	2459

Fonte: IEFP (dados não publicados)

A análise que se segue caracteriza sucintamente os desempregados que em 2014 participaram em ações de formação no âmbito da medida Vida Ativa no Centro de Emprego de Setúbal.

Quadro 9 – Total de Homens por Faixa Etária e Habilitações Literárias que frequentam ações de formação no âmbito da medida Vida Ativa.

Homens						
Habilitação	< 25 Anos	25-34 Anos	35- 54 Anos	55 Anos +	Total	%
LER-ESCREVER S/GRAU ENSINO	3	13	8	6	30	0,65%
4º ANO	43	56	309	202	610	13,35%
6º ANO	108	194	441	96	839	18,35%
9º ANO	164	336	753	202	1455	31,83%
11º ANO	13	48	93	32	186	4,07%
12 º ANO	198	377	527	99	1201	26,28%
ENSINO POS-SECUNDÁRIO		3	4		7	0,15%
BACHARELATO			16	5	21	0,45%
LICENCIATURA	7	77	111	6	201	4,39%
MESTRADO	1	9	9		19	0,41%
DOCTORAMENTO		1			1	0,02%
Total	537	1114	2271	648	4570	100%

Fonte: IEFP (dados não publicados)

Essa caracterização corresponde ao Sexo, idade e Habilitações Literárias. Assim, é possível verificar que em ambos os sexos, os formandos que realizaram as ações de formação no âmbito da medida Vida Ativa, tem na sua maioria idades compreendidas entre os 35-54 anos. No que respeita ao sexo masculino, conforme se verifica no quadro acima representado a maioria dos formandos possui o 9º ano, seguindo-se os formandos com o 12º ano.

No que concerne ao sexo feminino a maioria que realizou ações de formação, são detentoras do 12º de escolaridade, podendo-se concluir que as mulheres comparativamente aos homens são as que possuem um maior nível de escolaridade.

O IIEFP procede à monitorização desta medida, nomeadamente, no que respeita aos processos de encaminhamento e integração; aos públicos abrangidos; à capitalização de competências e ao reforço da procura ativa de emprego e integração no mercado de trabalho, tendo sempre em vista a introdução de eventuais alterações ou ajustamentos que garantam a eficácia da medida.

Quadro 10- Total de Mulheres por Faixa Etária e Habilitações Literárias que frequentam ações de formação no âmbito da medida Vida Ativa

Mulheres						
Habilitação	< 25 Anos	25-34 Anos	35- 54 Anos	55 Anos +	Total	%
LER-ESCREVER S/GRAU ENSINO	3	2	7	1	13	0,24%
4º ANO	36	69	230	123	458	8,41%
6º ANO	139	136	311	75	661	12,14%
9º ANO	164	395	742	214	1515	27,83%
11º ANO	29	55	114	32	230	4,22%
12 º ANO	274	565	944	153	1936	35,56%
ENSINO PÓS-SECUNDÁRIO	1	9	6		16	0,29%
BACHARELATO		5	29		34	0,62%
LICENCIATURA	47	226	246	16	535	9,83%
MESTRADO	2	27	14	1	44	0,80%
DOCTORAMENTO			1		1	0,01%
Total	695	1489	2644	615	5443	100%

Fonte: IIEFP (dados não publicados)

3.2 Evolução do número de desempregados inscritos no Centro de Emprego de Setúbal

Para melhor entendimento sobre a evolução do número de desempregados inscritos na área de intervenção do Centro de Emprego de Setúbal, que abrange os concelhos de Setúbal e Palmela, procedeu-se à análise dos dados recolhidos nas estatísticas mensais do IEFP dos anos 2008, 2010, 2012 e 2014.

Os dados abaixo apresentados, referem-se a dezembro de cada ano e ao total dos desempregados inscritos, que procuram o primeiro emprego e dos desempregados que procuram um novo emprego.

Da análise ao quadro abaixo, verifica-se um aumento do número de desempregados inscritos no Centro de Emprego de Setúbal no ano de 2010 relativamente ao ano de 2008, na ordem dos 18,7%.

A tendência de crescimento verifica-se de forma mais acentuada em 2012, comparativamente a 2010, com valores na ordem dos 22,5%. Este foi sem dúvida o ano em que se verifica um aumento mais significativo do número de desempregados inscritos no Centro de Emprego de Setúbal. No entanto, em 2014, verifica-se um decréscimo no número de desempregados inscritos, na ordem dos 12,1% face ao ano de 2012.

Relativamente ao número de desempregados inscritos nos Centros de Emprego da região de Lisboa e Vale do Tejo, e no continente, verifica-se que 2012 foi o ano com mais desempregados inscritos, situação que pode estar relacionada com a crise económica que o país tem vindo a atravessar e que tem relação direta com o aumento do desemprego.

Desta forma, podemos concluir que o maior número de desempregados inscritos no Centro de Emprego de Setúbal (22,5%), na região de Lisboa e Vale do Tejo (32,9%) e no território nacional continental (29,9%), dá-se entre os anos de 2010 e 2012. Contudo, no ano de 2014 verifica-se uma descida do número de desempregados inscritos, que pode de certa forma estar relacionada com a emigração dos jovens e adultos para outros países bem como com o forte investimento em medidas ativas de emprego.

Quadro 11- Desempregados inscritos em 2008, 2010, 2012 e 2014

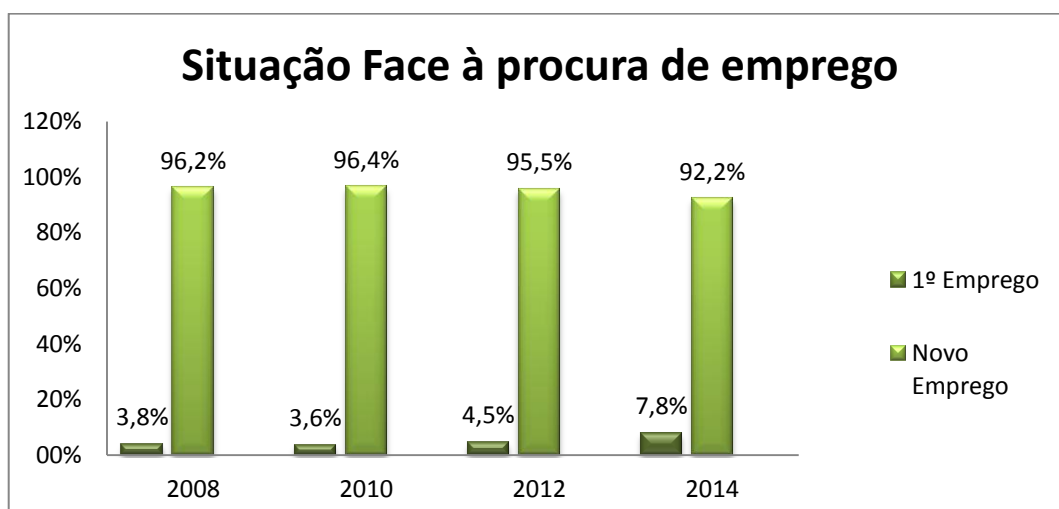
	2008	2010	2012	2014	Varição% 2008/2010	Varição% 2010/2012	Varição% 2012/2014
Centro Emprego Setúbal	7 682	9 123	11 184	9825	(+) 18,7%	(+) 22,5%	(-) 12,1%
Região Lisboa e Vale do Tejo	120 664	160 618	213 496	173 949	(+) 33,1%	(+) 32,9%	(-) 18,5%
Continente	402 545	519 888	675 466	564 312	(+) 29,1%	(+) 29,9%	(-) 16,4%

Fonte: <https://www.iefp.pt/estatisticas>

3.3 Caracterização dos desempregados no Centro de Emprego de Setúbal

De acordo com os dados obtidos, verifica-se também, no gráfico abaixo, que o número de desempregados inscritos à procura de um novo emprego é claramente mais elevado que o número de desempregados inscritos à procura do primeiro emprego. Os dados referentes aos desempregados à procura de um novo emprego, são relevantes para o presente estudo, uma vez que este tem como objeto a reinserção de desempregados no mercado de trabalho. Assim, verifica-se que no ano de 2010 a percentagem é de 96,4 %, diminuindo gradualmente em 2012 e 2014.

