

Faculdade de Letras da Universidade do Porto

Mestrado em Sociologia
Poder Local, Desenvolvimento e Mudança Social

**Dinâmica dos Clubes de Emprego
da Área Metropolitana do Porto**

Ana Augusta Mestre Telxeira

Porto, Agosto de 1997

Faculdade de Letras da Universidade do Porto

Dinâmicas dos Clubes de Emprego da Área Metropolitana do Porto

Dissertação de Mestrado

Produzida no âmbito do
Mestrado em Sociologia
"Poder Local, Desenvolvimento e Mudança Social"

Orientada pelo
Professor Doutor António Teixeira Fernandes

043M
T 264 d
v. 1 2x. 2

UNIVERSIDADE DO PORTO
Faculdade de Letras
BIBLIOTECA
N.º 53342 (1)
27 X. 2 98

Ana Augusta Mestre Teixeira

Porto, Agosto 1997

ÍNDICE.....	1
INTRODUÇÃO	6
I PARTE	9
CAPÍTULO I.....	10
A PROBLEMÁTICA DA EXCLUSÃO SOCIAL E DO DESEMPREGO. O DESEMPREGO ENQUANTO CONCEITO CHAVE DE APREENSÃO DA INTERCEPÇÃO DOS DOMÍNIOS EXCLUSÃO/EMPREGO.....	10
PARA UM BREVE ENQUADRAMENTO DA TEMÁTICA DA POBREZA E DA EXCLUSÃO SOCIAL: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A CONCEPTUALIZAÇÃO/ COMPREENSÃO DOS FENÓMENOS	11
1- <i>Os limiares dos conceitos de pobreza e de exclusão social</i>	11
1.1 - <i>A exclusão face ao trabalho</i>	18
2 - <i>O fenómeno do desemprego enquanto processo selectivo</i>	21
2.1 - <i>Tipos e Tempos de desemprego</i>	23
2.1.1 - <i>Os jovens</i>	24
2.1.2 - <i>Os desempregados de longa duração, as mulheres e os trabalhadores mais velhos</i>	26
3 - <i>A(s) configuração(ões) do desemprego</i>	28
3.1 - <i>Emprego/desemprego... indefinição de fronteiras</i>	28
3.1.1 - <i>As normas Internacionais</i>	32
3.1.2 - <i>Definição de desemprego segundo o Instituto Nacional de Estatística</i>	33
3.1.3 - <i>Definição de desemprego segundo o IEFP</i>	35
3.2 - <i>Conceitos e formas de desemprego</i>	37
5 - <i>O Estado-Providência: principais funções</i>	44
5.1 - <i>A emergência do Estado-Providência</i>	44
5.2 - <i>O Estado-Providência em Portugal</i>	45
5.3 - <i>A Sociedade Providência</i>	47
5.4 - <i>A Sociedade Civil e a solidariedade organizada</i>	51
CAPÍTULO II.....	53
OS CONTEXTOS REGIONAIS E LOCAIS ENQUANTO DINAMIZADORES DO PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO.....	53
OS CONTEXTOS REGIONAIS E LOCAIS ENQUANTO DINAMIZADORES DO PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO ATRAVÉS DOS CLUBES DE EMPREGO	54
1- <i>Os desafios e as novas contribuições que se colocam aos contextos e ao desenvolvimento local com a emergência de novos instrumentos de intervenção</i>	54
2 - <i>Da institucionalização do local: aplicação do conceito de desenvolvimento</i>	54
3 - <i>Dinâmica do desenvolvimento endógeno</i>	55
<i>Os próprios técnicos de intervenção, que durante muito tempo desempenharam funções de animação do desenvolvimento, vêem-se agora face a um novo papel e face à necessidade de coexistência com os novos agentes possuidores de um perfil mais englobante</i>	59
3.1 - <i>O Desenvolvimento Alternativo</i>	59
3.2 - <i>A apreensão de um novo conceito. O conceito de desenvolvimento social</i>	60
3.3 - <i>Operacionalização de um conceito... o desenvolvimento social</i>	61
4- <i>Clubes de Emprego: um potencial campo... entre o Estado e as comunidades locais</i>	62
4.1- <i>Da Teoria à Prática: o campo de acção dos Clubes de Emprego, como instrumento potenciador do desenvolvimento endógeno</i>	64
CAPÍTULO III.....	66
AS TEORIAS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO E AS DINÂMICAS INERENTES AO PRÓPRIO MERCADO.....	66

1. Uma primeira clarificação das categorias emprego e trabalho.....	67
2 - Conceções em torno do mercado de emprego	69
2.1 - Princípios da teoria da segmentação	69
2.1.1 - Problemas de identificação.....	71
2.1.2 - Problemas de estabilidade.....	72
2.1.3 - Problemas de correspondência.....	72
2.2 - As causas da segmentação.....	73
3 - A Teoria da Regulação.....	74
4 - Abordagem da Diferenciação da Relação Salarial	75
5 - Abordagem Multidimensional do Mercado de Trabalho	76
5.1 - O Modelo do Sistema de Emprego: modelo centrado nos efeitos da estrutura.....	76
5.2 - A Dinâmica dos Mercados de Trabalho: o modelo centrado na interrelação dinâmica dos actores e das instituições	77
5.3 - Interacções entre indivíduos e instituições no mercado de trabalho: a corrente interaccionista.....	79
6 - Mercado de Trabalho e Redes Sociais - elementos para uma teoria do capital relacional	80
6.1 - Características das redes.....	82
6.2 - Forma e Conteúdo das redes	83
6.3 - O papel das redes sociais nas estratégias de procura de emprego	83
6.4 - Aplicação do conceito de custos às modalidades da procura de emprego	87
II PARTE.....	92
CAPÍTULO I.....	93
AS POLÍTICAS DE EMPREGO.....	93
1 - ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO SOBRE POLÍTICAS DE EMPREGO.....	94
1.1 - Regimes de segurança e de apoio aos desempregados	95
1.2 - As Políticas de Emprego.....	96
1.2.1- O Papel do Fundo Social Europeu nas Políticas de Emprego	97
1.2.2- Âmbito de actuação das Políticas de Emprego.....	100
1.2.3 - Grau de intervenção das Políticas de Emprego.....	101
1.2.4 - Políticas de Emprego quanto à sua forma.....	102
2- A realidade Portuguesa e as Políticas de Emprego promovidas e desenvolvidas pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional.....	104
2.1- Caracterização das medidas de Política de Emprego.....	114
CAPÍTULO II.....	119
ENQUADRAMENTO DA METODOLOGIA E PRINCÍPIOS DOS CLUBES DE EMPREGO DOS MANUAIS DOS ANIMADORES	119
1- Os Clubes de Emprego - as novas formas de (re)ver o desemprego.....	119
1.1- Perspectiva histórica - Da realidade dos Clubes de Emprego	119
2- Definição da Metodologia dos Clubes de Emprego.....	120
2.1- Composição do Grupo.....	121
2.2- Estratégias e Técnicas de Procura de Emprego	122
2.3- A dinâmica de Grupo.....	126
2.4- A Estrutura do Programa	130
2.5- Papéis e Responsabilidades dos Animadores	131
2.6- Infra-estruturas e Material Logístico.....	134
3- Princípios e Técnicas de ensino utilizadas no modelo dos Clubes de Emprego	135
3.1 - Aprendizagem estruturada.....	135
3.2- Directividade e processos normalizados	136
3.3- Consignação e auto-consignação dos comportamentos.....	136
3.4- Contrato de contingência	137
3.5- Aprendizagem social.....	138
3.6- Criar força de vontade para vencer	139
3.7- Aprendizagem pela acção.....	139

3.7.1- Os jogos	140
3.7.2- A simulação.....	140
3.7.3- Pôr em prática em situação real.....	140
3.7.4- Princípios de Animação.....	141
3.7.4.1- Explicação breve.....	141
3.7.4.2- Rotação automática.....	141
III PARTE	143
CAPÍTULO I.....	145
BREVE CARACTERIZAÇÃO DA ÁREA METROPOLITANA DO PORTO.....	145
1- Breve caracterização sócio-demográfica da Área Metropolitana do Porto.....	145
1.1- Evolução da população da Área Metropolitana do Porto.....	145
1.2- A Área Metropolitana do Porto e a caracterização da população por grupos etários.....	147
1.3- Indicadores Sócio-económicos sobre os concelhos da Área Metropolitana do Porto.....	152
1.3.1- O Emprego.....	152
CAPÍTULO II.....	157
ANÁLISE E TRATAMENTO DOS RESULTADOS DA PESQUISA EMPÍRICA.....	157
CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS E TÉCNICAS.....	158
1- Questões epistemológicas e critérios científicos.....	159
2- A Escolha das Técnicas.....	160
2.1- Grelha de Recolha de Informação: nota metodológica (Anexo 6).....	162
2.1.1- A população inquirida.....	162
2.2- Inquérito por questionário: nota metodológica (Anexo 7).....	165
2.2.1- A população inquirida.....	166
2.2.2- O tratamento da informação.....	166
.....	168
DINÂMICAS ACTUAIS DOS CLUBES DE EMPREGO DA ÁREA METROPOLITANA DO PORTO.....	168
1- A(s) dinâmica(s) dos Clubes de Emprego.....	169
1.1- Organizações Promotoras e Início de Funcionamento.....	170
2- Análise descritiva das frequências.....	176
2.1 - Análise descritiva da grelha de caracterização dos desempregados.....	176
2.3- Leitura das frequências.....	176
2.3.1- Caracterização sócio-demográfica da população inscrita nos CE.....	176
3- Análise dos cruzamentos das variáveis.....	179
3.1- Análise de cruzamentos da grelha de caracterização dos desempregados.....	179
Podemos concluir de uma forma geral o aumento da escolarização associado aos fenómenos de democratização escolar.....	181
3.3- Caracterização da situação perante o desemprego e relações com as variáveis sócio-demográficas.....	182
4- Análise do Inquérito aos animadores dos Clubes de Emprego.....	220
4.1- Critérios de selecção para frequência do Clube de Emprego.....	220
4.2- O Financiamento dos Clubes de Emprego.....	236
4.3- Organização dos Clubes de Emprego.....	237
4.4- Relacionamento interinstitucional.....	243
4.4.1- Relacionamento com o Centro de Emprego.....	243
4.3.2- Relacionamento com o Instituto do Emprego.....	246
4.3.3- Relacionamento com o meio empresarial.....	252
5- Elementos caracterizadores dos animadores culturais.....	257
5.1- Características sócio-demográficas.....	259
5.2- Características sócio- profissionais.....	259
IV PARTE	262
CONCLUSÃO	263

3.3- Caracterização da situação perante o desemprego e relações com as variáveis sócio-demográficas	182
4- <i>Análise do Inquérito aos animadores dos Clubes de Emprego</i>	220
4.1- <i>Critérios de selecção para frequência do Clube de Emprego</i>	220
4.4- <i>Relacionamento interinstitucional</i>	243
4.4.1- <i>Relacionamento com o Centro de Emprego</i>	243
4.3.2- <i>Relacionamento com o Instituto do Emprego</i>	246
4.3.3- <i>Relacionamento com o meio empresarial</i>	252
5- <i>Elementos caracterizadores dos animadores culturais</i>	257
5.1- <i>Características sócio-demográficas</i>	259
5.2- <i>Características sócio- profissionais</i>	259
IV PARTE	262
CONCLUSÃO	263
1- <i>Síntese dos resultados obtidos</i>	264
1.1 - <i>Os Actores Sociais</i>	264
1.2- <i>Inscrição no Centro de Emprego</i>	267
1.3 - <i>Formação Profissional</i>	267
1.4 - <i>Efeitos das indemnizações e dos subsidios de desemprego</i>	268
1.5 - <i>Relacionamento com empresas</i>	268
2- <i>Obstáculos à integração</i>	269
2.1 - <i>Obstáculos internos inerentes aos Clubes de Emprego</i>	270
3- <i>Considerações finais</i>	271
1. BIBLIOGRAFIA	278
2- FONTES ESTATÍSTICAS	284
3. LEGISLAÇÃO	286
4. ÍNDICE DE QUADROS	289
5. ÍNDICE DE GRÁFICOS	293
6-ÍNDICE DE ESQUEMAS	295

**“Participamos de uma nova
Era, sem conseguir enfrentá-la,
sem admitir nem mesmo perceber
que desapareceu a anterior”**

in O Horror Económico, Viviane Forrester

INTRODUÇÃO

Quando se abordam os problemas da Pobreza e da Exclusão Social, dificilmente se consegue apontar um ou outro fenómeno como causa principal. A mutação crescente da sociedade, particularmente do mundo do trabalho, tem colocado muitas famílias, que até então, viviam dentro dos limites económicos e sociais suportáveis, em situações inesperadas de instabilidade e precariedade.

Não mais se associa a pobreza apenas à escassez dos recursos financeiros, contudo a ausência destes recursos, particularmente para aqueles, fora do sistema produtivo, contribui para a aceleração de um processo de vulnerabilidade à pobreza. A falta de informação e a incapacidade de participação e decisão reforçam esta vulnerabilidade em grande parte da população.

Consciente desta realidade e com o propósito, de entender de que forma no âmbito de uma Política de Emprego, se poderiam potenciar dimensões fundamentais para a participação dos excluídos na construção dos seus projectos de vida, analisam-se os Clubes de Emprego enquanto medida inovadora de combate ao desemprego.

A análise das Dinâmicas dos Clubes de Emprego da Área Metropolitana do Porto, constitui um trabalho final de dissertação de Mestrado em Sociologia, pela Faculdade de Letras da Universidade do Porto, levada a cabo entre Abril de 1996 e Agosto de 1997.

Propõe-se explorar o tipo de solidariedade contido no modelo dos Clubes de Emprego e entender até que ponto permite gerar dinamismos de emancipação. Perceber também de que forma se criam espaços de autonomia e participação e quais as formas de organização dos próprios excluídos nelas promovidas. Descobrir ainda como os Clubes de Emprego incentivam os meios organizacionais e políticos a lidar adequadamente com as questões da exclusão social e do desemprego.

Não cremos possível analisar as múltiplas dimensões na problemática da exclusão e do desemprego sem ter em conta, o papel da sociedade civil, dos contextos locais, das Políticas de Emprego e das teorias do Mercado de trabalho.

Na I Parte deste trabalho desenvolve-se a problemática teórica. Num primeiro capítulo apresenta-se, um enquadramento da temática da pobreza e da exclusão social para conceptualização dos fenómenos. Problematisa-se também o desemprego enquanto fenómeno selectivo, equacionando-se o papel do Estado e da sociedade providência.

No segundo capítulo apresentam-se os desafios e as novas contribuições que se colocam aos contextos regionais e ao desenvolvimento local com a emergência de novos instrumentos de intervenção.

Num terceiro capítulo referem-se as teorias sobre o mercado de trabalho e as dinâmicas inerentes a este mercado.

Na II Parte, procura-se num primeiro capítulo proceder a uma contextualização e caracterização geral das Políticas de Emprego, através da análise de legislação de apoio aos desempregados e à criação de emprego.

No segundo capítulo, apresenta-se o modelo dos Clubes de Emprego, tal como ele é definido nos manuais, através da definição da metodologia de trabalho e dos princípios e técnicas de ensino utilizadas.

Na III Parte, apresenta-se num primeiro capítulo uma breve caracterização sócio-demográfica e económica da AMP, através da consulta do XIII Recenseamento Geral da População (1991). No segundo capítulo, após algumas considerações metodológicas e técnicas, desenvolve-se a análise e o tratamento dos resultados da pesquisa empírica.

Na IV Parte, elabora-se uma síntese dos resultados obtidos, reflectindo em torno de alguns dos obstáculos inerentes ao desenvolvimento da metodologia dos Clubes de emprego, tecendo-se por último algumas considerações finais.

I PARTE

Capítulo I

A PROBLEMÁTICA DA EXCLUSÃO SOCIAL E DO DESEMPREGO. O DESEMPREGO ENQUANTO CONCEITO CHAVE DE APREENSÃO DA INTERCEPÇÃO DOS DOMÍNIOS EXCLUSÃO/EMPREGO

Para um breve enquadramento da temática da pobreza e da Exclusão social: algumas considerações sobre a conceptualização/compreensão dos fenómenos

1- Os limiares dos conceitos de pobreza e de exclusão social

A Pobreza não passa apenas pela insuficiência de rendimento, nem pela impossibilidade de consumir.

A Pobreza constitui-se como “deprivação” relativa ou absoluta (Townsend, 1979, cit. in Costa, 1984 e Henriques, 1993), traduz-se num conjunto de carências de recursos e ainda pela impossibilidade de satisfazer necessidades básicas a partir dos recursos disponíveis. “Deprivação” é também “exclusão” da vida social e dos estilos de vida correntes e mais estimulados.

Os conceitos de pobreza e exclusão devem ser entendidos enquanto “fenómenos sociais totais” porque encerram múltiplas dimensões de análise e porque ambos implicam situações de “ausências”.

Ao analisarmos estes fenómenos podemos focalizar a atenção em determinadas perspectivas. A perspectiva, dita “sócio-económica” ou a perspectiva culturalista.

Se privilegiarmos a abordagem económica per si, são as variáveis que evidenciam a “privação” de recursos (materiais) que se encontram na base de situações de carência ou precaridade. Nesta perspectiva, inserem-se os conceitos de “pobreza absoluta” e de “pobreza relativa”.

O conceito de pobreza absoluta, pode ser considerado um estado de pobreza primário ou seja, seriam pobres primários aqueles cujos rendimentos totais fossem insuficientes para obter o minimamente necessário à manutenção de eficiência meramente física” (Rowtree cit. in Costa, 1984: 276).

Para além de determinarem níveis de subsistência, implicam no caso da definição de pobreza absoluta a falta de capacidade para satisfazer as necessidades primárias da vida, por isso, a própria subsistência física, quer mesmo pela “privação dos padrões de vida e de actividade próprios de uma dada sociedade”, estabelecidos por uma dada sociedade (Fernandes, 1991: 38).

Quando definimos pobreza relativa, consideramos a pobreza como um fenómeno essencialmente relativo relacionado com as características específicas de cada sociedade, referimo-nos também a processos diferenciados que contribuem para a privação dos padrões de vida e de actividade próprios de uma dada sociedade.

Um dos critérios utilizados para especificar essa referência à sociedade está relacionado com “o grau de integração das pessoas na vida da sociedade, a pobreza relativa implica então uma integração insatisfatória ou mesmo exclusão” (Costa, 1984:282).

Nesta perspectiva , “se a noção de pobreza absoluta se pode identificar facilmente com a de miséria, enquanto na sua situação extrema, o conceito de pobreza relativa tende a converter-se com o de desigualdade social” (Fernandes, 1981: 38).

Torna-se importante aqui reter o carácter reducionista que esta abordagem foca, pois embora “relacione variáveis que são essenciais à compreensão do fenómeno” (Fernandes, 1991:35), e contribua, do ponto de vista da intervenção, para um conceito “politicamente operacional” (Almeida, 1992), por outro lado, “esta análise sofre de limitações que resultam do seu enfoque estritamente económico” (Costa et al, 1985 :50).

Este ponto de vista acusa a utilização excessiva de indicadores de rendimento, deixando de lado outros indicadores que concorrem de forma pertinente a uma melhor compreensão do conceito.

Os conceitos de pobreza absoluta e relativa, assumem-se como conceitos complementares. O conceito de pobreza absoluta é importante na identificação dos critérios particularmente relevantes e mais graves da pobreza. O conceito de pobreza

relativa introduz, a referência aos estilos de vida dominantes e as condições abaixo das quais as pessoas estão privadas de participar, e de realizar a sua condição plena de membros de uma sociedade.

O conceito de pobreza subjectiva, assenta na própria definição de pobreza pelos próprios pobres.

A perspectiva culturalista de Oscar Lewis, identifica a pobreza como uma cultura ou um modo de vida marcado por carências múltiplas e interdependentes, geralmente produzindo identidades negativas. Segundo estes teóricos os pobres possuem determinadas características como a instabilidade familiar, percepção temporal centrada no presente, o fatalismo, o recurso à assistência, as sociabilidades muito densas, a valorização do prazer convivial, etc.

A tradição económica apresenta como principais limitações, a dificuldade de dar conta da multidimensionalidade da pobreza, sendo as outras dimensões tidas como consequências da insuficiência de recursos económicos. Por sua vez, a tradição culturalista fecha as comunidades sobre si próprias, impedindo a “capacidade para vislumbrar as dinâmicas sociais que geram e reproduzem a pobreza” (Capucha, 1993:320).

O conceito de exclusão “tem, além de outros, o mérito de resolver a potencial confusão entre a desigualdade e a pobreza ao ser considerada como uma característica específica desta”(Costa, 1984:283), ou seja a pobreza manifesta-se através de processos de exclusão a vários níveis da realidade social.

Assim, de um ponto de vista das relações sociais, para além da falta de recursos, e da precariedade económica, a pobreza é também entendida como “exclusão dos estilos de vida correntes e aceitáveis na sociedade” (Fernandes, 1991:39).

A pobreza objectiva e a pobreza subjectiva tocam-se contribuindo uma e outra para a construção do “estigma social”. Na perspectiva de análise de Teixeira Fernandes “o pobre é um ser - outro, marcado por um sentimento de exclusão do tipo de sociedade

dominante, de fatalismo e de injustiça social, alguém que faz a experiência da indiferença ou do desprezo dos outros. Esta exclusão implica um dado objectivo - o estar posto de lado - e uma dimensão subjectiva - o sentir-se excluído pelos outros". (Idem: 40), podendo traduzir-se em situações de segregação, marginalização e discriminação (Jodelet, 1996:66 in Paugam, 1996).

O sentimento de ser pobre pode não significar pobreza de facto, embora encerre sempre um problema social real. (Costa, 1984: 287).

Entendendo estas dimensões enquanto socialmente construídas, podemos afirmar que de um ponto de vista político, a pobreza e exclusão são aqui analisadas numa perspectiva de falta de "participação" nos processos económicos, sociais, culturais e políticos.

Esta é uma dimensão que concede uma nova configuração ao conceito e que lhe dá uma maior e mais complexa amplitude em termos de problema social, no sentido em que questiona o próprio exercício da actividade democrática, pois a falta de participação ou a falta de motivação participativa concorrem, segundo Teixeira Fernandes (1991), a uma "irremediável" situação de dependência às opções que são determinadas pelos "outros", por aqueles que asseguram o destino de "todos".

Sabemos então, que a visualização da pobreza não se alcança somente a partir da repartição da riqueza.

A pobreza corresponde a todas as situações sociais de carência e exclusão marcadas por especificidade de carácter social, cultural, local e relacional. É a partir da ausência de recursos (quer sejam económicos, físicos, culturais, sociais ou de participação) e pela privação de diversas esferas de poder (económico, social, cultural, ideológico, de cidadania no sentido mais amplo do termo), que se classificam as situações de pobreza e exclusão social.

O estudo da pobreza e da exclusão não esgota o seu alcance na determinação dos factores objectivos que explicam processos ou situações de precariedade, ou que definem as situações em que um indivíduo pode ser considerado pobre.

Não serão só os factores objectivos e materiais que determinam a condição de pobre e excluído, pois, a pobreza/exclusão integra também um estatuto social específico “inferior e desvalorizado, que marca profundamente a identidade daqueles que a experienciam” (Paugam, 1993:15).

Entendemos então, que as dificuldades de analisar o fenómeno da pobreza surgem da necessidade de integrar e relacionar múltiplas componentes, e as dificuldades de avaliação do mesmo, resultam do facto de se tratar de um conceito relativo no tempo e no espaço e pelo facto de fazer referência aos valores dominantes numa dada sociedade.

São vários os domínios nos quais se pode verificar a existência de pobreza: as condições de habitação: superlotação e inadequação dos alojamentos, a falta de infra-estruturas básicas de luz, água, rede de esgotos e recolha de lixo, as condições de saúde: esperança de vida mais curta, menor consumo de serviços médicos, maior risco de contrair doenças; pela educação: pelos níveis de escolaridade mais fracos e tardios, saídas precoces do sistema educativo, reprovações e por último o emprego e desemprego. A incidência da pobreza nos desempregados tende a ser máxima, no sentido em que pode abranger praticamente a totalidade dos indivíduos nesta situação, bem como das respectivas famílias.

Para definirmos exclusão de forma autónoma é necessário precisar o espaço de referência que provoca a rejeição e as múltiplas maneiras pelas quais a exclusão se produz.

O insucesso em relação à normalidade é constitutivo dos processos de exclusão.

O ponto comum às múltiplas formas de exclusão reside na ruptura dos laços que elas acarretam. “Excluído de uma das esferas do social, o actor rompeu os laços que o retinham perto dos outros actores, mas também perto das representações que lhes eram comuns” (Xiberras, 1993).

A exclusão não se desenvolve somente de maneira visível ou materializável por uma ruptura do laço social, mas assume também a ruptura dos laços simbólicos, ou seja,

o vínculo de adesão que liga os actores a valores ou uma ruptura de ciclo a uma quebra de sentido.

O aparecimento da exclusão relaciona-se com o modelo de sociedade dualista: os integrados e os não integrados (Merrien, 1996, in Paugam 1996).

As noções de pobreza e exclusão apresentam como referimos um carácter relativo a normas específicas de bem estar e de participação na vida colectiva em vigor em cada sociedade num momento da sua história.

Segundo Paugam (1995), para melhor analisarmos a diversidade da relação social da pobreza e da exclusão podemos recorrer à elaboração de tipos de ideais, que o autor distingue em três tipos: A pobreza integrada, a pobreza marginal e a pobreza desqualificante.

A pobreza integrada remete mais para a questão social da pobreza no sentido tradicional do que para a questão da exclusão social.

Este tipo de pobres são numerosos e pouco diferentes das outras camadas da população. A sua situação é tão vulgar que se fala mais no problema de uma região ou localidade do que no problema de um grupo. O seu nível de vida é baixo, mas estão inseridos em redes sociais organizadas. Este tipo de pobreza é característico das sociedades rurais tradicionais.

A pobreza marginal reúne uma pequena faixa da população remetendo mais para a questão da exclusão.

Estes pobres são, na consciência colectiva, os inadaptados da civilização moderna, aqueles que não seguiram o ritmo do crescimento e se conformam com as normas impostas pelo desenvolvimento industrial.

As instituições de acção social esforçam-se por enquadrar esta população que se julga incapaz de se inserir social e profissional sem ajuda do exterior.

Esta minoria mantém-se na periferia da sociedade global, e não é somente capaz de pôr em causa o funcionamento do sistema económico e social. O estatuto das pessoas ditas inadaptadas está fortemente degradado. A intervenção social de que são alvo reforça o sentimento de estar “à margem” da sociedade.

A pobreza desqualificante remete mais para a exclusão do que para a pobreza propriamente dita. Estes pobres foram repelidos para fora da esfera produtiva e tornaram-se dependentes das instituições de acção social, conhecendo progressivamente mais dificuldades. Não se trata, para a maioria, de um estado de miséria estabilizado, mas de um processo que implica variações súbitas da vida quotidiana.

Cada vez mais pessoas são confrontadas com situações de precariedade em relação ao emprego, susceptíveis de acumular vários handicaps, tais como: fraco rendimento; mediocridade das condições de habitação e saúde; fragilidade da sociabilidade familiar e das redes de ajuda privada; participação incerta na vida social. A decadência material e a dependência das transferências sociais (assistencialismo) traduzem-se no sentimento de inutilidade social.

As pessoas sentem-se desvalorizadas, pois têm por referência o modelo de integração pelo emprego.

Segundo dados de avaliação do programa Pobreza III (Programa de Acção a Médio Prazo para a Integração Económica e Social dos grupos Menos Favorecidos) em Portugal, a pobreza e a exclusão social atingem uma elevada percentagem de população (Rodrigues e Henriques, 1995:17).

No sentido de atenuar esta realidade nas suas diversas "frentes" várias intervenções políticas e institucionais e diversos projectos locais têm sido desenvolvidos com o objectivo de actuar e minorar as carências e problemas que atingem os mais desfavorecidos. Segundo um estudo realizado pelo Departamento de Estatística Estudos e Planeamento do Ministério de Solidariedade Social, apresentado nos Encontros regionais dos Projectos de Luta Contra a Pobreza (1997)¹ (PLCP) constata-se que actualmente, 131 PLCP estão a decorrer, abrangendo um nº de 1171 freguesias, sendo

¹ O estudo apresentado, foi distribuído aos participantes do congresso e resultou da consulta das fichas técnicas de cada projecto existentes nos Comissariados Regionais de Luta contra a Pobreza e de informação resultante da aplicação de um pequeno questionário a responsáveis das equipas técnicas dos projectos, através das fichas dos projectos traçaram como elementos de caracterização: o número de projectos em desenvolvimento no Norte e no Sul, as freguesias cobertas pelos PLCP, entre outros assuntos. Para informações mais detalhadas, consultar, "Caracterização Sintética dos PLCP", Departamento de Estatística, Estudos e Planeamento do Ministério da Solidariedade e Segurança Social, 1997.

61 PLCP realizados no Norte do País. Programas como o Pobreza III (Programa de Acção a Médio Prazo para a Integração Económica e Social dos grupos Menos Favorecidos) bem como toda a dinâmica associada aos Projectos Nacionais de Luta Contra a Pobreza, comprovam a persistência e o agravamento de situações de pobreza e exclusão social. Segundo os dados do Eurostat em 1993, a proporção de famílias abaixo da linha de pobreza atingiu os 17% na Europa como um todo, tendo em Portugal atingido uma média de 29%.²

1.1 - A exclusão face ao trabalho

A condição dos indivíduos e famílias perante o trabalho é um dos aspectos que mais directamente se associam ao problema da inclusão ou exclusão social, tanto no que se refere à participação na vida da comunidade, como na obtenção de rendimentos, (Almeida et al, 1994:28) sendo o mercado o principal factor de inserção/exclusão (Pedroso, 1995:11).

As carências podem resultar ou do pequeno montante do subsídio de desemprego, e do facto de ser atribuído apenas durante um período de tempo limitado, ou simplesmente da ausência completa deste subsídio pela precariedade das condições de trabalho (ausência de contratos ou contratos de prestação de serviços, etc).

“A ligação entre desemprego e pobreza é de identificação quase imediata e ainda mais significativa quando se trata de desemprego de longa duração ou de situações de trabalho temporário” (Almeida et al, 1994:18).

De um modo geral, a estrutura do mercado de trabalho funciona como um factor de agravamento das condições de precariedade e exclusão. A condição dos indivíduos e famílias perante o trabalho é um dos aspectos que mais directamente se associam ao problema da inclusão ou exclusão social, tanto no que se refere à participação na vida da comunidade, como na obtenção de rendimentos.

² EUROSTAT, Statistics in focus, Population and social conditions, 1997

O não acesso ao mercado de trabalho é equacionado como um dos factores marcantes na vivência de processos de exclusão social, dado que uma primeira forma de exclusão pode consistir na ruptura do laço económico que liga os actores sociais ao modelo da sociedade.

Deste modo, a forma de funcionamento do mercado de trabalho gera, ele próprio, entre a população empregada, situações de vulnerabilidade à pobreza.

Desemprego e pobreza são fenómenos que excluem o homem do mercado de consumo e de produção, da esfera dos bens e dos privilégios económicos (Xiberras, 1993:28; Fernandes, 1995:16).

Podemos assim, salientar o papel central do sistema produtivo na origem e extensão da definição do conceito de exclusão (Dubar, 1995:114 in Paugam, 1995). Não defendendo, no entanto, que o conceito de exclusão seja um conceito limitado à teoria económica, entendemos, contudo, distinguir dois tipos de abordagem.

Por um lado, há os processos de exclusão económica que passam pela impossibilidade de aceder ao mercado de bens, de produtos, e por outro, há a análise dos processos económicos (trajectórias de desemprego e pobreza que contribuem para a exclusão no sentido global (Gazier, 1995:42 in Paugam, 1995).

Estes dois movimentos traduzem em primeiro lugar a exclusão pelo lado da oferta e, por outro lado, a exclusão pelo lado da procura.

A exclusão da vida económica constitui um factor determinante de empobrecimento, a exclusão dos indivíduos, famílias e comunidades relativamente ao consumo, à participação no sistema produtivo e ao acesso aos modos de produção e tem reflexos directos na sua situação de “deprivação”. Em Portugal demonstrou-se que as modalidades de inserção no mercado de trabalho se encontram estreitamente associadas à situação de pobreza (Henriques, 1991:54).

Segundo Dubar (1996, in Paugam 1996), a exclusão social será antes de mais uma ausência durável de emprego, mas também uma perda de relações sociais.

Nesta perspectiva, mais do que a miséria económica, o desemprego engendra o fim da vida social e a destruição de identidades individuais e colectivas (Demazière, 1996:336, in Paugam 1996), por isso, alguns autores definem o desemprego como uma degradação do estatuto social que é o suporte das identidades.

Na perspectiva de Paugam (1993), o problema mais evidente dos indivíduos que se caracterizam por uma forte precariedade económica decorre na maior parte das vezes da sua situação instável perante o mercado de trabalho e traduz-se numa “crise de identidade” que irá contribuir para o que o autor designa de “aprendizagem da desqualificação social”.

Constituindo a primeira fase de um processo de desqualificação, a “crise do estatuto” (Schnapper, 1991), resultante do desemprego, provoca sentimentos de humilhação que concorrem a uma progressiva auto-representação de inferioridade social. A identificação aos valores protagonizados pelo “trabalho” fundamentam, segundo a mesma autora, o sistema de valores da sociedade e dos próprios pobres.

O “trabalho” situa-se como o patamar a que os indivíduos, em situação de fragilidade, pretendem aceder, pois assegura o modo privilegiado de expressão de si próprios na sociedade (pela segurança material e financeira, pelas relações sociais e pela organização do tempo e do espaço). Sem ele, como objectivo de (re)inserção, as suas aspirações não encontram outros estímulos, reforçando mesmo uma situação de “isolamento social” que pode conduzir à sua “desaffiliation” (Castel, 1991), agravada pela “incapacidade” de reverter espaços de inactividade.

Uma forma de registar esta destituição de identidade social, desidentificação mais que identificação negativa, é dizer que não há ligação entre o actor e o sistema, ou seja, falar de “desafeição” (Queiroz, 1996:307 in Paugam, 1996).

A inferioridade social e a falta de recursos explicam uma “aspiração comum” a um estatuto social mais elevado ligado ao emprego. No entanto, esta aspiração não é necessariamente vivenciada do mesmo modo por todos os desempregados.

A inferioridade social e a falta de recursos explicam uma “aspiração comum” a um estatuto social mais elevado ligado ao emprego. No entanto, esta aspiração não é necessariamente vivenciada do mesmo modo por todos os desempregados.

Entendemos então, por pobreza e exclusão social não apenas as situações onde o nível económico se encontra abaixo da média mas como um todo complexo resultante da posição do indivíduo na estrutura social, da rede de relações sociais em que se insere, das suas formas de associação e sobretudo das modalidades de participação/integração e de exercício de poder (Fernandes, 1991:10), e da própria diferenciação individual dos desempregados.

A exclusão pelo emprego resulta então de um “confronto entre hipóteses explicativas centradas nos comportamentos e nas escolhas individuais dos desempregados e interpretações centradas nos determinismos sociais e/ou nos fenómenos de exclusão ligados às transformações do sistema produtivo” (Michon, 1996:5)

2 - O fenómeno do desemprego enquanto processo selectivo

O risco de cair no desemprego e as hipóteses de daí sair são desiguais em função das categorias que compõem a população activa, diferem segundo as causas, a duração, a repetitividade da situação de desemprego. Estas realidades vão determinar situações fortemente diferenciadas entre os desempregados. De facto, “perante o desemprego generalizado, a desigualdade é a regra, mas as suas vítimas mudam, tanto no tempo como no espaço... por trás do desemprego, estão desempregados” (Freyssinet, 1984:42).

Por outro lado, o desemprego ao afectar populações diferenciadas, implica que se preste especial atenção tanto às características individuais que condicionam esta realidade, como também às características sociais dos desempregados.

Num contexto de desemprego com índices significativos, a selectividade do mercado de trabalho aumenta e tende a distinguir sub grupos na população desempregada. Assim, a integração ou não no sistema produtivo, o grau de precariedade

do emprego e as condições de empregabilidade (saída do desemprego) e vulnerabilidade (entrada no desemprego), são indicadores que nos permitem detectar diferentes situações de desemprego.

A empregabilidade define-se como a probabilidade, no seio de uma população de desempregados, de encontrar um emprego durante um determinado período.

Os níveis de empregabilidade estão relacionados com variáveis de um contexto mais lato, que passam pelos meios social, económico, geográfico e cultural que rodeia o desempregado, ou seja, estão relacionados com os níveis de desemprego e com as dinâmicas locais.

O desemprego deve ser definido por relação a populações e conjunturas temporais precisas, isto é, “os lugares; os momentos, os actores” (Outin, 1982:129 in Bartoli, 1982).

As condições de empregabilidade estão também relacionadas com variáveis sócio-demográficas (sexo, idade, estado civil, escolaridade); com variáveis sócio-profissionais, com os níveis de qualificação e formação dos actores; com a situação económica e política, particularmente as políticas governamentais³.

Por último, a política de formação e as necessidades de mão de obra, existentes vão condicionar também os índices e condições de empregabilidade.

A empregabilidade pode ainda ser definida em função da antiguidade no desemprego, ou seja, a probabilidade de encontrar um emprego diminui com o alongar da duração de desemprego.

Por um lado, assiste-se a um desencorajamento progressivo que advém das tentativas frustradas de (re)integração do mercado de emprego, por outro lado, pela degradação das aptidões profissionais, sendo condicionadas pelas políticas de

³ A opção em determinadas situações conjunturais por políticas governamentais de inserção e apoio aos desempregados que se dirigem a sub-grupos da população desempregada (jovens, desempregados de longa duração), vai influenciar largamente a(s) situação(ões) de inserção destes diferentes grupos.

recrutamento dos empregadores que tendem a interpretar a duração do desemprego como um indicador negativo das aptidões dos trabalhadores (Freyssinet, 1984:46).

Pode ainda estar relacionado com a antiguidade média de procura de emprego, podendo não coincidir com a duração efectiva do desemprego (Outin, 1982:108 in Bartoli, 1982), isto porque, durante o período de desemprego muitos não fazem uma procura de emprego eficaz e a tempo inteiro.

Dentro das condições/processos de entrada no desemprego, a vulnerabilidade para o desemprego define-se como a probabilidade de entrada no desemprego, durante um determinado período, no seio de uma determinada população, podendo ser analisada em função da demissão (resultando teoricamente de uma livre decisão do assalariado), dos indivíduos provenientes da população inactiva (pela finalização de estudos), e pelo despedimento ou fim de emprego precário.

2.1 - Tipos e Tempos de desemprego

Podemos identificar categorias de desempregados tanto em função de subgrupos específicos da população mais atingidos por itinerários de desemprego, ou sobretudo em função do passado profissional dos sujeitos, pois apesar do desemprego não afectar todos, por outro lado, a escolha das suas vítimas não é indiferente do ponto de vista social (Grangeas, 1992).

Diversos estudos apontam certas categorias como as mais afectadas pelo desemprego, nomeadamente, os jovens, as mulheres, trabalhadores mais idosos e menos qualificados.⁴

Ao longo da última década, todos os países registaram um agravamento dos desempregados de longa duração (DLD'S) aqueles que tanto em termos de Política de Emprego como em termos de estatísticas parecem ser os subgrupos mais atingidos.

⁴ Para um maior desenvolvimento destas teorias ver Galland (1995), Mouel (1982), Fougère (1995), Vincens (1995)

2.1.1 - Os jovens

Os Jovens que formam um grupo de risco, são vítimas das tensões criadas no mercado de trabalho pela penúria de empregos (Werquin, 1996: 120 in Paugam, 1996). O problema da pobreza ou da vulnerabilidade à pobreza não se coloca, em termos imediatos, porque, estando a maioria destes jovens a cargo das famílias, eles poderão beneficiar durante algum tempo do prolongamento dessa dependência.

Há, no entanto, entre estes jovens um subconjunto altamente vulnerável: os jovens com baixos níveis de escolaridade e escassas qualificações profissionais coincidentes com situações familiares modestas e impeditivas de apoios significativos e continuados.