Gráfico 1- Situação Face à procura de emprego



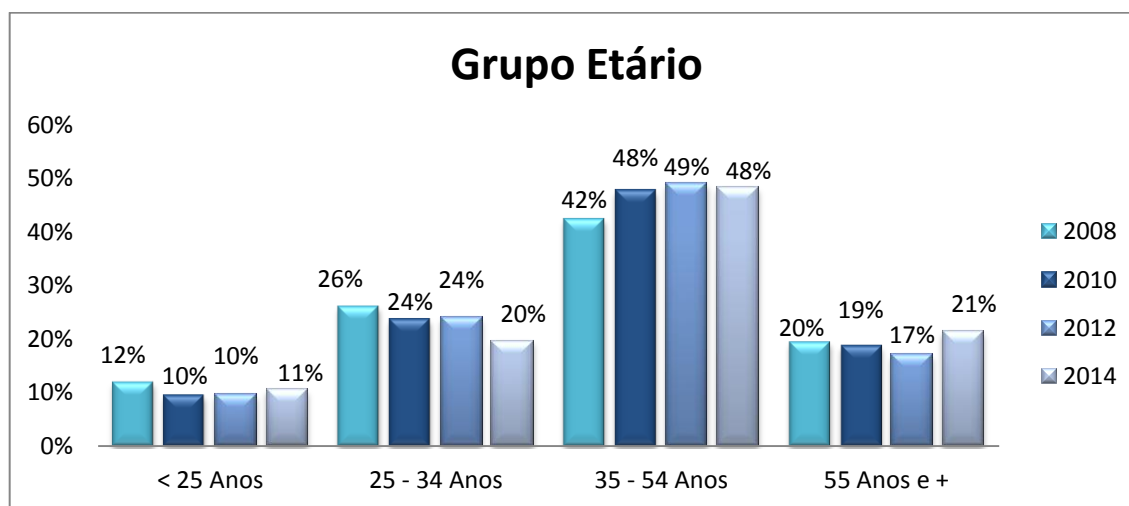
Fonte: <https://www.iefp.pt/estatisticas>

Relativamente aos desempregados inscritos no Centro de Emprego de Setúbal, por grupo etário, a percentagem mais baixa é dos Jovens com idades inferiores a 25 anos.

No entanto, para o nosso estudo, e uma vez que este incide na reinserção profissional, importa analisar o grupo etário com mais de 35 anos pois este grupo é o que está mais sujeito ao desemprego de longa duração, sendo necessário um maior esforço para a sua reintegração no mercado do trabalho.

Nos anos de 2010 e 2012 aumentou o número de inscritos desempregados, por referência ao ano de 2008. Esta tendência porém diminuiu no ano de 2014 (48%) face ao ano de 2012 (49%).

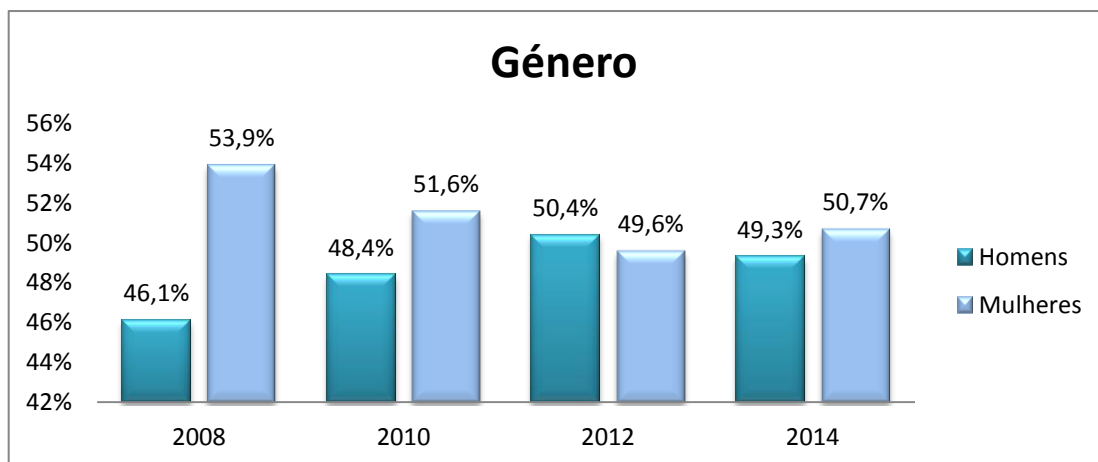
Gráfico 2- Caracterização dos desempregados no Centro de Emprego de Setúbal por grupo etário



Fonte: <https://www.iefp.pt/estatisticas>

No que concerne ao desemprego por sexo, observa-se um maior peso do sexo feminino, sendo visível esse aumento em 2008, na ordem dos 53,9%. No quadro nº 3 pode-se ainda constatar que nos anos de 2010 e 2014, esse aumento mantém-se em contraposição ao género masculino. Sendo que em 2012 existe um ligeiro aumento de (0,8%) no sexo masculino em relação ao feminino.

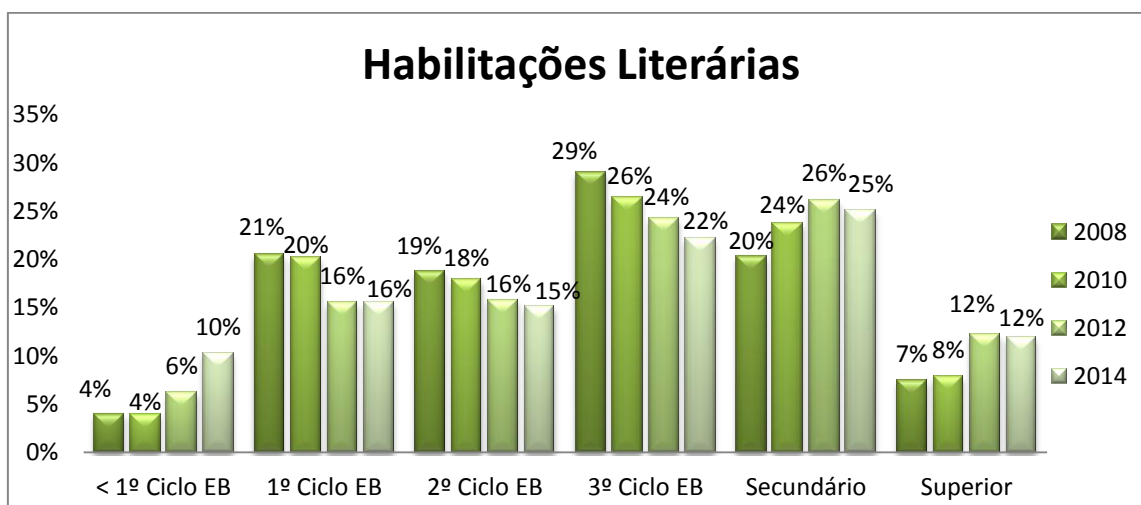
Gráfico 3- Caracterização dos desempregados no Centro de Emprego de Setúbal por género



Fonte: <https://www.iefp.pt/estatisticas>

O quadro nº 4 reporta-se à caracterização dos desempregados inscritos no Centro de Emprego de Setúbal por nível de escolaridade, sendo que a percentagem mais elevada verificou-se no ano de 2008 vindo a diminuir até ao ano de 2014 e incidiu nos indivíduos com o 3º ciclo de escolaridade. No caso dos indivíduos detentores do ensino secundário, a partir de 2008 a percentagem de inscritos aumentou, atingindo os 26% em 2012, tendo diminuído em 2014 (ver anexo).

Gráfico 4 - Caracterização dos desempregados no Centro de Emprego de Setúbal por Habilitações Literárias

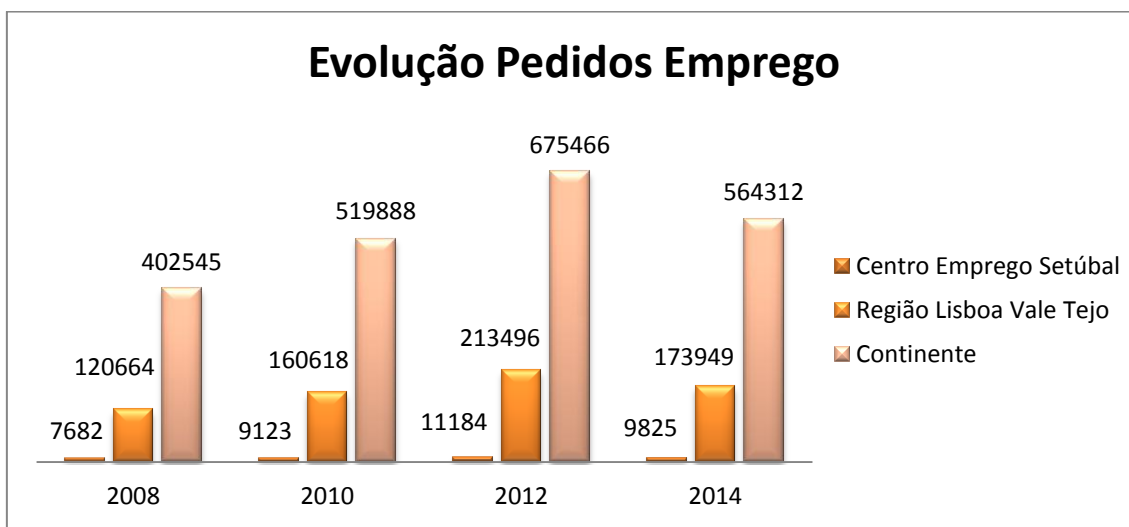


Fonte: <https://www.iefp.pt/estatisticas>

Desta forma, verifica-se que a maioria dos desempregados inscritos no Centro de Emprego de Setúbal são possuidores de escolaridade entre o 1º Ciclo Ensino Básico e o Secundário.

Podemos ainda constatar, de acordo com a análise do gráfico, que os indivíduos detentores de qualificações de nível superior representam, ao longo do período em estudo, um número mais reduzido de desempregados inscritos.

Gráfico 5 – Evolução Pedidos de Emprego



Fonte: <https://www.iefp.pt/estatisticas>

Como se pode verificar no quadro acima representado, o número de inscritos como candidatos a emprego, tem evoluindo gradualmente, quer no Centro de Emprego de Setúbal, Região Vale do Tejo ou Continente. Esse aumento é mais acentuado no ano 2012, tendo diminuindo de forma significativa em 2014. No Centro de Emprego de Setúbal no ano de 2012, assiste-se a um aumento relativamente a 2010, na ordem dos 23%, sendo que em 2014 comparativamente a 2012, verifica-se uma diminuição de 12%, no número de inscritos.

3.4 Opinião dos desempregados sobre o papel da formação na reinserção profissional

De forma a obter respostas que fossem ao encontro da pergunta de partida que orienta o presente estudo (qual o papel da formação profissional na reinserção de desempregados no mercado de trabalho), foi construído um guião de entrevista, tendo sido consideradas 6 dimensões de análise: 1) percurso escolar e profissional, 2) período de desemprego, 3) acesso ao curso que frequentou e motivação do mesmo, 4) contributo da formação para obter um novo emprego, 5) dificuldades na reinserção profissional, 6) perspectiva para o futuro profissional, conforme se pode verificar no apêndice 1. Assim, de seguida apresentam-se os resultados obtidos da análise das entrevistas.

3.4.1. Caracterização do percurso escolar e profissional dos desempregados

No que respeita à caracterização do percurso escolar e profissional dos desempregados encontrou-se uma diversidade muito grande a nível escolar, uma vez que numa amostra de 10 pessoas, 2 são licenciados, 4 têm o 12º ano, e os restantes têm 11º ano, 9º ano, 7º ano e 4ª classe. Esta diversidade torna-se importante de modo a ser perceptível a forma como a qualificação do indivíduo contribui para a sua empregabilidade.

Segundo Kovács (2006:11) o trabalhador tem tendência a “promover a sua capacidade de resposta perante o mercado de emprego, através da formação académica e profissional (...)”.

Quadro 12- Número de entrevistados por habilitações literárias

Habilitações Literárias	Licenciatura	12º Ano	11º Ano	9º Ano	7º Ano	4ª Classe
Entrevistados	2	4	1	1	1	1

Fonte: Inquérito por entrevista

Contudo, como se verifica nas transcrições abaixo referidas, os indivíduos que não terminaram os estudos ao nível da atual escolaridade obrigatória sentiram a necessidade de o fazer, já na idade adulta, não só como forma de realização pessoal e profissional, como também como oportunidade de reentrada no mercado de trabalho.

“...o meu percurso escolar foi estudar até ao 9º ano (...) fiz o serviço militar e voltei a estudar outra vez no ensino noturno e consegui tira o 12º ano sem nunca ter reprovado.” (E6:1)

“...A nível de percurso escolar fiz só até ao 6º ano (...) em adulto através das novas oportunidades fiz o 9º ano (...) e em 2011 conclui o 12º ano”. (E8:1)

Também a nível profissional se encontrou indivíduos multifacetados, uma vez que o seu percurso no mercado de trabalho abrange várias áreas profissionais, estando presente a mobilidade profissional.

Contudo, no que respeita a um dos entrevistados, verifica-se também a mobilidade geográfica, uma vez que trabalhou várias vezes no estrangeiro tentando encontrar melhores condições de vida e a estabilidade que não conseguiu encontrar em Portugal.

“... trabalhei num restaurante, trabalhei em serigrafia, num escritório e depois fiquei desempregada.” (E1:1)

“...comecei por trabalhar na área do comércio e mais tarde passei a trabalhar na área fabril (...) atualmente trabalho na área da restauração.” (E5:1)

“...trabalhei nos Belos, na Fatuil que é uma empresa de tubos e equipamentos Hidráulicos, em hotelaria(...) trabalhei em serralharia(...) trabalhei na Secil, já estive três vezes a trabalhar na Alemanha, duas vezes na França (...) na Finlândia”.(E7:1)

3.4.2. De que forma os desempregados encararam o período de desemprego

Pretendemos também perceber de que forma os indivíduos encararam o período de desemprego dado que esta é uma fase particularmente difícil, de acordo com as opiniões dos entrevistados, uma vez que o desemprego tem consequências para o indivíduo quer a nível social quer psicológico.

“ Já tinha estado desempregada essa situação foi ultrapassada com alguma dificuldade (...) existe ainda uma certa vergonha em se estar desempregada (...) com a agravante do desespero que é inerente ao desemprego” (E4:1)

“ sempre trabalhei (...) quando fiquei desempregado foi complicado... não é nada fácil, quer a nível emocional, quer a nível psicológico (...) Tentei superar a situação, enviando currículos, falando com amigos, fazendo telefonemas, respondendo a anúncios, batendo de porta em porta”. (E8:1)

Para Blustein (2008, cit in Santos et al., 2010), o trabalho é considerado determinante para a saúde psicológica e para o bem-estar do indivíduo. Todavia por motivos inerentes à vida familiar, nomeadamente aos filhos, algumas entrevistadas não sentiram de forma tão intensa o peso de estarem desempregadas, dado que acabaram por encarar essa situação como uma forma de disponibilidade total para os filhos, e por sequência lógica, para a família.

“... já tinha estado desempregada (...) nessa altura até encarei bem porque o meu filho era bebé (...) mais tarde, fui-me inscrever na Cruz Vermelha Portuguesa onde vim a tirar o curso que sempre quis e em que comecei a trabalhar, que era o curso de ação educativa.” (E1:1)

“...A primeira vez que fiquei desempregada, não me preocupei muito em arranjar trabalho (...) porque o meu filho mais velho precisava de mim, estava no 12º ano (...) apenas estive desempregada seis meses...” (E3:1)

3.4.3. Acesso ao curso que frequentou e contributo para a sua motivação

Relativamente à formação frequentada (acesso ao curso que frequentou e se este contribuiu para a sua motivação), a maioria dos entrevistados teve conhecimento das ações de formação através do Centro de Emprego de Setúbal, uma vez que ao estarem inscritos tinham que frequentar as ações de formação, sob pena de perderem o subsídio de desemprego.

“ Nos cursos de curta duração fui automaticamente convocada (...) quando estamos inscritos no centro de emprego (...) somos, literalmente obrigados a ter que fazer, porque se não cortam-nos o subsídio...” (E4:1)

“(...) Acabei por me inscrever no Centro de emprego (...) acabei por realizar o curso de Francês.” (E2:1)

“Relativamente ao curso de formação que realizei, tive conhecimento através do Centro de Emprego.” (E9:1)

No que respeita à satisfação com a formação e conseqüente motivação decorrente da passagem pelo processo formativo as opiniões divergem, uma parte dos entrevistados é da opinião que mesmo não tendo arranjado trabalho na área em que realizaram as ações de formação, esta teve um contributo extremamente positivo, uma vez que adquiriram competências e conhecimentos que enriqueceram a sua aprendizagem e foram uma mais-valia para o seu percurso profissional.

“Sim, sem dúvida, qualquer das formações que realizei contribuiu para a minha motivação, quer a nível de aprendizagem, de ocupação, de conhecer novas pessoas e aprender a trabalhar em equipa”. (E8:2)

“... foi sem dúvida um curso que me motivou bastante (...) Gostei muito, adquiri conhecimentos que vieram enriquecer de certa forma o meu desempenho profissional.” (E5:2)

“... Sim fiquei muito motivada, fiz um estágio, num infantário não fiquei lá (...) depois através de uma amiga minha, consegui arranjar colocação para um infantário (...) estive lá um tempinho mas depois fechou (...) fui trabalhar para as escolas...” (E1:1)

Outra parte dos entrevistados são da opinião que a formação não os motivou, uns porque não conseguiram entrar no mercado de trabalho e outros porque consideram que as ações de formação não lhes vieram acrescentar valor, estão a aprender o que já sabem.