Parecem concentrar as dificuldades de inserção profissional e os riscos de exclusão dos jovens que saem sem qualificação do sistema escolar (Galland, 1996: 190 in Paugam, 1996).

O aparecimento e a generalização de percursos e formas de emprego atípicas, como contratos de duração determinada, estágios, pequenos trabalhos, etc, originam uma ausência de coerência de percursos.

Embora não possamos fazer corresponder desemprego com precariedade, a ideia de temporalidade também está associada à ideia de precariedade, os trabalhos atípicos podem preceder uma inserção num emprego regular, dependendo da duração desse tipo de trabalhos.

Deste modo, a mobilidade entre empregos não é obrigatoriamente sinónimo de promoção ou aquisição de competências, a mobilidade pode ser forçada e criar uma ausência temporária de rendimentos ou ainda, a aceitação de situações de emprego degradado.

A noção de transição acaba por substituir a noção de inserção. A natureza do percurso no mercado de trabalho nos primeiros meses de inserção, o tipo de percurso que o desempregado segue, nomeadamente, o facto de ter sido abrangido por

dispositivos públicos de ajuda à inserção social e profissional determinam grandemente toda a qualidade da inserção seguinte.

O percurso do indivíduo no “mercado de trabalho explica as hipóteses de encontrar um emprego e a natureza desse emprego” (Werquin, 1996:126 in Paugam,1996).

A perspectiva de abordagem que privilegiamos nos processos de inserção/transição de desempregados para a vida activa, impõe o cruzamento do passado biográfico, escolar e profissional com a sua situação presente, tendo em conta os diferentes condicionalismos estruturais a que o indivíduo se encontra exposto.

Assim sendo, o conceito de trajectória procura dar conta das intercepções das diferentes dimensões sociais e individuais, características do percurso passado e presente dos agentes. Postular esta acepção implica entender “que o conceito de trajectória nos permite interpretar a história educativa/formativa e profissional dos sujeitos e o resultado da articulação entre as estruturas sociais objectivas que a precederam, e a determinam, e da acção social do sujeito” (Velo, 1995:73).

Acrescentemos ainda, que em jovens portadores de imagens de fracasso na escola, portadores de uma força de trabalho desqualificada, esta imagem prolonga-se no momento da procura de emprego. “Os jovens não qualificados, saídos da escola sem formação técnica, sem docilidade e submissão requeridas, os trabalhos em regime de contrato a prazo ou clandestinos são os que melhor se ajustam ao “gosto” e (hábito) da rotação constante e ao desinteresse pela aprendizagem de um ofício. Estas condições não permitem a realização pessoal nem a construção de expectativas de carreira” (Queiroz e al, 1996:20).

Assim sendo, sabemos que grande parte dos jovens que constituem esta categoria são provenientes de grupos sociais que dispõem eles próprios de fracos recursos, constituindo um dos mais fortes mecanismos de reprodução continuada de situações tradicionais de pobreza e vulnerabilidade à pobreza.

2.1.2- Os desempregados de longa duração, as mulheres e os trabalhadores mais velhos

São considerados desempregados de longa duração (DLD's), os desempregados inscritos e na situação de desemprego superior a um ano⁵. Os desempregados de longa duração constituem um fenómeno específico ligado à persistência de uma crise do emprego. Os DLD's constituem uma linha de uma "Hierarquia" (Grangeas, et al, 1992), dos sem emprego segundo o tempo de desemprego.

A situação de desempregado de longa duração pode basear-se em características demográficas como o sexo, a idade, a nacionalidade ou ainda as características sócio-económicas. O sexo, porque as mulheres parecem estar mais expostas do que os homens; a idade, porque os trabalhadores mais velhos estão mais expostos que os mais jovens; a nacionalidade, porque o risco é igualmente maior para os trabalhadores estrangeiros; finalmente temos as características sócio-económicas como a formação inicial e a qualificação.

Os desempregados menos qualificados e menos instruídos apresentam maiores probabilidades de viver situações de desemprego de longa duração. A trajectória profissional anterior é condicionante para encontrar emprego, ou seja, parece ser mais fácil encontrar emprego àqueles que já viveram experiências de emprego precário do que àqueles que, apesar de mais escolarizados, não experimentaram sequer essa situação.

Por outro lado, devemos ainda introduzir a questão temporal, porque numerosos estudos acentuam a diminuição da probabilidade de saída do desemprego com o alongamento do tempo passado neste estado, tornando a "empregabilidade" destes reduzida pela perda progressiva de aptidões, pelo desencorajamento dos desempregados e pelos comportamentos selectivos dos empregadores.

Podemos, assim, contemplar dois argumentos, considerando, por um lado, que os indivíduos que entram no desemprego são inicialmente idênticos, e que a duração do desemprego afecta o capital humano destes indivíduos, as suas capacidades produtivas e

⁵ Conceito do Instituto do Emprego e Formação Profissional

progressivamente diferencia-os aos olhos dos empregadores, que preferem empregar os desempregados de curta duração.

Por outro lado, considerando que a massa de indivíduos que entra no desemprego é inicialmente homogénea, podemos verificar que alguns desempregados são inicialmente mais empregáveis que outros, quer pelo gosto do trabalho, motivação e características observáveis pelos empregadores e não pelos estatísticos (Fougère, 1996: 149 in Paugam, 1996).

Podemos ainda distinguir desemprego de inserção de desemprego de rotação (Tanguy, 1986:55). O primeiro é constituído pelo conjunto de desempregados que estão na situação de desemprego após a saída da escola. O segundo agrupa aqueles que já ocuparam um ou vários empregos, mas que, entretanto, os foram perdendo.

Parece-nos então, que quanto maior for o nível de formação e de qualificação, naturalmente, maior será a rede de relações pessoais e familiares capazes de pôr em marcha os mecanismos de solidariedade e maior a probabilidade de se encontrar uma solução adequada.

Inversamente, o traumatismo será mais forte para os desempregados mais desprotegidos. Por isso, o desemprego de longa duração funciona como um amplificador das desigualdades, atingindo de maneira diferente os homens e as mulheres, os jovens e os adultos, e a riqueza cultural e profissional de cada um destes estratos.

Não deixa também de ser verdade que as consequências sociais para este tipo de desempregados depende daquilo que se pode designar por herança cultural e profissional de cada um, pois dessa herança depende a resposta ao choque inicial que pode traduzir-se num processo de adaptação, na própria revolta, ou em projectos de alternativa encontrados para encarar a situação de desemprego.

O desemprego de longa duração cria exclusão desde que se considere esses desempregados do ponto de vista de uma empregabilidade que não seria mais possível (Xiberras, 1993:16).

3 - A(s) configuração(ões) do desemprego

3.1 - Emprego/desemprego... indefinição de fronteiras

O desemprego é considerado como um dos problemas mais graves que se apresentam à Europa de hoje. Actualmente, a Política de Emprego confronta-se com graves desafios que, provavelmente, se intensificarão no futuro: o desemprego e situações afins, a incidência das transformações tecnológicas e científicas, os múltiplos desajustamentos entre a procura e a oferta, e a própria evolução da realidade e do conceito de emprego.

Segundo o Instituto Nacional de Estatística⁶ (INE), a *população activa* é definida como o conjunto de indivíduos com 14 e mais anos que constituem a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (empregados e desempregados); a *população inactiva*, por seu lado, é considerada como um conjunto de indivíduos, qualquer que seja a sua idade, que não podem ser considerados economicamente activos, isto é, não estão empregados nem desempregados, nem a cumprir o serviço militar obrigatório.

A população empregada, abrange todos os indivíduos com 14 e mais anos que, tenham efectuado trabalho de pelo menos uma hora, mediante o pagamento de uma remuneração ou com vista a um benefício ou ganho familiar em dinheiro ou em géneros. Engloba também: os indivíduos que não estavam ao serviço à data da recolha de dados estatísticos, mas mantinham uma ligação formal com o seu emprego; os indivíduos que tendo uma empresa não estavam temporariamente ao trabalho por uma

⁶ Estatísticas do Emprego, 1997, 1º trimestre

razão específica; e os indivíduos que, em situação de pré-reforma, se encontrem a trabalhar.

Contudo, a divisão da população total entre empregados, desempregados e inactivos começa a ser posta em causa, uma vez que surge uma indeterminação de fronteiras entre estes três subsistemas.

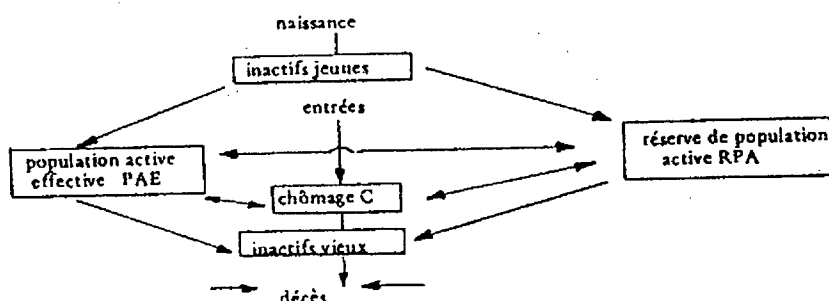
Não podemos apenas falar de emprego/desemprego, mas devemos referir o emprego, o desemprego e uma multiplicidade de situações, ou seja, devemos ter em consideração a origem do desemprego, o destino último dos desempregados, o motivo da perda de emprego, a saída definitiva ou temporária, a entrada ou retorno à actividade, etc.

Não existem fronteiras bem definidas entre actividade, inactividade e desemprego. A apreensão destas três situações induz na existência de separações bem traçadas entre aqueles que têm um emprego, aqueles que procuram um emprego e os que não procuram um emprego.

Alain Cotta (1978 in Bartoli, 1982:56), distingue quatro componentes a partir da consideração cruzada da vontade e da possibilidade de trabalho: define inactivo como aquele que não pode trabalhar; a reserva da população activa como aqueles que podiam trabalhar mas não querem; aqueles que podem e querem trabalhar são a população activa efectiva; e, por último, aqueles que querem mas não podem trabalhar: são os desempregados.

A população activa potencial será igual à soma da população activa efectiva, a reserva da população activa e os desempregados.

Esquema 1- Pertinência e actualidade do conceito de pleno emprego

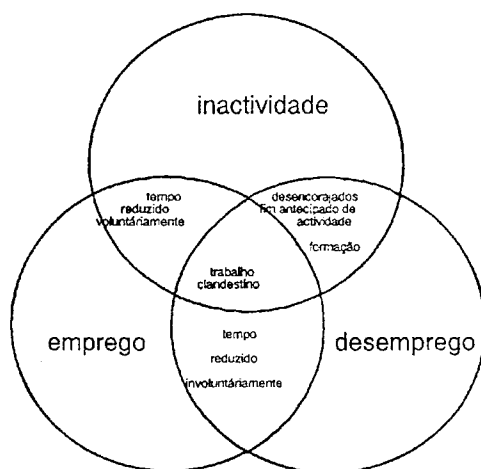


Fonte: Bartoli, Henri (1982) - Population, Travail et Chômage: Le Plein Emploi en question, Recherches Panthéon - Sorbonne, Université de Paris I, Ed. Economica, Paris (pp. 66)

A identificação dos desempregados resulta da conjugação de duas condições: a ocupação ou não de um emprego e a procura ou não de um emprego. A primeira dificuldade na definição de desemprego é o facto de conjugar uma situação de não ocupação de um emprego com um comportamento (a não procura) cuja avaliação é necessariamente subjectiva. Por outro lado, devemos precisar bem a definição de desemprego que significa não a ausência de trabalho mas a ausência de emprego remunerado.

Segundo Freyssinet (1984:19), as categorias de emprego, inatividade e desemprego, compreendem posições intermediárias, que geram uma indeterminação de fronteiras, apresentando o autor o esquema seguinte:

Gráfico 1 - Fronteiras das categorias emprego, inatividade, desemprego



Fonte: Freyssinet, Jacques (1984). Le Chômage, Editions La Découverte, Paris,(pp.19)

Neste gráfico são aqueles que estando na intersecção entre a inactividade e o desemprego, que abandonaram a procura efectiva de emprego, constituindo os chamados desempregados de longa duração.

Em relação ao próprio conceito de DLD's, verifica-se um certo consenso no sentido de considerar desempregados de longa duração, a população que se encontra nessa situação há mais de um ano. Os desempregados de muito longa duração, serão aqueles que não exercem actividade remunerada há mais de dois anos.

Assim, os critérios da definição do desemprego passam pelo facto de se estar sem trabalho, estar disponível para trabalhar e, por outro lado, ter feito esforços para encontrar emprego.

Contudo, a fraqueza da medida estatística das situações referidas é evidenciada por algumas constatações: o desemprego parcial ou subemprego que engloba as pessoas providas de emprego assalariado, ou que não trabalham involuntariamente menos que a duração normal, e que estão à procura de um emprego suplementar (Grangeas, et al, 1992: 9), o interesse que os inscritos nos centros de emprego têm de se apresentarem como desempregados para obterem a atenção do serviço ou se candidatarem aos subsídios de desemprego.

A acrescentar a estas situações podemos ainda identificar formas encobertas de inactividade, resultado do jogo de mecanismos institucionais e condicionamentos económicos pela cessação antecipada de actividade, que passa pela oferta aos assalariados, antes do despedimento ou demissão voluntária, uma indemnização sob a condição de que o beneficiário se retire da população activa.

Para estes, se não fosse a "pressão social" e o estímulo financeiro, permaneceriam em exercício pleno. As actividades de formação profissional e não querendo negar a sua efectiva importância, negligenciam o efeito estatístico na avaliação do desemprego.

Por último, o trabalho clandestino, que resulta do conjunto de actividades que escapam à regulamentação e registo estatístico, engloba as diferentes formas de economia paralela, subterrânea, definidas como actividades profissionais, únicas ou secundárias, exercidas à margem ou fora das obrigações legais, regulamentares ou convencionais, a título lucrativo e de forma não ocasional.

Consideram-se então os desempregados como indivíduos que procuram um emprego e não o encontram e o mercado de trabalho como uma camada residual⁷, esquecendo todas as determinantes sociais e culturais que enformam o processo de desemprego.

3.1.1 - As normas Internacionais

A “Resolução sobre Estatísticas da População Activa, do Emprego, do Desemprego e do Subemprego” da 13ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho da OIT em 1982, ao definir o conceito de desemprego, inclui todas as pessoas, a partir de uma determinada idade, que ao longo de um período de referência estavam: *sem trabalho*, isto é, pessoas que não tem um emprego assalariado ou não assalariado, tal como definido no conceito de emprego; *disponíveis para trabalhar*, num emprego assalariado ou não assalariado, durante o período de referência; *à procura de trabalho*, isto é, pessoas que fizeram determinadas diligências, num período recente definido, para encontrar um emprego assalariado ou não assalariado e ainda pessoas temporária ou indefinidamente despedidas sem pagamento.

As fontes estatísticas sobre o desemprego consultadas foram o Inquérito ao Emprego (IE) do Instituto Nacional de Estatística (INE) e os dados estatísticos do desemprego registado pelo IIEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional).

As diferenças apresentadas por estas duas estatísticas, traduzem-se nas diferenças ao nível da natureza das fontes, podendo mesmo dizer-se que “são um factor

⁷ Freyssinet aborda a concepção do desemprego como camada residual considerando o mercado de trabalho apenas como um local onde se encontram agentes independentes que agem em função dos seus objectivos e constrangimentos próprios. O desemprego seria o saldo de duas grandezas independentes, o mercado de trabalho, por um lado, e os desempregados, por outro.

determinante relativamente à metodologia utilizada em cada um dos casos, para o apuramento do volume do desemprego” (Conselho Superior de Estatística, 1996:11).

As estatísticas do desemprego do INE são apuradas através do Inquérito ao Emprego, que é realizado com o único propósito de produzir estatísticas, ou seja, o INE, entidade produtora de estatísticas, é um agente activo que, através de um inquérito por amostragem, entrevista, por sua iniciativa e directamente, às famílias.

É um inquérito com o único propósito de produção de estatísticas, pelo facto que estas famílias, não recebem qualquer contrapartida, surgindo a informação apenas como um factor de caracterização do mercado de trabalho e não como um instrumento do mesmo.

Por outro lado, as estatísticas de desemprego do IEFP, decorrem dum acto administrativo desta entidade: a gestão dos pedidos de emprego, por parte dos candidatos que voluntariamente se inscrevem nos Centros de Emprego, sendo, no entanto, de assinalar que a inscrição é exigida para acesso ao subsídio de desemprego. O IEFP, enquanto entidade prestadora de serviços de carácter social, de forma passiva, aproveita estatisticamente a recolha directa da procura voluntária de emprego, através dos Centros de Emprego.

Acrescentemos ainda que a definição das políticas activas de emprego, as várias iniciativas promovidas e a própria eficácia dos serviços prestados pelos Centros de Emprego, constituem factores que exercem influência na deslocação dos desempregados aos referidos centros e, conseqüentemente, no volume de desemprego registado.

3.1.2 - Definição de desemprego segundo o Instituto Nacional de Estatística

As estatísticas do desemprego do INE são apuradas através do Inquérito ao Emprego, que é realizado, tal como já foi referido, com o único propósito de produzir estatísticas.

A condição de procura de emprego é definida com a relação existente entre o indivíduo desempregado e a procura de emprego. Considera-se que o indivíduo desempregado procura emprego se, ao longo de um determinado período de referência, tiver feito diligências para encontrar um emprego, remunerado ou não.

São então consideradas como diligências: o contacto com um Centro de Emprego público ou privado; a espera de uma chamada do Centro de Emprego público; o contacto com os empregadores; contactos pessoais; colocação ou respostas a anúncios; realização de provas ou entrevistas a anúncios; espera de resultados de concurso público; e a procura de terrenos, imóveis ou equipamento, com a finalidade de criar uma empresa pessoal, bem como a solicitação de licenças ou recursos financeiros para a criação de empresa própria.

Segundo o Instituto Nacional de Estatística, são considerados desempregados em sentido restrito, os indivíduos com idade mínima de 14 anos que, na semana de referência, se encontravam simultaneamente nas situações seguintes: não tinham um trabalho remunerado nem qualquer outro; estavam disponíveis para trabalhar num trabalho remunerado ou não; tinham procurado trabalho nos últimos 30 dias.

Para além do conceito de pessoa desempregada em sentido restrito, o Inquérito ao Emprego utiliza o de desempregado em sentido lato, que são todos os indivíduos com idade igual ou superior a 14 anos que satisfazem só as duas primeiras condições referidas no sentido restrito, ou seja, estão sem trabalho e estão disponíveis para trabalhar num trabalho remunerado ou não.

Estão ainda incluídos em ambos os conceitos os indivíduos que, embora tendo um emprego, vão começar a trabalhar numa data posterior à do período de referência.

Remete para o conceito de empregados, indivíduos que no período de referência, efectuaram trabalho de, pelo menos, uma hora, mediante o pagamento de uma remuneração ou com vista a um benefício ou ganho familiar em dinheiro ou géneros.

O critério da disponibilidade para aceitar um emprego é fundamentado no desejo de trabalhar, na vontade de ter actualmente um emprego remunerado ou uma actividade por conta própria caso consiga obter os recursos necessários e na possibilidade de começar a trabalhar imediatamente ou pelo menos nos próximos trinta dias.

3.1.3 - Definição de desemprego segundo o IEFP

Segundo o IEFP, são consideradas desempregadas as pessoas com 14 ou mais anos de idade, inscritas nos Centros de Emprego, que não têm trabalho, que procuram um emprego e que estão disponíveis para uma ocupação produtiva.

O conceito de desempregado inclui ainda os indivíduos que já trabalharam por conta de outrem, os que nunca trabalharam (procuram o primeiro emprego), os estudantes, domésticas, reformados, as pessoas ocupadas em actividades sociais não remuneradas e ainda os que procuram emprego a tempo parcial ou sazonal, desde que estejam inscritos nos Centros de Emprego e satisfaçam os requisitos necessários.

Em relação à satisfação do critério de não ter trabalho, tal implica a declaração do candidato de não possuir trabalho no momento da inscrição e em todos os contactos subsequentes enquanto inscrito como desempregado.

O critério da disponibilidade passa pela verificação de condições para começar a trabalhar imediatamente ou, pelo menos, nos próximos trinta dias. A procura de trabalho, definido enquanto terceiro critério, implica a obrigatoriedade de resposta ou comparência à convocação do Centro de Emprego, comparência voluntária.

No sentido de permitir uma mais fácil comparabilidade dos dados, em relação a outros itens, apresentamos o quadro 1.

Quadro 1 - Comparação entre as metodologias do INE e do IEFP

	INQUÉRITO AO EMPREGO	IEFP
MÉTODO	Inquérito por amostragem; entrevista directa às famílias.	Aproveitamento de um acto administrativo; recolha directa da procura voluntária de emprego através dos Centros de Emprego
POPULAÇÃO ABRANGIDA	Abrange toda a população residente no país há três meses ou mais, ou que, residindo há menos de três meses não ocupe outro alojamento no estrangeiro de forma permanente. São excluídos os internos em estabelecimentos de assistência, indivíduos residindo em comum numa convivência, religiosos vivendo em comunidade e pessoas vivendo em alojamentos móveis.	Pessoas de 14 ou mais anos de idade que pretendem um emprego por conta de outrem.
PERIODICIDADE	Trimestral; recolha durante seis semanas	Período estatístico: mês; recolha diária.
PERÍODO DE REFERÊNCIA	Semana anterior à entrevista; é móvel pois a recolha decorre durante várias semanas.	Momento da inscrição
ÂMBITO GEOGRÁFICO	Continente e Regiões Autónomas. A amostra é representativa por região a nível Nuts II; é composta por um total de 1143 secções (conjuntos de alojamentos) no país.	Todo o território nacional através de uma rede de 78 centros no Continente

Fonte: Conselho Superior de Estatística, 1996

Em relação à metodologia do IEFP, a sua principal crítica está relacionada com o interesse dos inscritos em se apresentarem como desempregados para obterem um serviço ou se candidatarem ao subsídio de desemprego, pois indivíduos que se inscrevem quando estavam desempregados podem manter-se nos ficheiros mesmo depois de arranjam um emprego.

A comparação entre as duas fontes de informação do desemprego, permite concluir que, de facto, não existe um dado correcto para o desempregado, existem sim diferentes medidas para o mesmo fenómeno, as quais não terão necessariamente de coincidir. Dadas as suas diferenças conceptuais e metodológicas, podem até espelhar diferentes facetas do mesmo fenómeno que é o desemprego e, deste modo, surgirem como complementares.

As estatísticas de desemprego registado dependem também da cobertura dos Centros de Emprego e dos serviços e apoios (financeiros e outros) a que têm direito os desempregados. Em relação à cobertura geográfica e populacional, podemos constatar no quadro 2 que, dos concelhos da Área Metropolitana do Porto, apenas Vila do Conde e Espinho, que têm um Clube de Emprego a funcionar, não possuem na própria localidade um Centro de Emprego. Por exemplo, no caso de Vila do Conde a população tem que se dirigir à Póvoa de Varzim.

Quadro 2 - Cobertura Geográfica e Populacional dos Centros de Emprego

DELEGAÇÃO REGIONAL DO NORTE	TÉCNICOS DE EMPREGO	POPULAÇÃO ACTIVA	ÁREA GEOG. KM2	Nº DE CLUBES DE EMPREGO (aprovados até maio de 1996)
GONDOMAR	4	69325	137	1
MAIA	5	47366	83	1
MATOSINHOS	9	76186	62	3
PORTO	16	143609	42	4
PÓVOA DE VARZIM	4	58610	233	0
VALONGO	4	36974	68	1
V.N.GAIA	9	139810	190	1

Fonte: Conselho Superior de Estatística, 1996 e informação IEFP

3.2 - Conceitos e formas de desemprego

“O conceito de desemprego não é fácil de definir. Significa estar sem trabalho. Aqui trabalho significa, trabalho remunerado e trabalho como ocupação reconhecida” (Giddens, 1995:546). Tendo-se tornado o desemprego uma característica permanente do funcionamento das economias, a sua generalização provocou variedade de definições e fronteiras.

Estar no desemprego implica a verificação de três critérios: estar sem trabalho remunerado nem qualquer outro; estar disponível para trabalhar; e ter feito esforços para procurar emprego, remunerado ou não, nos últimos trinta dias.⁸

⁸ Definição do Instituto Nacional de Estatística

Podemos classificar o desemprego de várias formas: O desemprego parcial engloba as pessoas providas de um emprego assalariado ou não, que trabalham involuntariamente menos que a duração normal e que estão à procura de um emprego suplementar. Atendendo às causas, podemos distinguir diferentes categorias de desemprego: o friccional, originado por dificuldades de mobilidade geográfica da procura de emprego ou devido a desajustamentos entre as qualificações disponíveis e as pedidas; o desemprego conjuntural abrange o desemprego originado por movimentos de curto prazo da actividade económica e, portanto, reversíveis; o estrutural refere-se a uma situação em que não se pode duravelmente criar empregos na medida do aumento da procura de emprego.

Podemos ainda falar de desemprego tecnológico, resultante da introdução de novas tecnologias que utilizam menos mão-de-obra ou ainda da recessão de actividades sujeitas à concorrência de produtos baseados nessas novas tecnologias.

O desemprego generalizado ou cíclico, é originado pela insuficiência da procura global de uma economia.

Podemos ainda diferenciar o desemprego em relação aos actores através dos riscos de desemprego e pelas hipóteses de emprego.

Freyssinet apresenta uma tipologia onde define três tipos de desemprego: o desemprego repetitivo, o desemprego de reconversão e o desemprego de exclusão.

O *desemprego repetitivo* refere-se aos indivíduos que conheceram múltiplas passagens pelo mercado de trabalho, jovens recém saídos do sistema escolar, mulheres que interromperam prolongadamente a sua actividade profissional, trabalhadores desqualificados e titulares de empregos precários que se mostram pouco exigentes levando a que a sua estadia na situação de desempregados seja relativamente breve e as reinserções normalmente precárias. Passam muitas vezes pela sucessão rápida de empregos ocasionais e períodos de desemprego curtos, às vezes preenchidos por estágios de formação pouco qualificantes (Outin, 1982:110 in Bartoli, 1982)⁹.

⁹ Jean Luc Outin fala de desemprego de mobilidade como aquele que é caracterizado por entradas e saídas frequentes.

O desemprego de reconversão é um desemprego típico de trabalhadores que até à época eram titulares de um emprego estável e que são vítimas de um despedimento económico, a sua antiguidade no emprego e anterior salário e as condições em que se realiza o despedimento garantem normalmente indemnizações favoráveis. As suas buscas orientam-se para postos de trabalho correspondentes às suas qualificações e que revelam estabilidade, levando a que a sua permanência no desemprego se alongue, mas que a reinserção seja satisfatória, muitas vezes resultado de reconversão qualificante em que os sujeitos investiram durante o período de inactividade.

O desemprego de exclusão afecta diversos trabalhadores que se apresentam no mercado de trabalho com um conjunto de handicaps cuja probabilidade de inserção é muito fraca num contexto de selectividade crescente. São as denominadas populações de risco - forma recente de marginalização social (Dubar, 1996:112 in Paugam, 1996), que afecta principalmente todos os desempregados de longa duração. Trata-se da discriminação efectuada daqueles que não correspondem aos critérios de competência das novas normas de emprego - autonomia, iniciativa e responsabilidade (Dubernet, 1996:113, in Paugam, 1996).

Só o benefício de medidas específicas lhes possibilita sair de um desemprego de longa duração que engendra a degradação das atitudes face ao trabalho, o desencorajamento e o próprio abandono da procura de emprego, que atinge prioritariamente aqueles considerados como os menos “empregáveis”, como idosos e assalariados com baixas qualificações. Por isso, este tipo de desemprego está directamente ligado à norma social de emprego - aqueles que mais se desviam têm mais dificuldades em se integrar no mundo do trabalho - implicando uma *desaffiliation* (Castels, 1991).

Assiste-se então, a um duplo processo de precarização e ausência de emprego e fragilização das relações sociais pelas modificações da família e da sociabilidade nas sociedades contemporâneas. São também os mais excluídos do sistema de emprego que normalmente rentabilizam menos as redes sociais.

Segundo Paugam (1991), a exclusão é então o resultado de transformações da socialização que tende a desqualificar socialmente todos aqueles que não entram nesta “lógica de competência”.

A forma de vivenciar experiências de desemprego não é homogénea. Parece depender da capacidade de adoptar actividades de substituição do trabalho, de investimento num estatuto alternativo de desempregado, da intensidade e a forma de sociabilidades independentes da sua actividade profissional, da integração familiar que correspondem a diferentes maneiras de viver o desemprego

Deste modo, as experiências pessoais do desemprego vão contribuir de uma forma preponderante para a vivência de situações de fatalismo, passividade ou de intervenção directa e actuação activa no processo de procura de emprego, “o grau de consciência e de militância social modela a capacidade de análise e de acção: a clivagem é profunda entre aqueles que avaliam o desemprego como produto de uma reprovação pessoal ou de uma fatalidade cega (atitudes de culpabilização ou passividade sem esperança) e aqueles que o vêem como expressão da lógica de um sistema económico e que perseguem na luta contra o transformar” (Freyssinet, 1984:56).

A forma como os excluídos, ou “frágeis” na terminologia de Paugam (1991), vivenciam as suas experiências de “aspiração comum” a um estatuto social mais elevado, ligado ao emprego podem identificar-se em duas categorias: a “fragilidade interiorizada” e a “fragilidade negociada”.

Nas experiências de fragilidade “interiorizada”, a “inferioridade social” é vivida com humilhação, retraimento sobre si, ressentimento e com vergonha em ter de recorrer aos serviços de assistência. Perante a sua situação, vivenciam a “angústia do fracasso”, sentimento que se torna insuportável, principalmente para aqueles que nunca experienciaram a desqualificação social e que é agravada no caso dos indivíduos com idade mais avançada.

Por outro lado, experimentam com uma atitude de recusa “aos constrangimentos da frequência dos serviços de assistência social”. Além de constituir um momento que reforça e reactualiza o sentimento de humilhação, incita à consciencialização de “limitações irreversíveis” na aspiração a um estatuto social superior.

Na fragilidade “negociada”, a experiência é de natureza diferente, normalmente vivida por jovens com menos de 25 anos, que consideram a inferioridade do seu estatuto como uma situação temporária e, embora recusem o estatuto de assistidos, utilizam “racionalmente” os serviços de assistência na expectativa de aceder ao estatuto ligado ao emprego regular. Recusam “o sentimento de fracasso” e utilizam de “forma pragmática os serviços de assistência”, já que, em oposição aos que vivenciam a “fragilidade interiorizada”, estes não experienciam constrangimentos em solicitar apoios à assistência (pois, como referem, “ela existe por isso mesmo”). Adoptam assim, uma “estratégia de consumo” que “desnaturaliza” a relação de ajuda e restringe o campo de acção do trabalhador social (antecipação à “resposta” do trabalhador social).

A natureza da fragilidade “negociada” parece estar de acordo com os princípios defendidos pela metodologia dos Clubes de Emprego, isto é, os serviços de assistência e de apoio (apoio técnico, telefone, selos, computador) são utilizados racionalmente” na expectativa de aceder ao estatuto ligado ao emprego regular, utilizando os serviços de forma “pragmática”.

Os frequentadores dos Clubes de Emprego, apresentam normalmente uma forte motivação ao emprego, quase numa recusa de identificação ao estatuto de assistido e com uma crença numa perspectiva de promoção social, adoptando o que o autor designa por “assistência adiada” a primeira fase da carreira do “assistido”.¹⁰ Por outro lado, sabemos também que os excluídos não são simplesmente rejeitados física, geográfica ou

¹⁰ Serge Paugam identifica também duas outras fases da carreira de “assistido”. A “assistência instalada”, segunda fase, denota uma progressiva identificação ao estatuto de “assistido”. Como traços caracterizadores, o autor aponta “uma fraca motivação ao emprego” e uma “aprendizagem das racionalizações da assistência”. Uma última experiência e, segundo o autor, uma última fase na carreira de “assistido”, corresponde à “assistência reivindicada”. Esta experiência vem acentuar as tendências de fraca motivação ao emprego, forte dependência dos serviços da acção social. Adoptando uma constante estratégia de “reivindicação”, esta fase regista um risco frequente de ruptura, assente num clima de tensões que acentuam, segundo o autor, os efeitos perversos deste dispositivo. A propósito destes conceitos ver, Paugam S., “La Disqualification Sociale”, PUF, Paris, 1991.

materialmente, são-no também das riquezas espirituais: os seus valores têm falta de reconhecimento e estão ausentes do universo simbólico (Xiberras, 1993:18,19).

Para analisar este processo, torna-se importante articular as análises quantitativas das relações entre os trajectos de exclusão e as características objectivas e subjectivas das experiências de exclusão pelo desemprego.

O insucesso em relação à normalidade é constitutivo dos processos de exclusão, sendo a normalidade a existência de um emprego, como base económica da família. O desemprego aparece como um vector de insucesso ou deficiência, o ponto comum às múltiplas formas de exclusão reside na ruptura dos laços que elas acarretam.

Excluído de uma das esferas do social, o actor rompeu os laços que o retinham perto dos outros actores, mas também perto das representações que lhes eram comuns (Idem:29,32).

A exclusão não se desenvolve somente de maneira visível ou materializável por uma ruptura do laço social, a exclusão assume também a forma de uma ruptura do laço simbólico, isto é, do vínculo de adesão que liga os actores a valores ou a uma ruptura devido a uma quebra de sentido. A “grande questão social, neste final de século, é essencialmente uma falta de sentido, porque se dissolveram os ligames sociais e as pessoas caíram em estado permanente de desemprego” (Fernandes, 1996:21). Ainda segundo o mesmo autor, a exclusão do mundo do trabalho reduz o campo das relações sociais, fragilizando as redes de sociabilidade que permitem a inserção social.

A superação do estigma criado passa muito pela reconstituição de redes de solidariedade, como forma de diminuir o sentimento de exclusão do tipo de sociedade dominante, do fatalismo e da injustiça social.

Para Blondel (1996)¹¹, a fragilidade dos indivíduos está assim ligada à mutação do trabalho na sociedade ocidental nomeadamente ao enfraquecimento da classe operária.

A noção de classe operária, segundo este autor, solidarizava os homens. A modernidade opera uma destruição da morfologia da comunidade. A passagem à sociedade moderna, individualista e racional resulta no relaxamento do laço social e não parece formar uma verdadeira comunidade. A fragilidade actual dos indivíduos está ligada à mutação do trabalho na sociedade ocidental. Interiorizaram-se práticas de assalariados, constituindo o trabalho quase por si um meio exclusivo de identidade social.

Hoje, substituiu-se uma consciência colectiva, designada pelo conjunto formado pelos sentimentos e crenças comuns à média dos membros de uma sociedade ou de um colectivo, pela consciência individual e pelos projectos individuais de emprego. Hoje os indivíduos procuram sozinhos o seu lugar na sociedade.

Com o aumento do individualismo assiste-se a uma, cada vez maior, fragmentação social, pela ausência de participação nas instituições representativas dos trabalhadores e dos cidadãos em geral.

Por outro lado, as redes familiares parecem ter deixado de exercer as suas funções de apoio. “Se a exclusão aumenta, isto será porque a família não é suficientemente forte e não assume o seu papel ao nível da segurança. A exclusão provém do enfraquecimento das normas e valores que asseguravam a integração” (Déchaux, 1996:531 in Paugam, 1996).

Contudo, muitas vezes este apelo à solidariedade passa por “uma estratégia de responsabilização individual dos cidadãos e da mobilização da sociedade civil que ignora os factores estruturais geradores de rupturas sociais, de processos de marginalização/exclusão de determinadas categorias de indivíduos do acesso aos recursos colectivamente produzidos...remeter a solidariedade para a esfera da consciência moral dos indivíduos é esquecer que ela é um fenómeno socialmente produzido” (Queiroz et al, 1996:5).

¹¹ Frédéric Blondel, sociólogo, comunicação apresentada no II Congresso “101 ideias sobre o emprego” organizado pela empresa Homens & Sistemas, 1996

5 - O Estado-Providência: principais funções

Perante fenómenos como sejam o desemprego, a pobreza, a exclusão social, a falta de crescimento económico, regular e integrado, e a excessiva centralização da vida social, torna-se pertinente questionar a adequação do Estado-Providência à realidade social e problematizar uma possível redefinição que este Estado-Providência desempenha na sociedade portuguesa.

Enquanto alguns teóricos debatem a capacidade de intervenção e a definição de políticas sócio-económicas, outros falam em défices de solidariedade da sociedade civil.

Seguidamente, analisaremos a estrutura de funcionamento do modelo de Estado-Providência, não só no que respeita às políticas sociais, mas também nas dimensões económica e política.

5.1 - A emergência do Estado-Providência

O crescente processo de modernização impõe novas exigências políticas e sociais decorrentes da crescente complexidade que caracteriza a realidade social, do aumento da diferenciação social e institucional e do desenvolvimento das estruturas económicas e sociais. Desta forma, o próprio sistema político adquire uma nova série de dimensões.

O aumento da diferenciação salarial torna urgente o surgimento de novas formas de regulação funcional e de coordenação das relações sociais, também a consolidação crescente da individualidade exige o nascimento de uma nova solidariedade que se materializa na solidariedade contratual. Quanto maior a diferenciação e a expansão da individualidade, maior a urgência de uma organização institucional que assegure a interdependência e a coordenação dos indivíduos.

As principais funções desta organização institucional traduzem-se no assegurar do equilíbrio entre o crescimento económico e as exigências sociais, uma maior

igualdade e justiça social e ao mesmo tempo promover uma redistribuição social que compense os indivíduos pela perda de protecção comunitária que a modernidade terá promovido (Mozzicafreddo, 1994).

Surge assim, o Estado-Providência enquanto fenómeno da modernidade, da diferenciação e enquanto processo de mobilização social e política. Luhmann fala do Estado-Providência como produto da sobrecarga que a política põe ao Estado, pois o Estado-Providência será uma forma de regulação social que tentará responder aos problemas concretos com que a sociedade se defronta.

O Estado-Providência surge num contexto democrático, pois este permite incorporar institucional e politicamente as funções que os sistemas sociais colocam ao Estado. O regime democrático ao potenciar a resolução dos problemas originados pelas preferências colectivas potencia também a luta partidária pela conquista do poder, importante na expansão do estado e pela gestão da vida sócio-económica.

Os direitos de cidadania constituem um elemento que contribui para o alargamento das responsabilidades do Estado-Providência, ao desafiarem o próprio Estado a criar novas oportunidades de acção individual.

A crescente consolidação de normas com o objectivo da igualdade de oportunidades é outra dimensão do Estado-Providência, uma vez que defende a redução das desigualdades sociais através da redistribuição do rendimento nacional.

O aumento dos direitos associativos e da negociação sócio-económica participada pelos diversos parceiros sociais, é uma outra dimensão do Estado-Providência.

5.2 - O Estado-Providência em Portugal

O conceito de Estado-Providência traduz uma forma política do Estado predominante nos países capitalistas avançados. Designa o produto de um compromisso com o Estado, Capital e Trabalho. Capitalistas e trabalhadores fazem concessões mútuas, as cedências são geridas pelo Estado de forma a transformar o excedente do capital privado e dos salários, em capital social. Este capital social pode traduzir-se em investimento social e consumo social.

O investimento social é “o conjunto das despesas em bens e serviços, que aumentam a produtividade do trabalho” (Santos, 1993:14).

O consumo social é o “conjunto das despesas em bens e serviços, consumidos gratuitamente ou a preços subsidiados pelos trabalhadores” que, por isso, fazem baixar o custo da reprodução da mão de obra (Idem).

São também as despesas com a população que não é efectivamente activa e não recebe por isso um salário (crianças, jovens, desempregados, domésticas, reformados), e que se expressam sob a forma de políticas sociais nos diversos domínios (emprego, educação, habitação, etc).

O Estado consegue assim, promover a harmonia social, uma vez que gere os conflitos entre capital e trabalho e proporciona uma redistribuição dos rendimentos, favorecendo a população mais carenciada. Desta forma, o Estado legitima-se perante a sociedade, pois apresenta-se enquanto defensor dos interesses gerais e conciliador das políticas sociais com o crescimento económico.

A actuação do Estado-Providência pode ser feita através de políticas distributivas ou políticas produtivas. As políticas distributivas têm a ver com “transferências de pagamentos”, enquanto que as políticas produtivas referem-se a bens e serviços produzidos directamente pelo Estado.

A ideia de Estado-Providência assenta numa correspondência entre crescimento económico e harmonia social. No entanto, assistiu-se a uma democratização da luta política e a um crescimento do Estado independente da estrutura económica (Santos, 1993:23).

O facto da constituição do Estado-Providência assentar na regulação e interdependência dos vários sistemas sociais, não significa que a sociedade seja caracterizada pelo consenso e harmonia, por isso o Estado-Providência baseia-se num processo de interdependência e conflitualidade entre os diversos sistemas constituintes da sociedade.

As características estruturais do Estado-Providência passam, em primeiro lugar, pelo facto de querer levar a cabo políticas sociais com repercussões na organização e bom funcionamento do mercado. Para tal incentiva os indivíduos a suportarem algumas limitações, criando um conjunto de bens e serviços que são de igual oportunidade de acesso, assegurando às pessoas um rendimento independente do mercado e “íntegra, na matriz institucional do Estado, os mecanismos que dão seguimento à lógica da cidadania” (Mozzicafreddo, 1994:30).

Em segundo lugar, o Estado pretende melhorar o funcionamento do sistema económico e do mercado, através da sua dinamização, da criação de estruturas que permitam um funcionamento eficaz da economia de mercado e da reorientação da esfera económica.

Em terceiro lugar, o Estado-Providência promove um entendimento entre parceiros sociais, económicos e políticos, com interesses diversos, em nome do bem estar geral, constituindo este facto uma fonte de aquisição de poder de decisão e legitimidade do Estado.

Em Portugal, o Estado-Providência baseou-se num “modelo-universalista”. Todavia, veio a revelar-se mais próximo de um modelo “instrumental e selectivo”, ou seja, apesar de ter sido pensado para dar resposta às carências imediatas da população, veio a revelar-se vulnerável às pressões e assimetrias de diversos grupos sociais.

5.3 - A Sociedade Providência

A Sociedade Providência pode ser definida enquanto conjunto de “redes de relações de interconhecimento, de reconhecimento mútuo e de entreajuda baseados em laços de parentesco e de vizinhança, através das quais pequenos grupos sociais trocam bens e serviços numa base não mercantil e com uma lógica de reciprocidade” (Santos, 1993:46).

Em sociedades em que a acção estatal é pouco desenvolvida e eficaz, são os grupos intermédios e as famílias, com uma solidariedade concreta e pouco organizada, que garantem algumas necessidades não satisfeitas pelo Estado-Providência.

As solidariedades primárias baseadas em relações de parentesco, co-residência, comensalidade e vizinhança apoiam material ou moralmente aqueles que se encontram em situações de carência e que são reconhecidos enquanto elementos constituintes dessas relações. Esse reconhecimento passa pelo vínculo entre as identificações sociais das pessoas e das suas biografias pessoais e familiares.

As políticas públicas reconhecem a estes apoios informais um papel cada vez maior, como factor de protecção contra as adversidades duma sociedade moderna e como possível alternativa às solidariedades estatais. Face à crise do Estado-Providência, é preferível o desenvolvimento de uma dependência em relação às redes de solidariedade familiar, ao risco de dependência das solidariedades públicas.

Neste sentido, “o défice da actuação do Estado Português enquanto Estado-Providência é parcialmente compensado pela actuação de uma sociedade suficientemente rica em relações de comunidade, interconhecimento e entreajuda a que chamo sociedade-providência” (Santos, 1993:43).

Paralelamente o Estado apoiou, financiou e promoveu instituições sem fins lucrativos, que através de contratos com o Estado, fornecem serviços sociais anteriormente a cargo deste.

Não se pode negar que cada vez mais nos aproximamos dos padrões de desenvolvimento e dos modelos de organização social e económica vigentes nas sociedades europeias mais avançadas, com tradições políticas democráticas e com experiência de Estado-Providência.

Contudo, em Portugal o fenómeno dos excluídos e, portanto, não integrados alcança difícil controlo. É o caso dos numerosos desempregados e subempregados, dos

que vivem de expedientes e em condições de precariedade, marginalidade e exclusão, os socialmente protegidos pela Segurança Social, dos pensionistas, dos beneficiários de pensões mínimas, de subsídios de desemprego e de subsídios sociais (Barreto, 1996:66).

Como a capacidade financeira do Estado Português é (e sempre foi), muito reduzida, a integração económica, profissional, social e cultural de muitos dos potenciais excluídos efectua-se através de “políticas voluntaristas” de assistência, de entreajuda e de solidariedades desenvolvidas por familiares e amigos e também através do trabalho e dinâmica das várias organizações/instituições da sociedade civil, Organizações Não Governamentais (ONG's) e Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS's) que, actuando de forma personalizada, conseguem minorar muitas das carências dos que recorrem a esses apoios.

Estas instituições filantrópicas fornecem serviços sob a supervisão do Estado, funcionando praticamente como instituições semi-públicas apesar de serem instituições privadas (Santos, 1993:45).

Não é, portanto, recente a predisposição caritativa por parte da população. Ao longo dos séculos, a sociedade portuguesa tem organizado, pela livre iniciativa dos cidadãos, formas particulares de Solidariedade Social, com vista a prestar auxílio aos mais carenciados. Na verdade, algumas formas embrionárias das Organizações Não Governamentais (ONG) são quase tão antigas quanto o próprio Estado e estiveram na maioria dos casos ligadas a vivências religiosas que impeliram os crentes a organizar-se, a congregar esforços e a promover gestos de solidariedade.

As Misericórdias, fundadas nos finais do século XV, remontam na sua origem às inúmeras confrarias de caridade existentes em todo o mundo e radicados em Portugal desde os inícios da nacionalidade. Em praticamente todas as sedes concelhias portuguesas existem Misericórdias.

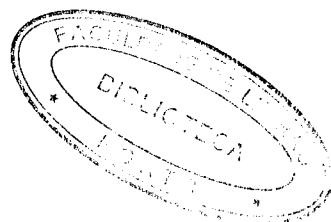
As Organizações Não Governamentais, reconhecidas como Instituições Particulares de Solidariedade Social, nascem quase sempre em torno de dificuldades

sociais locais concretas. O seu enquadramento legal encontra-se no Decreto Lei nº119/83 de 25 de Fevereiro e exercem a sua actividade sem fins lucrativos no âmbito da acção social (Anexo 1).

Estas instituições definem-se pelo “propósito de dar expressão organizada ao dever moral de solidariedade e de justiça entre os indivíduos, (...) mediante a concessão de bens e a prestação de serviços” (Decreto Lei nº119/83 de 25 de Fevereiro, art.1º), constituem uma forma de exercício de acção social da Acção Social a par de outras formas possíveis, desenvolvidas, eventualmente, pela iniciativa e ou manutenção de organismos estatais

O surgimento e consolidação destas organizações está intimamente ligado à história, religião e cultura dos países em que se desenvolvem. Muitas ONG's nasceram da dinâmica pastoral social das Igrejas.

Podemos contudo, segundo Boaventura de Sousa Santos (1993), enunciar características que questionam a força da Sociedade Providência: os recursos à disposição da comunidade são diferentes dos accionados pelo Estado e não permitem formas de intervenção comparáveis; a universalidade e igualdade são princípios não respeitados pela solidariedade da Sociedade Providência, com uma lógica particularista; por outro lado, o direito dos cidadãos a receberem protecção do Estado não tem correspondente na Sociedade Providência, pois a protecção que esta dispensa não pode ser exigida como um direito; as situações de dependência e de controlo social que os direitos de cidadania pretendiam eliminar são visíveis onde predomina a Sociedade Providência, pois a necessidade de ajuda dos mais fracos tende a reforçar formas locais de clientelismo; o modo como esta sociedade distribui as obrigações e encargos com a protecção social assenta num sistema de papéis identificado com os regimes patriarcal e clientelar, tendo como consequência uma desigual repartição das obrigações e encargos, penalizando as mulheres e os mais dependentes.



5.4- A Sociedade Civil e a solidariedade organizada

“Os projectos dos poderes públicos apelam para uma maior implicação da sociedade civil. Uma solidariedade eficaz será uma solidariedade mais próxima das pessoas, mais informal” (Déchaux, 1996:532).

Além do Estado, a sociedade civil é o outro eixo de análise importante neste estudo, de uma maneira geral a sociedade civil é entendida enquanto espaço que impede o estabelecimento do monopólio do poder e contrabalança as instituições centrais (Gellner, 1995:16). Por outro lado, existe uma noção mais alargada de sociedade civil enquanto contrato através do qual várias pessoas colocam em comum os seus conhecimentos e a sua actividade, com o objectivo de partilhar os seus benefícios (Galinnard, 1979:5).

A sociedade civil, pode ser entendida segundo Hespanha (1995:209-229), por três domínios básicos de intervenção social: *o mercado*, tradicionalmente a sociedade civil era identificada como mercado, mas a área do mercado revelou-se debilitada, porque a produção de bens e serviços sociais não era suficientemente compensadora como forma de investimento; a *“economia social”*, que traduz um domínio de protecção social assegurada por instituições sem fins lucrativos como o caso das ONG's; e, por último, *as solidariedades primárias de entreajuda*, pouco estruturadas e formalizadas, normalmente designadas por Sociedade Providência.

Implica também o reconhecimento do papel das IPSS e do poder local como incentivador e um agente co-responsável pela aplicação das políticas.

As políticas públicas reconhecem a estes apoios informais um papel cada vez maior, como factor de protecção contra as adversidades da sociedade moderna e como possível alternativa à solidariedade estatal. O aprofundamento do valor da solidariedade requer a sua revalorização de forma que ela seja entendida como algo constitutivo da própria sociedade e catalizadora do empenhamento dos agentes sociais no desenvolvimento de uma sociedade solidária.

O potencial da acção local na luta contra as novas formas de (des)emprego e exclusão social são um contributo não negligenciável que depende também de capacidades de iniciativa e de interpretação pela acção local.

Por outro lado, as acções mais localizadas, territorializadas, são facilitadoras da integração pelas relações de proximidade. A criação de novas iniciativas de emprego dependem também da conjugação de potencialidades, da capacidade de organização através dos agentes locais protagonizadores de desenvolvimento, da cooperação institucional entre o Estado e sociedade civil e Estado central/municipal para uma mudança de atitudes e comportamentos.

O conceito de territorialização é utilizado para significar uma grande diversidade de princípios e processos inovadores, no domínio da planificação, formulação e administração das Políticas de Emprego que devem valorizar a afirmação dos poderes periféricos e a mobilização local dos actores.

A territorialização é um fenómeno essencialmente político e implica um conjunto de opções que têm por pano de fundo um conflito de legitimidades entre o Estado e a sociedade, entre o público e o privado, entre o interesse comum e os interesses individuais, entre o Central e o Local.

CAPÍTULO II

OS CONTEXTOS REGIONAIS E LOCAIS ENQUANTO DINAMIZADORES DO PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO

Os contextos regionais e locais enquanto dinamizadores do processo de desenvolvimento através dos clubes de emprego

1- Os desafios e as novas contribuições que se colocam aos contextos e ao desenvolvimento local com a emergência de novos instrumentos de intervenção

A criação dos Clubes de Emprego resulta, entre outros factores, da necessidade de envolvimento da sociedade civil, mais particularmente das comunidades locais, num problema que afecta grande parte da população e no qual as respostas são cada vez mais difíceis. Defende-se que num clima de partilha de tarefas e de responsabilidades (apelando também ao princípio da subsidiariedade¹²), se poderiam dar respostas mais direccionadas e concretas, nomeadamente, trabalhando de perto com as comunidades e privilegiando intervenções mais próximas e conhecedoras do meio onde actuam. Resultando numa acção solidária de entidades situadas a nível macro e instituições no seu próprio meio, estas, porque dotadas de maior contacto e conhecimento das condições da população, podem participar mais eficazmente na resolução dos problemas de desemprego das comunidades locais. O desafio de promover a integração social destes grupos desfavorecidos passa, assim, e também, pelo envolvimento de cada comunidade.

2 - Da institucionalização do local: aplicação do conceito de desenvolvimento

As estratégias de desenvolvimento local “requerem a existência de um projecto prévio e serão o resultado do pleno empenhamento da população local” (Henriques, 1989:3).

As iniciativas locais das diversas formas institucionais deverão então ser orientadas para a animação de projectos da comunidade local. No caso dos Clubes de Emprego, estes quadros institucionais poderiam ensaiar a operacionalização e orientação

¹² O princípio da subsidiariedade significa que as tarefas governativas devem ser levadas a cabo ao menor nível político e que um número máximo de funções planificadoras e implementadoras devem ser levadas a cabo ao nível regional e local, ou seja, a descentralização deve ir até onde os benefícios desta, tragam vantagens máximas. A propósito deste conceito, ver do autor, E. Brugger, “Endogenous Development: a concept between utopia and reality”.

de uma estratégia de integração da comunidade local, por exemplo, através da cooperação inter-empresas.

O desenvolvimento local refere-se então a um conjunto de impulsos localmente sustentados que serão orientados em relação a um auto-desenvolvimento. Os Clubes de Emprego, através de medidas estruturais e sociais, procuram precisamente promover “um outro” tecido social, económico e institucional local. Mas tal, requer a abolição da “tranquilidade mental” (Alain Torraine) das formas institucionais locais, o desenvolvimento de uma consciência colectiva e individual crítica e o empenhamento e mobilização dos actores locais na concretização de projectos que irão afectar a vida da comunidade.

A “motivação endógena” e o “comportamento individual valorativamente orientado” (Henriques, 1989:5,6), podem afirmar-se como uma possibilidade de as comunidades locais resolverem os seus estrangulamentos e ultrapassarem certos obstáculos ao seu desenvolvimento. A “não emergência” de iniciativas locais vem “bloquear a possibilidade das comunidades locais se defenderem dos impulsos desintegradores determinados exogenamente” (Idem:11). As medidas institucionais locais têm, assim, um papel determinante na mobilização dos potenciais endógenos, incrementando a dinamização inter agentes e pela maior integração económica e social.

3 - Dinâmica do desenvolvimento endógeno

Segundo Brugger (1984), equaciona-se o processo de desenvolvimento endógeno como uma base para afirmação/indução da auto-confiança, que não significa mais do que a competência das populações locais para tomar decisões acerca do curso do seu próprio desenvolvimento.

Há que, por outro lado, não esquecer que, estrategicamente, a noção de local - possuidora de potencial de desenvolvimento - implica a existência, não só, de um tecido humano suficientemente activo (para favorecer a eclosão de iniciativas diversas), mas, também, a existência (re)afirmada, ou a (re)afirmar, de uma “identidade social”, assim como a presença de espaços onde se efectuem trabalhos de harmonização entre

iniciativas locais. Ao mesmo tempo que potencia um trabalho análogo de articulação do local com outros níveis económicos e administrativos (três condições de desenvolvimento endógeno que permitem estabelecer a hipótese de que sempre que não existam tais elementos, estes devem ser induzidos).¹³

Estamos, deste modo, perante um território que deixa de ser concebido como puro objecto “receptor” de políticas para passar a ser equacionado como sujeito de mudanças, num movimento de articulação entre novos conceitos, políticas alternativas e prática do planeamento integrado, englobando processualmente o desenvolvimento nos seus níveis nacional, regional e local (Figueiredo, 1987:16).

É ao nível da “interacção humana” nas comunidades locais, que se explicitam as necessidades e os interesses da população e que melhor se procede à satisfação das suas necessidades, assim como, na procura de soluções que poderão desenvolver para a resolução dos problemas do desenvolvimento das comunidades, com o envolvimento destas.

O paradigma da endogeneidade representa uma grande mudança nas perspectivas teóricas de desenvolvimento. O local passa a ser encarado como espaço de representação, à unidade territorial de pequena escala é dado um novo papel. Ela não é só objecto, passa a ser igualmente sujeito, é uma entidade com aspirações, que as promove, que as anima e divulga, e é também agente já que engloba um conjunto de actores que são intérpretes do desenvolvimento.

Assim, cabe à unidade local expressar os objectivos e metas definidas no seu interior e, para tal, deve possuir um potencial efectivo para o desenvolvimento. Esta ideia de potencial ultrapassa os limites de um conceito como o de recursos, e reporta-se a realidades mais vastas, que passam e especificamente no interesse deste trabalho pelo

¹³ As condições que tornaram possível a formação de uma autonomia local combinam, segundo E. Brugger, de maneira complexa, um conjunto de factores que pertencem a registos diversos: políticos, sociais, culturais, institucionais, ecológicos, económicos e técnicos. Segundo o mesmo autor, entre os factores que caracterizam o potencial local temos: 1. recursos materiais e humanos locais (actuais e potenciais); 2. poderes e capacidades de organização ao nível local; 3. relações económicas no espaço local de desenvolvimento. Devendo tais factores ser relacionados com os elementos que potenciam a inserção do espaço local em conjuntos mais vastos.

meio empresarial, pelas capacidades organizacionais, pela formação da população, pelo património arquitectónico, pela capacidade de atracção de fluxos comerciais e humanos e também muito importante pela existência de políticas de apoio ao desenvolvimento local adoptadas por *instituições*.

Um desenvolvimento auto-centrado privilegia então, a valorização do potencial endógeno a cada região, a cada local. A partir dos conceitos de valorização do potencial endógeno e de desenvolvimento local, fica subjacente que as localidades terão que se caracterizar por uma autonomia, no sentido de uma determinada matriz local de escolhas de desenvolvimento.

Portanto, a população local identificar-se-à com a região onde vive e terá competência suficiente para tomar decisões acerca do rumo do desenvolvimento, privilegiando a multiplicação de relações em rede.

Mas um tal paradigma, aliás como qualquer outro, só ganha operacionalidade quando tiver uma base institucional. A relevância do aspecto institucional reside no facto de se constatar o enraizamento de uma teoria a partir do momento em que ela influencia políticas e chega a defini-las.

Neste âmbito, evidenciam-se as relações entre os vários actores do desenvolvimento a partir da base: a sociedade civil, os actores económicos, o Estado e respectivas instituições públicas. As organizações da sociedade civil são um importante meio de auscultar a população e de canalizar a sua participação no processo de desenvolvimento.

Os programas de desenvolvimento endógeno exigem muito deste actor. As várias componentes da economia social, incluindo a associativa e a cooperativa, desempenham um papel muito importante no planeamento local, já que são muito propensas ao partenariado. Importa que os sindicatos, por um lado, e associações patronais e empresariais, por outro, tenham uma base territorial na sua formação pois assim se constata uma valorização das interdependências internas à região e se aprende a existência de uma identidade local.

Uma relação entre os espaços locais e os envolventes é uma relação constante, o Estado deve intervir no processo de desenvolvimento ajudando a diminuir, eliminar sempre que possível os efeitos negativos, as forças contrárias inerentes a essas inter-relações. Há ainda que evitar cair no desvio institucionalista, já que há programas que dão demasiado relevo à participação institucional e negligenciam de certa forma outros modos de participação das populações menos formais.

A perspectiva do desenvolvimento pela base caracteriza-se, ainda, pela relevância que dá a factores imateriais. Em complemento com recursos “tradicionalmente” característicos de outras abordagens (naturais, financeiros, etc), a análise endógena privilegia potencialidades imateriais que passam também pelos níveis de educação e formação, saberes e capacidades empresariais de uma população, considerando igualmente o património imaterial e os recursos organizativos de nível local que correspondem ao suporte de natureza institucional que a localidade possui.

Deste modo, tanto as instituições promotoras do Clube de Emprego, como o próprio clube, enquanto instrumento dinamizador de população excluída, no sentido de lhes potenciar capacidades, saberes, informação e resolução dos problemas, constituem recursos organizativos importantes neste processo.

Este tipo de concepção do desenvolvimento e a perspectiva dos Clubes de Emprego partilham de uma nova abordagem dos recursos humanos e acentuam a necessidade de uma formação/informação para o desenvolvimento, pois as populações, quer individual, quer colectivamente têm que ter capacidades de se tornarem os actores do seu próprio desenvolvimento, tanto para a escolha de objectivos como dos meios.

Os próprios técnicos de intervenção, que durante muito tempo desempenharam funções de animação do desenvolvimento, vêem-se agora face a um novo papel e face à necessidade de coexistência com os novos agentes possuidores de um perfil mais englobante.

3.1 - O Desenvolvimento Alternativo

O conceito de desenvolvimento alternativo proposto por John Friedman (1992), constitui uma crítica aos modelos de dominação. O desenvolvimento económico e social tem rejeitado sistematicamente um conjunto significativo de pessoas. Aos factores inibidores da “prosperidade humana” como a fome, a pobreza, a insegurança e o desemprego, o desenvolvimento alternativo tendo em conta as especificidades da comunidade em causa humaniza um sistema, onde os cidadãos não sejam excluídos de exercer os seus direitos, tendo em conta o relativismo cultural e a endogeneidade.

Um desenvolvimento alternativo está centrado nas pessoas e no seu meio, mais do que na produção e nos lucros (Idem, 1992). Este procura inverter os processos de empobrecimento, permitindo à pobreza readquirir o poder e o controle das suas vidas e dos recursos existentes no seu meio, fortalecendo a sua capacidade para definir objectivos de desenvolvimento, dando especial atenção aos esforços originários, por vezes pequenos, que podem promover a sua própria confiança e reconhecer que o desenvolvimento das organizações não governamentais são importantes veículos para mudar o processo de desenvolvimento.

Os princípios que dão ênfase ao carácter territorial de um desenvolvimento alternativo são a autonomia dos espaços de vida dos pobres na gestão dos recursos, dando “voice” (Hirshman) às comunidades, pela conquista do poder colectivo, pela importância das respectivas identidades culturais e de participação democrática; em suma a integração social apela para a igualdade de direitos e de participação social.

3.2 - A apreensão de um novo conceito. O conceito de desenvolvimento social

O conceito de desenvolvimento social começa por colocar-se nos problemas de reabilitação urbana.

A problemática do desenvolvimento social está em processo de construção, caracteriza-se por uma mudança do modo de intervenção do Estado, numa nova articulação entre o central e o local, pela emergência de novos procedimentos, de novas práticas de gestão da vida social, e de uma reposição das relações entre os processos económicos e sociais.

As instituições públicas ao contribuírem para a estruturação do espaço social, determinado em parte pelas mudanças económicas (declínio da indústria, desenvolvimento do terciário que modificam profundamente as relações sociais, e, em contrapartida a estruturação da população activa) contribuem para o declínio dos movimentos sociais (Gaulejac, et al, 1989: 31).

Parece então, que no momento em que as formas elementares de solidariedade tendem a desaparecer em proveito de solidariedades abstractas (mediatizadas por organizações), nos grupos sociais mais desfavorecidos a individualização produz os seus efeitos mais nocivos. “ Quanto mais o individualismo e a anomia se desenvolvem, mais as instituições tendem a substituir a “vida social” por uma multiplicidade de suportes, de dispositivos , de procedimentos, tecendo ligações institucionais onde o elo social tende a empobrecer” (Idem: 32).

Assiste-se, em contrapartida, ao aparecimento de movimentos locais, parcelares, com formas diversas, desde grupos de defesa que se organizam para lutar contra a insegurança, pequenas instituições que se constituem para promover actividades particulares e redes informais que desenvolvem diversas actividades.

Circula-se, então, num duplo movimento: a institucionalização das relações sociais, porque estas desenvolvem-se no tempo e no espaço das instituições que regem a vida social e a procura de reconhecimento por parte dos indivíduos isolados ou grupos

informais para que possam ser reconhecidos como interlocutores e possam ter existência social.

As instituições sem fins lucrativos (promotoras dos Clubes de Emprego) são organizações que transformam os recursos em prestações destinadas a satisfazer necessidades específicas de uma população alvo. Este sistema é composto por grupos de actores ou subsistemas em interacção¹⁴. As instituições podem assim, tornar-se veículos de reprodução social, mais do que desenvolvimento social. O problema fundamental é como fazer da gestão das instituições um suporte de desenvolvimento social? Como criar sinergias entre os diferentes actores sociais?

3.3 - Operacionalização de um conceito... o desenvolvimento social

O desenvolvimento local ou social é a via pelo qual os actores iniciam um processo de remobilização, de recriação de um espaço social, de onde pode nascer um desenvolvimento (Mengin, 1989).

A noção de desenvolvimento social defende a participação na transformação das relações sociais, nomeadamente nas populações desfavorecidas, concebendo-o como uma acção global, encarando as populações como “actores” e não somente objectos de transformação.

A recusa da designação das populações em termos negativistas, o reconhecimento das qualidades que constituem as identidades destas populações, o dar lugar à expressão pelas práticas, o dar visibilidade aos dispositivos de decisão e o

¹⁴ Os quatro grupos de actores definidos por Gaulejac, são os *fornecedores de recursos*: colectividades locais, administrações, promotores sociais, grandes instituições. A direcção ou *transformadores de recursos*: transformam os recursos em serviços, são directores e administradores de associações, responsáveis locais de redes institucionais, responsáveis de equipamentos colectivos e de serviços públicos. Os *Produtores de serviços*: são aqueles encarregues de fabricar as prestações e fornecê-las aos clientes; são técnicos e profissionais do terreno, trabalhadores sociais, professores, médico. Os *utilizadores de serviços*: reagrupam os destinatários dos serviços, são os habitantes, grupos sociais territorializados, utilizadores dos serviços colectivos. A maioria dos utilizadores não são considerados como membros da organização e raramente têm a possibilidade de intervir no seu modo de funcionamento, na medida em que são dispersos, individualizados e, raramente, organizados. A propósito do desenvolvimento destes conceitos ver, V. Gaulejac et al, L' Ingénierie sociale”, Syros, Alternatives, Paris, 1989.

envolvimento das instituições no processo de desenvolvimento social são factores de sucesso para o desenvolvimento global¹⁵.

4- Clubes de Emprego: um potencial campo... entre o Estado e as comunidades locais

Temos como ponto de partida para esta reflexão a possibilidade de conceber o território como duplamente constituído, segundo Brugger podemos conceber o território, enquanto sujeito: a) como conjunto de actores em desenvolvimento e dotados de especificidades; b) como entidade que tem aspirações e alimenta “representações”.

Pelo todo de interrelações que exercita, abrindo um leque relativamente vasto de acções (que no caso dos Clubes de Emprego passa, e de acordo com a Portaria nº295/93 publicada na I série B do Diário da República de 13/3/93, pela acção solidária de entidades situadas no seu próprio meio), um Clube de Emprego define-se, necessariamente, não somente como um projecto que visa áreas do social “independentemente do número de desempregados, a respectiva situação envolve custos humanos de extrema gravidade, que reclamam um acompanhamento personalizado” (DR: 13/3/93); mas igualmente como um esforço de desenvolvimento cujo sucesso depende da sua base institucional.

Assim, e envolvendo uma “estrutura desconcentrada”, o IEFP, através dos Centros de Emprego e dos centros de formação profissional, prestará aos Clubes de Emprego apoios de natureza técnica, financeira e no domínio da formação, integrando também elementos da sociedade civil. Podem “promover a criação de Clubes de Emprego... quaisquer entidades públicas, privadas e cooperativas” (Idem:3º)

As organizações de trabalhadores e de empregadores; as Instituições Particulares de Solidariedade Social, as associações de desenvolvimento são um factor de desenvolvimento endógeno a potenciar pelos clubes, no sentido de um maior envolvimento na acção de desenvolvimento e de um alargamento do espaço de participação ascendente.

¹⁵ Desenvolvimento global no sentido de um desenvolvimento “económico”, contra a exclusão do habitat, do urbanismo, dos transportes, dos lazeres, da saúde, da escola e do trabalho e das próprias aspirações.

Como resultado do elenco de actores em causa, estamos perante um “sistema de relações” que atravessam diferentes campos do social, atribuindo a esta noção o sentido que lhe dá Bourdieu: sistema de relações materiais e simbólicas entre actores que, dotados de capitais diferentes, procuram maximizar a sua posição interna -no campo- e fazer dela a dominante¹⁶. Começando pelo político - através do Estado-, encabeçado aqui pelo Ministério do Emprego e da Qualificação Profissional, não esquecendo o papel do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, prolongamento ministerial no território. Ao nível local, os municípios e as autarquias, passando ainda pelo campo da economia prolongado no social, se o quisermos entender no sentido restrito de “sociedade civil” e que pressupõe constantes interrelações com os outros dois -através das organizações de trabalhadores, empregadores, IPSS’s e Associações de Desenvolvimento.

Para que o local seja verdadeiramente potenciado no horizonte de uma medida como os Clubes de Emprego, o elemento crucial de solidariedade¹⁷ não resulta se não for potenciado por parte dos níveis superiores.

Deste modo, no processo de transição/inserção ao trabalho potencia-se a intercepção de vários agentes que vão desde os próprios indivíduos, até às empresas, passando pelo Estado. Os denominados intermediários de transição são instituições que têm como actividade principal a colocação de mão de obra, é caso das iniciativas estatais com vista à inserção profissional, nomeadamente por intermédio de medidas legislativas, bem como o papel das empresas com as suas políticas e estratégias de gestão dos recursos humanos.

¹⁶ Bourdieu começou por aplicar a teoria dos campos, visando uma ruptura com o economicismo e o sociologismo reducionistas, ao campo cultural. Rapidamente se apercebeu, no entanto, do potencial analítico da noção e da possibilidade de a aplicar a outras esferas do social dotadas de um sistema de relações relativamente autónomo (a isolar pelo investigador sem incorrer em erros nominalistas ou realistas). A propósito do conceito aplicado à política, ao direito e ao campo das profissões ver, do autor, O Poder Simbólico caps VII, VIII e VI respectivamente.

¹⁷ Reflecte-se na necessidade de que as políticas estatais e descendentes se solidarizem com a vontade de desenvolvimento das localidades potenciando acções, ou seja as decisões de “baixo” devem ser suportadas financeiramente “por cima”

4.1- Da Teoria à Prática: o campo de acção dos Clubes de Emprego, como instrumento potenciador do desenvolvimento endógeno

Como qualquer outro modelo científico caracterizado por uma forte efervescência paradigmática (ou pluri-paradigmática) como assinala Pinto (1986:67), o do desenvolvimento afirma-se processualmente como pleno de rupturas e de construções. No caso específico que aqui exploramos - as dinâmicas dos Clubes de Emprego - tais rupturas-construções são momentos fundamentais da pesquisa, uma vez que determinam o seu espaço de visibilidade teórico-prática.

Um primeiro momento de ruptura construção, dotado neste trabalho de forte centralidade, passa pelas transformações dos próprios conceitos: emprego, trabalho, desemprego, desenvolvimento, etc.

Equaciona-se assim, um segundo momento de ruptura-construção, na possibilidade de dotar um tal processo (desenvolvimento do modelo dos CE) de elementos essenciais de endogeneidade (a potenciar pelo modelo dos CE)- base para dotar as populações (locais) de competências para tomar decisões acerca do curso do futuro.

Do ponto de vista analítico, estamos perante um território local que se define em termos relativos (e portanto, relacionadamente no sentido que Bourdieu dá ao termo¹⁸), impedindo assim a definição exclusiva de um nível preciso, pode ir de um nível mais micro (freguesia, bairro), ao macro (cidade).

Por outro lado, entende-se a relevância dos factores institucionais no processo de concretização dos CE, e de como a articulação entre lógicas descendentes e ascendentes de intervenção na realidade do desemprego se afirmam como um factor potencialmente sinérgico. Com este modelo coloca-se a possibilidade de, do ponto de vista institucional, despoletar e explorar a informalidade das práticas, criando uma matriz de (inter) relações inovadoras: Estado, Estruturas Intermédias do Estado(IEFP), instituições locais, e população alvo.

¹⁸ Carácter relativo que tem valor idêntico para a noção de região

A estratégia de desenvolvimento que os Clubes de Emprego propõem, afirma o propósito de alargar e enriquecer as relações locais, sendo a identidade territorial mobilizadora de energias locais. Os quadros institucionais locais têm assim um papel determinante na mobilização de potenciais endógenos (incrementando a dinamização de inter-agentes), na correcção de desequilíbrios e estrangulamentos e na concertação de acções (pode situar-se aqui a linha de articulação entre o campo político local e o campo económico-social, igualmente local).

É neste quadro que os Clubes de Emprego pretendem actuar, pela maior integração económica e social desse sistema.

CAPÍTULO III

AS TEORIAS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO E AS DINÂMICAS INERENTES AO PRÓPRIO MERCADO

1. Uma primeira clarificação das categorias emprego e trabalho

Os conceitos de emprego e trabalho são distintos. Em primeiro lugar, podemos definir o conceito de emprego a nível micro, como um posto de trabalho que, geralmente, corresponde a um somatório de tarefas e a nível macro, o emprego como um conjunto de postos de trabalho existentes numa região ou num país.

Um outro aspecto que devemos clarificar na distinção entre trabalho e emprego, é que, podendo uma pessoa ocupar mais de um posto de trabalho isso significa que pode ter dois ou mais empregos. O trabalho é então, a forma que assume, em determinadas circunstâncias, a actividade de uma pessoa. O emprego corresponde a um posto de trabalho. O trabalho define-se como “o conjunto de actividades humanas, retribuídas ou não, de carácter produtivo ou criativo que, mediante o uso de técnicas, instrumentos, materiais ou informações disponíveis, permite obter, produzir ou prestar certos bens, produtos ou serviços. Nesta actividade, a pessoa fornece energias, habilidades, conhecimentos e outros recursos e obtêm algum tipo de compensação, material, psicológica e/ou social (Blanch, 1990).

O trabalho é um conceito temporal e cultural. O trabalho, na antiguidade clássica, adquiria um sentido pejorativo, estando relacionado com as actividades manuais e sendo considerado embrutecedor do espírito; a tradição judaico-cristã vê o trabalho como um castigo e uma via de afastar os maus pensamentos que o ócio provocava. Com o Iluminismo e a Reforma Protestante floresce uma visão positiva do trabalho que permite desenvolver as capacidades do indivíduo.

Na actualidade são atribuídos vários significados ao conceito de trabalho: o trabalho surge como uma regularidade objectiva que tem influência decisiva ao longo da estrutura social, moldando um sistema de valores e estruturando o tempo, o espaço e o funcionamento económico da sociedade. O trabalho permite entender as condições objectivas em que se exerce o processo produtivo e permite obter vivências e sentidos que advêm da prática produtiva e que contribuem para a construção da identidade.

Ao nível individual, saliente-se que o trabalho possibilita satisfações intrínsecas e extrínsecas, o trabalho possibilita satisfações intrínsecas porque é uma experiência enriquecedora que promove a autorealização e o autodesenvolvimento, e por outro lado possibilita ainda satisfações extrínsecas porque se torna valor para um fim.

O trabalho adquire também uma função estrutural, uma vez que é concebido à luz de critérios como lucros, resultados, requisitos económicos e mercantis e, ainda, um significado não económico ou social porque o indivíduo sente-se útil à sociedade, constrói a sua identidade e realização pessoal e interrelaciona-se com os outros.

O conceito de emprego constitui uma categoria jurídica possível de ser definida como uma relação de intercâmbio contratual entre duas partes, de carácter voluntário, mas regulada institucionalmente. Uma das partes vende trabalho; a outra compra-o, geralmente mediante dinheiro ou pela troca de bens e serviços (Blanch, 1990).

O emprego pode então ser entendido em duas vertentes, na vertente sócio-económica enquanto uma via de acesso ao circuito de produção, distribuição e consumo (de bens e serviços); uma instituição de repartição social dos rendimentos; um agente de socialização secundário; um meio de produção e regulação das relações inter-pessoais; um mecanismo organizador de tempos e espaços quotidianos; um fundamento de legitimidade social e, por último um contexto de vinculação, participação, comunicação e interacção grupal.

Na vertente psicossocial, o emprego afirma-se como o eixo vertebral da actividade pessoal, das suas estruturas, ritmos, rotinas e rupturas, uma fonte de papéis, estatutos e identidade. Revela-se ainda como uma oportunidade para o desenvolvimento de aspirações, planos, expectativas, conhecimentos, atitudes, habilidades e condutas profissionais.

Por fim, o emprego é um ponto de articulação de projectos individuais e colectivos, um modo de imposição de um regime de actividade e orientação da mesma, possibilitando um sentido à vida.

2 - Concepções em torno do mercado de emprego

O mundo do trabalho está em profunda mutação, os países Ocidentais têm vindo a assistir a profundas transformações económicas e sociais que se manifestam, especificamente, ao nível do mercado de emprego. Em termos quantitativos, assiste-se a elevadas taxas de desemprego que afectam diferentes categorias sociais que, pelas suas características, se encontram mais vulneráveis. Por outro lado, em termos qualitativos, assiste-se ao crescimento de múltiplos cenários de precaridade e de instabilidade.

As análises sobre o funcionamento do mercado de emprego generalizam algumas constatações empíricas. A exclusão continua, com novas dimensões, apesar do desenvolvimento económico, os programas de formação não parecem suficientemente eficazes para combater as diferenças entre grupos distintos. Embora tendo em conta a sua diversidade, as diferenças de salários entre homens e mulheres são consideráveis e por outro lado, assiste-se ainda ao facto de numerosos trabalhadores não estarem satisfeitos com a natureza e as condições do seu trabalho.

A referência tradicional ao pleno emprego e o valor atribuído ao emprego vitalício desfaz-se na actual precariedade: acabaram-se os empregos para toda a vida. O Estado de crise económica e social vivido nas sociedades contemporâneas coloca a problemática do mercado de emprego no centro das reflexões realizadas, quer em termos de diagnóstico, quer das terapias perspectivadas para a sua resolução (Silvestre, 1986:54).

O presente capítulo procura abordar as diversas perspectivas em relação às diferentes concepções em torno do mercado de emprego.

2.1 - Princípios da teoria da segmentação

As teorias da segmentação¹⁹ e do dualismo caracterizam-se por uma divisão polarizada em dois segmentos fundamentais. Um primário, constituído, geralmente por

¹⁹ Para um maior desenvolvimento destas teorias ver Doeringer e Piore (1971); Piore e Berger (1980); Gambier e Vernières (1985)

indivíduos possuidores de níveis de formação escolar e profissional elevados. Outro, secundário, que agrega os sujeitos com baixos níveis de qualificação escolar e profissional que se encontram em situações de desemprego, subemprego ou emprego precário.

Esta teoria assenta na constatação da existência no mercado de trabalho de uma economia formal onde existem postos de trabalho bem remunerados, com possibilidades de promoção e cujos trabalhadores se encontram protegidos socialmente, e ao mesmo tempo, de uma economia subterrânea, informal composta por trabalhadores mal remunerados, desprotegidos (sindical e socialmente) com poucas possibilidades de futuro bem como uma massa de trabalhadores eventuais. Esta economia informal, é hoje reconhecida e assumida como formal ou seja, podemos antes identificar na economia formal aqueles que são protegidos socialmente no sentido mais lato do termo e os não protegidos; a par de uma economia informal.

Esta teoria dualista agrupa, por um lado, os empregos melhor pagos, mais estáveis, atractivos e membros mais privilegiados e, por outro lado, um sector secundário com empregos, pior remunerados, instáveis e pouco atractivos (Gambier et al, 1985:113).

Os critérios de distinção entre os dois mercados mais referenciados são o salário, a segurança do emprego, o status social, a não penibilidade física e a possibilidade física e a possibilidade de fazer carreira e de formação oferecidas pelo emprego.

Segundo Piore (1980), o dualismo do mercado de trabalho surge quando partes da população laboral começam a ser vítimas da incerteza e variação da procura. O mercado de trabalho no qual os trabalhadores competem pelos postos de trabalho disponíveis, está segmentado em submercados com diferenças nos salários, nas condições de trabalho e nas oportunidades de carreira.

A hipótese básica do mercado dual de trabalho assenta na existência de um mercado de trabalho primário que é composto por postos de trabalho com melhores salários, condições de trabalho e possibilidades de promoção e estabilidade, que se opõe

ao mercado de trabalho secundário onde os postos de trabalho tendem a ser pior pagos, a ter piores condições de trabalho e poucas possibilidades de promoção e estabilidade.