“Não sei se contribui ou não para a minha motivação, não estou a trabalhar na área.” (E3:1)

“Apenas motivação pessoal, porque a nível de emprego não há solução nem há saída...” (E6:1)

“O curso de formação que tirei, não me motivou em nada. Não estou a aprender nada de novo, tudo o que ensinam eu já sabia”. (E7:2)

3.4.4. Contributo da formação para obter um novo emprego

Como já foi referido, um dos objetivos deste trabalho é analisar o contributo da formação na reinserção profissional de desempregados no mercado de trabalho. Desta forma, torna-se imperativo perceber, se na perspectiva dos entrevistados, a formação profissional contribuiu para a sua reinserção. A maioria afirma que a formação não contribuiu para sua reinserção profissional uma vez que continuam desempregados ou, se já estão reinseridos, foi devido aos conhecimentos que já possuíam. Alguns dos entrevistados são ainda da opinião de que o Centro de Emprego não os prepara para o mercado de trabalho e que, devido à conjuntura económica que o país atravessa, essa reentrada está cada vez mais longe de acontecer.

“Não. O nosso país não tem nenhuma estrutura organizada no centro de emprego que ajude as pessoas a arranjar emprego (...) por isso considero, que a minha passagem pelo centro de emprego não contribuiu em nada para a minha entrada no mercado de trabalho.” (E2:2)

“Não. Porque sei que vou continuar desempregado, porque nos cursos de formação não se colocam pessoas (...) se houver alguma saída serão para os candidatos mais novos, os mais velhos serão eliminados a priori por muito bons que sejam.” (E6:1)

“O curso que eu tirei não contribuiu para obter um novo emprego (...) Os cursos deveriam de ser mais específicos, para nos poderem preparar melhor para o mercado de trabalho” (E10:2)

Uma parte mais diminuta dos entrevistados, embora não estejam a trabalhar na área em que realizaram as ações de formação, considera que a formação de certa forma contribui para a obtenção de um novo emprego, uma vez que ao adquirirem novos conhecimentos e competências sentem que estão preparados para o mercado de trabalho.

“Sim porque veio acrescentar algo mais (...) em espanhol, adquiri competências que me permitem falar e perceber a língua (...) É sempre uma mais-valia a nível profissional ter conhecimento de várias línguas.” (E4:2)

“Sim, contribuiu (...) A cada dia que passa vou tendo ideias novas e tento sempre aperfeiçoar-me no que faço.” (E5:2)

“Um novo emprego não (...) mas estar num curso de formação, permitiu-me ter conhecimento dos contratos CEI (...) do qual já estive integrada em 2 contratos (...) Se não estivesse lá (...) ninguém me iria dizer, olhe existe um contrato CEI, do qual te podes inscrever, posso dizer (...) que tenha contribuído.” (E3:2)

Uma das entrevistadas encontra-se em situação de contrato de emprego e inserção e, apesar de não ter contrato de trabalho com todas as regalias inerentes ao mesmo, está satisfeita, porque de certa forma está integrada e está a aprender, sente-se ocupada e vê esta oportunidade como uma mais-valia para a sua empregabilidade. É ainda da opinião que se não tivesse realizado a formação não teria tido conhecimento dos contratos de emprego e inserção.

Por último, importa ainda referir que nesta dimensão de análise, a opinião dos entrevistados parece estar relacionada com a sua situação concreta relativamente à reinserção no mercado de trabalho. Porém há que ter em conta a expectativa prévia que cada um dos entrevistados deposita nos cursos de formação, sendo certo que haverá casos em que esta expectativa será frustrada, designadamente no desemprego de longa duração.

3.4.5. Quais as maiores dificuldades que encontraram na reinserção profissional

No que concerne às dificuldades que encontraram na reinserção profissional, estamos perante um consenso, quase generalizado, dos entrevistados. Estes são da opinião de que a maior dificuldade para a sua reinserção profissional é sem dúvida o fator idade. Porém, a faixa etária não é o único impedimento, apesar de os indivíduos considerarem que as empresas preferem os mais jovens, já que exigem experiência profissional na área. Alguns dos entrevistados referiram também que têm sido excluídos por terem habilitações literárias excessivas para o cargo pretendido.

“... a principal dificuldade de arranjar emprego na área da Enfermagem é a precariedade e a exploração (...) tive hipótese de começar a trabalhar mais cedo nos domicílios, queria oferecer-me 3€ hora e eu é que levava o meu carro. Já mais aceitaria estas condições.” (E2:3)

“As dificuldades que noto mais ao nível da reinserção no mercado de trabalho é o fator idade, porque procuram muito, os jovens á procura do primeiro emprego, procuram muitos jovens na faixa dos 30 anos...” (E4:2)

“...por incrível que pareça as habilitações literárias. Para determinadas ofertas de emprego, ou temos habilitações a mais, ou a idade não é a pretendida”. (E9:2)

3.4.6. Quais as perspectiva dos entrevistados relativamente ao seu futuro profissional

A última dimensão de análise complementa todas as questões anteriormente referidas, uma vez que ao longo desde trabalho já foi referido que existe um elevado nível de desemprego que é transversal a todas as faixas etárias e atividades económicas, fazendo com que o individuo sinta a necessidade de se ajustar a essa realidade, apostando cada vez mais na sua formação como forma de garantir a sua empregabilidade. Contudo, a forma como cada entrevistado perspectiva o seu futuro profissional é deveras interessante, uma vez que cada um tem uma visão diferente de acordo com a sua situação profissional atual.

“Quero fazer outra formação profissional, na área da saúde, gostaria de ser técnica auxiliar de saúde. A formação reforçou as minhas competências (...). Se encontra-se um trabalho, na área em que tirei a minha formação (...), iria sentir-me (...) realizada profissionalmente, tinha valido o esforço.” (E1:2)

“... gostaria de trabalhar num serviço de cirurgia a tempo inteiro (...) gostaria também de ter uma experiência em enfermagem do trabalho (...) Neste momento sinto-me realizada (...) sinto que a minha profissão é desvalorizada (...) todavia não me vejo a mudar de profissão.” (E2:3)

“...atualmente encontro-me empregada (...) sinto-me realizada (...) mas quem sabe se continuando a percorrer uma luta constante pela busca de novos conhecimentos, não venha a concretizar sonhos e projetos que tenho em mente.” (E5:2)

“...Estou a pensar em abrir o meu negócio (...) na área de manutenção industrial na qual eu sei que existe mercado para desenvolver as minhas competências...” (E9:2)

Porém, conscientes da crise que o país atravessa, alguns entrevistados sentem que não têm qualquer perspectiva de emprego.

“Muito difícil, atendendo à conjuntura do país e como as coisas neste momento estão para a economia, perdemos o principal que é as obras públicas, perdemos a pesca, temos perdido a agricultura (...) Não me sinto realizado profissionalmente, continuo desempregado (...).” (E6:2)

“Sinceramente, não faço ideia. A formação não tem reforçado as minhas competências, porque não me ensinou nada de novo. Estou preparado para começar a trabalhar, tenho as bases, tenho conhecimentos, mas não tenho o principal que é o emprego”. (E7:2)

“...é um pouco complicado, definir objetivos (...) continuo desempregada e não tenho perspectiva de arranjar trabalho tão cedo (...) tirei o curso de contabilidade, fiz alguns cursos de formação em áreas de que gosto muito mas não consigo arranjar emprego”. (E10:2)

Verifica -se ainda nesta dimensão de amostra que, alguns dos entrevistados, mesmo estado empregados, almejam uma mudança na sua vida profissional.

“...atualmente encontro-me empregada (...) sinto-me realizada (...) mas quem sabe se continuando a percorrer uma luta constante pela busca de novos conhecimentos, não venha a concretizar sonhos e projetos que tenho em mente.” (E5:2)

“... neste momento estou a trabalhar no armazém (...) a formação que fiz (...) reforçou a minhas competências. Sinto-me realizado profissionalmente, mas os objetivos não acabam por aqui”. (E8:2)

De forma resumida, os entrevistados tem consciência da importância da formação profissional como forma de adquirirem conhecimentos e competências que facilite a sua reinserção no mercado de trabalho. Alguns entrevistados, mesmo em contexto profissional, valorizam a formação e sentem necessidade de atualizarem os seus conhecimentos como forma de manter a sua empregabilidade, outros, apesar de continuarem desempregados, querem voltar a apostar em ações de formação, referindo que estas reforçaram as suas aptidões quer a nível pessoal quer profissional, lamentando o facto de não terem sido reinseridos no mercado de trabalho o que explicam pela crise de emprego e pelos critérios de seleção adotados pelas empresas.