Este mercado de trabalho primário, pode também dividir-se em dois segmentos: um segmento primário inferior e um segmento primário superior. Os postos de trabalho do segmento inferior são mais específicos, o processo de aprendizagem depende da capacidade do indivíduo para se adaptar a uma série de características. O trabalho requer pouca atenção consciente do trabalhador, por isso a educação formal tem pouca importância. Por um lado, os postos de trabalho do segmento superior são constituídos por trabalhos de profissionais e dirigentes, têm um salário e status mais elevado e maiores possibilidades de ascensão, a educação formal adquire mais importância, a mobilidade é elevada e praticam-se os princípios apreendidos nas instituições educativas.

Para Doeringer e Piore (cit. Paul, 1989:84), o sector primário aparece como um conjunto de mercados internos. O mercado secundário é composto por dois tipos de situações de emprego: empregos não estruturados (empregos sazonais, ocasionais, trabalho doméstico); mercados de trabalho internos "secundários" (possibilidades de mobilidade profissional restritas, o trabalho é geralmente mal remunerado).

Contudo, para efectuar e comprovar uma classificação dualista era necessário supor uma polarização em extremos que nem sempre é possível, parecem ser muito raros os casos concretos em que as cinco variáveis definidas se distribuem por cada emprego de forma uniforme por categoria primária ou secundária. Estas divergências fazem com que a distinção entre empregos primários e secundários não apareça muito fundamentada, pois esta definição de teoria dualista passa por uma série de problemas analíticos e factuais, de identificação, de estabilidade temporal e de correspondência das categorias retidas (Gambier et al, 1985:113).

2.1.1 - Problemas de identificação

Para identificarmos empregos primários e secundários devemos reter alguns critérios de distinção. Os que geralmente são propostos, e já anteriormente referidos, são o salário, a segurança no emprego, o controlo directo e indirecto dos trabalhadores sobre

o uso da sua força de trabalho, a possibilidade de fazer carreira e de formação oferecidas pelo emprego.

Para além das dificuldades de quantificar estes elementos, é difícil precisar as variáveis essenciais. Se nos limitarmos a estas variáveis acaba por efectuar-se uma classificação dualista, mas para que uma oposição dualista seja válida torna-se necessário supor uma polarização em torno dos extremos, o que nem sempre é possível, devido à existência de um *continuum* que não é fácil segmentar.

É também necessário ter em conta que, raramente, as cinco variáveis se distribuem por cada emprego de forma uniforme, em categoria primária ou secundária.

Alguns contratos beneficiam de altos salários, boas condições de trabalho, de um controle satisfatório sobre o uso da sua força de trabalho, mas não de segurança no emprego, nem da possibilidade de fazer carreira. Outros comportam baixos salários, segurança no emprego e boas condições de trabalho, mas não têm possibilidades de fazer carreira. Se estas divergências são numerosas, quase tantas quantas as situações concretas, a distinção entre empregos primários e secundários parece não ser linear.

2.1.2 - Problemas de estabilidade

As lógicas divergentes dos dois grupos, não permitem formular a hipótese de uma convergência durável dos seus interesses para fazer variar no mesmo sentido as cinco variáveis consideradas, na medida em que a mudança da conjuntura económica provoca transformações de empregos primários em secundários e vice-versa.

2.1.3 - Problemas de correspondência

O problema que se coloca traduz-se na correspondência, ou não, entre empregos primários e trabalhadores primários. Os empregos primários são definidos a partir do carácter favorável das cinco variáveis e os trabalhadores primários como sendo aqueles que se encontram acima de um critério de inferioridade ou de um patamar de pobreza.

Para que haja um sector primário oposto a um sector secundário, é preciso que haja correspondência entre empregos primários e trabalhadores primários. A

correspondência analítica necessária não é fácil de estabelecer. Assim, parecem existir dificuldades em torno da identificação, estabilidade e correspondência.

2.2 - As causas da segmentação

Na linha de análise da Escola do Capital Humano, protagonizada por Becker, é realçado que os trabalhadores para os quais o empregador teve fortes despesas de formação, tornam-se, aos seus olhos, um “factor quase fixo”. Por isso, toda a saída da empresa representa uma perda para o empregador. Um comportamento racional dos empregadores leva-os a estabilizar esta mão de obra através de contratos de trabalho mais vantajosos que a média. O mesmo tipo de atitude é encontrado quando o trabalho efectuado é fruto da aquisição de qualificação pela experiência.

A segmentação pode estar ligada à vontade dos empregadores de reforçar a sua liberdade de acção económica, dividindo os trabalhadores. Esta abordagem integra-se numa perspectiva Marxista de luta de classes. O essencial destas explicações, é que elas acentuam o que se passa nas empresas, e não somente no momento do recrutamento. Elas apelam aos comportamentos racionais sem referência aos elementos de oportunidade.

Por outro lado, podemos ainda encontrar como uma causa da segmentação a importância da conjuntura, ou seja, a segmentação varia segundo a conjuntura económica de determinado período. O comportamento da empresa e do emprego resulta da articulação de dois aspectos - a interiorização e a exteriorização - que podem ser, num dado momento, mais ou menos preponderantes. Estes factores estão relacionados tanto com a conjuntura interna (necessidade de racionalização, mecanização, programas de formação, etc.) e/ou externa (declínio de outros sectores, taxa de desemprego, nível de poder de compra, etc.) da empresa.

O conceito de dualismo deve ainda ser estendido ao conjunto de toda a economia nacional, devido à similitude que nele existe: nas pressões para a divisão entre empregos estáveis e instáveis; nas instituições que geram esta divisão; nos grupos de trabalhadores que constituem o essencial do mercado de trabalho secundário; os

constrangimentos da legislação do trabalho; o desenvolvimento do trabalho temporário, de subcontratações, etc (Rodrigues, 1988).

Estes elementos confirmam que o dualismo está ligado às flutuações e à incerteza reinante nas economias modernas. O dualismo aparece quando uma parte da população activa decide proteger-se da instabilidade da sua posição. O dualismo impõe-se como um fenómeno característico das sociedades contemporâneas, “a dualização da sociedade gera um movimento de dispersão. Uma parte tem acesso ao trabalho, está inserida numa rede alargada de relações sociais e encontra uma representação de si mesma, que lhe confere uma forte identidade positiva. Existe, em contrapartida, uma outra parte da sociedade sujeita a uma espiral de fragilização, excluída como está do emprego, de um conveniente ligame social e de sentido”(Fernandes, 1996:21).

Esta dualização identificada por este autor apresenta repercussões também ao nível das relações sociais.

3 - A Teoria da Regulação

A teoria da regulação²⁰ retoma a intuição Marxista de que os sistemas económicos não se reproduzem por si, desinseridos das relações sociais e das instituições historicamente mutáveis. Tal como na teoria Marxista, o ponto de partida é ultrapassar a perspectiva individualista e a-histórica sobre o económico, através da caracterização das relações sociais. É visível aqui a intenção de ruptura quando se procura explicar a crise para além da reprodução. A reprodução é encarada como contingente e dependente de condições que são mutáveis historicamente.

O conceito de regime de acumulação pressupõe articulações entre o modo de produção capitalista e os modos de produção não capitalistas. As formas institucionais (que são princípios de organização que visam superar o conflito entre a expansão das actividades de produção e a travagem do consumo provocado pela pressão salarial), estão na base das regularidade que garantem a reprodução de um regime de acumulação.

²⁰ Um maior desenvolvimento da teoria da regulação, encontra-se nos seus autores mais representativos, nomeadamente Aglietti (1982); Aglietta e Brender (1984); Boyer (1985,1986).

Segundo os teóricos da regulação, o sistema económico não é um sistema auto-regulado pelo mercado nem é um sistema pilotado pela intervenção do Estado.

Na teoria da regulação, o sistema económico é regulado por um conjunto de formas institucionais que, através de normas, compromissos e valores, asseguram a reprodução das relações sociais.

4 - Abordagem da Diferenciação da Relação Salarial²¹

Neste quadro teórico não existe mercado de trabalho no sentido neoclássico. Em vez disso, está-se na presença de um conjunto articulado de modalidades da relação salarial entre as quais uma é dominante.

A noção de relação salarial pode apreender uma lógica de reprodução-regulação e pode fornecer uma lógica de classificação e de caracterização das descontinuidades da estrutura de emprego. Tratar-se-á de analisar o processo de diferenciação da relação salarial. Retomando as teses de Piore, verificamos que para este autor existem dois factores distintos de segmentação: o aspecto da *distribuição*, que se traduz, na desigualdade das capacidades institucionais para assegurar a protecção e a segurança do emprego; e o aspecto *tecnológico*, que diz respeito à evolução da divisão do trabalho.

As empresas que ocupam a parte estável do mercado tendem a reforçar internamente a especialização, a formação no posto de trabalho e a gestão integrada das qualificações, que são características do sector primário. Reencontramos aqui as modalidades de aprendizagem como critério de segmentação. Em última análise, as descontinuidades estruturais do emprego resultam de um processo de divisão do trabalho (especialização das unidades de produção e dos postos de trabalho) e de um processo de diferenciação dos modos de gestão da mão de obra (o volume e a qualidade do trabalho traduzem o volume e qualidade do emprego).

²¹ Por relação salarial entende-se “o conjunto de relações jurídicas e institucionais que regem o trabalho assalariado e as condições de reprodução da força de trabalho” (Boyer, 1981:189)

Segundo esta conceptualização, estamos perante um processo complexo de estruturação do emprego que interpõe, entre a procura e as descontinuidades estruturais do emprego, vários “filtros”. Estes filtros (modelos organizacionais, processos de produção, modos de gestão da mão-de-obra), são relativamente autónomos e interdependentes (determinam e são determinados mutuamente). Este processo não depende só destes filtros estruturais, mas também das estratégias e comportamentos dos agentes - Estado, Empregadores, Sindicatos e Trabalhadores - que também contribuem para modelar esses “filtros”.

5 - Abordagem Multidimensional do Mercado de Trabalho

A análise do mercado de trabalho exige uma abordagem interdisciplinar, susceptível de integrar diversas dimensões do social. Devemos apreender o entrosamento dos mecanismos económicos com os mecanismos institucionais, das relações de poder, os valores e as representações subjacentes ao comportamento dos actores sociais (Rodrigues, 1988:44).

5.1 - O Modelo do Sistema de Emprego²²: modelo centrado nos efeitos da estrutura

O sistema de emprego é definido como o “conjunto organizado das estruturas, dos agentes e dos mecanismos económicos e sociais que moldam a utilização e a circulação da mão de obra em interacção com os processos de reprodução desta mão-de-obra” (Idem:56,57), que abrange a procura e a oferta de emprego.

O modelo do sistema de emprego permite explicar a evolução do emprego em quantidade e qualidade. A modelização do sistema de emprego centra-se sobre os efeitos da estrutura e não sobre o comportamento dos agentes. Este modelo deve ser construído a partir de uma confrontação da estrutura de stocks e dos fluxos de postos de trabalho com a estrutura dos stocks e dos fluxos da população empregada, inactiva, desempregada e emigrada. Oferta e procura são concebidas em termos estruturais, a procura é concebida em termos mais latos (procura potencial e reservas de mão-de-obra).

²² Para um maior desenvolvimento deste conceito, ver Rodrigues (1988). Salienta-se aqui apenas, e de forma sintética, uma explicitação do conceito.

Por outro lado, os vectores que explicam a evolução da oferta de emprego e os modos de gestão da mão-de-obra são: formas de emprego, organização da mobilidade interna, critérios de recrutamento, políticas de formação profissional, política salarial, estruturas de qualificação, modelos organizacionais, processos de produção, tipos de empresas, categorias produtivas e componentes da procura final.

Este modelo permite equacionar as relações entre a evolução do padrão de especialização produtiva e a qualidade e quantidade dos empregos e da população empregada.

Do mesmo modo, e paralelamente, esta modelização do sistema de emprego contempla ainda variáveis macrosociais como, o tipo de família, tipo de cultura e de poder, tipo de movimento sindical, aparelho de Estado, estrutura do sistema de relações colectivas de trabalho. Incorpora também, “variáveis que representam as consequências macro e mesoeconómicas da dinâmica do sistema de emprego” (Ibidem: 61).

5.2 - A Dinâmica dos Mercados de Trabalho: o modelo centrado na interrelação dinâmica dos actores e das instituições

A partir de uma abordagem interaccionista, Paradeise (1988) define os mercados de trabalho como um produto da interrelação dinâmica dos actores e das instituições. Dá-se lugar ao indivíduo “em situação” como um ser activo, cujo comportamento não é o puro resultado da posição social ou da socialização. Nesta perspectiva, o comportamento individual é concebido como produto dinâmico e como produtor da sociedade. Isto permite aprofundar problemas teóricos que as abordagens anteriores ocultavam, pois privilegiavam o vector que vai do social ao individual, em detrimento do vector que vai do individual ao social. A consideração deste duplo movimento, impõe pensar a construção social dos fins e dos instrumentos de acção individual e de articular as suas condições e de os pôr em acção.

A teoria geral da reprodução desenvolvida por Bourdieu e Passeron (s.d.) apoia-se na interpretação de uma relação estatística entre a origem social e o sucesso escolar.

A escola funcionaria como um instrumento de reprodução e legitimação da reprodução de uma ordem social desigual entre as classes sociais.

Segundo Paradeise (1988:79,82), uma teoria geral da reprodução social devia também fazer referência às performances escolares, a outras características individuais, status económico dos pais, à história familiar, que estão ligados ao "status social do destino", ou seja, devem evidenciar-se os processos pelos quais as características do status social de origem se transformam em status social de destino, explicando a sua associação, substituição ou conversão.

Nesta perspectiva, tudo se passa como se a estrutura social se reproduzisse igualmente sobre a base de um dado institucional e dos actos individuais totalmente determinados pela sua posição social. O comportamento individual não é analisado na sua singularidade, ele é reduzido aos actos reflexos apreendidos pela socialização. Por outro lado, a produção das instituições sociais pela composição dos comportamentos de todos os indivíduos não é questionada, porque a hipótese da reprodução supõe que os comportamentos estão ajustados ao estado actual e futuro da sociedade.

A acção individual constitui o ponto fraco deste modelo conceptual macrosocial. O conceito de habitus (noção relativa ao indivíduo) é exemplificativa: é definido como um produto (no indivíduo) das estruturas, produtor de práticas (individuais). Os indivíduos são "agidos" para, e "agentes" da sociedade e não "actores".

A "teoria da prática", desenvolvida por Bourdieu, restaura uma autonomia relativa à acção individual e às instituições, o conceito de campo, reforça a variedade das estruturas e das situações de acção, os conceitos de interesse, acumulação, capital simbólico, relativos à acção individual e ainda os conceitos de estratégia, antecipação, cálculo e investimentos referindo-se aos instrumentos utilizados - a mudança social passa a ser vista como um resultado das interacções entre agentes.

A diferença fundamental entre a teoria de campo Bourdiana e a teoria do capital humano é que, a teoria do capital humano postula um mercado de concorrência puro e perfeito, no qual os actores não se distinguem pela sua capacidade estratégica, mas pelos seus constrangimentos de acção (materiais e informacionais).

5.3 - Interações entre indivíduos e instituições no mercado de trabalho: a corrente interaccionista

Os estudos sobre o trabalho devem, então, integrar na sua análise as características institucionais dos mercados de trabalho e as características individuais dos trabalhadores. É neste ponto de confluência que se situa uma abordagem interaccionista. Neste nível de abordagem podem localizar-se os Clubes de Emprego, promovendo o indivíduo também a nível das suas competências individuais (capacidades de actuação no mercado de trabalho).

A abordagem interaccionista não considera, nem os actores nem as instituições, como primeiros: o movimento do mercado de trabalho é o produto da sua interrelação dinâmica.

No interaccionismo defende-se a capacidade de pensamento dos homens que se forma na interacção social, onde se apreendem significados e símbolos que se usam na capacidade para pensar permitindo produzir acções e interacções distintas e examinando os possíveis cursos da acção, vantagens e desvantagens (Ritzer, 1992:370).

O ponto de vista interaccionista considera “não a unidade da sociedade, mas a pluralidade e a oposição dos actores sociais; não o efeito unificante da instituição, mas o compromisso simbolizado pelo contrato; não a hipótese de uma consciência colectiva... mas a de uma dispersão de interesses, de preferências e de valores que encontram pontos de encontro e estabelecem regras mutuamente admitidas; não uma regulação geral da sociedade por valores sociais, mas um conjunto, não coerente, nem contínuo, de regulações conjuntas pontualmente pelos actores sociais” (Reynaud, 1978:371, cit. in Paradeise 1988:104).

Segundo Crozier e Friedberg (1977), o indivíduo no trabalho ou fora dele é considerado como um actor que pensa e cuja acção implica uma certa autonomia e a utilização de margens de manobra no sistema a que pertencem.

Na medida em que é possível conhecer as estratégias de cada um dos actores, é também possível saber quais são os constrangimentos aos quais eles estão sujeitos, as incertezas que comportam a realização das suas actividades, sendo por isso possível reconstituir o jogo a partir do qual essas estratégias podem tornar-se racionais.

O modelo do jogo baseia-se na combinação de duas lógicas contraditórias e ao mesmo tempo complementares e convergentes: a estratégia egoísta do actor e da coerência finalizada do sistema. A primeira, aplica-se ao comportamento dos actores no jogo e a segunda, aos resultados do jogo, supondo limites, inclusões e exclusões. Ainda por cima não existe, em geral, um só jogo, mas um conjunto de jogos mais ou menos estreitamente integrados, articulando-se em todos os casos uns aos outros e supondo uma regulação de conjunto.

A existência destas articulações e do seu regulador supõe, por sua vez, um sistema concreto que os inclui (Crozier, 1977). Dada a existência desta margem de liberdade é ilusório explicar os comportamentos somente com base nas características do sistema social e nos esforços dos sujeitos para se adaptarem ao sistema. O autor opõe-se assim às teorias mecanicistas da influência, do condicionamento e dos determinismos sociais.

Considerando, então, as situações de dualidade do mercado de trabalho defende-se, ainda, uma abordagem interdisciplinar que integre as diferentes dimensões do social e que reconhece aos indivíduos capacidades estratégicas, constrangimentos sociais e pessoais pela interrelação dos mercados de trabalho institucionalizados e indivíduos enquanto actores sociais.

6 - Mercado de Trabalho e Redes Sociais - elementos para uma teoria do capital relacional

O conceito de rede enquanto estratégia de investigação social experimentou um grande crescimento. A partir do conceito de rede podemos abordar a realidade em duas aproximações diferentes: os atributos dos actores ou as relações entre os actores. Se não considerarmos os actores de forma isolada, uma relação não é uma característica intrínseca de cada parte isolada, é uma propriedade que nasce da conexão entre várias unidades de observação. As relações dão-se num determinado contexto e desaparecem quando o actor se muda para outro contexto.

A ideia de relação social começou por ser um conceito operativo utilizado por antropólogos britânicos para descrever e definir estruturas sociais de considerável amplitude e grau de intimidade e que pode ser comparado com famílias extensas ou clãs, apesar de não terem como único laço de união ou parentesco. Um dos primeiros a usar o conceito de rede social, e o que melhor o define é Jonh Barnes. Segundo este autor “cada pessoa relaciona-se com um certo número de indivíduos, alguns dos quais estão em contactos directos entre si e outros não. Creio ser conveniente chamar rede a um campo social deste tipo. A imagem que tenho é de uma série de pontos, alguns dos quais estão unidos por linhas, os pontos representam as pessoas ou às vezes grupos, e as linhas indicam quais são os contactos entre uns e outros” (Barnes, 1954 cit. in Santos, 1991:36).

A organização das relações sociais constituem-se, então, num conceito central das análises das propriedades estruturais das redes, nas quais interactuam os actores. Uma rede social assume-se como uma estrutura muito visível e, ao mesmo tempo, muito real, na qual está inserido um indivíduo, uma família ou um grupo. Dado o crescente individualismo e isolamento que vivem as actuais sociedades, face às antigas comunidades, pode ser útil e proveitoso a redescoberta e a reconstrução dos múltiplos recursos e relações de apoio mútuo que possuem. Esta preocupação do crescimento do individualismo faz com que muitos autores o refiram como característica das sociedades urbanas. Referem ainda a diminuição de intensidade dos ligames sociais que coexiste com o crescimento eventual do número das relações sociais, mais ou menos periféricas, ou mesmo formais, próprias das complexas sociedades urbanas (Fernandes, 1996).

Seguindo uma concepção de utilidade das redes sociais, podemos dizer que estas podem ser compostas por actores individuais ou colectivos e por todos os parentes, amigos, vizinhos, companheiros de trabalho e todos aqueles que possam dar uma ajuda significativa e mostrem capacidade e vontade de assumir o risco que supõe a participação. As relações dentro de uma rede caracterizam-se pela regularidade, a quotidianidade e ainda pelos episódios do passado, presente e futuro de cada actor.

6.1 - Características das redes

A análise das redes deve considerar as relações que existem entre os membros de uma rede como as relações que não existem entre os actores. A presença ou a ausência de laços entre os membros de uma rede revelam a estrutura específica desta.

A rede pode variar de uma estrutura isolada, em que nenhum actor está relacionado com os demais, até uma estrutura saturada, em que todos os actores estão directamente relacionados com todos os demais, ou ainda estruturas intermédias, em que alguns actores estão relacionados entre si e outros não.

Segundo Santos (1991:39,40), os elementos fundamentais de uma rede são:

Os actores, individuais ou colectivos, actuando como emissores ou receptores, como elemento constitutivo da rede;

Os vínculos, ponto de união entre os diferentes actores, elemento relacional da rede, são os canais de comunicação que formam o sistema de rede.

A centralidade, nem todos os actores possuem a mesma força de comunicação, emissora ou receptiva. Esta varia em função da localização do actor na rede e do tipo de vínculo existente com os outros actores.

O Tipo de relação, que é o que determina a função particular de uma rede concreta. Está determinado pela classe de informação que se trava entre os actores, uma mesma rede pode ter várias funções, pois através dela circulam vários tipos de informação.

A estrutura das relações entre os actores e a posição destes na rede têm importantes consequências na conduta, na percepção e nas atitudes, tanto para os indivíduos como unidade, como para o sistema como um todo.

6.2 - Forma e Conteúdo das redes

As redes sociais podem constituir-se em tipos diferentes segundo as qualidades dos elementos que a integram.

A forma das relações refere-se à propriedade das relações entre cada conjunto de actores, a intensidade ou força do vínculo entre dois actores e o nível do compromisso em determinada actividade.

Knoke e Kuklinski (1986, cit. Santos, 1991: 42, 43) enumeram uma lista dos tipos mais comuns de conteúdos de relação:

- 1) relações de comunicação: os laços entre os actores são canais pelos quais se transmitem mensagens de um actor a outro dentro de um sistema;
- 2) relações de transação: os actores intercambiam controlo, seja por meios físicos ou simbólicos;
- 3) relações instrumentais: os actores contactam uns com os outros para se proporcionarem mutuamente segurança, bens, serviços ou informações;
- 4) relações sentimentais: os indivíduos expressam os seus sentimentos de afecto, admiração, ódio ou hostilidade entre uns e outros;
- 5) relações de autoridade e poder: estas redes normalmente existem no interior das organizações formais complexas, indicam os direitos e obrigações dos actores relativamente aos seus superiores e subordinados;
- 6) relações de parentesco e descendência: constituem um tipo especial de redes que não só indicam as posições dos membros na estrutura familiar como também é compatível com os vários tipos anunciados anteriormente.

6.3 - O papel das redes sociais nas estratégias de procura de emprego

Sem esquecer as funções que as redes cumprem dentro do sistema social na correspondência de indivíduos a postos de trabalho concretos, interessa abordar a questão a partir do comportamento quotidiano e comum dos indivíduos, que se vêem na necessidade de rentabilizar todos os recursos ao seu alcance para se integrarem ocupacionalmente, para encontrarem um emprego.

O mercado de trabalho, na sua formação, arrasta uma dependência originária procedente da estrutura ocupacional anterior, estrutura que, de certa forma, condiciona os novos membros que acabam por incorporar-se no mercado de trabalho, e que, em muitos casos, nomeadamente dos jovens, herdaram o estatuto ocupacional que ostenta o progenitor (Santos, 1991:63,65).

Por outro lado, defende-se que o percurso anterior em termos de antiguidade de desemprego e de percurso profissional para aqueles que procuram novo emprego, cooperam também no sentido da manutenção da desigualdade existente, potencializando-a, já que incide sobre estes o efeito multiplicador da crise.

Reforçando ainda a ideia exposta, recorde-se que o sistema ocupacional permanece mais fechado para os indivíduos de estratos menos favorecidos, nomeadamente pela maior dificuldade de acesso à informação, pela menor capacidade de utilização de redes sociais e por um conjunto vasto de constrangimentos económicos, sociais, inerentes à situação de desemprego e agravados nestes estratos.

Em relação aos modelos de acesso ao mercado de trabalho, deve reflectir-se sobre a dualidade dos mecanismos de acesso a esse mercado.

As informações sobre o mercado de trabalho não estão instantaneamente disponíveis em todos os pontos do espaço geográfico, desde logo pode inferir-se, também, um custo de transporte de informação (relação espaço a percorrer em termos de tempo). Parece que, antes demais, o espaço tem relação com a transparência do mercado, menos pela distância que separa o receptor e o emissor da informação, mas mais pelo suporte graças ao qual a informação passa de um ao outro (Gambier et al, 1985:131,132). Afirma-se, então, que é a maior ou menor facilidade de transmissão de informação que conta mais, do que a distância.

De forma relativamente esquemática, pode afirmar-se a existência de dois tipos básicos de percursos para aceder a um emprego: os meios formais ou institucionalizados e os meios informais.

Os meios formais ou institucionalizados incluem, entre outros, o recurso aos anúncios da imprensa, a agências ou empresas especializadas em colocação, os organismos oficiais de emprego (Centros de Emprego), as ofertas públicas de emprego (Diário da República, os sindicatos, etc.).

Os meios/métodos informais são canais pré-existentes aos quais o indivíduo acede em qualquer momento. Estes métodos informais inserem, em si, candidaturas individuais espontâneas (escritas ou telefónicas) e referências de amigos e familiares. As relações pessoais são um meio eficaz para informar e localizar um posto de trabalho.

Poderiam ainda acrescentar-se os meios semi-formais, dando o exemplo dos Clubes de Emprego que, apesar de serem um instrumento da Política de Emprego definida pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional na luta contra o desemprego, utilizam instrumentos locais e valorizam mecanismos informais da procura de emprego.

Na utilização dos mecanismos informais de acesso ao emprego, torna-se indispensável a importância do meio em que está inserido o sujeito, porque este influenciará a posição do sujeito dentro de determinadas redes sociais, que poderão diminuir os custos na procura de emprego. Com efeito, esta situação dicotómica do mercado de trabalho favorece o peso das redes sociais como canais informais de acesso ao emprego, e pressupõe a pertença e a mobilização de redes sociais diversas.

Torna-se então importante “o volume e a estrutura do capital possuído pelos indivíduos, do ponto de vista sincrónico e diacrónico (...), porque abrange o conjunto de recursos e dos poderes ao nível económico, social e cultural e se decompõe, portanto, em capital económico, social e cultural” (Rodrigues, 1988:45)²³.

Uma vez que as redes de relações sociais são mobilizáveis pelos agentes e esta mobilização encontra-se associada às posições sociais que os agentes ocupam, parece

²³ Para um maior desenvolvimento do conceito de “capital”, nas suas diferentes vertentes, ver Bourdieu.

acumular-se um conjunto de restrições para os indivíduos de meios mais excluídos, podendo produzir-se um efeito de imobilidade social.

Importa aqui salientar em particular, a detenção do capital social entendido enquanto “o conjunto de recursos actuais ou potenciais que estão ligados a uma rede duradoura de relações mais ou menos institucionalizadas de interconhecimento e de inter-reconhecimento” (Bourdieu, 1980: 2).

Concluimos, assim, que os meios informais ou tradicionais de informação sobre o mercado de trabalho correspondem também a jogos de informação cujo carácter é mais ou menos limitado no espaço, sendo a multiplicidade de informações e dos seus suportes um factor fundamental para relacionar espaço e mercado.

É importante ainda referir, que apesar dos agentes terem uma margem de autonomia nas opções que presidem ao processo de gestão da sua vivência de desemprego e do processo de transição em diferentes domínios é, também, de forma importante estruturada pelo sistema produtivo.

Paralelamente, o Estado pela importância e ao papel desempenhado no desenvolvimento e estruturação de medidas de políticas de emprego, pela redução de encargos financeiros, que possibilita ou não às empresas, condiciona também de uma forma preponderante o processo de transição dos indivíduos desempregados.

Segundo os pressupostos já equacionados, defende-se que, as empresas possuem um papel determinante nos processos de alocação da mão-de-obra, embora reconhecendo sempre o poder de negociação diferenciado dos desempregados face às condições disponibilizadas pelo mercado de emprego. Segundo Rodrigues (1988), a dinâmica dos fluxos populacionais no espaço profissional é marcada pela interacção entre a procura de emprego por parte dos indivíduos e a oferta emanada do sistema produtivo, nesse sentido “criar emprego em quantidade e qualidade requer uma mudança de comportamento dos actores económicos, da concepção da empresa e do modelo de desenvolvimento” (Queiroz et al, 1996:39).

Por outro lado, equacionar a situação de desemprego implica pensar-se nos custos inerentes à(s) situação(ões) de desemprego.

6.4 - Aplicação do conceito de custos às modalidades da procura de emprego

Segundo Jean Luc Outin (1988), ao aplicar-se a noção de custo à situação de desemprego, deve ter-se em conta uma pluralidade de circunstâncias e de numerosas dificuldades devido à heterogeneidade dos elementos a contabilizar. Uns poderão ser directamente mensuráveis, para outros, porém, a quantificação é delicada.

Pode distinguir-se custos económicos e financeiros imputáveis às empresas, aos indivíduos e às famílias, salientando-se os custos sociais e individuais que muitas vezes se revelam na própria vivência familiar e da comunidade como a saúde física e mental de mais difícil mensurabilidade.

A ideia de custo implica dois planos principais: um tempo, no qual se distingue um custo a curto prazo e um custo a médio e longo prazo; e o nível de agregação no qual nos situamos - custos micro-económicos e macro-económicos (Outin, 1982: 114).

O custo financeiro é constituído pelos aspectos monetários. É essencialmente no ângulo macro-económico das finanças públicas e do orçamento social da nação que o custo financeiro deve ser abordado, podendo distinguir custos directos e custos indirectos.

Os custos directos são formados pelo conjunto dos recursos financeiros mobilizados pela indemnização dos que pedem emprego e o financiamento de medidas particulares previstas no quadro de políticas específicas visando um melhor ajustamento entre a oferta e a procura de trabalho: ajudas à reconversão profissional, à mobilidade geográfica, criação de novos postos de trabalho, manutenção de empregos ameaçados, formação, estágios, etc. O custo das indemnizações vai depender, em primeiro lugar, do número de pessoas beneficiárias e, em segundo lugar, do modo de entrada no desemprego bem como a sua duração.

Os custos indirectos correspondem à diminuição de recursos fiscais e parafiscais resultantes do aumento do desemprego, “ a subida do desemprego pode pôr em causa os próprios princípios que fundam os mecanismos de redistribuição dos rendimentos” (Idem: 122).

Os custos económicos traduzem as perdas de produção de uma mão-de-obra não empregável, acrescentando o custo das indemnizações. Ao nível da empresa, a questão coloca-se para as consequências sobre a evolução da produtividade e das políticas de mão-de-obra marcadas por um forte recurso ao desemprego, a precaridade do estatuto de desemprego é um meio de restaurar, a curto prazo, a capacidade concorrencial das empresas, podendo, por outro lado, esta utilização, retardar o processo de modernização de algumas empresas.

Os custos de informação constituem o conjunto dos gastos necessários para indagar e examinar as diversas ofertas/procuras. Aqui, é necessário fazer referência à teoria da procura. Esta teoria defende que no mercado de trabalho existe uma dispersão entre os salários que se podem oferecer aos mesmos tipos de trabalho e, por outro lado, que a informação é escassa sobre as diferentes alternativas existentes.

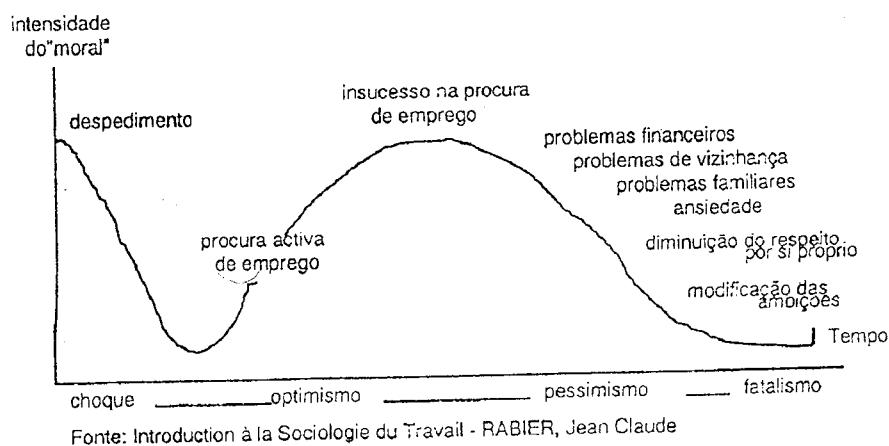
Muitos dos desempregados carecem de informação suficiente sobre o mercado de trabalho e sobre os postos de trabalho a que podem aspirar. Um dos pressupostos fundamentais do modelo dos Clubes de Emprego é que a falta de informação, a informação limitada e as falsas expectativas sobre o mercado de trabalho, potenciam e agravam situações de desemprego.

Um outro tipo de custos, que também devem ser considerados, são os custos de mobilidade, ou seja, é a distância física, económica e social entre a oferta e a procura. O conceito de distância é entendido numa dupla acepção. Por um lado a distância ecológica mede-se pelo custo em dinheiro e tempo de transportes necessários à procura de emprego, por outro, a distância social têm mais significado para as relações sociais e traduzem as diferentes posições sociais que podem ocupar os diferentes sujeitos económicos.

Serão os custos humanos e sociais do desemprego que “marcam” o bem estar físico, moral e social dos trabalhadores. Os custos vão ser diferenciados segundo o tipo, a duração, a frequência de passagens pelo desemprego - reafirmando-se mais uma vez a selectividade do fenómeno. O facto de ter um trabalho constitui para a maioria o único meio de assegurar a sobrevivência; o emprego confere um estatuto, um lugar na organização social.

Os custos psicológicos e individuais são os mais difíceis de aferir, sabe-se, contudo, que os desempregados, especialmente os desempregados de muito longa duração, tomando consciência da sua desvalorização, rompem não apenas as relações interindividuais, mas, também, várias formas de participação e, por vezes, surgem patologias ligadas à angústia e traumatismos vários. Rabier apresenta a evolução dos “estados de alma” e do “moral” dos desempregados e resume as várias etapas percorridas pelos desempregados através daquilo que ele chama “curva do moral”.

Esquema 2 - Evolução dos estados de alma dos desempregados ao longo da procura de emprego



Pode verificar-se, através do gráfico, que o desempregado sofre um choque com a perda de emprego, seguindo-se-lhe um período de optimismo associado à procura activa de emprego e às expectativas que deposita em encontrá-lo. Após o insucesso na procura de emprego passa para um estado de espírito pessimista e fatalista associado a

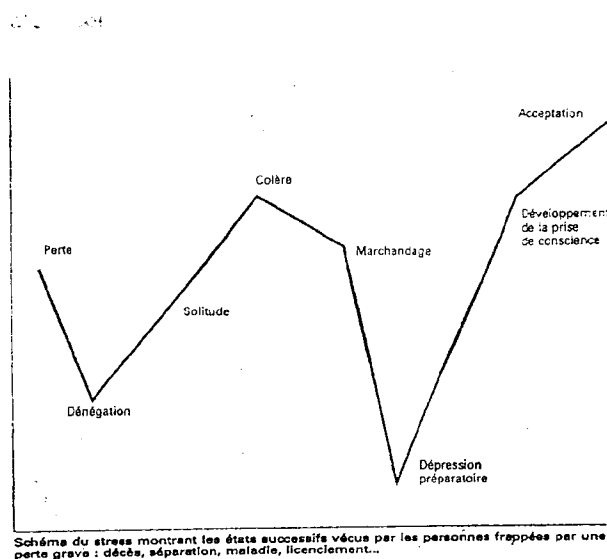
problemas financeiros, de vizinhança, familiares, de fadiga, de falta de respeito por si próprio, de modificação das suas ambições.

É nesta fase que o Clube de Emprego pode actuar de uma forma mais rentável, para dotar o desempregado de recursos e de instrumentos de apoio social para fazer face à desmotivação e desencorajamento devido à procura activa e infrutífera.

Parece, então, quando a duração do desemprego se prolonga no tempo, as capacidades objectivas e subjectivas de resistência degradam-se, criando-se processos que podem ser irreversíveis. O desemprego assume-se como uma degradação do estatuto social que é o suporte das identidades. Insiste-se na 'inferioridade social' ligada à desvalorização da posição do desempregado e na 'impotência social' dos próprios desempregados, confrontando-os com o sentimento de humilhação. Este processo define 'a fraqueza social' dos desempregados (Demazière, 1996 in Paugam, 1996).

O trabalho constitui uma norma de inserção social, logo o desemprego interpreta-se como uma inadaptação. O desemprego assume, assim, uma vertente multidimensional na vida do desempregado que se reflecte nas condições materiais de vida, na sua saúde, nos modos de inserção social e nas atitudes em relação ao próprio trabalho, acentuando as desigualdades existentes que se traduzem para os mais desfavorecidos numa desinserção social muito marcada.

Gráfico 2 - Consequências psicológicas da perda de emprego



A perda de emprego apresenta-se como um síndrome, pois , de um momento para o outro fica-se destituído do lugar de trabalho, de uma rede de relações constituída, de um estatuto social, de toda uma identidade.

A perda de identidade junta-se, a maior parte das vezes, a um sentimento de vergonha, humilhação que tem a sua fonte na atitude da sociedade face ao desempregado e na sensação de fracasso pessoal.

Frequentemente, a perda de emprego e a degradação da relação familiar formam uma espiral, um sistema de elementos em interacção. As tensões de insatisfação e de fracasso tendem a transformar-se em agressividade contra os seres mais próximos e melhor conhecidos.

II PARTE

CAPÍTULO I

AS POLÍTICAS DE EMPREGO

1 - Análise da legislação sobre Políticas de Emprego

A avaliação global do desemprego é importante para a análise e para a política macro-económica, no entanto, é de interesse reduzido para a compreensão da natureza do fenómeno e da situação dos desempregados (Freyssinet, 1984:12).

Para este trabalho, é a dimensão social do desemprego que assume o interesse primordial, em detrimento de uma análise política e macro-económica.

Considera-se que a situação de desemprego é estruturadora de situações graves de exclusão social, é limitadora da vivência plena da cidadania, pela constatação da importância do trabalho na estruturação do tempo, pelo reconhecimento social que atribui e pela importância do trabalho na construção de identidades positivas e integradas.

Assim, reconhece-se o desemprego como um problema simultaneamente económico, social e local que requer também o empenhamento de outras estruturas, nomeadamente as estruturas de âmbito local e das redes locais de solidariedade (familiares e institucionais).

Para que a acção destas instituições de intervenção local possa ser o mais adequada possível, importa conhecer a forma como se estruturou e desenvolveu o programa de Clubes de Emprego.

Este programa de apoio a desempregados, foi desencadeado por instituições que já estão implantadas territorialmente, no sentido de apoiar os desempregados locais em articulação com os Centros de Emprego da área. Procura-se a ligação das comunidades aos seus habitantes e aos problemas que mais os afectam.

A pesquisa realizada neste sentido, pretende avaliar as dinâmicas que as diferentes instituições deram aos Clubes de Emprego que promoviam, bem como constituir um suporte informativo na reflexão sobre as práticas (problemas e concretização de medidas).