Conclusões

A conjuntura económica vigente produziu um elevado nível de desemprego transversal a todas as faixas etárias e a todas as atividades profissionais, emergindo no indivíduo a necessidade de se ajustar a uma nova realidade. Neste contexto compete ao Estado dotar a sociedade de ferramentas que permitam integrar o indivíduo no mercado de trabalho, designadamente através das medidas ativas de emprego.

O presente trabalho de investigação teve como objetivo o estudo da reinserção de desempregados no mercado de trabalho, sendo que a reinserção é um processo que permite a reintegração social e profissional dos desempregados no mercado de trabalho em que a formação profissional é um instrumento de suporte a esse processo.

Uma das medidas Ativas de emprego de apoio à reinserção dos desempregados é a medida Vida Ativa, a qual tem como objetivo consolidar, integrar e aperfeiçoar um conjunto de intervenções orientadas para a “ativação” dos desempregados. Esta medida pretende favorecer a aprendizagem ao longo da vida, o reforço da empregabilidade e a procura ativa de emprego. Faz parte da medida uma componente de formação profissional a qual visa o aperfeiçoamento ou reconversão profissional dos desempregados e o desenvolvimento de competências que potenciem a sua empregabilidade. A importância da formação profissional neste contexto é tanto maior quanto a situação de desemprego, como refere Kovács (2002:86), “tem como consequência a desaprendizagem e a perda de qualificações”.

Tendo em conta que o nosso estudo incidiu sobre a reinserção de desempregados inscritos no Centro de Emprego de Setúbal, importa dar conta do peso deste fenómeno na zona geográfica de intervenção do Centro de Emprego de Setúbal, a qual corresponde os Concelhos de Setúbal e de Palmela. Assim, constatou-se que no ano de 2014 estavam inscritos no centro de emprego de Setúbal 9.825 desempregados, sendo que 9.058 procuravam um novo emprego os quais são ilegíveis, desde que tenham mais de 35 anos, para frequentar ações de formação profissional no âmbito da medida vida ativa.

Assim, numa breve caracterização dos desempregados que em 2014 participaram em ações de formação destaca-se o fato da maioria dos indivíduos do sexo masculino (33,2%) serem detentores do 9º de escolaridade, a uma faixa etária compreendida entre os 35 e os 45 anos de idade. Em contraposição, a maioria dos indivíduos do sexo feminino (35,7%) que realizaram ações de formação, são detentoras do 12º de escolaridade, pertencendo a uma faixa etária compreendida entre os 35 e os 45 anos de idade, podendo-se concluir que as mulheres comparativamente aos homens, são as que possuem um maior nível de escolaridade.

Tendo em conta que o estudo privilegiou a auscultação da opinião dos desempregados acerca do contributo da formação para a sua reinserção profissional, consideramos 6 dimensões de análise que orientaram a nossa investigação a saber: 1) percurso escolar e profissional, 2) período de desemprego, 3) acesso ao curso que frequentou e motivação do mesmo, 4) contributo da formação para obter um novo emprego, 5) dificuldades na reinserção profissional, 6) perspectiva para o futuro profissional.

Os resultados obtidos permitiram-nos identificar um conjunto de elementos, relevantes para compreender não só o papel da formação profissional na reinserção dos desempregados, mas também identificar as dificuldades sentidas e as perspectiva que esses mesmos desempregados têm relativamente ao futuro, cujas conclusões passamos a enunciar.

Assim, na primeira dimensão de análise que consideramos, relativo ao percurso escolar e profissional dos desempregados, encontramos uma diversidade muito grande a nível de habilitações escolares, uma vez que numa amostra de 10 pessoas, 2 são licenciados, 4 têm o 12º ano, e os restantes têm 11º ano, 9º ano, 7º ano e 4ª classe. Esta diversidade torna-se importante de modo a compreender a forma como a qualificação do indivíduo contribui para explicar o modo como a situação de desemprego é vivida e contribui para a sua empregabilidade dado que, como refere Kovács (2006:11), o trabalhador tem tendência a “promover a sua capacidade de resposta perante o mercado de emprego, através da formação académica e profissional (...)”. Também a nível profissional se encontraram indivíduos multifacetados, uma vez que o seu percurso no mercado de trabalho abrange várias áreas profissionais, estando presente a mobilidade profissional e geográfica.

Na segunda dimensão de análise relativa ao modo como os indivíduos vivem o período de desemprego, as opiniões foram convergentes, sendo que o desemprego é considerado uma fase particularmente difícil com consequências quer a nível social quer psicológico, como aliás Blustein (2008, cit in Santos et al., 2010), chama a atenção ao referir que o trabalho é considerado determinante para a saúde psicológica e para o bem-estar do indivíduo.

Na terceira categoria analítica relativa ao acesso à formação, a maioria dos entrevistados afirma ter tido conhecimento das ações de formação através do Centro de Emprego de Setúbal, pois estando inscritos tinham que frequentar as ações de formação para não perderem o direito ao subsídio de desemprego. Todavia, as opiniões divergem quando se fala em motivação, dado que uma parte dos entrevistados é da opinião que mesmo não tendo arranjado emprego na área em que realizaram as ações de formação, esta teve um contributo extremamente positivo uma vez que adquiriram competências e conhecimentos que enriqueceram a sua aprendizagem e foram uma mais-valia para o seu percurso profissional, enquanto outra parte dos entrevistados são da opinião de que a formação não os motivou porque não entraram no mercado de trabalho ou porque esta não lhes acrescentou valor.

No que respeita às dificuldades que encontraram na sua reinserção profissional, a maioria dos entrevistados são da opinião que a maior dificuldade para a sua reinserção profissional é, sem dúvida, o fator idade e experiência profissional, a que se acrescenta a convicção de que a situação económica do país não permite ter a perspectiva de virem a encontrar emprego nos tempos mais próximos.

Quanto à última dimensão de análise, relativa às perspetivas para o futuro profissional, constatamos que cada entrevistado perspectiva o seu futuro profissional, de modo diferente em função da sua situação profissional atual. Isto porque, enquanto os que se mantêm em situação de desemprego tendem a demonstrar um grande ceticismo face ao futuro, não reconhecendo o papel determinante da formação profissional para ultrapassar a sua condição de desempregados, os que entretanto se reinseriram no mercado de trabalho tendem a ter uma opinião mais positiva face ao futuro apesar de atribuírem um papel residual à formação profissional na alteração da sua situação face ao emprego.

Os condicionalismos do presente estudo estão relacionados com o efeito territorial, uma vez que a zona de intervenção foi restringida ao Centro de Emprego de Setúbal que abrange o Concelho de Setúbal e Palmela. Igualmente poderá ser considerado uma limitação, a conjuntura recessiva que o país atravessa, e que tem produzido um aumento do desemprego.

Chegado o término deste trabalho, importa apresentar algumas propostas de investigação futura. Desta forma, consideramos relevante alargar o âmbito deste estudo a zonas de intervenção de outros Centros de Emprego no território nacional bem como replicar este estudo numa fase de maior expansão do mercado de trabalho para compreender melhor os efeitos da dinâmica do mercado sobre o processo de reinserção. Por último, não queremos deixar de referir que seria interessante, num outro momento, voltar a analisar a medida Vida Ativa, uma vez que esta medida de política de emprego é recente, sendo por isso importante analisar a sua evolução relativamente ao papel que desempenha na reinserção dos desempregados no mercado de trabalho.

Bibliografia

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

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

Alves, N. (2009). *Inserção Profissional e Formas Identitárias. O caso dos licenciados da universidade de Lisboa*: Lisboa, Educa.

Alves, N. (2010). Contributo para a delimitação do fim dos processos de inserção profissional. In Marques, A. P. e Alves, M. G.. (orgs) *Inserção profissional de graduados em Portugal: (Re) configurações teóricas e empíricas*. Braga: Húmus, pp.175-194.

Araújo, P. (2006). Desemprego de meia-idade e mediadores de compensação: O Estado social com último reduto. *Oficinas do CES*, Nº 260.

Araújo, P. (2007). De dependentes da Estaco a dependentes do Estado: Desemprego de meia-idade e o Estado social como último reduto. *Revista Crítica de Ciências Sociais*,78: 95-118.

Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. 5ª Edição. Lisboa: Edições 70.

Cardim, J. (2005). *Formação Profissional: Problemas e Políticas*. Lisboa: ISCSP.

Centeno, M. (2013). *O Trabalho, Uma Visão de Mercado*. Lisboa: FFMS.

Cime. (2001). *Terminologia da Formação Profissional*, Lisboa, DGEFP.

Cruz, V.J. (1998). *Formação profissional em Portugal. Do levantamento de necessidades à avaliação*. Lisboa: Edições Sílabo.

Dias, I. (2010). Políticas ativas de emprego em Portugal: solução ou panaceia, disponível em <http://rcc.gov.pt/Mediateca/artigos/Paginas/Pol%C3%ADticas-Activas-de-Emprego-em-Portugal---Sol%C3%A7%C3%A3o-ou-Panaceia.aspx>.

Dias, M. e Varejão, J. (2012). *Estudo de avaliação das Políticas ativas de Emprego. Relatório Final*. Porto: FEP. Disponível em www.observatorio.pt/download.php?id=838

Fortin, M. (2009). *Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação*. Loures: Lusodidacta

Ghiglione, R. e Matalon, B. (1993). *O Inquérito: Teoria e Prática*. Oeiras: Celta Editora.

Gil, A. C. (1989). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 2ª Edição. São Paulo: Editora Atlas.

Guerra, I. C. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo*. Estoril: Príncipia Editora.

- Instituto de Emprego e Formação Profissional (<https://www.iefp.pt/>). Consultado em 2015.
- Imaginário, L., Faustino, C., Amorim, M. (1998). *Adaptação/Reinserção Profissional dos Adultos Pouco Escolarizados*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Kovács, I., Cerdeira, M., Bairrada, M. e Moniz, A. (1998). *Qualificações e Mercados de Trabalho*. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.
- Kovács, I. (2002). *As metamorfoses do emprego: Ilusões e problemas da sociedade da informação*. Oeiras: Celta Editora.
- Kovács, I. (2004). Emprego Flexível em Portugal. *Sociologias*. ano 6, nº 12, 32-67.
- Kovács, I. (2005). *Flexibilidade de emprego: Riscos e oportunidade*. Oeiras: Celta Editora.
- Kovács, I., Casaca, S. F., Ferreira, J. e Sousa, M. (2006). *Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias*. Oeiras: Celta Editora.
- Lages, M. (2001). *Desempregados inscritos e não-inscritos nos Centros de Emprego*. Características e atitudes perante o trabalho. Lisboa: Direção-Geral do Emprego e Formação Profissional.
- Mateus, A. (2010). *Metodologia de Acompanhamento e Avaliação das Medidas de Política de Emprego*. Relatório Final. Disponível em www.observatorio.pt/download.php?id=837
- McQuaid, Ronald W. & Lindsay, Colin (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42, 2, pp. 197-219.
- MTSS (2007). *Bases para Acordo sobre a Reforma das Políticas Ativas de Emprego*, Lisboa: MTSS.
- Oliveira, L. (1998). *Inserção profissional, o caso da reestruturação dos lanifícios da Covilhã*. Lisboa: Edições Cosmos.
- Oliveira, L. e Carvalho, H. (2010). *Regulação e Mercado de Trabalho: Portugal e a Europa*, Lisboa: Sílabo.
- Pedroso, P. (2005). *Acesso ao Emprego e Mercado de Trabalho. Formulação de Políticas Públicas no Horizonte de 2013*. Relatório Final. Coimbra: FEUC.
- Quivy, R. e Campenhoudt, L.V. (2005). *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Rosa, M. (2000). *A magia do novo e a rejeição do velho: Expectativas, dinâmicas e angústias no mundo do trabalho*. IV Congresso Português de Sociologia.

Rosa, E. (2014). Por que razão o desemprego oficial está a diminuir em Portugal? <http://resistir.info/e_rosa/desemprego_02jul14.html> consultado a 18/07/2014.

Ribeiro, M. e Coimbra, J. (2004). *O desemprego na meia-idade*. disponível em <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/62431/2/84867.pdf>

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

Santos, E., Ferreira, A., Albuquerque, C., Almeida, H. Mendonça, M., Silva, C. Almeida, J. (2010). Desemprego: Experiências de transição: *Psychologica*, n.º 52, Vol. II, pp. 35-44.

Silva, P. e Pereira, M. (2012). *As Políticas de Proteção no Desemprego em Portugal*. *Sociologia, Problemas e Práticas*, n.º70, pp. 133-150.

Stake, R.E. (2012). *A Arte da Investigação com Estudos de Caso*. Lisboa: Fundação

Calouste Gulbenkian.

Yin, R. K. (2010). *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos*, 4ª Edição. Porto Alegre; Bookman.

Legislação:

Dec. Lei nº 132/99, de 21 de Abril

Decreto-lei 119/99 de 14 de abril

Decreto-Lei 168/2003, de 29 de julho

Portaria nº149-A/2014, de 24 de julho,

Portaria nº203/2013 de 17 de junho

Apêndices

Apêndice 1

GUIÃO DE ENTREVISTA

Objetivo:

Compreender em que medida, a formação profissional contribuiu para a reinserção profissional dos desempregados, bem como para a sua empregabilidade.

1. Gostaria de lhe pedir que fizesse uma breve descrição do seu percurso escolar e profissional.
2. Já alguma vez tinha estado desempregado? Como ultrapassou essa(s) situação(ões)?
3. De que forma encarou o período de desemprego anterior à formação e como teve acesso ao curso que frequentou?
4. O curso de formação que frequentou contribuiu para a sua motivação? No quê?
5. Se pudesse voltar atrás escolhia o mesmo curso ou escolhia outra área de formação?
6. Considera que o curso de formação profissional que realizou contribuiu para obter um novo emprego?
7. Quais as maiores dificuldades que encontrou(a) na sua reinserção profissional?
8. Como perspectiva o seu futuro profissional?
(Quer continuar na mesma área profissional
Pensa em fazer mais alguma formação noutra área
Sente-se realizado profissionalmente
A formação reforçou as suas competências)

Apêndice 2

TABELA DE ANÁLISE DE CONTEÚDO – ENTREVISTAS AOS DESEMPREGADOS QUE FIZERAM FORMAÇÃO NO CENTRO DE EMPREGO

DIMENSÕES DE ANÁLISE	DISCURSO
Percurso Escolar	<p>” Estudei até ao sétimo ano (...) nesse ano saí e fui trabalhar e quando tinha 18 anos fui estudar à noite (...) Fiz lá o curso de administração e comércio e ainda andei de noite a tirar contabilidade e gestão mas não terminei, porque trabalhava e era muito difícil andar a estudar...” (E1:1)</p> <p>“...Terminei o 12º ano realizando o Curso Tecnológico de Desporto (...) posteriormente, decidi ingressar na faculdade de saúde. Licenci-me em Enfermagem...” (E2:1)</p> <p>“... só fiz o 11º porque chumbei a matemática, e já não fiz o 12º, porque entretanto arranjei logo emprego.” (E3:1)</p> <p>“...A nível de percurso escolar fiz até ao 12º ano (...) depois tirei um curso profissional no centro de emprego (...) foi um curso de técnicas de secretariado (...) foi um curso muito rico e eu gostei muito de o tirar...” (E4:1)</p> <p>“ A nível do meu percurso escolar, posso dizer que estudei até ao 9º ano na área da saúde.” (E5:1)</p> <p>“...o meu percurso escolar foi estudar até ao 9º ano (...) fiz o serviço militar e voltei a estudar outra vez no ensino noturno e consegui tira o 12º ano sem nunca ter reprovado.” (E6:1)</p> <p>“ o meu percurso escolar foi até á 4ª classe(...) Infelizmente nunca surgiu a oportunidade de voltar à escola”.(E7:1)</p> <p>“A nível de percurso escolar fiz só até ao 6º ano (...) em adulto através das novas oportunidades fiz o 9º ano (...) e em 2011 conclui o 12º ano”. (E8:1)</p> <p>“...a nível escolar tenho a Licenciatura em Engenharia Mecânica de produção”. (E9:1)</p> <p>“...fiz até ao 10º ano na escola normal. Mais tarde (...) tive conhecimento que o centro de emprego tinha cursos tecnológicos. Inscrevi-me e tirei o curso de contabilidade e gestão, ficando assim com o 12º ano”. (E10:1)</p>