O presente capítulo pretende tratar dos principais tipos de programas de apoio para desempregados e estuda as suas características. Examina, também, o tipo de

medidas implementadas na interdependência das medidas “passivas”, de apoio ao rendimento, e das políticas “activas”, de intervenção sobre o mercado de trabalho. Convém salientar a dificuldade do conhecimento e comparação destas medidas, pois para compreender os seus mecanismos é necessário reverter para o contexto institucional mais geral.

1.1 - Regimes de segurança e de apoio aos desempregados

A indemnização do desemprego pode ser concebida em dois princípios: o regime de segurança-desemprego, que liga os pagamentos a um salário anterior, uma vez que este regime depende das contribuições anteriormente feitas pelo indivíduo, sendo calculado em função dos rendimentos ganhos durante o período de emprego (subsídio de desemprego); e o direito a uma assistência que é dissociado das contribuições passadas e não está ligada a rendimentos anteriores (subsídio social de desemprego).

Em Portugal o subsídio de desemprego fundamenta-se no Sistema de Segurança Social. De um ponto de vista teórico, podemos definir as características de um regime de segurança, segundo a Comissão das Comunidades Europeias (1992), como um financiamento maioritariamente assegurado pelos contribuintes, ligado ao salário em que a abertura dos direitos está subordinada a um período anterior mínimo de actividade. Há a obrigação de estar privado involuntariamente do seu emprego, em que o montante das prestações representa uma proporção importante do salário anterior e está subordinado à duração de filiação ao Regime de Segurança Social, estando a duração do pagamento das prestações estritamente limitada e igualmente ligada à duração de filiação ao sistema de segurança social.

Exige-se um período mínimo de filiação ao Regime de Segurança Social para ter direito à recepção das indemnizações de desemprego. Em Portugal, esse período é de 360 dias para o subsídio de desemprego e de 180 para o subsídio social de desemprego.

Até 1997, Portugal dispunha apenas de regimes de assistência especialmente concebidos para desempregados, hoje dispõe também de regimes gerais de ajuda social que asseguram um rendimento mínimo àqueles que não têm direito às prestações de desemprego

1.2 - As Políticas de Emprego

O Estado constitui um agente institucional importante no domínio da inserção/transição na vida activa, o qual, face à necessidade de repartição dos sujeitos potencialmente activos em função da quantidade de empregos existentes, se depara com o desfasamento entre a procura e a oferta de emprego.

Para minorar esse efeito, incrementa medidas de Política de Emprego e de ensino/formação, tais como, a promoção de cursos para desempregados ou a criação, por estes, do próprio emprego. Entretanto, importa não esquecer que a Política de Emprego deve também estar articulada com as restantes políticas sociais e económicas.

Os Clubes de Emprego, enquanto medida de combate ao desemprego, surgem, no âmbito mais geral, no contexto da Política de Emprego definida pelo Ministério do Emprego e da Qualificação Profissional, nomeadamente pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional.

As Políticas de Emprego definem-se enquanto um conjunto de intervenções públicas para atenuar o fenómeno do desemprego e, por esse facto, reflectem princípios e fundamentos de actuação a um nível mais global. São instrumentos de desenvolvimento económico e de coesão social, “devendo transmitir no seu conjunto capacidade de antecipação da evolução económica e social do país, flexibilidade e baixa dos custos do trabalho, política de formação e modernização, luta contra a exclusão, revitalização do diálogo social” (Comissão das Comunidades Europeias, 1994).

Tendo em conta a extrema diversidade espacial e temporal do desemprego, as medidas levadas a cabo devem ser complexas, diversificadas e coerentes no seu conjunto. As políticas de emprego englobam medidas regulamentares e legislativas, medidas financeiras e decisões de política económica global que vão ter impacto tanto na oferta de trabalho, como na criação de empregos.

As Políticas de Emprego abordam mecanismos como proposta de acções sobre a população activa, políticas macro-económicas de emprego, políticas de restauração da flexibilidade do mercado de trabalho e ainda políticas de mudança de tempo de trabalho.

A Política de Emprego tem de resultar da conjugação de políticas macro económicas com micro económicas, de acções do lado da oferta e com estímulos do lado da procura, de alterações a nível nacional com iniciativas a nível regional e local. Um dos problemas fundamentais reside no facto de que um dos objectivos primordiais das políticas nacionais e dos instrumentos de financiamento consiste em reduzir o número de desempregados.

1.2.1- O Papel do Fundo Social Europeu nas Políticas de Emprego

O Fundo Social Europeu (FSE- Anexo 2) sustenta numerosos programas de ajuda aos desempregados. A Iniciativa Comunitária Emprego apresenta quatro eixos de candidatura: NOW, HORIZON, INTEGRA e YOUTHSTART.

No âmbito da iniciativa emprego²⁴ destacam-se cinco conceitos fundamentais e transversais a todos os eixos: transnacionalidade, inovação, abordagem da base para o topo, efeito multiplicador e complementariedade.

O primeiro princípio, *da transnacionalidade*, implica a realização de projectos em estreita parceria com, pelo menos, dois projectos financiados pela iniciativa “Emprego” noutro Estado membro, acentuando-se a globalidade e o alargamento do mercado europeu; *a inovação* traduz-se no conteúdo, instrumentos, metodologias, modos de organização no sentido da introdução de novas abordagens e novas práticas, devendo sempre contribuir para novos desenvolvimentos da Política de Emprego, relativamente à inserção profissional dos grupos-alvo; *a abordagem da base para o topo*, demonstra que as intervenções locais são a forma mais eficaz de compreender e dar resposta às necessidades de grupos alvo, de empresas e organizações, explorando áreas que se oferecem como potencial favorável à criação de emprego; *o efeito multiplicador* tem a ver com o beneficiar outros grupos e organizações não directamente envolvidos; finalmente, temos *a complementariedade* que tem tradução na relação entre os objectivos da iniciativa “Emprego” e das outras iniciativas comunitárias.

²⁴ Ver formulário de candidaturas do Gabinete de Gestão de Iniciativas Comunitárias (GICEA), Lisboa

O financiamento das acções desenvolvidas no âmbito desta iniciativa está garantido através do Fundo Social Europeu (FSE)²⁵ (Anexo 2), Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), numa proporção de 75% da despesa pública, do orçamento da Segurança Social ou das entidades de direito público, numa proporção de 25% da despesa pública e da contribuição privada, numa proporção de 5% do custo total dos projectos e de entidades privadas com fins lucrativos.²⁶

Para uma maior compreensão do âmbito de actuação destas medidas o quadro 3 apresenta a comparabilidade dos quatro eixos:

²⁵ A legislação de enquadramento aos apoios de FSE são: o Decreto Lei 99/94 de 19 de Abril que define a estrutura relativa à gestão, acompanhamento, avaliação e controlo da execução do Quadro Comunitário de Apoio; o Decreto Regulamentar 15/96 de 23 de Novembro que aprova o regime de apoios à formação profissional e inserção profissional, estudos e recursos didácticos; a Portaria 745-A/96 de 16 de Dezembro que estabelece as normas e procedimentos relativas ao financiamento de acções de formação profissional; o Despacho Normativo 53-A/96 que fixa os limites máximos de custos elegíveis relativos a formandos e formadores; a portaria 394/94 de 21 de Junho que define a estrutura de gestão; e a Resolução do Conselho de Ministros 18/96 de 07 de março, publicada na 2ª série do D.R. de 21 de Março que nomeia a gestora dos programas.

²⁶ A dotação, por Eixo, é de 968 146 no NOW, 1 554 371 no HORIZON, 1 376 457 no INTEGRA, e de 1 051 140.

Quadro 3- Iniciativa Comunitária Emprego

	Objectivos	Medidas de acção elegíveis	Beneficiários finais
INICIATIVA NOW	.apoiar a diversificação profissional; .facilitar o acesso a empregos com futuro e a postos de responsabilidade; .facilitar a harmonização entre as responsabilidades familiares e o exercício de uma actividade profissional ou a frequência de acções de formação; .apoiar a criação e consolidação de empresas por mulheres num contexto de desenvolvimento local; .promover o reconhecimento dos saberes adquiridos no conjunto de experiências e actividades das mulheres, através de novos métodos de certificação; .sensibilizar entidades públicas e privadas para a igualdade de oportunidades.	Medida 1: Desenvolvimento de sistemas de formação, orientação, aconselhamento e emprego. Medida 2: Oferta de Formação. Medida 3: Criação de Emprego e apoio à criação de pequenas empresas e cooperativas. Medida 4: Disseminação de informação e acções de sensibilização.	Mulheres desempregadas ou ameaçadas de desemprego, que desejam regressar ao mercado de trabalho após interrupção por motivos familiares, que desejam criar a sua própria empresa, que procuram promoção na carreira profissional, que procuram ingressar em sectores predominantemente masculinos, imigrantes, mães sós, com pouca ou nenhuma qualificação de base.
INICIATIVA HORIZON	.combater as causas da marginalização e aumentar as perspectivas de emprego das pessoas com deficiência, actuando ao nível dos obstáculos específicos no acesso ao mercado de trabalho e ao nível da criação de empregos, privilegiando-se uma abordagem integrada que tenha em conta uma visão holística do indivíduo e as necessidades diferenciadas dos grupos a abranger	Medida 1: Desenvolvimento de sistemas de formação, orientação, aconselhamento e emprego. Medida 2: Oferta de Formação. Medida 3: Criação de Emprego e apoio à criação de pequenas empresas e cooperativas. Medida 4: Disseminação de informação e acções de sensibilização.	.pessoas com deficiência física ou mental e suas famílias, profissionais que intervêm no processo de reabilitação, profissionais cuja actividade se prende com a integração sócio-económica das pessoas com deficiência, agentes socio-económicos, sociedade civil.
INICIATIVA INTEGRA	.melhorar a eficácia e a diversidade das respostas disponibilizadas pelos sistemas de educação, formação e emprego e a sua articulação com outros sistemas, privilegiando abordagens inovadoras de uma ou diferentes fases do percurso de inserção que potenciem as possibilidades de integração económica e social dos grupos socialmente fragilizados.	Medida 1: Desenvolvimento de sistemas de formação, orientação, aconselhamento e emprego. Medida 2: Oferta de Formação. Medida 3: Criação de Emprego e apoio à criação de pequenas empresas e cooperativas. Medida 4: Disseminação de informação e acções de sensibilização.	.jovens em risco, pais sós desempregados, toxicodependentes e ex-toxicodependentes, emigrantes, minorias étnicas e culturais, "sem abrigo", reclusos e ex-reclusos; .profissionais que intervêm no processo de (re)inserção social; .profissionais cuja actividade se prende com a integração dos grupos - alvo identificados .agentes socio-económicos que, directa ou indirectamente, intervêm no processo de integração socio-profissional
INICIATIVA YOUTHSTART	Promover o acesso dos jovens com dificuldades de aprendizagem, à educação, à formação e ao emprego, através do desenvolvimento de modalidades de apoio que capacitem os jovens para o acesso aos sistemas de educação, formação e emprego, e da flexibilização e adequação dos sistemas às necessidades destes jovens.	Medida 1: Desenvolvimento de sistemas de formação, orientação, aconselhamento e emprego. Medida 2: Oferta de Formação. Medida 3: Criação de Emprego e apoio à criação de pequenas empresas e cooperativas. Medida 4: Disseminação de informação e acções de sensibilização.	.jovens até aos 20 anos, que abandonaram ou estão em risco de abandonar precocemente o sistema de ensino, ou que possuam apenas a escolaridade obrigatória e não têm qualquer qualificação profissional; .formadores, conselheiros de orientação profissional, agentes de desenvolvimento social e outros técnicos de recursos humanos envolvidos na problemática dos jovens.

Estes programas comunitários parecem conferir, cada vez mais, às autoridades locais responsabilidades pela defesa de uma “abordagem da base para o topo” e, também, um maior poder, respeitando o carácter inovador no modo de organização, valorizando as parcerias locais e transnacionais.

Uma Política de Emprego Nacional ou Europeia está dependente de uma política económica e o crescimento dos fenómenos de exclusão social origina que, no âmbito destas políticas, apareçam, também, objectivos de luta contra a exclusão (e não somente profissional). A preservação de uma certa paz social parece ser um objectivo maior que o acesso de certas populações ao mercado de trabalho.

Segundo o Relatório sobre o Emprego na Europa da “Comissão das Comunidades Europeias” (1992), a concepção e a execução de medidas de flexibilidade local deve ter em conta as realidades locais e as acções devem estar muito relacionadas com as iniciativas de desenvolvimento económico e comunitário local, bem como, uma compreensão eficaz do mercado de trabalho, no que se refere às perdas de emprego potenciais, às criações de emprego e à emergência de novos tipos de profissões.

1.2.2- Âmbito de actuação das Políticas de Emprego

As Políticas de Emprego podem entender-se em relação ao seu âmbito de actuação em dois sentidos.

Num sentido restrito as Políticas de Emprego podem definir-se como o conjunto das intervenções públicas directas sobre o mercado de trabalho.

Num sentido alargado, as Políticas de Emprego agrupam o conjunto das medidas que tendem a estimular “a criação de novos postos de trabalho, a melhorar a adequação dos recursos de mão-de-obra às necessidades da economia e a assegurar a fluidez do mercado de trabalho” (Grangeas, et al., 1992:3).

1.2.3 - Grau de intervenção das Políticas de Emprego

Podemos, igualmente, definir as políticas de emprego quanto ao *grau de intervenção*, considerando um conjunto de medidas passivas quando o nível de emprego é entendido como um dado e se procura enfrentar o excedente dos recursos de mão-de-obra disponíveis, procurando atenuar-se também os efeitos sociais ligados à degradação da conjuntura económica através, por exemplo, da atribuição de subsídios.

Assim, sendo o emprego determinado pelas condições gerais da actividade económica, as acções sobre esta podem constituir um falseamento da lógica de mercado, sendo a única possibilidade de gerir o desequilíbrio através da indemnização.

As medidas ditas activas procuram actuar sobre o nível de emprego encarando-o como o resultado do cruzamento de variáveis macro-económicas, sendo possível melhorar o funcionamento do mercado de trabalho através de ajudas às empresas ou à formação de trabalhadores (Wuhl, 1996:507 in Paugam,1996). Um dos erros que daqui pode advir é a utilização racional e oportunista, pelas empresas e instituições, destas medidas de auxílio. Outras das interrogações que se colocam passam pela manutenção artificial das actividades cuja eficácia e utilidade social já não se justificam.

Deste modo, entendiam-se as duas medidas em pólos opostos. Hoje, assiste-se já em alguns programas a um *continuum* entre as medidas passivas e activas, sendo que uma grande parte das medidas de Política de Emprego favorecem as duas componentes.

O Rendimento Mínimo Garantido²⁷, se, por um lado, assegura uma prestação para prover os agregados de fracos recursos que contribuam para a satisfação das suas necessidades mínimas, define, por outro, um programa de inserção para os titulares desta prestação, com vista à criação das condições para a progressiva reinserção social.

O Mercado Social de Emprego²⁸ permite que os recursos utilizáveis nas medidas passivas de protecção no desemprego revertam a favor de medidas activas, porque

²⁷ A este respeito consulte-se o Decreto Lei nº19-A/96, de 29 de Junho de 96 e a Portaria nº237-A/96 de 1 de Julho para uma abordagem mais detalhada.

²⁸ A este respeito consulte-se a Resolução do Conselho de Ministros nº104/96, de 9 de Julho.

visam, em simultâneo, a inserção de pessoas desempregadas e, também, a satisfação das necessidades sociais, nomeadamente no apoio social às famílias e às escolas na valorização do património natural, urbanístico e cultural.

1.2.4 - Políticas de Emprego quanto à sua forma

Podemos ainda distinguir as Políticas de Emprego quanto à sua forma: políticas de inserção, políticas de formação e políticas de diminuição da mão de obra e da população activa.

Nos anos 80, em França, face ao elevado número de população desempregada e ao aparecimento do desemprego de exclusão (Freyssinet, 1984:49), as Políticas de Emprego desenvolveram-se consideravelmente, nomeadamente através das Políticas de Emprego ditas de inserção.

As Políticas de Emprego de inserção dão particular atenção às questões da adaptação da mão-de-obra aos novos dados económicos, fazendo largamente um apelo à acção social, ao partenariado de actores diversos e aos múltiplos dispositivos de organização territorial de ligação entre a oferta e a procura (Wuhl, 1996:507 in Paugam, 1996).

Portugal, em 1996 (Lei 19/A), pôs em prática um sistema de garantia de recursos não contributivos, para aqueles que não podiam receber subsídios de desemprego clássicos, instaurando-se o direito a um Rendimento Mínimo Garantido (RMG) para o conjunto da população, sem obrigação de trabalho anterior.

A originalidade deste dispositivo está, por um lado, na garantia de um rendimento a todas as pessoas em dificuldade e, por outro lado, num acompanhamento social obrigatório. Para a maioria, o Rendimento Mínimo Garantido favorece a emergência de um projecto profissional ou de uma reinserção social, sendo esta última vertente a desenvolver, adequada ao perfil sexual, etário, familiar, profissional do indivíduo e pode passar pela inserção na formação, no mercado de emprego ou ainda por frequência de

acções de planeamento familiar, adesão a programas de recuperação de toxicodependências, etc.

Consequentemente, a supressão deste direito pode criar problemas complementares para as pessoas à procura do primeiro emprego e, nomeadamente, para populações mais excluídas (sem abrigo, mulheres e homens reclusos, indivíduos com graves problemas sociais e de integração).

Acrescente-se ainda que, muitas famílias, nomeadamente maridos e esposas de desempregados, podem ser dissuadidos de trabalhar se as prestações que lhes são concedidas forem diminuídas do montante dos seus salários, também porque de uma maneira geral, o salário que estes indivíduos podem ganhar trabalhando é, na maior parte das vezes, ligeiramente superior às prestações sociais que podem beneficiar. Deste modo, estas pessoas estão pouco motivadas para procurar um emprego.

As políticas de formação visam fundamentalmente combater a evolução da economia que exige maiores níveis de qualificação e de produtividade e, por outro lado, a escassez relativa de quadros médios e profissionais altamente qualificados. A formação profissional aparece, assim, como coadjuvante extremamente valiosa de uma Política de Emprego através da valorização dos recursos humanos.²⁹

A Formação assume-se então como instrumento privilegiado pela necessidade de aumentar o nível geral das qualificações da população activa, pela necessidade de ligar mais estritamente a formação/emprego e pela necessidade de desenvolver a tomada de consciência de diferentes actores, da importância da formação como vertente de modernização.

As políticas de diminuição da mão-de-obra disponível e da população activa, visam aproximar a oferta de mão-de-obra ao número total de empregos. O prolongamento da escolaridade pode ser visto como uma primeira possibilidade de assegurar este efeito, uma outra são as pré-reformas que se apresentam como um meio

²⁹ Podemos ainda entender a política de formação profissional como uma política de vertente inserção, pois visa, por sua vez, a adequação da oferta à procura de trabalho.

assegurar este efeito, uma outra são as pré-reformas que se apresentam como um meio directo de redução da população activa, a diminuição da idade da reforma e as medidas que procuram a redução do tempo de trabalho reflectem todas políticas com objectivo de diminuição da mão de obra e da população activa, trata-se de uma outra forma de aproximar a oferta da procura de emprego.

Mas, de uma certa forma, estas políticas podem levar ao desenvolvimento de empregos precários e à multiplicação das passagens pelo desemprego (Grangeas, et al, 1992:66).

Surgem assim, desafios novos às próprias Políticas de Emprego: por um lado, acentua-se a flexibilidade e a luta contra as desigualdades (Ribeiro, 1991), acentuando-se, por outro a necessidade de adaptação às novas solicitações.

2- A realidade Portuguesa e as Políticas de Emprego promovidas e desenvolvidas pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional

Em Portugal, o papel do Estado na definição das Políticas de Emprego é preponderante. A Política de Emprego é definida pelo Ministério da Qualificação e do Emprego, é constituída pelo Instituto de Gestão Financeira que tem a seu cargo as questões do financiamento e o Instituto do Emprego e Formação Profissional é o responsável pela colocação, informação e orientação profissional dos desempregados e pelos programas de emprego.

O Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), criado em 1979, é um organismo dependente do Ministério da Qualificação e do Emprego, ao qual compete a execução das Políticas de Emprego e formação profissional definidas e aprovadas pelo Governo.

As atribuições do IEFP são: a) promover o conhecimento e a divulgação dos problemas de emprego, em ordem a contribuir para a definição e adopção de uma política global de emprego que consubstancie um programa nacional de melhoria progressiva da situação do emprego; b) promover a organização do mercado de emprego

como parte essencial dos programas de actividade, tendo em vista a procura do pleno emprego, livremente escolhido de acordo com as preferências e qualificações, enquanto factor de valorização cultural e técnico-profissional dos recursos humanos do país;

c) promover a informação, orientação, formação e reabilitação profissional e a colocação dos trabalhadores, com especial incidências nos jovens saídos do sistema de ensino e outros grupos sociais mais desfavorecidos, a análise de postos de trabalho, bem como a mobilidade geográfica e profissional da mão de obra; d) promover também a melhoria da produtividade nas empresas mediante a realização por si ou em colaboração com outras entidades nacionais ou estrangeiras, de acções de formação profissional, nas várias modalidades que se revelem, em cada momento, as mais adequadas à prossecução daquele objectivo; e) apoiar iniciativas que conduzam à criação de novos postos de trabalho, bem como à sua manutenção, nos domínios técnico e financeiro; participar em acções de cooperação com organizações nacionais e estrangeiras, nos domínios do emprego, da formação e da reabilitação profissional.

Em geral, o IEFP colabora na concepção, definição e avaliação da política global de emprego, de que é órgão executor.

Para o desempenho destas atribuições, o IEFP dispõe de serviços centrais em Lisboa e de cinco Delegações Regionais distribuídas pelo País, onde se enquadram os Centros de Formação Profissional e os Centros de Emprego.

É de realçar que os órgãos centrais e regionais da estrutura orgânica do IEFP contam com a representação efectiva dos Parceiros Sociais: a nível central, temos o Conselho de Administração e a Comissão de Fiscalização que integram representantes das confederações sindicais e das confederações patronais; e a nível regional, temos os Conselhos Consultivos Regionais que integram representantes das associações sindicais e patronais.

Aos Centros de Emprego compete realizar acções tendentes à organização do mercado de emprego na respectiva área, com destaque para a colocação, a informação e orientação profissional e a análise do mercado de emprego.

No domínio da formação profissional, o IEFP desenvolve um conjunto de acções, visando fundamentalmente: a qualificação da população jovem e adulta, desempregada ou à procura do primeiro emprego; a formação contínua dos activos, correspondente às necessidades do mercado de emprego e da modernização da economia; a formação dos grupos sociais desfavorecidos, tendente à sua integração económica e social.

Dispõe, para o efeito, de uma rede de Centros de Formação Profissional: Centros de Formação Profissional de Gestão Directa³⁰, administrados directamente pelo IEFP, mas onde os parceiros sociais estão representados nos respectivos Conselhos Consultivos; e Centros de Formação Profissional de Gestão Participada³¹, que resultam de protocolos firmados entre o IEFP e outras entidades, públicas ou privadas, sendo geridos por Conselhos de Administração onde as diferentes partes estão representadas.

O IEFP participa, ainda, em programas e iniciativas comunitárias relacionadas com o emprego e a formação profissional.

Pela análise da legislação portuguesa, em relação às medidas de combate ao desemprego e à legislação actualizada e publicada entre 1993 (ano de surgimento dos Clubes de Emprego) e 1996, devemos destacar: as medidas de promoção à colocação, os apoios à formação profissional, os programas de formação emprego, os apoios à criação de emprego ou de empresas, a ocupação de desempregados, o fomento da economia e da acção social, as redes de apoio e outras medidas de base.

Todas estas medidas visam a prevenção e o combate ao desemprego e visam ainda a facilitação da inserção/reinserção no mercado de emprego, quer através das actividades de aconselhamento e assistência na procura de emprego, quer através da

³⁰ Na Delegação Regional do Norte o Centro de Formação Profissional de Gestão Directa, é o Centro de Formação do Terciário, na Rua Ciriaco Cardoso.

³¹ Na Delegação Regional do Norte, os Centros de Formação Profissional de Gestão Participada são CECOIA (Centro de F.P. para Comércio e Afins), CEPI (Centro de Educação e F.P. Integrada), CENFIM (Centro de F.P. da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica - Norte), CEPRA (Centro de F.P. da Reparação Automóvel - Norte), CEPISA (Centro de F.P. do Sector Alimentar - Norte), CEQUAL (Centro de F.P. para a Qualidade - Norte), CFPIC (Centro de F.P. da Indústria do Calçado), CFPIMM (Centro de F.P. das Indústrias de Madeira e Mobiliário), CICCOPN (Centro de F.P. do Sector da Construção Civil e Obras Públicas do Norte), CINCORK (Centro de F.P. da Indústria de Cortiça), CINDOR (Centro de F.P. da Indústria de Ourivesaria e Relojoaria), CINEL (Centro de F.P. da Indústria Electrónica - Norte), CINFU (Centro de F.P. da Indústria da Fundição), CITEX (Centro de F.P. da Indústria Têxtil) e FORPESCAS (Centro de F.P. das Pescas - Norte).

formação, das medidas de trabalho temporário, da ajuda à criação de empresas e de cooperativas.

Da análise da legislação Portuguesa sobre as medidas especiais de combate ao desemprego delimitaram-se as seguintes prioridades (Portaria nº 247/95 - Anexo 3)

Quadro 4- Medidas Especiais de combate ao desemprego

Promoção da colocação	Objectivos	Destinatários	Condições
	Prevenir situações de desemprego de longa duração	Desempregados subsidiados com idade igual ou inferior a 45 anos e que tenham completado 6 meses de desemprego	As empresas que admitam trabalhadores com contratos sem termo terão um apoio financeiro igual a 12 vezes o valor máximo da remuneração mínima mensal garantida por lei, por cada posto de trabalho criado
			Os desempregados de muita longa duração (24 meses) que obtenham colocação (contrato sem termo ou com a duração mínima de 3 anos) pelos seus próprios meios (sem intervenção de centros ou Clubes de Emprego).
			Os Clubes de Emprego que mais contribuam para a colocação de desempregados de longa duração têm um prémio até 500.000\$00. São também premiados os Clubes de Emprego que tenham apoiado, incentivado ou desencadeado as iniciativas ou acções de formação profissional e no combate ao desemprego. São custeadas as despesas de anúncios (10 por cada desempregado) publicados pelos desempregados desde que sejam acompanhados pelos Clubes de Emprego. São atribuídos 3 prémios (500, 350 e 200 contos) às entidades que mais publiquem artigos sobre o desemprego de longa duração e a sua possível resolução.
Apoios à formação profissional	Objectivo	Destinatários	Condições
	Conferir aos trabalhadores, desempregados ou em situação de possível desemprego melhores condições de empregabilidade, através do desenvolvimento da adequada formação contínua	As empresas que queiram qualificar profissionalmente o seu pessoal podem recorrer aos trabalhadores desempregados do Centro de Emprego que já possuam qualificações profissionais	Durante o período de substituição temporária, a empresa celebra com esses trabalhadores contratos a termo, assegurando-lhes a remuneração base e demais encargos obrigatórios e sendo a empresa compensada pelo IEFP em 30% das despesas. os trabalhadores em formação profissional têm uma bolsa de formação e um subsídio de transporte.

Programas de Formação Emprego	Objectivo	Destinatários	Condições
Formação emprego para desempregados	Visam possibilitar formação profissional qualificante, permitindo-lhes uma melhor adaptação às actividades profissionais e a sua inserção no mercado de emprego	Desempregados	Podem ser financiadas a 100% as acções que abranjam trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos e sem qualificações adequadas, mulheres em profissões tradicionalmente masculinas e pessoas deficientes.
Diminuição gradual da duração do trabalho		Trabalhadores a quatro anos de atingirem a reforma por velhice	Estes trabalhadores podem, por acordo com a empresa, reduzir gradualmente o seu tempo de duração de trabalho. O posto pode ser simultaneamente ocupado pelos trabalhadores em vias de reforma e por trabalhadores desempregados aos quais se transmite experiência e conhecimentos profissionais. O IEFP comparticipa na remuneração do trabalhador formando, a 100% no primeiro ano e depois a 75%, 50% e 25% respectivamente
Formação para a criação de emprego			os desempregados ou em risco de desemprego que pretendem criar empregos podem candidatar-se a cursos de formação de organização e gestão
Estágios Profissionais			Podem completar a sua formação através de estágios (até 6 meses) os jovens inscritos nos centros de emprego, com formação superior ou equivalente, que poderão beneficiar de um subsídio de 2 vezes o salário mínimo nacional o IEFP comparticipa com 50% dos encargos.
Apoio à criação de empresas ou emprego	Objectivo	Destinatários	Condições
Medidas de apoio à contratação	Apoio à criação da própria empresa/emprego	Trabalhadores que criem o seu próprio emprego no âmbito dos programas ILE, Artesanato, ACPE, CPC, CPE	Apoios técnicos e financeiros
		Empresas que admitam jovens à procura do primeiro emprego ou trabalhadores desempregados de longa duração	Subsídio não reembolsável por cada trabalhador admitido

Ocupação de desempregados	Objectivo	Destinatários	Condições
Desempregados subsidiados	Aumentar as possibilidades de reinserção de desempregados no mercado de emprego	Desempregados titulares da prestação de desemprego ou em situação de comprovada carência económica	
Fomento da economia e acção social	Objectivo	Destinatários	Condições
	Entende-se por economia social as organizações como Instituições Particulares de Solidariedade Social e ILE (Iniciativas Locais de Emprego)	Desempregados	Prestação de serviços técnicos pelo IEFPP articulação com os centros de emprego cooperação no acesso a apoios técnicos e financeiros ao emprego, formação ou reabilitação realização de reuniões periódicas para análise dos problemas de emprego, formação e reabilitação facilitação do acesso aos apoios existentes e adopção de linhas de orientação futura afectação de consultores.
Redes de apoio	Objectivos	Destinatários	Condições
	Entende-se por redes de apoio o conjunto das pessoas colectivas que actuam a favor da prevenção e solução de problemas de emprego- formação no plano local.	Pessoas colectivas sem fins lucrativos Clubes de Emprego univas postos de informação núcleos de apoio técnico. núcleos de investigação	Contacto directo e regular com os desempregados participação nos processos de procura de soluções para a formação contacto com as entidades que possam resolver os problemas detectados acompanhamento e apoio aos desempregados prestação de ajuda especifica no acesso à formação e ao emprego acompanhamento de processos de inserção social

Para termos uma visão de conjunto da legislação publicada no âmbito do emprego das áreas referidas entre os anos de 1995/1996, foi realizado um levantamento da legislação do Instituto do Emprego e Formação Profissional, particularmente das medidas de apoio aos desempregados, medidas de formação profissional e medidas de apoio à criação de empregos. Para cada uma das medidas e legislação analisadas definiram-se os objectivos.

Quadro 5 - Medidas e Legislação no âmbito do Emprego e Formação Profissional

Medidas e Legislação EMPREGO	Objectivos
Rendimento Mínimo Nacional Garantido e Programa de Inserção Social Lei nº 19/A 1996, de 29 de Junho	Criar um rendimento mínimo garantido, instituindo uma prestação do regime não contributivo da segurança social, de natureza pecuniária, montante variável e de carácter temporário bem como um programa de inserção social e profissional, por forma a assegurar aos indivíduos e seus agregados familiares recursos que contribuam para a satisfação das suas necessidades mínimas e para o favorecimento de uma progressiva inserção social e profissional.
Projectos piloto de integração do rendimento mínimo Portaria nº 237/A 1996, de 1 de Julho	Preparar a aplicação do rendimento mínimo nas vertentes de atribuição da prestação e do desenvolvimento de programas de inserção, testando, ao mesmo tempo, modelos de gestão participada, de base territorial e fundamentados em parcerias.
Formação profissional em alternância DL nº 205/1996 de 25 de Outubro	O Sistema de Formação Profissional de jovens em regime de alternância³² funciona em Portugal desde 1985 e pretende dar formação em situação de trabalho, enquanto processo de aquisição de competências, ultrapassando a simples aplicação prática de conhecimentos, reforçando a utilidade da formação e potenciando níveis de empregabilidade do sistema de trabalho. A formação no âmbito da aprendizagem organiza-se por forma a que a qualificação profissional esteja associada à aquisição de competências que implicam uma progressão escolar, reforçando-se a articulação educação-formação. O processo formativo decorre alternadamente entre um Centro ou Polo de Formação Profissional e uma entidade onde decorre a formação prática, em contexto real de trabalho. A duração dos cursos é de 1-3 anos e o formando (jovens dos 15 aos 25 anos) recebe, quando aprovado no exame final, um certificado de aptidão profissional correspondente a um nível de qualificação conferindo-lhe um grau de equivalência escolar. Podem desenvolver-se os seguintes tipos de cursos: cursos de orientação de nível I - são dirigidos a jovens não diplomados do ensino básico e que uma avaliação de diagnóstico considera não poderem ingressar imediatamente em cursos de qualificação profissional; cursos de nível II - são dirigidos a jovens com o 6º ano e que não concluíram o 9º ano; cursos de nível III - dirigidos a jovens com o 9º ano e que não concluíram o 12º ano.
Programa Formação - Emprego	Diminuir os efeitos negativos do desemprego através da formação: recorrente, para reconversão, para especialização e para a criação do próprio

³² Os cursos inseridos no Sistema de Aprendizagem em Alternância, privilegiam um processo formativo integrado e composto por três componentes: a formação sócio-cultural, a formação científico-tecnológica e a formação prática de prática simulada e prática real.

Os cursos abrangidos são: agro-alimentar, automóvel, cerâmica e vidro, cortiça, calçado, construção civil, electricidade, pescas, ourivesaria, têxtil, energia, electrónica, fundição, frio e climatização, indústrias gráficas e transformação de papel, indústria extractiva, madeira e mobiliário, química, banca e seguros, informática, hotelaria, restauração e turismo, serviços, transportes e qualidade.

Incentivos à Contratação de Jovens e DLD's (desempregados de longa duração) Decreto Lei nº 34/96 de 18 de Abril	Tendo em conta que os jovens candidatos ao primeiro emprego e os desempregados de longa duração, são grupos específicos da sociedade particularmente afectados pelo desemprego e com maiores dificuldades de inserção ou reinserção na vida activa, por razões de idade, inexperiência ou falta de qualificação, impõem-se a instituição, em moldes eficientes, de uma <i>medida activa</i> de emprego a favor desses grupos, desde que a contratação das empresas se insira num projecto de investimento gerador de novos postos de trabalho. O facto das empresas até 50 trabalhadores serem responsáveis pela maior parcela do volume de emprego existente implica que elas sejam consideradas como os alvos adequados. Pretende-se a criação líquida de postos de trabalho através da admissão de trabalhadores nas empresas sob regime de contratação.
Programa Escolas Oficinas Portaria nº 414/96 de 24 de Agosto	O Programa Escolas-Oficinas desenvolve-se através de medidas integradas de formação emprego, no domínio da revalorização dos ofícios tradicionais e das actividades ligadas ao meio ambiente, através da criação de postos de trabalho, do desenvolvimento cultural e regional, da fixação de populações, da criação do próprio emprego/empresas. Pretende-se, com a implementação deste programa, proporcionar aos jovens à procura do primeiro emprego e adultos desempregados de longa duração qualificações profissionais adequadas ao exercício de uma actividade.
Actividade Ocupacional de trabalhadores titulares da prestação de desemprego e desempregados em situação de comprovada carência económica Portaria nº 192/96 de 30 de Maio Despacho normativo nº 17/95 de 27/3 Despacho conjunto 132/A/ME/MQE/96 de 27/6	A constatação que os programas ocupacionais que envolveram os desempregados em trabalhos de utilidade social, valorizando as suas competências, para além de mitigar os efeitos sociais negativos do desemprego permite-lhes aumentar as possibilidades de reinserção no mercado de emprego. Este programa visa aumentar as possibilidades de reinserção dos desempregados no mercado de emprego, envolver os desempregados em trabalho de utilidade social. Facilitar aos desempregados o acesso ao emprego, à formação profissional ou outras actividades que lhes permita a resolução dos seus problemas de emprego. Combater o isolamento, desmotivação e marginalização dos desempregados.
IDL- Iniciativas de Desenvolvimento Local R.C.M. nº 57/95 de 17 de junho	Visa a criação líquida de postos de trabalho incentivando a criação ou expansão de micro-empresas ou entidades sem fins lucrativos.
ILE's (iniciativas locais de emprego) Decreto Lei nº 189/96 de 8 de Outubro Despacho Normativo 46/86 de 4 Junho Despacho Normativo 51/89 de 17 de Maio	As ILE, enquanto medida de Política de Emprego, assentam fundamentalmente nas pessoas desempregadas ou em risco de desemprego, visando potenciar as suas capacidades de iniciativa e conhecimentos técnicos, bem como prevêem mecanismos de apoio técnico ao nível da formação e acompanhamento. Pretende-se o crescimento do emprego através do desenvolvimento local, potenciando as capacidades de iniciativa de desempregados ou em riscos de desemprego, viabilizando soluções de auto-emprego, constituindo-se como um mecanismo de ajustamento entre a oferta e a procura.