DIMENSÕES DE ANÁLISE	DISCURSO
Percurso Profissional	<p>“... trabalhei num restaurante, trabalhei em serigrafia, num escritório e depois fiquei desempregada.” (E1:1)</p> <p>“ ... o meu primeiro emprego foi como caixa no Jumbo, logo após ter terminado o 12º ano (...) Atualmente, trabalho no Hospital de Santiago.” (E2:1)</p> <p>“...trabalhei num escritório de contabilidade, e trabalhei num escritório onde se fazia bancos para a Movauto (...) voltei a trabalhar novamente em 1997 para a TV cabo (...) tive cerca de 10 anos a trabalhar (...) foi a primeira vez que estive desempregada (...) apareceu-me um emprego na Delphi no Seixal e eu agarrei-me aquilo...”(E3:1)</p> <p>“... comecei a trabalhar (...) num escritório de advogados (...) sempre trabalhei (...). aos 16 anos em férias trabalhei num café para ganhar algum dinheiro, em papelarias, supermercados...” (E4:1)</p> <p>“Comecei por trabalhar na área do comércio e mais tarde passei a trabalhar na área fabril (...) atualmente trabalho na área da restauração.” (E5:1)</p> <p>“...trabalhei uns anos como fiel de armazém e posteriormente na distribuição.” (E6:1)</p> <p>“...trabalhei nos Belos, na Fatuil que é uma empresa de tubos e equipamentos Hidráulicos, em hotelaria (...) trabalhei em serralharia (...), trabalhei na Secil, já estive três vezes a trabalhar na Alemanha, duas vezes na França (...) na Finlândia”.(E7:1)</p> <p>“... comecei a trabalhar no campo (...) Mais tarde fui trabalhar para uma fábrica em vendas novas no sector automóvel (...) e quando saí, fui trabalhar para o ramo do Betão (...) depois fiquei desempregado (...) entretanto arranjei trabalho na Hospor”. (E8:1)</p> <p>“... trabalhei (...) na indústria dos cimentos, na indústria mineira, na indústria de reciclagem e na área da manutenção”. (E9:1)</p> <p>“... comecei a trabalhar na área de contabilidade e gestão, mas infelizmente acabei desempregada (...) depois consegui arranjar trabalho, numa empresa de vendas de material elétrico (...) Trabalhei ainda numa empresa de promoção de produtos (...) e numa fábrica de telemóveis”. (E10:1)</p>

DIMENSÕES DE ANÁLISE	DISCURSO
<p>Como ultrapassou a face do desemprego</p>	<p>“... já tinha estado desempregada (...) nessa altura até encarei bem porque o meu filho era bebé (...) mais tarde, fui-me inscrever na Cruz Vermelha Portuguesa onde vim a tirar o curso que sempre quis e em que comecei a trabalhar, que era o curso de ação educativa.” (E1:1)</p> <p>“ O período de desemprego (...) após terminar a licenciatura (...) a mim pareceu-me uma eternidade (...) saí de um curso de 4 anos em que tinha aulas durante todo o dia, quando tinha estágio fazia sempre turnos e estava sempre muito ativa (...) Acabei por me inscrever no Centro de emprego (...) acabei por realizar o curso de Francês.” (E2:1)</p> <p>“...A primeira vez que fiquei desempregada, não me preocupei muito em arranjar trabalho (...) porque o meu filho mais velho precisava de mim, estava no 12º ano (...) apenas estive desempregada seis meses (...) desta vez sim envio currículos constantemente, dos quais não obtenho resposta.” (E3:1)</p> <p>“ Já tinha estado desempregada essa situação foi ultrapassada com alguma dificuldade (...) existe ainda uma certa vergonha em se estar desempregada (...) com a agravante do desespero que é inerente ao desemprego”(E4:1)</p> <p>“ ...já tinha estado desempregada(...) Tentei ultrapassar a situação, procurando trabalho através de amigos meus, na Internet e enviando e entregando pessoalmente o meu currículo.” (E5:1)</p> <p>“Foi através de entrevistas, tentando várias coisas a nível profissional porque nunca é fácil estar desempregado, principalmente a partir de uma determinada idade, como é óbvio.” (E6:1)</p> <p>“ Encarei com muita dificuldade (...) ficar desempregado é complicado, o dinheiro deixa de chegar até ao fim do mês. Tentei arranjar emprego, fazendo telefonemas, enviando currículos.”(E7:2)</p> <p>“ sempre trabalhei (...) quando fiquei desempregado foi complicado (...) não é nada fácil, quer a nível emocional, quer a nível psicológico (...) Tentei superar a situação, enviando currículos, falando com amigos, fazendo telefonemas, respondendo a anúncios, batendo de porta em porta”. (E8:1)</p> <p>“...o período de desemprego é sempre difícil de superar, penso até que em qualquer idade, obviamente quando existe alguém que depende de nós, a situação torna-se ainda mais desesperante. Relativamente ao curso de formação que realizei, tive conhecimento através do Centro de Emprego.” (E9:1)</p> <p>“...a minha forma de ultrapassa foi andar a procura de emprego enviando currículos, falar com pessoas amigas, daí resultou alguns</p>

	dos trabalhos que tive. Nesta altura estou outra vez desempregada”. (E10:1)
--	---

DIMENSÕES DE ANÁLISE	DISCURSO
A formação contribuiu para a sua motivação?	<p>“... Sim fiquei muito motivada, fiz um estágio, num infantário não fiquei lá (...) depois através de uma amiga minha, consegui arranjar colocação para um infantário (...) estive lá um tempinho mas depois fechou (...) fui trabalhar para as escolas...” (E1:1)</p> <p>“A realização desta formação permitiu que eu não ficasse em casa a olhar para o computador a ver (...) dezenas de vezes as mesmas ofertas de emprego e a lamentar-me por não estar no ativo.” (E2:1)</p> <p>“Não sei se contribui ou não para a minha motivação, não estou a trabalhar na área.” (E3:1)</p> <p>“ Nos cursos de curta duração fui automaticamente convocada (...) quando estamos inscritos no centro de emprego... somos, literalmente obrigados a ter que fazer, porque se não cortam-nos o subsídio (...) mas sim penso que de certa forma contribuiu para a minha motivação.” (E4:1)</p> <p>“... foi sem dúvida um curso que me motivou bastante (...) Gostei muito, adquiri conhecimentos que vieram enriquecer de certa forma o meu desempenho profissional.” (E5:2)</p> <p>“Apenas motivação pessoal, porque a nível de emprego não há solução nem há saída...” (E6:1)</p> <p>“O curso de formação que tirei, não me motivou em nada. Não estou a aprender nada de novo, tudo o que ensinam eu já sabia”. (E7:2)</p> <p>“Sim, sem dúvida, qualquer das formações que realizei contribuiu para a minha motivação, quer a nível de aprendizagem, de ocupação, de conhecer novas pessoas e aprender a trabalhar em equipa”. (E8:2)</p> <p>“ O curso de formação que realizei não contribui em nada para a minha motivação” (E9:2)</p> <p>“ o curso de auxiliar de educação motivou-me e contribuiu para ter uma noção diferente como agir e interagir com a minha filha de 5 anos (...) A nível profissional não me sinto motivada (...) não posso por em prática os conhecimentos que aprendi”. (E10:2)</p>

DIMENSÕES DE ANÁLISE	DISCURSO
Escolheria o mesmo curso?	<p>“ Escolhia outro curso (...) tinha voltado a estudar á noite e terminava o 12º ano, não devia ter desistido (...) acho que escolhia a área da saúde, porque acho que tem mais saída.” (E1:1)</p> <p>“...se tivesse opção de escolha, teria optado por realizar um curso de Inglês, de cozinha, pastelaria ou algo do género.” (E2:2)</p> <p>“..Eu teria sem dúvida escolhido outra área de formação, letras, principalmente teria escolhido história, gosto imenso de história...” (E3:2)</p> <p>“Escolheria, sem dúvida os mesmos cursos de formação, são áreas das quais gosto muito.” (E4:2)</p> <p>“... escolheria o mesmo curso, porque foi um curso que gostei bastante de tirar e iria com certeza não só reforçar como adquirir novos conhecimentos e novas competências.” (E5:2)</p> <p>“Se houver saídas profissionais (...) preferia escolher um diferente (...) se tivesse que escolher um curso específico escolhia o curso de idiomas, o Inglês.” (E6:1)</p> <p>“Possivelmente escolheria outro curso, um dos cursos que gostaria de fazer, é o de computadores”. (E7:2)</p> <p>“ ...escolheria a mesma área de formação, como referi trabalhei no ramo do betão, estava inserido na parte da logística”.(E8:2)</p> <p>“ Escolheria sem dúvida o mesmo curso, porque entre todos era o melhorzinho que lá estava Mas não acho que a nível pessoal me tenha enriquecido muito”. (E9:2)</p> <p>“ Sim escolheria o mesmo curso porque é uma área de que eu gosto muito”. (E10:2)</p>

DIMENSÕES DE ANÁLISE	DISCURSO
<p>A formação que realizou contribuiu para obter um novo emprego</p>	<p>“... quando fui para o curso (...) julguei que sim, mas não contribui (...) não consegui acabar, porque me faltou alguns módulos de prática.” (E1:1)</p> <p>“Não. O nosso país não tem nenhuma estrutura organizada no centro de emprego que ajude as pessoas a arranjar emprego (...) por isso considero, que a minha passagem pelo centro de emprego não contribuiu em nada para a minha entrada no mercado de trabalho.” (E2:2)</p> <p>“Um novo emprego não (...) mas estar num curso de formação permitiu-me ter conhecimento dos contratos CEI (...) do qual já estive integrada em 2 contratos (...) Se não estivesse lá (...) ninguém me iria dizer, olhe existe um contrato CEI, do qual te podes inscrever, posso dizer (...) que tenha contribuído.” (E3:2)</p> <p>“Sim porque veio acrescentar algo mais (...) em espanhol, adquiri competências que me permitem falar e perceber a língua (...) É sempre uma mais-valia a nível profissional ter conhecimento de várias línguas.” (E4:2)</p> <p>“Sim, contribui (...) A cada dia que passa vou tendo ideias novas e tento sempre aperfeiçoar-me no que faço.” (E5:2)</p> <p>“Não. Porque sei que vou continuar desempregado, porque nos cursos de formação não se colocam pessoas (...) se houver alguma saída serão para os candidatos mais novos, os mais velhos serão eliminados a priori por muito bons que sejam.” (E6:1)</p> <p>“...não considero que a formação profissional que fiz tenha contribuído para obter um novo emprego, até porque continuo desempregado”. (E7:2)</p> <p>“Sim, todos os conhecimentos, competências e experiência que possamos adquirir, são uma mais-valia porque estamos sempre a aprender”. (E8:2)</p> <p>“O curso de formação que realizei, não contribui de forma alguma para a minha reinserção profissional”. (E9:2)</p> <p>“O curso que eu tirei não contribuiu para obter um novo emprego (...) Os cursos deveriam de ser mais específicos, para nos poderem preparar melhor para o mercado de trabalho” (E10:2)</p>

DIMENSÕES DE ANÁLISE	DISCURSO
Quais as maiores dificuldades que encontrou	<p>“Não estou inserida, continuo desempregada (...) a idade continua a ser um fator impeditivo de reinserção no mercado de trabalho.” (E1:2)</p> <p>“... a principal dificuldade de arranjar emprego na área da Enfermagem é a precariedade e a exploração (...) tive hipótese de começar a trabalhar mais cedo nos domicílios, queriam oferecer-me 3€ hora e eu é que levava o meu carro. Já mais aceitaria estas condições.” (E2:3)</p> <p>“... por muito bom que seja um currículo (...) e experiência no trabalho, a idade já conta e com 47 anos já não é fácil.” (E3:1)</p> <p>“Neste momento todas e mais algumas principalmente o fator idade...” (E3:2)</p> <p>“As dificuldades que noto mais ao nível da reinserção no mercado de trabalho é o fator idade, porque procuram muito, os jovens á procura do primeiro emprego, procuram muitos jovens na faixa dos 30 anos...” (E4:2)</p> <p>“Não encontrei grandes dificuldades na minha reinserção profissional...” (E5:2)</p> <p>“A questão da idade (...) sem dúvida o fator idade e experiência continua a ser o maior impedimento.” (E6:2)</p> <p>“...o fator idade dificulta muito a entrada no mercado de trabalho. Atualmente a experiência também.” (E7:2)</p> <p>“O fator idade foi sem dúvida, uma das maiores dificuldades que encontrei (...) já pesa na decisão da escolha para alguns trabalhos, querem pessoal mais jovem”. (E8:2)</p> <p>“...por incrível que pareça as habilitações literárias. Para determinadas ofertas de emprego, ou temos habilitações a mais, ou a idade não é a pretendida”. (E9:2)</p> <p>“A maior dificuldade é a idade (...) também pedem alguma experiência.” (E10:2)</p>

DIMENSÕES DE ANÁLISE	DISCURSO
<p>Como perspectiva o seu futuro profissional</p>	<p>“Quero fazer outra formação profissional, na área da saúde, gostaria de ser técnica auxiliar de saúde. A formação reforçou as minhas competências (...). Se encontra-se um trabalho, na área em que tirei a minha formação (...), iria sentir-me (...) realizada profissionalmente, tinha valido o esforço.” (E1:2)</p> <p>“... gostaria de trabalhar num serviço de cirurgia a tempo inteiro (...) gostaria também de ter uma experiência em enfermagem do trabalho (...) Neste momento sinto-me realizada (...) sinto que a minha profissão é desvalorizada (...) todavia não me vejo a mudar de profissão.” (E2:3)</p> <p>“Muito mal se eu sair daqui (...) se quando terminar, tiver que ficar novamente em casa... quero fazer outro curso (...) a formação que fiz reforçou as minhas competências, principalmente, na área do curso de contabilidade.” (E3:3)</p> <p>“Se tivesse oportunidade, gostaria de fazer mais uma formação, quero continuar na mesma área profissional (...) porque tirei secretariado e á quase 20 anos que a minha vida é o secretariado (...) O curso de inglês (...) foi importante no sentido em que te dá competências técnicas, tais como atendimento telefónico ou presencial, o de informática também (...) todos eles ajudaram a reforçar as minhas competências...” (E4:3)</p> <p>“...atualmente encontro-me empregada (...) sinto-me realizada (...) mas quem sabe se continuando a percorrer uma luta constante pela busca de novos conhecimentos, não venha a concretizar sonhos e projetos que tenho em mente.” (E5:2)</p> <p>“Muito difícil, atendendo à conjuntura do país e como as coisas neste momento estão para a economia, perdemos o principal que é as obras públicas, perdemos a pesca, temos perdido a agricultura (...) Não me sinto realizado profissionalmente, continuo desempregado (...) a formação reforçou as minhas competências e experiência em algumas coisas que não estava habituado a fazer no dia-a-dia.” (E6:2)</p> <p>“Sinceramente, não faço ideia. A formação não tem reforçado as minhas competências, porque não me ensinou nada de novo. Estou preparado para começar a trabalhar, tenho as bases, tenho conhecimentos, mas não tenho o principal que é o emprego”. (E7:2)</p> <p>“... neste momento estou a trabalhar no armazém (...) a formação que fiz (...) reforçou a minhas competências. Sinto-me realizado profissionalmente, mas os objetivos não acabam por aqui”. (E8:2)</p> <p>“...Estou a pensar em abrir o meu negócio (...) na área de manutenção industrial na qual eu sei que existe mercado para desenvolver as minhas competências...” (E9:2)</p> <p>“...é um pouco complicado, definir objetivos (...) continuo desempregada e não tenho perspectiva de arranjar trabalho tão cedo (...) tirei o curso de contabilidade, fiz alguns cursos de formação em áreas de que gosto muito mas não consigo arranjar emprego”. (E10:2)</p>

Anexo

Quadro 13 – Caracterização dos desempregados inscritos no Centro de Emprego de Setúbal

CTE Setúbal	2008	%	2010	%	2012	%	2014	%
Caracterização dos Desempregados								
Situação Atual								
1º Emprego	292	3,8%	324	3,6%	505	4,5%	767	7,8%
Novo Emprego	7 390	96,2%	8 799	96,4%	10 679	95,5%	9 058	92,2%
Total	7 682	100%	9 123	100%	11 184	100%	9 825	100%
Grupo Etário								
< 25 Anos	919	12%	880	9,6%	1 087	9,7%	1 046	10,6%
25-34 Anos	2 002	26,1%	2 169	23,8%	2 689	24,0%	1 928	19,6%
35- 54 Anos	3 261	42,4%	4 358	47,8%	5 494	49,1%	4 744	48,3%
55 Anos +	1 500	19,5%	1 716	18,8%	1 914	17,1%	2 107	21,4%
Total	7 682	100%	9 123	100%	11 184	100%	9 825	100%
Sexo								
Masculino	3 544	46,1%	4 412	48,4%	5 632	50,4%	4 841	49,3%
Feminino	4 138	53,9%	4 711	51,6%	5 552	49,6%	4 984	50,7%
Total	7 682	100%	9 123	100%	11 184	100%	9 825	100%
Habilitações								
< 1º Ciclo EB	305	4%	366	4%	696	6,2%	1 001	10,2%
1º Ciclo EB	1 574	20,5%	1 841	20,2%	1 734	15,5%	1 523	15,5%
2º Ciclo EB	1 443	18,8%	1 633	17,9%	1 768	15,8%	1 488	15,1%
3º Ciclo EB	2 234	29%	2 406	26,4%	2 704	24,2%	2 185	22,2%
Secundário	1 557	20,3%	2 160	23,7%	2 919	26,1%	2 456	25%
Superior	569	7,4%	717	7,8%	1 363	12,2%	1 172	11,9%
Total	7 682	100%	9 123	100%	11 184	100%	9 825	100%

Fonte: <https://www.iefp.pt/estatisticas>