Regime de Incentivos a Micro Empresas Decreto lei nº 34/95 de 17 de Setembro	É objectivo central contribuir para a criação de emprego e para a fixação das populações em zonas afectadas pela desertificação, através de investimentos de pequena dimensão, da iniciativa quer de micro-empresas já existentes quer de novas empresas a criar: Pretende-se desenvolver, muito em especial, actividades em domínios inovadores, como por exemplo o mercado de serviços de carácter social e aquelas susceptíveis de valorizar produções tradicionais ou potencialidades locais específicas, como o artesanato e o turismo em espaço rural e, deste modo, contribuir para a animação económica e social de comunidades rurais e urbanas. Os serviços de base local e de proximidade podem ser serviços orientados para o turismo e o lazer, serviços orientados para as actividades culturais, serviços visando objectivos de renovação urbana e de segurança de edifícios, serviços na área dos transportes, serviços visando objectivos ambientais, de apoio às populações locais, de apoio às empresas locais, artesanato, turismo, comércio
Apoio à Auto-Colocação Portaria nº247/95 de 29 de Março	Incentivar os desempregados de muito longa duração a colocarem-se pelos seus próprios meios
Incentivos à colocação/Pagamento de anúncios Portaria nº 247/95 de 29 de Março	Estimular a iniciativa dos desempregados para resolverem o seu problema de emprego.
Univa (Unidades de Inserção na Vida Activa) Despacho Normativo nº27/96 de 3 de Agosto	Medida desenvolvida para reforçar os mecanismos de apoio à inserção dos jovens, entende-se por Unidade de Inserção na Vida Activa, qualquer tipo de organismo ou serviço, devidamente acreditado pelo IEFP, que preste apoio a jovens na resolução dos seus problemas de inserção ou reinserção profissional, em cooperação com os centros de emprego. Visam fornecer serviços de apoio à orientação, colocação e organização de estágios e formação profissional e outras formas de contacto com o mercado de trabalho. Apoiar os jovens na sua inserção ou reinserção profissional, diminuição do número de pessoas à procura do primeiro emprego, diminuindo a dificuldade de inserção na vida activa
Clubes de Emprego Portaria nº 295/93 de 13 de Março (Anexo 4)	Considera-se Clube de Emprego uma forma de organização de actividades de apoio a desempregados, em especial os de longa duração, nos quais os mesmos participam directamente, com vista à solução dos seus problemas de emprego. Visa-se, ainda, o desenvolvimento económico-social global através da luta contra o desemprego. Os objectivos dos clubes passam, ainda, por um acompanhamento personalizado de todos os desempregados, dando-lhes um apoio sócio - profissional mais amplo, diminuindo as dificuldades de reinserção na vida activa. Para a consecução dos seus objectivos, os clubes desenvolvem: 1- <u>análise, individual ou em grupo, da situação dos desempregados</u> e das hipóteses de solução dos respectivos problemas 2- <u>prestação de apoio técnico</u> e no processo de procura de emprego 3- <u>recolha e difusão de informações</u> sobre oportunidades de emprego e formação profissional 4- cooperação com os Centros de Emprego do IEFP no intercâmbio de <u>informações úteis</u> para os desempregados 5- <u>prestação de apoio</u> na escolha de acções de formação profissional mais adequadas 6- <u>motivação dos desempregados</u>, para a criação individual ou associada do próprio emprego, nomeadamente através de pequenas empresas, facultando-

	lhes as necessárias informações 7- cooperação com outras entidades, tendo em vista a solução dos problemas de emprego e formação profissional e a promoção de iniciativas de <i>desenvolvimento local</i> de emprego.
Programa de Estágios Profissionais Portaria nº247/95 de 29 de Março	Possibilitar aos jovens, com qualificação de nível superior ou intermédio, um estágio profissional em contexto real de trabalho que lhes permita complementar e/ou aperfeiçoar as competências sócio-profissionais dos jovens qualificados, facilitando o recrutamento e a integração de quadros nas empresas. Os destinatários são os jovens desempregados com idades entre os 16 e os 30 anos, com qualificação de nível superior ou intermédio, e desempregados à procura do primeiro ou novo emprego.
Mercado Social de Emprego Resolução do Conselho de Ministros nº 104/96 de 9 de Julho	O mercado social de emprego é entendido como um conjunto de soluções para a integração ou reintegração sócio-profissional de pessoas desempregadas com base em actividades dirigidas a necessidades sociais não satisfeitas pelo normal funcionamento do mercado. Visa a solução de problemas de desemprego, pobreza e exclusão social, incentivando o desenvolvimento de procura de fontes não públicas de financiamento e de outras condições de viabilidade, incorporando sempre que possível uma componente de formação. O mercado social de emprego procura a definição de soluções para a integração ou reintegração sócio-profissional de pessoas desempregadas.
Protocolo de Cooperação entre o IEFP e a Comissão Nacional Especializada de Fogos Florestais Decreto lei nº 247/85 de 12 de Julho conjugado com a Portaria nº 192/96 de 30 de Maio	Combater o flagelo dos fogos florestais pela prevenção à eclosão de fogos através da limpeza de caminhos e matas. Defesa e preservação do ambiente e manutenção do parque florestal. Manutenção do contacto do desempregado com o exercício de uma actividade profissional e com as entidades empregadoras, prestando um serviço útil à comunidade, aumentando a motivação do desempregado para o trabalho.
Protocolo de cooperação entre o IEFP e o Instituto Português do Património Arquitectónico e Arqueológico Decreto lei nº 247/85 de 12 de Julho conjugado com a Portaria nº 192/96 de 30 de Maio	Considerando que o património arquitectónico constitui uma expressão insubstituível da riqueza e da diversidade do património cultural do país um testemunho do nosso passado e considerando ainda uma cada vez maior necessidade de profissionais qualificados a actuar no domínio do património, torna-se indispensável actuar no domínio do património - salvaguarda e valorização -, contribuindo para a criação de condições para a formação especializada nas áreas e categorias técnicas relacionadas com o património cultural e arquitectónico. Por outro lado, o conjunto de actividades a desenvolver no contexto de uma política de salvaguarda e valorização do património cultural e arquitectónico pode dar origem à criação de novos postos de trabalho no âmbito do mercado social de emprego.
Protocolo de cooperação entre o IEFP e a Direcção Geral da Saúde Decreto lei nº 247/85 conjugado com a Portaria nº 192/96	Satisfação das necessidades sociais de saúde, em especial aos mais idosos e mais dependentes, através da criação de novos postos de trabalho e ocupação útil de pessoas desempregadas

CPE- Criação do próprio emprego por subsidiados Portaria nº 476/94, de 1 de Junho	Fomentar a criação do próprio emprego por trabalhadores beneficiários das prestações de desemprego.
ACPE- Apoio à Criação do Próprio Emprego DL nº 445/80 de 4 de Outubro	Apoiar a criação do próprio emprego de jovens entre os 18 e os 25 anos e desempregados de longa duração no exercício de actividades independentes.
Bolsas de Formação de Iniciativa do Trabalhador Despacho Normativo nº82/92 de 5 de Junho e nº 53-A/96 de 17 de Dezembro	Proporcionar aos trabalhadores empregados e desempregados, formação com vista a melhorar as suas condições de empregabilidade.
Medidas e Legislação FORMAÇÃO PROFISSIONAL	Objectivos
Cursos de Orientação de nível I D.L. nº 205/96 de 25 de Outubro	Permitir a aquisição de uma qualificação profissional e possibilitar a progressão e certificação escolar. Certificado de aptidão profissional de nível I
Cursos de Aprendizagem de nível II D.L. nº 205/96 de 25 de Outubro	Permitir a aquisição de uma qualificação profissional e possibilitar a progressão e certificação escolar (Certificado de aptidão profissional de nível II e equivalência ao 3º ciclo do ensino básico) Permitir a aquisição de uma qualificação de uma qualificação profissional e possibilitar a progressão e a certificação escolar (Certificado de aptidão profissional de nível II)
Cursos de Aprendizagem de nível III D.L. nº 205/96 de 25 de Outubro	Permitir a aquisição de uma qualificação profissional e possibilitar a progressão e certificação escolar (Certificado de aptidão profissional de nível III e equivalência ao ensino secundário) Permitir a aquisição de uma qualificação profissional e possibilitar a progressão e a certificação escolar (Certificado de aptidão profissional de nível III)

2.1- Caracterização das medidas de Política de Emprego

Em matéria de despesas públicas, a tendência parece, pela análise da legislação, ir no sentido do favorecimento das medidas activas de intervenção no mercado de trabalho em detrimento de medidas passivas de apoio ao rendimento (à excepção da criação do rendimento mínimo).

Em relação ao conjunto dos programas analisados, podemos subdividi-los em quatro categorias principais: as actividades de informação e aconselhamento e de procura activa de emprego; a formação profissional; a inserção temporária (trabalhos de utilidade pública do mercado social de emprego); apoios à contratação; e, por último, apoios à criação do próprio emprego ou empresa.

As medidas de informação e aconselhamento, que estão previstas na criação dos Clubes de Emprego, são mais direccionadas para os desempregados de longa duração (DLD's) e as Univa's especialmente para os jovens à procura do primeiro emprego.

O aconselhamento e a informação são, definidos como um primeiro tipo de medidas analisadas, são um factor importante no sucesso das iniciativas, porque permite encaminhar as pessoas para as opções mais apropriadas tendo em conta as suas necessidades e perfil profissional e vocacional.

O aconselhamento compreende tanto o fornecimento de informações práticas como informações sobre empregos a procurar, a melhor maneira de o fazer e as possibilidades de formação existentes, tendo ainda a possibilidade de prestar assistência e encaminhamento para outras entidades quando os problemas são de ordens diversificadas.

O aconselhamento deve estar presente em todos os programas e, por outro lado, deve estar também ligado a outros programas. O "aconselhamento per si" pode revelar-se infrutífero se não articulado com o conjunto de medidas e programas de âmbito mais geral. Estas medidas, tal como a legislação indica, devem ser instauradas em parceria activa entre todas as organizações, serviços de emprego, autoridades locais e parceiros sociais, a experiência mostra que uma resolução firme de todos os organismos referidos, é um elemento essencial de um programa suporte da reinserção adaptada aos problemas locais (Comissão das Comunidades Europeias, 1992).

A formação constitui um lugar central na actual Política de Emprego, assim como na maior parte de programas de assistência a desempregados. Podemos distinguir em

linhas gerais dois tipos de formação: a formação pré-profissionalizante, ou formação preparativa (Programa Formação Emprego) e a formação profissional geral (Decreto Regulamentar nº15/96) e dentro desta, a Formação Profissional em Alternância (DL 205/1996) que implica a relação estruturada com o mercado de trabalho.

Por outro lado, tanto os programas de formação-emprego (Despacho Normativo nº41/96) como o Programa Escolas-Oficinas (Portaria nº 414/96) implicam a formação como uma componente fundamental, nos primeiros, para o acesso ao emprego e, nos segundos, como revalorização de ofícios artesanais.

Acrescente-se ainda o protocolo de colaboração do IEFEP e do Instituto Português do Património Arquitectónico e Arqueológico (Decreto Lei nº 247/85 e Portaria nº192/96), que prevê actuar na salvaguarda e valorização do património através da formação de técnicos especializados.

As Medidas de Inserção temporária possuem duas partes fundamentais: em relação às empresas, possibilita-lhes reduções de encargos ao nível da Segurança Social durante determinado tempo (normalmente três anos), ao empregar jovens à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração (DLD's), são os denominados apoios à contratação de jovens e DLD's (Decreto Lei nº 34/96); em relação aos trabalhadores, para atenuar sentimentos de desmotivação e de isolamento, as actividades ocupacionais de trabalhadores titulares da prestação de desemprego e de desempregados com comprovada carência económica (Portaria nº192/96), acentuam a necessidade de o indivíduo se inserir novamente em contexto de trabalho em instituições que o requisitem, e com poucas "responsabilidades" financeiras sobre estes.

Convém salientar que, em muitos casos, estas ajudas às empresas, reflectem-se no encorajamento dos empregadores a recrutar pessoal que já beneficiou de programas de informação e aconselhamento. A questão fundamental que se coloca nestas medidas, é a de saber se estão a dar ajudas e a apoiar recrutamentos que os empregadores teriam de contratar sem nenhuma ajuda financeira.

Os Protocolos de colaboração que o IIEFP realizou com a Comissão Nacional de Fogos Florestais (Decreto Lei nº247/85 e Portaria nº192/96) para a defesa e preservação do ambiente e a prevenção da eclosão de fogos através da limpeza de caminhos e matas, apresenta também como objectivo a manutenção do contacto do desempregado com o exercício de uma actividade profissional aumentando, por conseguinte, a motivação do desempregado para o trabalho.

O Protocolo com a Direcção Geral de Saúde (Decreto Lei nº 247/85 e Portaria nº192/96) reforça também como objectivos, a satisfação das necessidades sociais de saúde, em especial dos mais idosos e mais dependentes, através da criação de novos postos de trabalho e ocupação útil de pessoas desempregadas.

Por último, temos o plano de estágios, que procura promover a inserção profissional de bacharéis e licenciados, através da colocação em estágios nas empresas que o requisitem. Os estágios são pagos em função de dois salários mínimos previstos por lei, custos esses suportados durante um ano pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Os apoios à criação do próprio emprego ou empresa são medidas que, quando implementadas com sucesso, provam uma capacidade muito positiva de inserção, nomeadamente as mais difíceis de colocar.

Os regimes de Incentivos às micro empresas (Decreto Lei nº 34/95) pretendem a criação de empresas de pequena dimensão como micro-empresas já existentes e estabelecem como prioridades os serviços de apoio social, os serviços de base local e proximidade, serviços orientados para o turismo, etc.

As Iniciativas Locais de Emprego (ILE'S), propõem-se viabilizar soluções de auto emprego, potenciando as capacidades de iniciativa de desempregados, ou em riscos de desemprego, proporcionando o crescimento do emprego através do desenvolvimento local. Procura-se, viabilizar formas de auto emprego e de iniciativa empresarial entre os desempregados como formas alternativas de luta contra o desemprego estrutural.

CAPÍTULO II

ENQUADRAMENTO DA METODOLOGIA E PRINCÍPIOS DOS CLUBES DE EMPREGO DOS MANUAIS DOS ANIMADORES

1- Os Clubes de Emprego - as novas formas de (re)ver o desemprego

A apresentação dos Clubes de Emprego está dividida em três capítulos. O primeiro foca o desenvolvimento dos Clubes de Emprego no seu contexto histórico, o segundo, explica o seu conteúdo e a sua dinâmica e o terceiro caracteriza os princípios e técnicas utilizados.

1.1- Perspectiva histórica - Da realidade dos Clubes de Emprego

Os Clubes de Emprego surgiram no início dos anos 70, nos Estados Unidos da América. Jones et Azrin, dois dos teóricos fundamentais dos Clubes de Emprego demonstraram que os factores sociais constituíam um factor importante no processo de procura de emprego. Essa constatação levou a que Azrin, psicólogo behaviorista da «Anna Mental Health and Development Center» em Illinois, desenvolvesse mais tarde os denominados “job finding clubs”.

No Canadá, a primeira experiência dos Clubes de Emprego teve lugar, num grupo para jovens em 1984, no Centro de Emprego em Peterborough. No Guide du Conseiller Club de Placement (Mills, 1988) são apresentados dados estatísticos demonstrando a eficácia dos clubes canadianos.

Em França, os Clubes de Emprego surgiram em 1992 através do EFFEL Conseil que desenvolve em França a formação de conselheiros/animadores no método dos Clubes de Emprego.

Os Clubes de Emprego em Portugal surgem no âmbito das medidas de apoio ao emprego promovidas pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social e são regulamentados pela portaria 295/93 de 13 de Março. Os clubes surgem como uma medida de apoio aos desempregados com vista a “uma intervenção integrada para a resolução e prevenção do desemprego” (portaria 295 93 de 13 de Março). A empresa Homens & Sistemas desenvolve, no Porto, com a colaboração de técnicos de emprego franceses e canadianos a formação de animadores no método e modelo dos Clubes de Emprego. O primeiro Clube de Emprego institucionalizado surge em Março de 1994 por iniciativa da Santa Casa da Misericórdia do Porto.

2- Definição da Metodologia dos Clubes de Emprego

Neste capítulo pretende realizar-se uma análise de conteúdo do guia do animador dos Clubes de Emprego elaborado pela empresa Homens & Sistemas, que serviu de base de formação à formação dos primeiros animadores de Clubes de Emprego em Portugal.

Os Clubes de Emprego são definidos neste manual como um programa de formação e de apoio à procura activa de emprego. É um programa de quatro semanas (manhã e tarde), num total de 100 horas, com 6 a 10 participantes, que aprendem, desenvolvem e utilizam, em situação real de procura de emprego, os comportamentos e estratégias necessárias a uma procura de emprego eficaz.

Os Clubes de Emprego caracterizam-se por uma aproximação pedagógica baseada no behaviorismo e na aprendizagem pela acção, actividades de dinâmica de grupo, através de estratégias particulares de procura de emprego e de exigências em termos de infra-estruturas e de suporte logístico.

Coexistem várias hipóteses de base neste programa dos Clubes de Emprego: a dificuldade de encontrar emprego passa não só pela falta de qualificações mas também pelo desconhecimento do método e das técnicas a utilizar para encontrar um emprego e, por outro lado, a procura de emprego é mais eficaz se os procuradores de emprego assegurarem eles mesmos as suas “démarches” usando o mercado oculto de emprego, mais do que contar exclusivamente com os serviços de colocação externa ou governamentais. Reforça-se também que a procura de emprego é um trabalho a tempo inteiro que se faz mais facilmente em grupo.

Uma única finalidade está inerente ao grupo: encontrar o melhor emprego, ou um emprego possível tendo em conta os seus interesses, as suas aptidões e a realidade do mercado de trabalho.

Assim, logo que os participantes encontrem um emprego, deixam evidentemente o grupo antes do fim do programa.

Os Clubes de Emprego dirigem-se especialmente aos indivíduos dispostos a inserir-se profissionalmente, ou seja, aqueles que não estão a estudar a tempo inteiro nem a trabalhar.

Os Clubes de Emprego são programas para desempregados de todos os perfis profissionais, especialmente os de longa duração, uma vez que existem outros programas específicos para jovens, nomeadamente jovens à procura do primeiro emprego. São programas para desempregados com objectivos de inserção rápida no mercado de trabalho.

Os participantes potenciais devem ter objectivos de inserção profissional em campos profissionais que correspondam às suas aptidões e às realidades do mercado de trabalho, sendo este tipo de objectivos aferido através de uma entrevista anterior à inserção num grupo. Enfim, devem estar motivados para participar activamente numa actividade de grupo num quadro estruturado de actividades.

2.1- Composição do Grupo

Segundo o Guia do animador dos Clubes de Emprego, o número de participantes de um Clube de Emprego varia de 6 a 10 pessoas, seleccionadas segundo os critérios de adesão sugeridos no Guia do Animador dos Clubes de Emprego³³ (1993) que implica estar disposto a fazer face às dificuldades de inserção no mercado de emprego; estar prestes a ocupar imediatamente um emprego a tempo inteiro; conhecer bem o seu objectivo de emprego; estar disponível e pronto a envolver-se numa procura de emprego a tempo inteiro (cinco horas por dia durante quatro semanas); ter uma actividade receptiva face à participação em actividades estruturadas.

É então definido como objectivo principal a maximização das possibilidades dos membros do grupo preencherem os seus objectivos de emprego. Para tal os clubes devem proceder a uma selecção a fim de assegurar que os candidatos respondam aos critérios acima mencionados.

Refira-se também que, por isso, alguns dias antes do início da sessão, deve realizar-se um encontro informativo do grupo, seguido de uma entrevista individual com cada potencial membro do grupo.

³³ Este guia foi elaborado pela empresa Homens & Sistemas tendo em conta os guias já elaborados em França

2.2- Estratégias e Técnicas de Procura de Emprego

O programa dos Clubes de Emprego é construído de forma a que os participantes acolham, aprendam e coloquem em prática, durante as sessões, as técnicas e os comportamentos específicos considerados como sendo necessários para aumentar as possibilidades de encontrar emprego.

Os Clubes de Emprego podem trabalhar não só pela procura autónoma de emprego, mas devem também integrar um programa de orientação profissional, estágios de emprego, um serviço de colocações e informações sobre o mercado de trabalho e outras actividades ou serviços complementares.

As técnicas dos Clubes de Emprego visam aumentar o dinamismo da pessoa na sua procura de emprego e na melhoria das estratégias e comportamentos comunicacionais. Os conteúdos mais importantes são os seguintes: dar valor às características pessoais e à reciclagem de objectivos de emprego realistas; organizar de forma estruturada o seu tempo de procura, considerado como um trabalho a tempo inteiro; a utilizar de todas as fontes de pistas de emprego, principalmente o mercado oculto e a rede de conhecimentos; desenvolver habilidades comunicacionais ao telefone e em situação de entrevista; contactos e encontros de informação com pessoas em relação com o sector de procura de emprego; redigir e utilizar documentos escritos (curriculum vitae, diferentes tipos de letras, formulários, cartas de apresentação).

A estratégia principal dos Clubes parece ser a utilização do mercado oculto de emprego e a rede de conhecimentos como fonte de pistas de emprego.

O mercado oculto baseia-se na simples constatação de que apenas uma pequena parte dos empregos disponíveis no mercado de trabalho é anunciado nos jornais e nas empresas de selecção, uma vez que uma grande parte destas disponibilidades são preenchidas através dos contactos pessoais.

A rede de conhecimentos valoriza o conjunto de pessoas que circunda o indivíduo desempregado, a família, a rede local de vizinhança e amigos pessoais. O pressuposto implícito é que, quanto maior for a rentabilização dada à rede de

conhecimentos, e quanto mais alargada (quantidade e qualidade) a rede se apresentar, maior será a probabilidade de encontrar emprego.

O manual defende o incentivo dos participantes a utilizar o telefone de forma intensiva para solicitar encontros com os eventuais empregadores e outras pessoas-recursos. Esta actividade leva-os a encontrar recrutadores ou ainda pessoas susceptíveis de as informar sobre a dinâmica do emprego, nas suas áreas de procura.

Durante as sessões, os participantes aprendem as técnicas mais convencionais de procura de emprego: elaboração do curriculum vitae, correspondência escrita, formulários de procura de emprego, anúncios classificados, agências de emprego, etc.

Mencionemos ainda uma técnica mais original desenvolvida nos Clubes de Emprego: a carta de apresentação do procurador de emprego. Esta carta é apresentada como uma candidatura espontânea.

Um outro aspecto importante do conteúdo dos Clubes de Emprego é a aprendizagem de comportamentos específicos para a procura de emprego. A preparação da entrevista, as formas de responder às questões tipo e às simulações de entrevistas com vídeo são formas para aumentar as competências e a auto confiança dos membros do grupo na sua postura pessoal de procura de emprego.

O conteúdo dos Clubes de Emprego compreende sempre os seguintes elementos: conhecimento de si, rede de conhecimentos, carta de apresentação, técnicas telefónicas, curriculum vitae e outros documentos escritos (cartas e formulários), encontros de informação e simulações de entrevistas.

No quadro 6, apresentam-se os módulos de aprendizagem, os objectivos, os dias e as diferentes actividades em cada uma das semanas. Esta repartição de actividades foi retirada do Guia do Animador dos Clubes de Emprego (Homens & Sistemas) que por sua vez foi inspirado no Guide du Conseiller Club de Placement de Mills (1988) e no Guide du Conseiller du Club de Recherche d'Emploi de Sherbrooke (1989).

Quadro 6- Modelo de programa de 4 semanas para um Clube de Emprego

1ª semana

	9h00-10h30	10h30-12h00	13h15-14h30	14h30-16h30
2ª feira	Introdução	Objectivos de emprego	Carta de apresentação do participante	Telefonemas (amigos)
3ª feira	- Gráfico de evolução do grupo - Utilização do guia do clube Desenvolvimento da rede de contactos pessoais	-Telefonemas (amigos, parentes, conhecimentos)	- Como utilizar as págs. amarelas -exercícios -como fazer chamadas telefónicas	Telefonemas a empregadores
4ª feira	Gráfico de evolução do grupo curriculum vitae	Curriculum vitae telefonemas a empregadores	Cartas de acompanhamento formulário de planificação de entrevistas	Cartas de recomendação
5ª feira	Gráfico de evolução do grupo pequenos anúncios outras fontes de emprego	Outras fontes de emprego telefonemas a empregadores	Exercício de contacto directo com o empregador entrevista de informação	Telefonemas a empregadores
6ª feira	Gráfico de evolução do grupo pequenos anúncios introdução à entrevista de emprego	Formulários de planificação da entrevista telefonemas aos empregadores	Exercício: a entrevista de emprego	Telefonemas aos empregadores

fonte: Guia do animador dos Clubes de Emprego, Homens & Sistemas

2ª semana

	9h00-10h30	10h30-12h00	13h15-14h30	14h30-16h30
2ª feira	-Gráfico de evolução do grupo -Pequenos anúncios - Telefonemas	-Preparação da entrevista	-Exercícios de respostas às questões difíceis	- Entrevista com empregadoras e outros contactos telefónicos e pessoais
3ª feira	- Gráfico de evolução do grupo -Pequenos anúncios - Telefonemas	-Entrevista gravada em vídeo cassette	- Entrevista gravada em vídeo cassette	- Entrevista com empregadoras e outros contactos telefónicos e pessoais
4ª feira	Gráfico de evolução do grupo -Pequenos anúncios - Telefonemas	Utilização da cassette como mecanismo de feed-back	Feed-back com ajuda da cassette de vídeo- continuação	Entrevista com empregadores e outros contactos telefónicos pessoais
5ª feira	Gráfico de evolução do grupo pequenos anúncios - Telefonemas	Repetições (cassete de vídeo)	Acompanhamento	Entrevista com empregadoras e outros contactos telefónicos pessoais
6ª feira	Gráfico de evolução do grupo pequenos anúncios	Como conservar o emprego	Contactos pessoais	Entrevista com empregadoras e outros contactos telefónicos pessoais

fonte: Guia do animador dos Clubes de Emprego, Homens & Sistemas

3ª e 4ª semanas

No quotidiano:

Gráficos de evolução do grupo, pequenos anúncios, envio do C.V. e respectivas cartas de acompanhamento, alargamento dos objectivos de emprego, procura de outros contactos pessoais, exploração de outras pistas de emprego, exercício de cenários telefónicos, exercícios sobre a entrevista de emprego, fazer 10 telefonemas por dia aos eventuais empregadores.

fonte: Guia do animador dos Clubes de Emprego, Homens & Sistemas

As estratégias e as técnicas do Clube de Emprego apresentadas compõem o conteúdo do programa.

A aprendizagem dos meios para utilizar eficazmente o mercado oculto de emprego utiliza-se para apropriação dos comportamentos adequados no quadro de uma tentativa de procura de emprego.

É preciso relembrar que a aprendizagem dos meios para a procura de emprego não é um fim em si. O importante parece ser o saber utilizar as técnicas e estratégias específicas deste modelo. Parte-se do princípio que os saberes devem ser transmitidos para que os participantes possam fazer uma procura de emprego de qualidade, que se entreguem na acção de forma gradual e em relação com as necessidades imediatas da pessoa, o que exclui apresentações demasiado teóricas e as generalizações e salienta a importância do animador.

2.3- A dinâmica de Grupo

Como mencionaram Heinsen, Warner et Smith (1980 cit. in Ross,1995), a teoria behaviorista do grupo centra a sua acção no processo de aprendizagem do indivíduo no interior do grupo, mais do que sobre a dinâmica das interacções. O grupo é uma rede (um suporte) e intermediário que facilita a passagem aos comportamentos reais de procura activa de emprego.

A dinâmica dos Clubes de Emprego é apresentada como óptima quando existe um clima de interajuda e de suporte mútuo estabelecido entre todos os membros. Segundo o manual, os componentes do programa têm como objectivo o incentivo dos participantes a fazerem nascer o espírito de clube: um ambiente de grupo caloroso onde os agentes têm o prazer de se reencontrar para partilhar as suas dúvidas e as suas dificuldades por relação à “cible” comum, que é a razão de ser do agrupamento - a procura de emprego.

As trocas são de quatro tipos: trabalho em binómio, feed-back do grupo, troca informação (pistas de emprego) e troca informal.

Estas ocasiões de entreajuda apresentam-se tanto em actividades estruturadas como em actividades espontâneas.

As actividades relativas à construção dos parâmetros de procura de emprego são uma das primeiras ocasiões de actualizar o conhecimento do grupo. Durante a primeira semana do Clube de Emprego, os participantes apropriam-se de técnicas e estratégias de procura de emprego (curriculum vitae, cartas, formulários, etc.). O ritmo de trabalho é muito rápido e os animadores não podem responder a todos os pedidos de uma vez, por isso muitas actividades fazem-se em binómio. Os participantes são agrupados em equipas de dois e eles ajudam-se partilhando pistas de emprego (quadro 7) e apoio técnico.

Quadro 7 - Lista de verificação das chamadas telefónicas feitas pelos parceiros

	1 ^a chamada	2 ^a chamada	3 ^a chamada	4 ^a chamada
1. Deu o seu nome à recepcionista?				
2. Perguntou o nome do chefe de pessoal?				
3. Pediu para falar com o chefe de pessoal				
4. Falou com o responsável tratando-o pelo nome				
5. Mencionou o seu nome ao responsável?				
6. Deu as suas qualificações?				
7. Pediu para marcar uma entrevista				
8. Pediu informações				
9. Pediu para enviar e entregar um C.V.				
10. Pediu eventuais nomes de outros empregadores				
11. Propôs ligar mais tarde				
12. Agradeceu ao interlocutor				
13. Falou educada e claramente				

fonte: Guia do animador dos Clubes de Emprego, Homens & Sistemas

Este tipo de interrelação é entendida como facilitadora da implicação pessoal e o autodesenvolvimento, particularmente para as pessoas mais tímidas do grupo. As relações criadas nas trocas em binómio podem redinamizar o grupo.

Um segundo momento apresentado como decisivo nas relações interpessoais é o jogo dos papéis e das simulações. A carga emotiva durante estas actividades é definida como particularmente grande. Os participantes não se podem esconder por trás do seu discurso ou do seu silêncio. Eles devem demonstrar, aproximando-se o mais possível de uma situação real, como se comportam na procura de emprego.

Cada participante deve avaliar em seguida, o seu desempenho recebendo os comentários do animador e de outros membros do grupo.

Estas actividades começam desde os primeiros dias no clube. Elas tornam-se centrais, durante a segunda semana, com as simulações de entrevistas em vídeo e os visionamentos em equipa.

O terceiro tipo de troca de informação realiza-se de forma sistemática e diária, os participantes partilham em grupo os resultados do seu desenvolvimento de procura de emprego completando o gráfico de actividades. Este gráfico contém para além de informações quantitativas (n.º de contactos, contactos com conhecidos, cartas, etc.), relatos feitos pelos membros que contam os «bons bocados» e as dificuldades vencidas na sua procura activa de emprego.

É um momento particular que é apresentado como permitindo a expressão de gestos de solidariedade entre os participantes, de tal forma que a troca de pistas de emprego e a partilha de situações e reacções empáticas força a uma situação favorável ou difícil testemunhada por um membro do grupo.

Gráfico 3- Gráfico de Evolução do Grupo

DATA EM QUE O PARTICIPANTE
INICIA O PROGRAMA _____

NOME	PRESENCAS	Nº DE CARTAS OU CHAMADAS TELEFÓNICAS	Nº DE PEDIDOS DE EMPREGO OU ENVIO DE C.V.	Nº DE ENTREVISTAS	CONHECIMENTOS COM OS QUAIS CONTACTEI	CARTA DE RECOMENDAÇÃO
	S T Q I S					

fonte: Guia do animador dos Clubes de Emprego, Homens & Sistemas

O tempo de troca de informações faz-se também noutras ocasiões. Durante a segunda e terceira semanas, por exemplo, as redes de trocas estabelecem-se numa base mais espontânea, enquanto os membros do grupo investem no trabalho individual. A camaradagem é também um elo muito importante na dinâmica da entreajuda.

Em suma, o grupo, nos Clubes de Emprego, é um suporte a uma dinâmica de aprendizagem, um motivador à acção e uma rede de trocas onde se criam novas solidariedades.

Mas, por outro lado, o grupo não é definido como um fim em si. Por isso, as actividades centradas unicamente sobre as interrelações dos membros podem desenvolver e consolidar a dinâmica de grupo e devem ser utilizadas em partilha. Se estas actividades são necessárias, elas devem ter como fim o aumento, a curto prazo, da eficácia dos desenvolvimentos na procura de emprego dos participantes e não unicamente a função de reconforto do grupo.

2.4- A Estrutura do Programa

As diferentes etapas de elaboração e de apropriação da maioria das estratégias de procura de emprego realizam-se quase exclusivamente ao longo da primeira semana das sessões.

A segunda semana reparte-se entre o tempo consagrado à preparação e simulação de entrevistas, e os contactos telefónicos na procura de emprego.

Na terceira semana, o conjunto dos módulos relativo ao conteúdo deverão ter sido já explorados. O trabalho, para além da procura de emprego, consiste no melhorar das performances, na procura de novas pistas de emprego e no manter a motivação para a procura de emprego e no preparar as próximas sessões.

É importante sublinhar a importância de que se reveste a procura activa de emprego: *Aprender pela acção* é um princípio director dos Clubes de Emprego. Trata-se, portanto, de calcular o período de tempo quotidiano consagrado, de uma parte à elaboração e apropriação dos comportamentos de procura de emprego e, de outra parte, às démarches activas de procura de emprego. Este tipo de reagrupamento de actividades dos Clubes de Emprego (quadro 6) permite constatar que o tempo real de procura de emprego cobre quase 48% do conjunto total do programa. Desde os primeiros dias, os participantes estabelecem as relações com o mercado de emprego. Isto acentua-se ao 3º dia, para se tornar cada vez mais importante ao longo das segunda e terceira semanas. Esta ilustração do tempo dedicado à procura activa de emprego demonstra a importância da aprendizagem pela acção no interior do programa.

Pensa-se importante sublinhar que o programa não se conclui automaticamente depois das três semanas de sessão.

Azrin e Kaplan (1980, cit. in Ross, 1995) consideram que os participantes devem participar no Clube de Emprego até à obtenção de um emprego.

No Canadá, uma estrutura ligeiramente diferente do programa americano não permite esta participação contínua.

É importante lembrar que o grupo, no Canadá, é o mesmo durante as três semanas da sessão, enquanto o programa americano mistura entre eles, desde a Segunda semana, os participantes de grupos diferentes.

O Guide du Conseiller Club de Placement (Mills, 1988 cit. in Ross, 1995) estipula que os participantes que terminaram o clube devem poder voltar ao Clube de Emprego se ficarem sem emprego. O clube de procura de emprego deve ser considerado como um recurso permanente para o procurador de emprego.

2.5- Papéis e Responsabilidades dos Animadores

A dinâmica positiva de entrada nos Clubes de Emprego e a aprendizagem na acção são possíveis em grande parte por causa do estilo de animação adoptada pelos conselheiros. Estes devem seguir por matriz teórica uma aproximação à intervenção behaviorista.

É importante mencionar que os animadores devem canalizar as energias do grupo para tarefas precisas em função de uma ordem de apresentação das actividades e do conjunto de funções previamente estabelecidas.

O animador é apresentado, por sua vez, como o expert na procura de emprego, o facilitador e o motivador positivo que suporta e aconselha ao longo de toda a sessão.

As suas principais funções resumem-se à avaliação e selecção dos candidatos para a constituição do grupo; animação do grupo respeitando os princípios behavioristas de modificação de comportamentos: reforço positivo, breves explicações, modelagem, rotação automática, etc; a garantia de dinâmica de grupo, mantendo a motivação de cada um num clima positivo de entreajuda; dar a conhecer as estratégias de procura de emprego utilizadas no clube: redes de conhecimento, telemarketing, pistas de emprego; redigir e corrigir os currículos e outros documentos escritos necessários à procura de emprego; informar os participantes sobre o mercado de emprego, guiá-los na utilização dos diferentes reportórios de informação e de fontes de emprego sugerindo pistas de emprego; assegurar o seguimento do grupo e estabelecer as estatísticas de colocações.

Um dos factores essenciais ao sucesso do Clube de Emprego é, segundo o mesmo manual, o estilo e a abordagem adoptados pelo animador. A sua atitude, disposições e a sua capacidade para aplicar a teoria behaviorista são considerados como factores essenciais de sucesso.

O animador deve então, utilizar uma abordagem directiva, aplicar a regra da explicação breve, praticar o reforço positivo, estimular a adesão dos participantes às actividades normalizadas, respeitar o contrato estabelecido com o cliente/participante no Clube de Emprego (Anexo 5)

O papel do animador consiste em dizer, em termos precisos, o que é preciso fazer e que competências é necessário desenvolver, tais como: descobrir pistas de emprego; falar com empregadores; responder às questões das entrevistas de emprego; fazer chamadas telefónicas; apresentar as actividades e os procedimentos concebidos para desenvolver essas competências; definir e manter o ritmo de actividade apropriado; encorajar os participantes e fornecer-lhes o feed-back.

Uma das funções indicadas do animador consiste em propôr ao grupo novas actividades e procedimentos. Para tal, deve fazer uma introdução breve aos assuntos e fazê-los seguir de imediato por um jogo de simulação ou qualquer outro tipo de exercício prático.

A regra da explicação breve significa que o animador deve reduzir ao máximo as suas intervenções para que os participantes estejam mais atentos e participem mais activamente.

Quando houver necessidade de dar informações mais amplas, é preferível fazê-lo em momentos apropriados, durante a actividade do grupo. Desta forma aumentam-se as possibilidades de associações significativas e as possibilidades de uma participação mais activa do grupo.

Em síntese, o animador deve ter em conta dois pontos importantes: fazer apresentações breves de mais ou menos dois minutos, para evitar as discussões; o

animador deverá fornecer as explicações, participações ou descrições no decorrer da própria actividade do grupo e em momentos apropriados.

O animador deve procurar, desde o início do funcionamento do Clube de Emprego, criar vínculos entre ele e os participantes, colocando-se à disposição para apoiar no que for necessário, para responder às suas questões, para os encorajar, etc.

A regra da rotação automática significa que o animador se deve ocupar, sistematicamente, de todos os participantes, falando com cada um rotativamente, encorajando-os, respondendo às suas questões, dando-lhes o apoio necessário, etc.

A duração máxima das intervenções com cada um dos participantes não deverá exceder os dois minutos.

As razões desta regra consistirão em permitir interacções frequentes com cada um dos participantes; evitar situações de monopolização do animador pois todos deverão receber a mesma atenção e estar, conseqüentemente, em situação de igualdade.

A aplicação desta regra é definida como difícil em determinadas situações: quando o assunto colocado por um participante é do interesse geral e é pertinente (nesta situação, deve remeter-se a discussão desse problema para o grupo); quando um participante ultrapassar os dois minutos que lhe são concedidos (neste caso, deve-se procurar limitar a sua intervenção, assegurando-se que cada um desenvolveu o seu percurso).

O animador do Clube de Emprego deve ser sempre a principal fonte de encorajamento e apoio. Deve, por isso, treinar uma abordagem positiva das situações. Isto é, procurar constantemente no trabalho de cada participante aquilo que está bem executado e mostrar-lhe os progressos que fez; exprimir a sua satisfação de modo claro e aberto; ser preciso no feed-back; obter outros exemplos junto do grupo; utilizar as influências sociais positivas do grupo; felicitar a pessoa em voz alta, para que os outros possam ouvi-lo; encorajar os indivíduos a ajudarem-se mutuamente (sistema de parceria).

É vantajoso para a pessoa ser um modelo para os outros participantes do grupo. Deve, por isso, chamar-se a atenção para aquilo que o participante fez bem.

O animador deve insistir constantemente no facto de que são os próprios participantes a produzir os resultados.

Durante as actividades propostas no Guia, o animador é tido como um agente importante que deve encorajar os participantes a respeitar os seguintes procedimentos normalizados: organizar e executar as actividades quotidianas; partilhar as pistas de emprego; actualizar os gráficos diariamente; fazer x chamadas por dia; respeitar uma certa ordem, uma etapa de cada vez; preparar os cenários previamente e estabelecer um sistema de parceiros.

Segundo as actividades propostas no manual em análise, no primeiro dia de actividades do Clube de Emprego, lê-se o contrato que foi feito com cada um dos participantes. O animador deve sempre prestar particular atenção a este aspecto.

Em resumo, o animador do Clube de Emprego, é fonte contínua de encorajamento e elogios. Ele é o coordenador que orienta sistematicamente os participantes em todas as actividades, permitindo-lhes assim desenvolver as suas competências necessárias para que possam encontrar um emprego satisfatório.

2.6- Infra-estruturas e Material Logístico

As considerações sobre as infra-estruturas e as necessidades logísticas estão também consideradas enquanto descrição do programa presente no Guia do Animador dos Clubes de Emprego (1993).

Torna-se essencial que o clube dê aos membros do grupo todo o material logístico necessário à procura activa de emprego, com a finalidade de reduzir o esforço financeiro dos participantes.

Definiu-se então como material necessário para um grupo de 12 a 15 pessoas: uma sala grande para o trabalho em grupo; uma sala pequena para as chamadas telefónicas; quatro telefones; algumas linhas telefónicas (2 no mínimo); listas telefónicas da região e concelhos limítrofes; estatísticas do emprego do Instituto de Emprego e Formação Profissional ou de outras entidades; dois quadros de papel; uma máquina de escrever electrónica ou serviço de dactilografia; uma fotocopidora; um magnetoscópio,

uma câmara e um televisor; um ficheiro; papel branco, lápis e envelopes; um agraphador, um furador, etc.; máquina de café, chávenas, copos, bebidas e pequenos biscoitos, etc.; mesas e cadeiras; imprensa local e especializada; uma secretária (especialmente na 1ª semana); dois animadores.

3- Princípios e Técnicas de ensino utilizadas no modelo dos Clubes de Emprego

A descrição dos componentes do programa dos Clubes de Emprego foi realizado tendo em conta a análise do Guia dos Animadores de Clubes de Emprego. Por exemplo, o Guia referido considera o programa dos Clubes de Emprego como uma aproximação behaviorista, tendo em conta que inclui a aprendizagem pela acção como técnica de ensino. Por último, considera-se aqui também na definição destas técnicas os discursos de informantes privilegiados.³⁴

Esta descrição, que se pretende exaustiva, encontra-se todavia fiel aos princípios do programa definido no Guia dos Animadores dos Clube de Emprego (1993), facilitando no final a análise e a exploração das possibilidades de desenvolvimento dos Clubes de Emprego.

3.1 - Aprendizagem estruturada

Os clubes de procura de emprego dão mais importância aos resultados. Trata-se de iniciar novos comportamentos, de aumentar a frequência de comportamentos favoráveis à procura de emprego e diminuir o aparecimento de respostas impróprias. As técnicas de ensino dos clubes são definidas como necessitando de uma forma de ensino muito bem estruturada, onde os comportamentos adquiridos e a desenvolver sejam determinados numa ordem progressiva e gradual.

³⁴ Os informantes considerados para a elaboração do capítulo dos Princípios e técnicas utilizadas nos clubes de emprego foram Dr^a Alexandra Costa, psicóloga e formadora responsável pelo curso de animadores de clubes de Emprego da Empresa Homens e Sistemas, a Dr^a Marta Caldeira, Dr^a Ana Eva Gomes e Dr^a Glória Cavadas, formandas do curso de animadores de Clubes de Emprego e conselheiras/animadoras de clubes de emprego.

3.2- Directividade e processos normalizados

A directividade pode ser confundida com o autoritarismo. O facto de aproximação behaviorista ser estruturada e normalizada exige que os animadores exerçam uma certa «direccionalidade». Devem incitar os membros do grupo a emitir os comportamentos desejados segundo o conteúdo e a ordem de apresentação das actividades. Os Clubes de Emprego não são grupos de discussão cujo o conteúdo depende das decisões do grupo.

Para que a directividade do conselheiro seja bem compreendida, é necessário que os participantes estejam informados, na altura da apresentação, que o programa dos Clubes de Emprego está bem estruturado. Aceitar participar no clube, é ter de aceitar este tipo de trabalho. O conselheiro tem um horário a cumprir e não deve deixar-se levar pelas discussões que desviam o grupo da acção.

3.3- Consignação e auto-consignação dos comportamentos

A consignação e auto-consignação são os processos próprios dos programas behavioristas. Permitem seguir os progressos de todo o grupo e de cada um dos participantes, emitir estimuladores e repetir a aprendizagens.

A consignação dos resultados das actividades de procura de emprego de todo o grupo faz-se num quadro designado de gráfico ou de perfil de evolução do grupo. Nos Clubes de Emprego, é definido que em cada dia o conselheiro pergunta aos participantes, perante o grupo, pelos esforços feitos para procurar emprego desde as últimas vinte quatro horas: contactos junto a pessoas conhecidas, chamadas telefônicas aos possíveis empregadores, cartas, encontros para recolha de informação, entrevistas, etc. As informações quantificáveis recolhidas são apontadas no gráfico de evolução. Esta tarefa de grupo decorre sempre na sala de formação diante de todos. Esta consignação de

comportamentos é uma ocasião para que o conselheiro e a pessoa sigam os progressos e reforcem positivamente cada uma das realizações.

Além de uma consignação das realizações de cada um em grupo, existe também a auto - consignação das actividades significativas de procura de emprego. Nas fichas pessoais realizadas para o efeito, cada participante inscreve diariamente as mesmas informações que transmite para completar o gráfico de evolução do grupo. Nas outras grelhas, em certas actividades (chamadas telefónicas, entrevistas, etc), os membros do grupo, sózinhos ou com a ajuda de um colega, fazem uma auto-avaliação do grau de domínio dos comportamentos a adquirir.

A consignação e auto-consignação, antes de ter um valor estimulante no desenvolvimento dos comportamentos desejados, permitem aos conselheiros encontrar problemas eventuais em alguns dos participantes. O Guia do Animador dos Clubes de Procura de Emprego (1993) cita o caso onde os conselheiros, pela observação do gráfico, constataam que muitas chamadas telefónicas não têm qualquer resposta positiva ou ainda que grande número de entrevistas nunca conseguem emprego. Nesse caso, pode ser necessário rever, com o participante, os problemas que podem existir a nível do cenário telefónico ou do ensino das técnicas da entrevista.

3.4- Contrato de contingência

O contrato de contingência é definido como uma técnica de alteração dos comportamentos que implica um entendimento explícito entre duas pessoas ou mais.

Este entendimento, geralmente escrito, tem como objectivo precisar os estímulos e as reacções esperadas na pessoa e no conselheiro.

No quadro dos Clubes de Emprego, os conselheiros e os participantes têm obrigações e desejos recíprocos. O conselheiro compromete-se a cuidar e a guiar de forma eficaz a pessoa, com o propósito de o ajudar a obter a recompensa final desejada: um emprego.

Por seu lado, a pessoa deve respeitar certas obrigações, cujos princípios são considerar a procura de emprego como um trabalho a tempo inteiro e seguir as directivas do conselheiro.

O contrato escrito e assinado pelas duas partes permite sobretudo implicar o sujeito na elaboração do objectivo. Esta implicação tem um valor simbólico muito importante (Anexo 5)

3.5-Aprendizagem social

O animador do Clubes de Emprego deve estar atento aos aspectos de modelagem visto esta técnica ser referida no manual como muito importante .

Nos clubes, assim que se inicia um novo módulo de aprendizagem, o conselheiro deve fazer uma simulação no local ou expôr com a ajuda de um suporte escrito ou audiovisual, o comportamento ou a cadeia comportamental que os participantes devem apreender. Se for uma actividade escrita, por exemplo o Curriculum Vitae, o animador apresenta o modelo de C.V.

O modelo deve reproduzir o melhor possível a cadeia comportamental desejada, de forma a evitar toda a confusão entre os comportamentos a imitar e aqueles que não o são.

Aconselha-se que, no final da actividade, se apresente novamente uma situação de modelagem mas, desta vez, utilizando um membro do grupo como modelo. Esta forma de demonstrar uma aprendizagem conseguida no grupo é tida como implicando um impacto favorável na motivação dos participantes.

Assim, refere-se que os conselheiros do Clube de Emprego devem manifestar os comportamentos que desejam ver reproduzidos no grupo, quer dizer, ter uma atitude positiva, estabelecer uma relação de confiança com os participantes e mostrarem - se disponíveis.

Parece não ser só os conselheiros a ter uma influência nos comportamentos dos participantes. Os membros do grupo servem também de modelos e são uma fonte

importante de aprendizagem para alguns deles. Assim, é necessário fazerem uma selecção adequada dos candidatos para o Clube.

Refere-se, finalmente, que se o conselheiro ensinar de forma correcta, o reforço social diferencial assume uma liderança significativa, os participantes terão tendência para reproduzir este modelo de acção. Irão de seguida, estimular os comportamentos positivos e ultrapassar as falhas de alguns membros do grupo. Assim, passando para imitação, o grupo irá desenvolver uma dinâmica positiva de auxílio mútuo.

3.6- Criar força de vontade para vencer

O Guia do Animador (1993) menciona que, durante o clube, é necessário «apresentar exemplos de documentos que deram bons resultados. Contar casos reais de sucesso a partir de experiências vividas pelos participantes do clube, recentes ou passadas, e que revelem os seus pontos fortes».

Em resumo, é necessário criar força de vontade para vencer, demonstrando que os grupos passados que frequentaram o clube e as suas técnicas atingiram o objectivo: encontrar emprego. As pessoas, tendo em conta que os outros desempregados frequentadores de outros Clubes de Emprego conseguiram colocação num emprego seguindo o percurso proposto, terão tendência para antever para si próprios a possibilidade de também o conseguir. Por exemplo, é referido que as estatísticas de colocação de grupos anteriores podem ser afixadas na sala de formação, os participantes anteriores podem trazer testemunhos, etc. Assim, assume-se que as capacidades das pessoas para se projectarem no futuro, pode aumentar a sua motivação e incitar a continuar.

3.7- Aprendizagem pela acção

Nesta parte do trabalho, apresentam-se as técnicas de ensino dos Clubes de Emprego que suscitam reacções activas, quer dizer, os processos que fazem com que os

participantes demonstrem, sob forma de comportamentos manifestados, aquilo que apreenderam.

A aprendizagem pela acção, nos clubes, faz-se através dos jogos, das simulações e, sobretudo, pela aplicação das aprendizagens recebidas e técnicas aprendidas numa situação real de procura de emprego, e mesmo no interior do programa irá seguidamente examinar-se como é que as técnicas de aprendizagem pela acção são aplicadas nos clubes.

3.7.1- Os jogos

Numa actividade do clube, dois participantes imaginam uma conversa telefónica fictícia com um empregador tendo em conta as aprendizagens recebidas. Um dos participantes faz de empregador e o outro de desempregado. Pode ser feito no grupo ou aos pares, sem pessoas do exterior. O facto de imitar uma pessoa que não seja ela, permite interiorizar melhor os comportamentos dessa pessoa numa determinada situação.

3.7.2- A simulação

A aprendizagem em situação simulada é mais utilizada e defendida, sobretudo na aprendizagem dos comportamentos adequados aquando das conversas telefónicas e entrevistas. Apesar dos participantes não terem entrevistas reais com os empregadores, o facto de receber, logo de seguida, um feed-back dos animadores e dos outros membros do grupo, tornou a simulação num método prático interessante. Durante a segunda semana do clube, a simulação de entrevistas são uma das principais actividades do grupo.

3.7.3- Pôr em prática em situação real

Depois dos primeiros dias de frequência do clube, os participantes devem concentrar esforços reais de procura de emprego. Os indivíduos experimentam as aprendizagens recebidas e melhoram a sua performance, tendo o apoio do grupo e dos conselheiros.

A acção em situação real de procura de emprego é um elemento - chave do programa. A aprendizagem de estratégias e de comportamentos eficazes relativos à procura de emprego aumentam as hipóteses do participante estabelecer um contacto frutífero com os empregadores.

Quanto mais contactos estabelecer com os empregadores, mais hipóteses têm de aumentar as entrevistas. Quanto maior for o número de entrevistas a que ele for, mais experiente se torna neste domínio e as probabilidades de obter um emprego são maiores.

3.7.4- Princípios de Animação

Alguns princípios ou regras de animação estão subjacentes aos processos educativos que o manual dos Clubes de Emprego descreve. Estes permitem uma gestão do grupo facilitando as aprendizagens trata-se da regra da explicação breve, da rotação automática e do sistema de trabalho em pares.

3.7.4.1- Explicação breve

Sabendo que é pela emissão de comportamentos que as aprendizagens se fazem, os conselheiros devem evitar monopolizar a palavra para incitar rapidamente os participantes a colocarem em prática aquilo que lhes foi ensinado. As conversas prolongadas devem ser evitadas durante o Clube de Emprego. Segundo Marta Caldeira³⁵ “a regra da breve explicação permite ao conselheiro/animador descrever um processo de uma forma rápida, durante aproximadamente um minuto, a título de exemplo, depois de proceder a aplicação ou fazer um jogo com as pessoas que procuram emprego”.

3.7.4.2- Rotação automática

A rotação automática é uma técnica simples que permite ao conselheiro ter um período idêntico de atenção para cada um dos participantes do grupo, quando se trabalha

³⁵ A Marta Caldeira foi uma das formandas do curso de “Animadores de clubes de Emprego” promovido pela Empresa Homens & Sistemas, actualmente é animadora do Clube de Emprego do Projecto Integrado da Maia.

individualmente ou em grupo. O conselheiro circula pelo grupo e para sistematicamente em cada participante, no máximo cerca de dez minutos, para observar como ele executa a sua tarefa. Ele responde às suas dúvidas específicas e promove os estímulos positivos. Se um participante levanta um problema pertinente e se as informações dadas forem úteis para os outros participantes, o conselheiro deve pedir a atenção do grupo e dirigir o seu comentário a todos.

III PARTE

CAPÍTULO I

BREVE CARACTERIZAÇÃO DA ÁREA METROPOLITANA DO PORTO

1- Breve caracterização sócio-demográfica da Área Metropolitana do Porto

A Área Metropolitana do Porto (AMP) engloba um conjunto de nove concelhos: Espinho, Gondomar, Maia, Matosinhos, Porto, Póvoa de Varzim, Valongo, Vila do Conde e Vila Nova de Gaia.

1.1- Evolução da população da Área Metropolitana do Porto

À data do último apuramento censitário (1991) residiam na Área Metropolitana do Porto um total de 1 167 800 indivíduos, valor correspondente a cerca de 1/3 da população da Região Norte de Portugal.

A AMP, registou um crescimento, entre os dois apuramentos censitários, da ordem dos 5% no acréscimo do volume global de residentes, superando, em termos de conjunto, a região Norte que teve um crescimento na ordem dos 2%.

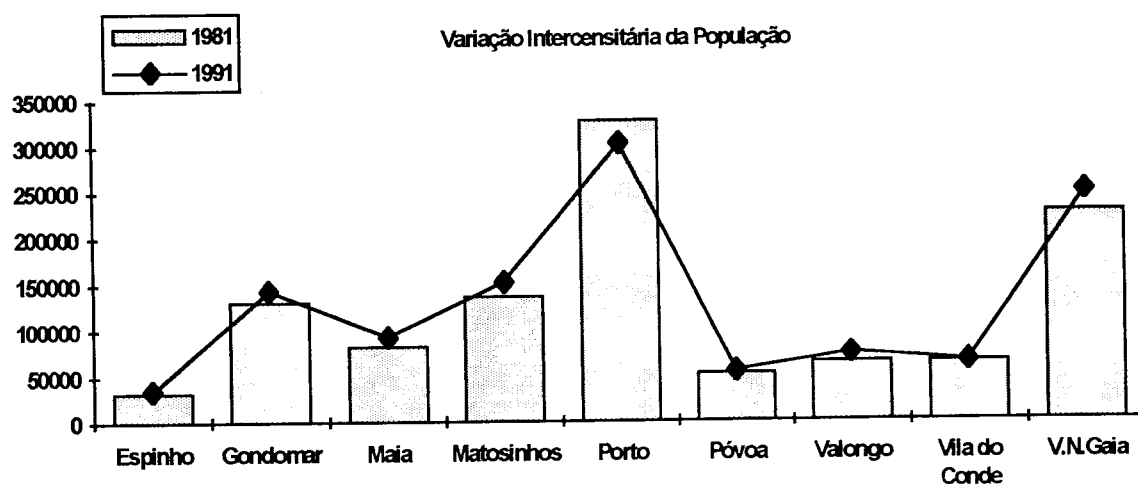
No conjunto dos nove concelhos que integram a AMP apenas o Porto, núcleo central da aglomeração, “envolvido em processos de alteração do uso do solo associados ao fenómeno da terciarização revelou uma variação de sinal negativo” (Estatísticas & Estudos Regionais, 1996:7).

Quadro 8 - Variação Intercensitária da População da Área Metropolitana do Porto(1981-1991)

CONCELHOS	POPULAÇÃO RESIDENTE 91	DIFERENÇA INTERCENSITÁRIA 81/91	%
Espinho	34956	2547	7.9
Gondomar	143178	12427	9.5
Maia	93151	11472	14.0
Matosinhos	151682	15184	11.1
Porto	302472	- 24896	-7.6
Póvoa de Varzim	54788	540	1.0
Valongo	74172	9938	15.5
Vila do Conde	64836	434	0.7
Vila Nova de Gaia	248565	22234	9.8
AMP	1 167 800	49 880	4.5

Fonte: INE, XIII Recenseamento Geral da População

Gráfico 4- Variação Intercensitária da População da Área Metropolitana do Porto (1981-1991)



fonte: INE, XIII Recenseamento Geral da População

Pela análise do quadro e gráfico, constata-se a inexistência de um quadro homogêneo ao nível da periferia metropolitana. Vila de Conde e Póvoa de Varzim, registam incrementos populacionais muito pouco significativos, 0.7% e 1.0% respectivamente.

Ao fenómeno de declínio demográfico da cidade do Porto, apresentam-se, por seu lado, ganhos populacionais nos concelhos de Valongo, Matosinhos e Vila Nova de Gaia.

O quadro observado nos anos 90, relativamente à AMP, configura um território no qual a mancha central de concentração urbana ultrapassou os limites administrativos da cidade do Porto, conquistando o espaço de “adjacência e estruturando uma cidade aglomeração” (Martins in “Estatísticas & Estudos Regionais”, 1996:9).

Quadro 9 - Evolução da população da AMP no intervalo 1991-1994

CONCELHOS	POPULAÇÃO RESIDENTE 94 *	DIFERENÇA INTERCENSITÁRIA 91/94	%
Espinho	35 620	179	0,5
Gondomar	148 550	1 243	0,9
Maia	97 480	1 165	1,2
Matosinhos	158 110	1 730	1,1
Porto	288 380	- 3793	-1,2
Póvoa de Varzim	56 410	437	0,8
Valongo	77 500	896	1,2
Vila do Conde	66 010	316	0,5
Vila Nova de Gaia	257 200	2 324	0,9
AMP	1 184 260	4 431	0,4

fonte: XIII Recenseamento Geral da População, INE

Na cidade do Porto, o número de habitantes continua a baixar, estima-se em 14 mil indivíduos a perda verificada entre 91 e 94. Os concelhos de Matosinhos, Maia e Valongo continuam a ter os incrementos populacionais mais acentuados dentro da AMP. Espinho e Vila do Conde são, pelo contrário, os concelhos com menores aumentos populacionais.

1.2- A Área Metropolitana do Porto e a caracterização da população por grupos etários

Quadro 10- Caracterização da população por grupos populacionais

Concelhos	% de População Jovem	% de Pop. Adulta	% de Pop. Idosa	Índice de envelhecimento %	% de Pop. muito Idosa
Espinho	41.2	47.3	11.5	10.4	0.38
Gondomar	47.4	43.8	8.8	8.7%	0.20
Maia	46.9	44.1	9.0	8.9%	0.44
Matosinhos	45.7	45.3	9.0	9.0%	0.36
Porto	41.2	44.0	14.8	14.8%	0.40
Póvoa de Varzim	51.8	38.9	9.3	9.3%	0.35
Valongo	49.8	43.1	7.1	7.1%	0.36
Vila do Conde	49.6	40.9	9.5	9.5%	0.37
Vila Nova de Gaia	46.4	44.0	9.6	9.6%	0.36

Fonte: INE, XII Recenseamento Geral da População

Varição populacional Intercensitária -Diferença entre a população residente no ano de 1991 e a população residente no ano de 1981.

Índice de envelhecimento da população - População Idosa (65 ou mais anos) /População Total

% de população Jovem - População com idades entre menos de um ano e 29 anos/População Total

% de população Adulta - População com idades compreendidas entre 30 e 65 anos/População Total

% de população Idosa - População com mais de 65 anos/População Total

% de população muito Idosa - População com mais de 75 anos/População com mais de 65 anos

Os concelhos com menor percentagem de população jovem são Espinho e Porto, enquanto os que têm maior proporção desta população são Póvoa de Varzim, Valongo e Vila do Conde.

A população adulta tem maior peso em Espinho e Matosinhos e menor percentagem em Vila do Conde e Póvoa de Varzim. O índice de envelhecimento é maior no Porto e Espinho e menor em Gondomar e Valongo. A população muito idosa assume maior incidência na Maia e no Porto enquanto que em Gondomar e Póvoa de Varzim tem uma menor percentagem.

Quadro 11- Caracterização da população activa, segundo o grupo etário por nível de instrução, em 1991

	12-14	15-19	20-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e +	Total
AMP	4 244	46 921	73 310	165 493	140 483	88 840	45 307	7 343	571 941
não escol.	1.1	0.8	0.4	0.5	0.6	3.6	8.8	8.3	1.8
básico	98.9	90.7	75.2	67.5	72.7	74.5	72.0	61.0	73.2
sec/med	0.0	8.0	18.5	18.8	14.6	12.9	11.6	15.1	15.2
superior	0.0	0.5	6.0	13.2	12.1	9.0	7.6	15.6	9.8
Espinho	164	1 430	2 295	4 895	4 101	2 645	1 216	266	17 012
não escol.	0.6	1.0	1.0	0.8	0.8	4.4	9.4	12.4	2.2
básico	99.4	92.9	77.4	69.8	73.4	74.9	70.3	66.5	74.7
sec/med	0.0	5.5	15.9	18.5	15.3	13.0	13.3	12.4	14.8
superior	0.0	0.5	5.8	10.9	10.5	7.8	7.0	8.6	8.3
Gondomar	470	6 076	9 554	20 736	17 204	10 213	4 536	548	69 337
não escol.	1.7	1.0	0.4	0.5	0.6	3.7	11.2	11.5	1.8
básico	98.3	90.5	76.9	72.3	78.9	83.3	79.1	72.4	78.4
sec/med	0.0	7.9	18.5	18.3	13.3	9.4	7.0	10.9	13.9
superior	0.0	0.5	4.2	8.9	7.2	3.5	2.6	5.1	5.8
Maia	368	4 019	6 096	13 886	12 014	7 253	3 292	439	47 367
não escol.	0.8	0.7	0.3	0.5	0.6	3.8	11.8	9.8	1.9
básico	99.2	89.9	77.8	70.7	75.5	79.3	76.2	68.8	76.4
sec/med	0.0	8.7	16.9	18.3	14.3	11.0	8.1	11.8	14.3
superior	0.0	0.6	4.9	10.5	9.6	5.8	3.9	9.6	7.5
Matosinhos	426	5 588	9 138	23 170	20 152	11 833	5 182	709	76 198
não escol.	1.2	0.8	0.4	0.5	0.6	3.8	9.6	9.3	1.8
básico	98.8	89.2	74.6	66.2	72.8	76.3	75.3	67.4	73.0
sec/med	0.0	9.5	19.4	20.6	15.4	12.1	9.3	13.1	16.0
superior	0.0	0.5	5.6	12.6	11.1	7.8	5.8	10.2	9.2
Porto	596	8 377	15 859	39 007	35 234	25 617	15 700	3 235	143 625
não escol.	1.0	0.9	0.4	0.5	0.6	2.5	5.0	4.4	1.5
básico	99.0	87.6	63.9	54.0	60.3	62.6	63.5	51.5	61.3
sec/med	0.0	10.6	24.4	22.2	18.0	18.0	17.3	19.4	19.3
superior	0.0	0.9	11.3	23.3	21.1	17.0	14.1	24.8	17.9
Póvoa de Varzim	515	3 290	3 791	7 265	5 650	3 467	1 951	344	26 273
não escol.	0.4	0.6	0.2	0.5	0.6	5.8	13.2	20.9	2.4
básico	99.6	95.8	86.3	76.4	80.6	78.5	74.7	64.0	81.6
sec/med	0.0	3.5	10.8	14.9	10.9	9.8	8.4	8.7	10.5
superior	0.0	0.1	2.6	8.2	8.0	6.0	3.7	6.4	5.5
Valongo	326	3 723	5 376	11 036	9 106	5 123	2 054	233	36 977
não escol.	1.5	0.9	0.2	0.4	0.6	3.7	9.8	10.3	1.5
básico	98.5	90.9	77.4	75.0	79.8	83.4	79.6	70.8	79.7
sec/med	0.0	7.8	17.8	17.1	13.0	9.7	8.1	12.0	13.5
superior	0.0	0.4	4.5	7.6	6.6	3.2	2.5	6.9	5.2
Vila do Conde	513	3 913	4 795	9 154	7 149	4 348	2 150	322	32 344
não escol.	1.2	0.7	0.2	0.6	0.9	4.6	13.8	15.8	2.2
básico	98.8	95.9	87.6	82.1	85.1	84.8	79.7	72.0	85.6
sec/med	0.0	3.3	10.1	11.2	8.2	7.1	4.0	6.2	8.2
superior	0.0	0.2	2.1	6.0	5.9	3.5	2.6	5.9	4.0
Vila Nova de Gaia	866	10 505	16 406	36 344	29 873	18 341	9 226	1 247	122 808
não escol.	1.2	0.7	0.4	0.5	0.6	4.2	10.0	9.2	1.9
básico	98.8	90.3	77.1	70.6	75.7	77.6	76.0	67.4	76.0
sec/med	0.0	8.5	17.6	17.8	13.7	11.7	9.5	13.5	14.3
superior	0.0	0.5	4.9	11.1	10.0	6.5	4.5	9.9	7.8

fonte: INE, XII Recenseamento Geral da População

De acordo com os dados do quadro podemos concluir que na Área Metropolitana do Porto a população não escolarizada representa 1.8% do total, enquanto que a população mais escolarizada em que englobamos a população com nível secundário e médio (15.2%) e a população detentora de um curso superior (9.8%), representa um total de 25% da população.

Analisando os dados por concelho da Área Metropolitana, encontra-se, num extremo mais desfavorecido, o concelho de Vila do Conde, cuja estrutura da população activa se baseia nos detentores do ensino básico (85.6%) e ainda pelo índice reduzido da componente instrução superior (4.0%).

Por outro lado, e no extremo mais favorecido, está o concelho do Porto, onde a população activa com ensino básico representa mais de 60% e a população activa detentora de um curso superior perfaz um total de 18%.

A população activa da AMP concentra-se nas faixas etárias dos 25 aos 44 anos. Os grupos etários acima dos 45 anos apresentam, em todos os concelhos, proporções muito elevadas, nomeadamente 5.8% (dos 45 aos 54) na Póvoa de Varzim e de 4.6% em Vila do Conde (na mesma escala etária).

Quadro 12- Taxas de analfabetismo por concelho, 1991

AMP	Espinho	Gondomar	Maia	Matosinhos	Porto	Póvoa de Varzim	Valongo	Vila do Conde	Vila Nova de Gaia
% 6,2	6.7	6.6	5.9	5.5	4.8	7	5.5	7.2	6.4

fonte: INE, XII Recenseamento Geral da População

Os níveis de analfabetismo apresentam-se como, de todas as caracterizações da vida social, aquela que, nos nossos dias, “enquadra por si mesma um constrangimento, bloqueador em múltiplos aspectos da vida social”³⁶. A taxa de analfabetismo na AMP é de 6,2%, variando entre os 4,8% do Porto e os 7,2% de Vila do Conde

³⁶ Esteves, A.J.- A Área Metropolitana do Porto: aspectos do estudo recente da escolarização da sua população in Estatísticas & Estudos Regionais nº 10, INE, Lisboa, 1996, pp. 36-50.

Quadro 13 - População Residente a frequentar o ensino superior, 1991

	Bacharelato/ Licenciatura			Mestrado/ Doutoramento		
	HM	H%	M%	HM	H%	M%
AMP	24 490	45.6	54.4	1 069	49.2	50.8
Espinho	610	45.9	54.1	31	45.2	54.8
Gondomar	2161	44.4	55.6	90	33.3	66.7
Maia	1550	44.4	55.6	77	46.8	53.2
Matosinhos	2807	46.1	53.9	132	48.5	51.5
Porto	10473	46.3	53.7	418	50.5	49.5
Póvoa de Varzim	787	47.0	53.0	42	52.4	47.6
Valongo	1049	43.6	56.4	43	55.8	44.2
Vila do Conde	672	43.8	56.3	28	60.7	39.3
Vila Nova de Gaia	4381	45.2	54.8	208	51.9	48.1

fonte: INE, XII Recenseamento Geral da População

As diferenças geográficas na população que frequenta o ensino superior são importantes, também, para entender os fenómenos da diversidade territorial.

No que diz respeito a este nível de ensino, o superior, por parte dos dois sexos pode realçar-se que, em relação ao nível de bacharelato/licenciatura, são as mulheres que acusam índices superiores. Relativamente ao nível de mestrado/doutoramento são também as mulheres que apresentam números um pouco mais elevados, à excepção da Póvoa de Varzim, Valongo, Vila do Conde e Vila Nova de Gaia, concelhos onde os índices masculinos ultrapassam os femininos.

1.3- Indicadores Sócio-económicos sobre os concelhos da Área Metropolitana do Porto

1.3.1- O Emprego

Quadro 14- População Residente, com doze ou mais anos, Empregada segundo o Sector de Actividade Económica e Sexo, por Concelho

Zona geog.			TOTAL			Primário			Secundário	
		HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
Espinho		15897	9282	6615	178	126	52	7766	4998	2768
Gondomar		65579	40000	25579	858	508	350	29085	19355	9730
Maia		45153	25798	19355	754	484	270	25135	14931	10204
Matosinhos		70763	40758	30005	1398	1080	318	31962	19493	12469
Porto		133666	71685	61981	404	285	119	39097	24965	14132
Póvoa		24993	14077	10916	3872	2407	1465	11789	6739	5050
Valongo		34599	20533	14066	357	215	142	17546	10808	6738
Vila do Conde		31021	18109	12912	3634	2961	673	18668	10375	8293
Vila Nova de Gaia		115949	68013	47936	1611	1091	520	56729	35757	20972

fonte: INE, XII Recenseamento Geral da População

Tanto no sector primário como no sector secundário são os homens que predominam.

Dentro da AMP, Vila do Conde e Póvoa de Varzim são os concelhos com mais população a trabalhar no sector primário, enquanto que Espinho e Valongo são os concelhos com menor peso neste sector de actividade.

Quanto ao sector secundário, o maior contributo de população activa vem de Gaia, Porto e Matosinhos. Espinho é o concelho com menos população activa neste ramo de actividade, dentro da AMP.

Quadro 14- População Residente com doze ou mais anos empregada, segundo o Sector de Actividade Económica e Sexo, por Concelho (continuação)

ZONA GEOGRÁFICA	TERCIÁRIO								
	Total			Serviços de natureza social			Serviços relacionados com a actividade económica		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
Espinho	7953	4158	3795	2378	931	1447	5575	3227	2348
Gondomar	35636	20137	15499	9142	3950	5192	26494	16187	10307
Maia	19264	10383	8881	5828	2308	3520	13436	8075	5361
Matosinhos	37403	20185	17218	10787	4555	6232	26616	15630	10986
Porto	94165	46435	47730	29738	10746	18992	64427	35689	28738
Póvoa	9332	4931	4401	2696	1156	1540	6636	3775	2861
Valongo	16696	9510	7186	4971	2197	2774	11725	7313	4412
Vila do Conde	8719	4773	3946	2724	1228	1496	5995	3545	2450
Vila Nova de Gaia	57609	31165	26444	15424	6302	9122	42185	24863	17322

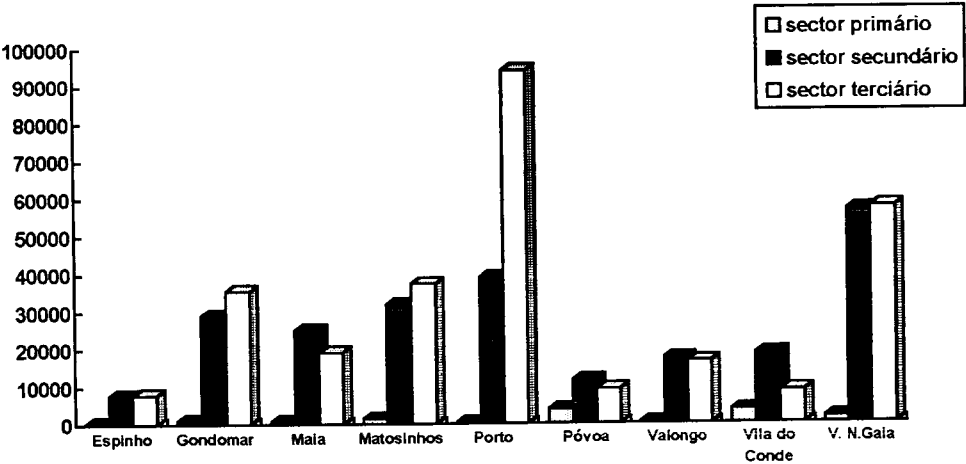
fonte: INE, XII Recenseamento Geral da População

Porto, Gaia e Matosinhos são os concelhos da AMP com mais população no sector terciário, respectivamente com 94165, 57609 e 37403 pessoas. Na situação oposta encontra-se Espinho (7953) e Vila do Conde (8719).

Em todos os concelhos a população activa em serviços relacionados com a actividade económica é maior do que a população activa em serviços de natureza social.

Gráfico 5

População Activa segundo o sector de actividade económica, por concelho.



fonte: INE, XII Recenseamento Geral da População

O sector primário é o que ocupa menos população em todos os concelhos. O sector terciário predomina em relação ao secundário em toda a AMP, com excepção dos concelhos da Maia, Póvoa do Varzim, Vila do Conde e Valongo. O Porto é o concelho em que o domínio do sector terciário se faz mais sentir relativamente aos outros ramos de actividade.

Quadro 15- Distribuição por sectores de actividade na AMP

AMP	Serviços Comerciais	Indústria e Construção	Outras actividades (incl. agric)
1991	33%	44%	23%
1995	425	31%	275

fonte: INE, XII Recenseamento Geral da População

Os dados do Inquérito ao Emprego, quatro anos depois dos obtidos pelo recenseamento, permitem-nos confirmar algumas características do mercado de emprego. Em 1995, a região Norte regista uma taxa de desemprego de 6.3%. A AMP, além de apresentar uma taxa significativamente superior (9.2%), constitui a área geográfica do Norte com mais alto valor para este indicador. Actualmente a taxa de desemprego da AMP situa-se nos 11.4%.

Tendo por referência a estrutura profissional dos indivíduos inscritos nos Centros de Emprego da AMP³⁷, verifica-se que “mais de 2/3 dos indivíduos desempregados da área metropolitana se inserem em grupos profissionais. Trabalhadores administrativos e trabalhadores similares e trabalhadores das indústrias extractivas, transformadoras e condutores de máquinas fixas e de transporte”³⁸

Analisando as taxas de desemprego dos diferentes concelhos da área metropolitana, conclui-se que as taxas superiores são respectivamente Matosinhos (7.1%), Porto (6.9%) e Espinho (6.6%). A taxa mais baixa é apresentada por Vila do Conde.

Os concelhos com mais população no sector primário são Póvoa de Varzim (15,5%) e Vila do Conde (11,7%) e com menor proporção de população neste sector é o Porto (0,3%). Vila do Conde é o concelho com maior percentagem de população no sector secundário (60,2%). O Porto está na situação oposta com 29,3%.

Relativamente ao sector terciário, é no Porto que este ocupa maior percentagem da população (70,4%) e em Vila do Conde apresenta o menor peso relativo (28,1%).

Quadro 16- Taxa de actividade e desemprego e sectores de actividade da AMP

Concelhos	Taxa de Actividade	Taxa de Desemprego	Sector Primário	Sector Secundário	Sector Terciário
Espinho	48.7	6.6	1.0	49.0	50.0
Gondomar	48.4	5.4	1.3	44.4	54.3
Maia	50.8	4.7	1.7	55.6	42.7
Matosinhos	50.2	7.1	2.0	45.2	52.8
Porto	47.5	6.9	0.3	29.3	70.4
Póvoa de Varzim	48.0	4.9	15.5	47.2	37.3
Valongo	49.9	6.4	1.0	50.7	48.3
Vila do Conde	49.9	4.1	11.7	60.2	28.1
Vila Nova de Gaia	49.4	5.6	1.4	48.9	49.7

fonte: INE, XIII Recenseamento Geral da População

Taxa de Actividade- População activa /Total da população x 100

Taxa de Desemprego- População desempregada/População activa x 100

Sector Primário- População activa empregada no Sector Primário de actividade económica/População activa

Sector Secundário- População activa empregada no Sector Secundário de actividade económica/População activa

Sector Terciário- População activa empregada no Sector Terciário de actividade económica/População activa

³⁷ Dados do Instituto de emprego e formação Profissional no fim do mês de Dezembro de 1995

³⁸ (Saleiro, E. et al.- Alguns Números para a avaliação do Emprego e Desemprego na Área Metropolitana do Porto in Estatísticas & Estudos Regionais nº 10, INE, Lisboa, 1996, pp. 58-69).

De entre os desempregados são os indivíduos que já tinham trabalhado, e que procuram um novo emprego, os mais numerosos. Esta composição maioritária do desemprego varia de 63,7% em Espinho até 82,2% de Matosinhos.

Quadro 17 - População Empregada e Desempregada por tipo de desemprego

Zona geog.	Empregada											
				Total			Procura de 1º Emprego			Procura de novo Emprego		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
AMP	537 620	308255	229 365	34 260	15048	19212	7114	2802	4312	27146	12246	14900
Espinho	15897	9282	6615	1115	405	710	404	125	279	711	280	431
Gondomar	65579	40000	25579	3746	1597	2149	860	303	557	2886	1294	1592
Maia	45153	25798	19355	2213	956	1257	440	174	266	1773	782	991
Matosinhos	70763	40758	30005	5423	2409	3014	965	414	551	4458	1995	2463
Porto	133666	71685	61981	9943	4558	5385	2012	856	1156	7931	3702	4229
Póvoa	24993	14077	10916	1275	550	725	267	93	174	1008	457	551
Valongo	34599	20533	14066	2375	950	1425	521	190	331	1854	760	1094
Vila do Conde	31021	18109	12912	1321	626	695	330	146	184	991	480	511
Vila Nova de Gaia	115949	68013	47936	6849	2997	3852	1315	501	814	5534	2496	3038

fonte: INE, XIII Recenseamento Geral da População

Quadro 18- População Desempregada, pelo tipo de desemprego (%)

	População à procura de 1º emprego	População à procura de novo emprego
	%	%
AMP	20.7	79.3
Espinho	36.3	63.7
Gondomar	33.0	77.0
Maia	19.9	80.1
Matosinhos	17.8	82.2
Porto	20.3	79.7
Póvoa de Varzim	21.0	79.0
Valongo	21.9	78.1
Vila do conde	25.0	75.0

fonte: INE, XIII Recenseamento Geral da População

É a análise das taxas de desemprego específicas, nomeadamente as taxas de desemprego por nível de instrução, que melhor reflectem a intensidade do desemprego por nível de ensino atingido.

Assim, no espaço da Área Metropolitana do Porto, o grupo menos atingido pelo desemprego revela ser o dos indivíduos que frequentaram o ensino médio ou superior, à excepção da Maia e da Póvoa de Varzim cujos valores são superiores ao ensino básico.

Em Espinho, Matosinhos e Porto os indivíduos mais atingidos pelo desemprego são os que possuem o ensino básico. Em Gondomar, Maia, Póvoa de Varzim, Valongo, Vila do Conde e Vila Nova de Gaia os indivíduos mais atingidos pelo desemprego são os que têm o ensino secundário.

Quadro 19- Taxas de desemprego por nível de instrução nos concelhos da Área Metropolitana do Porto

Concelhos %	Ensino básico	Ensino secundário	Ensino Médio superior	Outros	Total
AMP	5.2	5.8	4.2	7.7	5.2
Espinho	6.0	5.3	4.5	13.2	5.9
Gondomar	4.3	6.0	3.7	7.5	4.5
Maia	3.8	5.1	4.0	3.8	3.9
Matosinhos	6.4	6.3	4.2	8.0	6.2
Porto	6.7	5.9	4.0	8.3	6.0
Póvoa de Varzim	3.9	5.8	4.0	13.7	4.3
Valongo	5.2	6.2	4.8	9.4	5.3
Vila do Conde	3.2	5.8	2.9	6.4	3.4
Vila Nova de Gaia	4.9	5.3	3.4	6.2	4.8

fonte: INE, XIII Recenseamento Geral da População

CAPÍTULO II

ANÁLISE E TRATAMENTO DOS RESULTADOS DA PESQUISA EMPÍRICA

Considerações metodológicas e técnicas

1- Questões epistemológicas e critérios científicos

As metodologias qualitativas serão as que, à partida melhor se coadunam com os objectivos próprios das ciências sociais. A procura dos significados que dão sentido ao mundo social e aos seus actores é uma preocupação comum aos investigadores sociais.

Mas, no seguimento das ideias de Durkheim e Marx, considera-se também que existem factos e aspectos materiais que consubstanciam este mundo social e, nesse sentido, aspectos quantitativos tiveram um peso importante no horizonte científico da sociologia. De facto, a opção entre metodologias qualitativas ou quantitativas não é linear. No terreno de pesquisa, o que frequentemente ocorre é a existência de um *continuum* entre ambas que apresenta como aspecto positivo o aumento da liberdade de movimentos no campo operativo.

Para o tipo de investigação que nos propusemos realizar, de procurar entender as Dinâmicas dos Clubes de Emprego da Área Metropolitana do Porto, poderíamos à partida, supor que as metodologias qualitativas seriam as mais adequadas, na medida em que através delas poderíamos alcançar o nível de significados que os actores atribuem às suas acções. Mas, as técnicas de recolha e de tratamento de informação pelas quais optamos situam-se no domínio do quantitativo, pois não é apenas técnica por si só, que nos permite chegar ao campo das interpretações e dos sentidos subjacentes à acção.

Assim, por detrás da escolha das metodologias situa-se a questão crucial das linguagens científicas ou paradigmas. O paradigma interpretativo porque não procura encontrar nexos de causalidade entre variáveis rígidas, mas antes tenta descortinar a multiplicidade de relações entre os comportamentos e os significados que os actores conferem à acção social, está mais adequado aos nossos objectivos. Neste sentido, se o paradigma positivista pretende regularizar o mundo social assumindo uma postura materialista, o paradigma interpretativo procura descobrir nuances por detrás da aparente uniformidade das acções.

De facto, ao optarmos por uma metodologia denominada de quantitativa, através da utilização de um inquérito e posterior tratamento estatístico através, da análise de

frequências e cruzamentos estatísticos, o que no fundo queríamos também descobrir, para além das regularidades estatísticas eram os princípios orientadores que dão sentido á acção.

2- A Escolha das Técnicas

A função do método consiste em regulamentar a utilização das técnicas bem como enquadrar a integração dos resultados parciais obtidos. Aos métodos compete “organizar criticamente as práticas de investigação, sendo que o grupo de incidências constituído pelas operações propriamente técnicas, das quais se distinguem” (Pinto: 1984).

Ao construirmos as nossas hipóteses de investigação em torno daquilo a que chamamos, “As Dinâmicas dos Clubes de Emprego da Área Metropolitana do Porto”, estamos a reflectir na determinação das práticas pela estrutura das instituições promotoras. A hipótese teórica subjacente a este trabalho poderá definir-se da seguinte forma: “ *Os Clubes de Emprego enquanto processo e estratégia de instrumento de Política de Emprego são possíveis de ser desenvolvidos, não obstante o tipo de instituição promotora e de população desempregada contribuindo para a sua inserção social*”.

As hipóteses operacionais foram construídas em relação com a hipótese teórica complementando-a, apresentando-se da seguinte forma:

a) “ *uma condição social objectiva comparável (a situação de desempregado), a proximidade residencial e a frequência do Clube de Emprego não implica a homogeneidade social da população que recorre a este serviço*”.

b) “ *existe uma possibilidade de uma negociação, uma determinada margem de autonomia na qual os actores podem participar no sentido de gerar dinamismos de emancipação, criando espaços de participação (quer através do contacto com outros na mesma situação quer na relação com as instituições)*”

c) as diferentes formas de actuação dos Clubes de Emprego desde a relação com o meio empresarial, a gestão de trabalho, as regras de funcionamento, o local de funcionamento, os objectivos e o programa de trabalho, alteram significativamente o grau de sucesso das intervenções”.

A primeira hipótese operacional foi testada através do primeiro instrumento de investigação, ou seja, através da grelha de caracterização dos desempregados inscritos nos Clubes de Emprego e as outras hipóteses operacionais foram testadas através do segundo momento de investigação, a aplicação de um inquérito por questionário aos animadores dos Clubes de Emprego.

Ao construirmos as nossas hipóteses de investigação em torno daquilo a que chamamos, as dinâmicas dos Clubes de Emprego da AMP, estamos a reflectir na determinação das práticas pela estrutura das instituições promotoras. Também no momento de escolha das técnicas de recolha tínhamos necessariamente de ter em atenção o objectivo último de apreender estas práticas.

Previamente à elaboração dos instrumentos de recolha de informação definiram-se os objectivos da pesquisa que se tinha em mão³⁹. A esse respeito, podemos dizer que desde o início estabeleceu-se também como objectivo realizar uma investigação que tivesse virtualidades para guiar uma eventual vontade de acção concreta, não pretendendo ficar pelo nível das descrições, pretendeu-se que as interpretações pudessem ser úteis.

Colocaram-se como objectivos a avaliação das dinâmicas que as diferentes instituições deram aos clubes que promoviam; através da constituição de um suporte informativo da reflexão sobre as práticas (problemas surgidos, concretização da medida, etc).

Colocou-se ainda como objectivo contribuir, do ponto de vista substantivo, para a compreensão dos processos de construção de um estatuto de desempregado

³⁹ Fizemo-lo com base no conjunto exemplificativo de perguntas prévias contidas em Lima, Marinus Pires de, Inquérito Sociológico, Lisboa, Presença, 1987, 3ª edição.p.22)

activo, quer a partir da análise das experiências vividas com os Clubes de Emprego (relações de assistido?) quer a partir da relação dos indivíduos que partilham a condição de desempregados, através da constituição de uma grelha dos tipos diferentes de viver o desemprego.

Por último, pretendeu-se contribuir para o conhecimento de uma realidade ainda pouco explorada entre nós e suscitadora de alguma desconfiança em relação ao tipo de respostas que fornece e relativamente á metodologia que preconiza na resolução do problema do desemprego.

2.1- Grelha de Recolha de Informação: nota metodológica (Anexo 6)

A decisão pela realização de uma grelha de recolha de informação que organizasse os dados obtidos através da análise das fichas de inscrição dos desempregados inscritos nos treze Clubes de Emprego da Área Metropolitana do Porto (Espinho, Gondomar, Maia, Matosinhos (3), Porto (4), Valongo, Vila do Conde e Vila Nova de Gaia), justifica-se por razões várias.

Os objectivos que se pretendiam atingir com a sua realização e recolha, eram nomeadamente, a caracterização sócio-demográfica, escolar, formativa e da trajectória profissional, bem como caracterizar a situação face ao emprego dos sujeitos inscritos nos Clubes.

Esta técnica apresentou-se como uma das possíveis e mais adequadas na medida em que nos permitia recolher informação quantitativamente significativa e de uma forma relativamente rápida sobre a caracterização dos sujeitos, das suas experiências no trabalho e da sua formação.

2.1.1- A população inquirida

A população constitutiva do nosso objecto de estudo foram os Clubes de Emprego da AMP, tendo por base o critério das inscrições efectuadas, pelos desempregados desde o início do funcionamento do respectivo clube até Junho de 1996.

O Universo considerado foi constituído a partir da informação facultada por cada um dos Clubes de Emprego, ou seja a totalidade de indivíduos que frequentavam ou já haviam frequentado esses clubes, num total de 4118 sujeitos, tendo, deste modo, constituído o seguinte número de inscrições:

- a) Clube de Emprego de Perafita = 619 inscrições
- b) Clube de Emprego da Santa Casa da Misericórdia do Porto = 486 inscrições
- c) Clube de Emprego de Gondomar = 267 inscrições
- d) Clube de Emprego de Espinho = 390 inscrições
- e) Clube de Emprego da Fundação da Juventude = 137 inscrições
- f) Clube de Emprego de Massarelos = 124 inscrições
- g) Clube de Emprego de Gaia = 601 inscrições
- h) Clube de Emprego das Saibreiras = 84 inscrições
- i) Clube de Emprego da AMI = 201 inscrições
- j) Clube de Emprego da S. C. da Misericórdia de Vila do Conde = 205 inscrições
- l) Clube de Emprego da Maia = 502 inscrições
- m) Clube de Emprego da Biquinha = 298 inscrições
- n) Clube de Emprego de Custóias = 204 inscrições

A informação foi recolhida de Junho de 1996 a Setembro de 1996. A área de cobertura foi a totalidade das instituições promotoras de Clubes de Emprego da AMP, cujo clube tinha sido aprovado até Junho de 1996 pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional.

Optamos por considerar a população total do universo, ou seja, 4118 desempregados inscritos nos CE, ainda que, inicialmente se perspectivasse uma análise das fichas de inscrição com todas as variáveis consideradas, este objectivo mostrou-se inviável, pois as informações recolhidas nos Clubes de Emprego, revelaram-se descoincidentes entre si e, em alguns casos omissas, pela desuniformização das fichas de inscrição dos treze Clubes de Emprego.

Desta forma, sabíamos à partida que algumas variáveis não seriam abordadas em todas as fichas de inscrição, seria então, difícil constituir uma amostra representativa face a estas falhas nas fichas de inscrição.

A selecção desta técnica permitiu uma recolha uniforme da informação base e com a presença do inquiridor para que, nomeadamente no preenchimento da grelha, o fizesse com rigor devido à exaustividade da informação que se pretendia recolher.

Estas condições tornaram-se fundamentais para que a aplicação posterior das técnicas de tratamento da informação se realizassem de modo homogéneo.

A estrutura da grelha de recolha de informação sobre os desempregados inscritos divide-se em quatro temáticas fundamentais tendo-se definido 11 variáveis:

I) Caracterização sócio-demográfica dos desempregados inscritos nos CE da AMP: sexo (V1), idade (V2), estado civil (V3)

II) Caracterização ao nível da formação escolar: habilitações literárias (V4)

III) Formação e Trajectória Profissional: último emprego (V5), tipo de desemprego (V6), duração do desemprego (V7), recebimento de subsídio (V8) e frequência de formação profissional (V9)

IV) Caracterização da situação face ao emprego: inscrição no Centro de Emprego da área de residência (V10), colocação num emprego (V11).

A análise da informação obtida por intermédio da grelha constou de tratamento estatístico no Programa SPSS 6.0.

Nesse sentido, o tratamento da informação foi analisado na sua forma mais simples, através do apuramento de frequências absolutas, de algumas medidas de estatística descritiva e do cruzamento entre duas (análise bivariada) ou mais variáveis (análise multivariada) de forma a testar determinado tipo de relações pertinentes e capazes de responder às questões orientadoras da pesquisa.

2.2- Inquérito por questionário: nota metodológica (Anexo 7)

A escolha do inquérito por questionário, em vez de uma entrevista esteve fundamentalmente relacionado com o facto de que a segunda exigiria uma disponibilidade de tempo acrescida, quer da nossa parte, quer dos inquiridos. Tal facto mostrou-se incompatível com os constrangimentos temporais da elaboração da tese e da própria disponibilidade limitada dos inquiridos.

Deste modo, optamos por realizar um inquérito por questionário muito próximo de uma entrevista directiva, ou seja aberto e menos condicionador nas respostas.

Os inquéritos foram realizados nas instalações dos Clubes de Emprego, o que implicou a sua abreviação em algumas temáticas menos pertinentes de modo a não se tornar demasiado extenso.

O facto de se tratar de um inquérito, exigiria de acordo com os parâmetros de rigor científico metodológico, a aplicação de um pré-teste, por forma a testarmos a sua exequibilidade, a sua compreensão por parte dos inquiridos e a sua capacidade de nos facultar a informação visada. Dados os condicionalismos do contexto onde desenvolvemos o estudo e pelo número reduzido de CE na AMP, foi-nos impossível enveredar por tal caminho metodológico, o que não nos parece ter revelado inconvenientes.

O número máximo de onze inquéritos em vez dos treze existentes esteve relacionado com a indisponibilidade de dois animadores para responderem ao inquérito.

Quanto à forma das questões, a presença simultânea de questões abertas e fechadas prendeu-se com a necessidade de “abreviar” um inquérito que abordava forçosamente um longo leque de dimensões e de lhe dar uma formulação que possibilitasse um tratamento posterior da informação adequada aos nossos objectivos.

Como qualquer outra técnica, o inquérito por questionário apresenta limitações e vantagens, nomeadamente pelo facto de apresentar uma lista pré-estabelecida de respostas possíveis entre as quais se pede ao inquirido para escolher aquela (ou aquelas)

que mais se adequam à resposta que deseja dar. Apesar disto, tem a vantagem de tornar “imediatamente comparáveis todas as pessoas que tiveram a mesma lista de respostas debaixo dos olhos”(Guiglione, 1992:116). Para além disso, apresentando esse conjunto prévio ao inquirido está a mostrar-se-lhe o campo de respostas que consideramos aceitáveis, o que pode permitir-lhes responder com factos, que por pudor ou receio das inconveniências, não exporia numa questão aberta.

2.2.1- A população inquirida

Em relação ao conjunto de inquiridos, optamos pela não realização de uma amostragem, para uma maior segurança e legitimidade numa extrapolação para o universo da população total dos CE. Optamos então por inquirir todos os animadores dos Clubes de Emprego da AMP, para evitarmos possíveis problemas derivados da limitação de apenas poder falar de aproximações.

A estrutura do inquérito por questionário dirigido aos animadores dos CE abordou as seguintes dimensões:

- I) Caracterização sócio-espacial da área de intervenção dos clubes
- II) Dados sobre o funcionamento dos clubes
- III) Relacionamento inter clubes e inter institucional
- IV) O relacionamento dos clubes com Centro de Emprego e com Instituto do Emprego e Formação Profissional
- V) Dados sócio-profissionais dos animadores dos Clubes de Emprego e as suas trajectórias profissionais.

2.2.2- O tratamento da informação

A análise de conteúdo é “ uma técnica de investigação que, através de uma descrição objectiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto das comunicações, tem por finalidade a interpretação dessas mesmas comunicações “(Bardin, 1988).

A análise de conteúdo implica a utilização de processos técnicos relativamente precisos e possibilita dois tipos de abordagem:

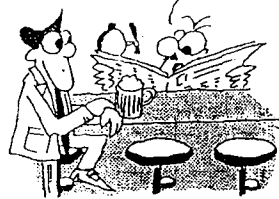
A abordagem quantitativa permite uma descrição do objecto baseado em critérios classificatórios e quantitativos. A este nível, o tratamento da informação foi realizado na sua forma mais simples, através do apuramento de frequências absolutas e frequências relativas.

A abordagem qualitativa permite uma análise mais maleável e adaptável à evolução da situação de pesquisa. A este nível foi realizada uma análise de ocorrências.

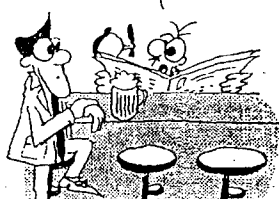
A análise de conteúdo de carácter categorial “consiste em calcular e comparar as frequências de certas características (...) agrupadas em categorias” (Quivy e Capenhoutdt, 1992:226), de acordo com os objectivos e referenciais teóricos.

A análise categorial foi realizada à posteriori a partir das respostas obtidas no inquérito e tratada segundo os procedimentos acima descritos.

COM A CRIAÇÃO DOS CLUBES DE EMPREGO,
OS DESEMPREGADOS VÃO PROCURAR UM
POSTO DE TRABALHO ENTRE AS 9 E AS 17 HORAS.



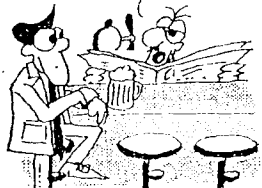
PRONTO. OS DESEMPREGADOS JÁ
CONSEGUIRAM O QUE LHESS FALAVA.



UM EMPREGO?



NÃO. UM HORÁRIO...



1- A(s) dinâmica(s) dos Clubes de Emprego

Ao definir-se a realidade social em termos de dinâmica, implica entender-se uma interdependência entre um contexto mais geral e a conduta dos indivíduos e também percepcioná-lo como um tecido conflitual, percebendo o conflito como uma dimensão constitutiva de toda a vida social.

“ A concepção da realidade social em termos de dinâmica encara os fenómenos através de relações de força, muitas vezes opostas, que se encontram em acção, tanto a nível individual como colectivo.” (Fischer, 1994:11).

A partir do momento da definição do objecto de estudo, dos Clubes de Emprego da Área Metropolitana do Porto, quer em termos de metodologia e filosofia subjacentes à sua criação quer, sobretudo, em termos da sua dinâmica perante a sociedade civil e a actuação do Estado enquanto intermediário deste instrumento, várias questões surgiram:

- Quais os objectivos que se propõem alcançar?
- A quem se dirigem e quantas pessoas são apoiadas pelos seus serviços, bem como a sua caracterização demográfica?
- De que forma gerem as suas actividades?
- Qual o empenho da sociedade civil, através da solidariedade organizada às solicitações e desafios propostos?
- Que evoluções sofreram os Clubes de Emprego face às metodologias behavioristas propostas pelos manuais?
- Quais as relações que estabelecem com o Estado e os intermediários deste?
- De que modo a sua intervenção permite desenvolver projectos de inserção social?

Foi a partir destas e de outras questões problematizadas ao longo da investigação que se abordou o papel dos Clubes de Emprego e se procurou organizar a informação posteriormente recolhida.

O processo de pesquisa empírico de caracterização dos Clubes de Emprego foi faseado em dois momentos distintos:

No primeiro procedeu-se à consulta e recolha de dados do número de Clubes de Emprego existentes no Norte do país, com vista à construção da amostra.⁴⁰

Num segundo momento, contactaram-se os Animadores dos Clubes de Emprego da AMP, para efectuarmos a consulta e recolha da informação constante nas fichas de inscrição. Posteriormente foram novamente contactados para a aplicação do inquérito.

Pretende-se com este exercício correlacionar as variáveis entre si, no sentido de aprofundar algumas tendências já desenhadas nos pontos anteriores e explicitar algumas constatações.

1.1- Organizações Promotoras e Início de Funcionamento

Foram identificados treze Clubes de Emprego que receberam apoio financeiro do Instituto de Emprego e Formação Profissional Norte até Junho de 1996, tendo-se estabelecido como critérios de distinção, o tipo de instituição (pública ou privada), área geográfica de intervenção do clube, as áreas de intervenção social da instituição, resultando o seguinte quadro:

⁴⁰ Dados obtidos através de uma entrevista com a Dr^a Celina, responsável do IEFN Norte, pela gestão, acompanhamento e avaliação dos Clubes de Emprego

Quadro 20- Caracterização da instituição que promove o Clube de Emprego

Nome da instituição que promove o Clube de Emprego	Tipo de instituição	Área geográfica de intervenção	Áreas de intervenção social da instituição
AMI	Privada	Freguesias ribeirinhas do Porto; Gondomar; Vila Nova de Gaia	Sem Abrigo
Câmara Municipal de Espinho	Pública	Espinho	Serviços Públicos no âmbito de actuação dos Municípios
Câmara Municipal de Gaia	Pública	Gaia	Serviços Públicos no âmbito de actuação dos Municípios
Câmara Municipal de Gondomar	Pública	Gondomar	Serviços Públicos no âmbito de actuação dos Municípios
Centro Social de Ermesinde Saibreiras	Privado	Ermesinde Bairro das Saibreiras	Serviço de atendimento social, Animação sócio-cultural, Educação para o desenvolvimento.
Fundação da Juventude	Privada	Porto	Informação, Educação, Formação e cultura
Junta de Freguesia de Perafita	Pública	Perafita	Serviços Públicos no âmbito de actuação das autarquias
Projecto Integrado do Bairro da Biquinha (ADEIMA)	Privada	Matosinhos e Leça da Palmeira	Projectos de intervenção/desenvolvimento comunitário, reabilitação urbana, educação, acção social, saúde, emprego, animação do associativismo
Projecto Integrado do Bairro de Custóias (ADEIMA)	Privada	Custóias, Senhora da Hora, Guifões, S. Mamede de Infesta e Leça do Balio	Projectos de intervenção/desenvolvimento comunitário, reabilitação urbana, educação, acção social, saúde, emprego, animação do associativismo
Projecto Nascer e Viver em Massarelos	Privada	Porto	Acção social, terceira idade, Proj. Luta contra a Pobreza
Projecto Integrado de desenvolvimento da Santa Casa da Misericórdia da Maia	Privada	Bairro do Sobreiro Maia (4000 pessoas)	1ª infância Juventude Terceira Idade Proj. de Luta contra a Pobreza
Santa Casa da Misericórdia do Porto	Privada	Grande Porto Maior incidência Bonfim e Campanhã	Ensino, Deficiência, Juventude, Saúde e Terceira idade
Santa Casa da Misericórdia de Vila do Conde	Privada	Vila do Conde	Lar de terceira idade, centro de dia, apoio ao domicílio, clinica de fisioterapia, gabinete de radiologia e centro de deficientes.

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Dos treze Clubes de Emprego estudados, somente quatro deles são promovidos por instituições públicas (autarquias): C.E. de Perafita (Junta de Freguesia de Perafita), C.E. da Câmara Municipal de Gaia, C.E. da Câmara Municipal de Espinho e o C.E. da Câmara Municipal de Gondomar. Os restantes são promovidos por entidades privadas.

O C.E. Porta Amiga, o das Saibreiras, o da Santa Casa da Misericórdia do Porto e o da Santa Casa da Misericórdia de Vila do Conde são promovidos por Instituições Particulares de Solidariedade Social, respectivamente a Fundação AMI, o Centro Social de Ermesinde e os dois últimos por Misericórdias. O C.E. da Fundação da Juventude é promovido por esta Fundação

Os C.E. do Bairro da Biquinha e do Bairro de Custóias são promovidos por uma associação privada (ADEIMA), apesar desta ter sido criada pela Câmara Municipal de Matosinhos. Estes dois últimos (Biquinha e Custóias) juntamente com os Clubes de Emprego da Santa Casa da Misericórdia da Maia e o de Massarelos exercem a sua actividade no âmbito de Projectos Integrados de Luta Contra a Pobreza (promovidos pelo Comissariado Regional de Luta Contra a Pobreza - Norte).

A Fundação AMI actua ao nível dos sem abrigo das freguesias ribeirinhas do Porto, de Gondomar e Vila Nova de Gaia. Esta instituição exerce diversas actividades tais como: gabinete médico, dispensário de enfermagem, apoio de medicamentos, apoio psicológico, gabinete de apoio jurídico, gabinete de serviço social, restaurante, unidade de lavagem de roupa, unidade balneária, distribuição de roupas e distribuição de géneros alimentares. Estes serviços dirigem-se especialmente à população carenciada do Vale de Campanhã.

As Câmaras Municipais de Espinho, Gaia e Gondomar, bem como a Junta de Freguesia de Perafita têm a seu cargo um conjunto de serviços públicos prestados às populações, respectivamente de Espinho, Gaia, Gondomar e Perafita. Para além destes serviços, na Câmara Municipal de Gondomar funciona também uma UNIVA.

O C.E. da Câmara Municipal de Espinho apoia também as populações limítrofes de Vila Nova de Gaia e de Santa Maria da Feira. Na Junta de freguesia de Perafita existe ao serviço dos utentes, para além do C.E., um gabinete de psicologia, um gabinete de geriatria, serviço social, apoio jurídico e dinamização cultural.

O Centro Social de Ermesinde baseia o seu funcionamento em atendimento social, apoio domiciliário, animação sócio-cultural (jornal local , espaços recreativos, biblioteca), educação e desenvolvimento (laboratório de fotografia, cursos de informática), creche e jardim de infância, lar de terceira idade, ATL e refeitório, que abrange a população de Ermesinde, em geral e a população do Bairro das Saibreiras, em particular.

A Fundação da Juventude desenvolve a sua actuação em termos de informação, educação, formação e cultura, apoio psicológico, biblioteca, unidade de informática e o Ninho de Empresas da população portuense em geral. No entanto os indivíduos que mais recorrem à Fundação da Juventude são jovens bacharéis ou licenciados.

Os Projectos Integrados promovidos pela ADEIMA constituem projectos de intervenção/desenvolvimento comunitário que cobrem a reabilitação urbana, a acção social, a saúde, o emprego e a animação do associativismo.

O Projecto Integrado do Bairro da Biquinha abrange especialmente as populações das freguesias de Matosinhos e Leça da Palmeira, enquanto o Projecto Integrado do Bairro de Custóias se ocupa com as populações de Custóias, Senhora da Hora, Guifões, S. Mamede de Infesta e de Leça do Balio.

O Projecto Integrado de Desenvolvimento da Santa Casa da Misericórdia é parte constituinte de um Projecto de Luta Contra a Pobreza que abrange principalmente a 1ª infância, a juventude e a terceira idade. Para tal estão no âmbito da sua actuação os seguintes serviços: cantina, ludoteca (informática, artes plásticas, biblioteca, imprensa, jornalismo, audiovisuais, música, desporto), infantário, centros de dia, apoio domiciliário, animação sócio-cultural e serviço social.

O Projecto Nascer e Viver em Massarelos integra um Projecto de Luta Contra a Pobreza levado a cabo pela Obra Social Nossa Senhora da Boa Viagem, destinado à 1ª infância, à juventude e à terceira idade da população do Porto. Este projecto comporta um centro sócio-educativo, um espaço de animação sócio-cultural, ateliers ocupacionais,

um centro de dia (para idosos), apoio domiciliário, cursos de formação profissional destinados, em especial, às camadas populacionais mais carenciadas da parte ribeirinha da freguesia de Massarelos.

A actuação da Santa Casa da Misericórdia do Porto localiza-se em áreas como a saúde, deficiências (visuais e auditivas), ensino, infância, terceira idade (lares), apoio domiciliário, emprego (Clube de Emprego e UNIVA), formação profissional e apoio a jovens com problemas familiares da população do Grande Porto (com particular incidência nas populações do Bonfim, Sé e Campanhã).

Questionados sobre os diferentes serviços da instituição para além dos Clubes de Emprego construímos o seguinte quadro:

Quadro 21 - Tipo serviços prestados pelas instituições promotoras

Outros serviços da Instituição	Nº de clubes
atendimento psico-social	7
UNIVAS	2
cursos de formação	3
biblioteca	3
animação sócio-cultural	4
apoio a crianças	2
apoio domiciliário	5
apoio na saúde	3
3ª idade (lar e centro de dia)	5
OTL	2
apoio jurídico	2
cantina/refeitório	3
outros	3
novas áreas	1

fonte: Inquérito aos animadores dos Clubes de Emprego

Sendo o denominador comum o facto de os Clubes de Emprego inquiridos terem instituições promotoras diferentes e com o objectivo de conhecer os contextos sócio-institucionais que caracterizaram a origem dos Clubes de Emprego, foi solicitado aos inquiridos que informassem sobre a instituição promotora do clube.

Os apuramentos desta variável demonstraram que a grande parte dos Clubes de Emprego tiveram como instituições promotoras Misericórdias (33,3%), Câmaras Municipais (33,3%), associações, fundações (15,4%), junta de freguesia e centros sociais (7,7%).

Após uma análise das frequências simples das respectivas categorias, e numa primeira tentativa de tipificação desta variável, foram agregadas as diferentes opções nas categorias que se anunciam no quadro seguinte. Atente-se contudo, que em muitas destas categorias se podem incluir projectos que se desenvolvem no âmbito do Programa Nacional de Luta Contra a Pobreza (Anexo 8)

Quadro 22- Organizações Promotoras

Tipo de organização promotora	Designação dos Clubes de Emprego	%
Câmaras Municipais	Espinho Gaia Gondomar	23.1
Juntas de Freguesia	Perafita	7.7
ONG's		69.2
Centros Sociais	Saibreiras	
Associações	Biquinha Custóias	
Obra Social	Massarelos	
Misericórdias	Maia Vila do Conde Porto	
Fundações	Fund. da Juventude Fund. AMI	

fonte: Inquérito aos animadores dos Clubes de Emprego

Através da análise do quadro 22 pode-se constatar que aproximadamente 70% dos Clubes de Emprego foram e são dinamizados por organizações não governamentais, 23% por Câmaras e apenas 7% por Juntas de Freguesia. Pode-se ainda distinguir diversos tipos de ONG's, esta categoria inclui as iniciativas que se encontram também fora do âmbito tradicionalmente apelidado de caritativo, pois abrange diferentes modalidades institucionais desde Centros Sociais, Fundações, Misericórdias, etc.

2- Análise descritiva das frequências

O texto que segue pretende unicamente dar uma informação descritiva, feita em função dos dados obtidos. É pois, tendo em conta as frequências absolutas e as percentagens das respostas, que pretendemos dar o panorama de quais as características (sociais, demográficas e da situação face ao emprego) que estes desempregados apresentam.

2.1 - Análise descritiva da grelha de caracterização dos desempregados

Numa primeira fase do processo de investigação, foi realizada uma ficha de recolha de informação que permitisse a análise estatística de todas as fichas de inscrição que foram preenchidas nos CE.

Nesta fase, conseguir-se-à uma primeira caracterização da população utente em termos de :sexo, idade, estado civil, escolaridade, último emprego (INE- 2 dígitos), tipo de desemprego, duração do desemprego, inscrição ou não no Centro de Emprego da área, subsídio, formação profissional, colocação ou não num emprego enquanto frequentador do clube.

2.3- Leitura das frequências

2.3.1- Caracterização sócio-demográfica da população inscrita nos CE

Quadro 23- Distribuição das inscrições nos Clubes de Emprego por sexo

sexo	frequências absolutas	frequências relativas %
masculino	1527	37,1
feminino	2591	62,9
TOTAL	4118	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Da informação obtida junto dos 13 Clubes de Emprego (C.E.) que receberam apoio financeiro do IEFN Norte até Maio de 1996, pode verificar-se que são

maioritariamente as mulheres que frequentam os C.E. (62,9%). Uma maior taxa de desemprego feminina, mas também a maior disponibilidade das mulheres para este tipo de serviço pode estar na origem destes dados “ são as mulheres que muitas vezes, e apesar de serem domésticas, dão a cara pela família, porque os maridos têm vergonha de vir”. Parecem ser as mulheres, aquelas que se dirigem mais facilmente aos serviços prestados pelos clubes.

Quadro 24- Distribuição das inscrições nos Clubes de Emprego por idade

idade	frequências absolutas	frequências relativas %
até aos 24 anos	1785	43,5
dos 25 aos 49 anos	2150	52,4
mais de 50 anos	167	4,1
TOTAL	4118	100

fonte: ficha de caracterização dos CE “Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto”

São os indivíduos que se situam na faixa etária entre os 25-49 anos que mais ocorrem aos C.E. seleccionados (com uma percentagem de 52,4%). É notório a fraca procura dos indivíduos com mais de 50 anos (4,1%) relativamente aos C.E, estes normalmente estão conscientes da dificuldade de encontrar emprego com idades superiores a 45 anos, normalmente apresentam as taxas de escolaridade mais baixas e qualificação profissional específica, adquirida ao longo de muitos anos de trabalho, sendo muito resistentes a processos de requalificação ou aprendizagem.

Quadro 25- Distribuição das inscrições nos Clubes de Emprego por estado civil

estado civil	frequências absolutas	frequências relativas %
solteiro	2178	55,2
casado	1467	37,2
divorciado	249	6,3
viúvo	46	1,2
outro	4	0,1

fonte: ficha de caracterização dos CE “Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto”

A maioria dos desempregados frequentadores dos C.E. são solteiros (55,2%), seguindo-se os casados com 37,2%, as outras categorias agregam no conjunto um total de 7.6%.

Quadro 26- Distribuição das inscrições nos Clubes de Emprego por grau de escolaridade

habilitações literárias	frequências absolutas	frequências relativas %
analfabeto	37	0,9
sabe ler e escrever	139	3,4
1º ciclo completo - 4ª classe	1121	27,5
2º ciclo completo - 5º e 6º ano	1749	42,9
3º ciclo - 9º ano	214	5,3
10º e 11º ano (complementar)	465	11,4
12º ano	119	2,9
ensino médio/superior	231	5,7
outro	1	0
não resposta	42	-----
TOTAL	4118	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Os principais utentes dos C.E. da AMP são indivíduos com 2º ciclo completo (42,9%), 1º ciclo completo (27,5%) e com 10º e 11º ano (11,4%). Salienta-se a fraca procura por parte dos analfabetos (0,9%) e dos indivíduos que frequentam o 12º ano e ensino médio/superior (2,9%).

Relativamente a estes últimos, a taxa aumenta para 5,7% quando terminam o bacharelato ou licenciatura. Uma primeira constatação da fraca procura por parte dos analfabetos, tem a ver com a dificuldade que estes sujeitos têm ao nível da obtenção de informação, sendo também que muitas das actividades dos clubes não estão vocacionadas, para indivíduos que não saibam ler nem escrever. A elaboração de currículos e cartas tornam-se instrumentos de procura activa de emprego não utilizáveis.

Uma segunda constatação resulta também da fraca procura dos bacharéis e licenciados e dos indivíduos com o 12º ano a este tipo de serviço. Afirme-se também que ao nível dos Clubes de Emprego, há diferenças em relação aos públicos. Os Clubes de Emprego diferenciam-se também ao nível dos tipos de público, dependendo do tipo de instituição promotora, procuram mais Câmaras, autarquias e nomeadamente no nosso caso concreto, a Fundação da Juventude.

3- Análise dos cruzamentos das variáveis

Com o objectivo de melhor caracterizar a situação perante o desemprego dos inscritos nos CE, procedeu-se ao cruzamento das diferentes variáveis consideradas. Pretende-se correlacionar variáveis entre si, para aprofundar algumas tendências já referenciadas nos pontos anteriores e explicitar algumas constatações.

3.1- Análise de cruzamentos da grelha de caracterização dos desempregados

Quadro 27- Estado civil por sexo

estado civil/sexo ⁴¹	solteiro	casado	divorciado	viúvo	outro	total
masculino	61.8%	31.7	5.9	0.6	0	100
feminino	52.3	40.4	6.5	1.6	0.2	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

A maioria dos solteiros são homens (61,8%), enquanto que a maioria dos sujeitos casados são mulheres (40.4%).

Quadro 28- Idade por sexo

idade/sexo	masculino	feminino
até aos 24	41,8	43,1
dos 25 aos 49 anos	51,7	51,2
mais de 50 anos	6,5	5,7
TOTAL	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

A maior parte dos sujeitos frequentadores dos Clubes de Emprego situam-se independentemente do sexo entre os 25 e os 49 anos. Assim, apesar da comparação por

⁴¹ Considerando que um tipo de leitura simples não permitirá uma análise mais completa das relações entre variáveis, optar-se-à por interpretar dados resultantes do cálculo das proporções relativamente a cada categoria e não relativamente à população total. Neste caso, se apresentássemos um quadro com percentagens calculadas relativamente à população total, obviamente em todas as categorias correspondentes ao estado civil apareceria maior proporção de mulheres, uma vez que estas estão em maior número na população total frequentadora dos clubes de emprego. Assim, sendo optou-se por apresentar um quadro que permita saber a percentagem de homens e mulheres em cada estado civil e /ou a proporção de cada uma destas situações em cada sexo. A opção por esta estratégia pretende evitar que haja induções em erro. O mesmo procedimento foi feito para todos os quadros posteriores em que constam cruzamentos de variáveis.

Acrecente -se ainda e no mesmo sentido que, pelo facto das fichas de inscrição não obedecerem ao mesmo modelo e aos mesmos itens em todas as instituições, existem certo nº de indicadores que não foram respondidos, pelo facto de essa categoria não ser abrangida na ficha de inscrição. Em termos de apresentação estatística, esses dados foram apresentados sobre a designação de erro. Na construção dos quadros estatísticos nos quais se teve em conta a população existente em cada categoria e não a população total, este erro (que englobava não respostas e respostas incompletas) não foi considerado por ser, em alguns casos, excessivamente elevado e podendo introduzir desvios na leitura pretendida.

grupos etários e por sexo não revelar diferenças significativas podemos inferir do maior número de mulheres no grupo etário até aos 24 anos, do maior número de homens no intervalo etário dos 25 aos 49 anos e ainda o maior número de sujeitos masculinos no último escalão etário.

Quadro 29- Estado civil / idade

Estado civil/Idade	até aos 24 anos	dos 25 aos 49 anos	mais de 50 anos
solteiro	86.4%	32.7%	12.2%
casado	12.9%	55.2%	63.4%
divorciado	0.7%	10.1%	17.1%
viúvo	0%	1.7%	7.3%
outro	0%	0.2	0%
TOTAL	100	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

A maior parte dos indivíduos até aos 24 anos são solteiros (86.4%), enquanto nas outras faixas etárias predominam os casados.

Quadro 30- Habilitações Literárias /sexo

Habilitações Literárias/sexo	masculino	feminino
analfabeto	0,5	1,1
sabe ler e escrever	3,7	3,5
1º ciclo	26,9	27,8
2º ciclo	48,2	39,7
3º ciclo (9º ano)	5,6	5,1
complementar (10º/11º anos)	8,9	12,8
12º ano	2,4	3,2
ensino médio/superior	3,8	6,8
TOTAL	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

O que importa realçar, através da leitura deste quadro, é que existem mais mulheres com habilitações literárias de analfabetas, com o 1º ciclo, com o 10º,11º e 12º anos de escolaridade e com o ensino médio ou superior, é aliás neste último nível que a diferença é mais significativa, parece então que no ensino médio/superior, são mais as mulheres a frequentar os Clubes de Emprego do que homens.

As habilitações literárias que predominam nos homens que frequentam o Clube de Emprego são, sabe ler e escrever (38.9%), 1º ciclo (36.4%), 2º ciclo (41.7%) e 3º ciclo

(39.6%). No que se refere às mulheres predominam o analfabetismo, 10º, 11º, 12º anos e bacharelato e licenciatura.

Quadro 31- Habilitações Literárias/idade

Habilitações Literárias/idade	até 24 anos	de 25 a 49 anos	mais de 50 anos
analfabeto	0.2	1.0	6.3
sabe ler e escrever	2.1	4.4	5.0
1º ciclo	13.4	36.7	61.0
2º ciclo	50.8	38.4	18.2
3º ciclo (9º ano)	6.3	4.5	3.8
complementar (10º/11º anos)	18.1	6.3	5.1
12º ano	3.7	2.5	0.6
ensino médio/superior	5.4	6.2	0
TOTAL	100	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE “Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto”

O analfabetismo têm maior peso (6.3% contra 1.0% e 0.2) entre os indivíduos com mais de 50 anos. Entre estes últimos, os bacharéis e licenciados constituem uma percentagem de 0%. O peso dos indivíduos com mais de 50 anos diminui há medida que avançamos na escala das habilitações literárias.

Os indivíduos com 10º /11º e 12º anos têm maior relevância nos desempregados com menos de 24 anos (18.1% e 3.7% respectivamente). Aqueles que possuem entre 25 e 49 anos são os que apresentam maior proporção relativamente ao ensino médio/superior.

Podemos concluir de uma forma geral, o aumento da escolarização associado aos fenómenos de democratização escolar.

3.3- Caracterização da situação perante o desemprego e relações com as variáveis sócio-demográficas

Quadro 32- Distribuição das inscrições nos Clubes de Emprego pelo último emprego

último emprego	frequências absolutas	frequências relativas %
directores de empresas	9	0,3
directores e gerentes de pequenas empresas	8	0,3
especialistas das ciências físicas, matemática e engenharia	2	0,1
especialistas das ciências da vida e profissionais de saúde	1	0
docentes do ens.secundário, superior e similares	10	0,3
outros especialistas de prof. intelectuais e científicas	32	1,1
téc. prof.intermédios das Cª física, química engenharia e similares	44	1,5
prof. n. intermédio Cª vida e da Saúde	4	0,1
prof. de nível intermédio de ensino	18	0,6
outros técs. e prof. de nível intermédio	107	3,6
empregados de escritório	368	12,4
empregados de recepção, caixas, bilheteiros e similares	115	3,9
peçoal de protecção e segurança	561	18,9
manequins, vendedores e demonstradores	64	2,2
agricultores, criação de animais e pescas	15	0,5
operários, artífices das ind. extractivas e construção civil	184	6,2
trabalhadores da metalurgia e metalomecânica e similares	161	5,5
mecânicos, oleiros, vidreiros, artesãos artes gráficas e similares	45	1,5
outros operários, artífices e trab. similares	321	10,8
operadores de instalações físicas e similares	8	0,3
operadores de máquinas e trab. de montagem	76	2,6
condutores de veículos e embarcações e operadores de equipamentos pesados	101	3,4
trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio	460	15,5
trabalhadores não qualificados das minas, const. Civil, obras públicas e indústria transformadora	197	6,7
domésticas	48	1,6
sem resposta	1157	----
TOTAL	4118	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Os desempregados que mais frequentam os C.E. são os indivíduos cujo último emprego foi pessoal de protecção e segurança (18,9%) e trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio (15,5%) empregados de escritório (12,4%), e outros operários, artífices e trabalhadores similares (10,8%).

Quadro 33- Distribuição das inscrições nos Clubes de Emprego por tipo de desemprego

tipo de desemprego	frequências absolutas	frequências relativas %
procura do 1º emprego	860	21,6
procura de novo emprego	3117	78,4
não resposta	141	----
TOTAL	4118	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Os desempregados à procura de novo emprego (78,4%) ocorrem mais aos C.E. do que os desempregados à procura de 1º emprego (21,6%). Este facto constitui um elemento revelador das trajectórias de desemprego, e também dos públicos do clube.

Quadro 34- Último emprego/sexo

último emprego/ sexo	masculino	feminino	TOTAL
directores de empresas	66.7	33.3	100
directores e gerentes de pequenas empresas	37.5	62.5	100
especialistas das ciências físicas, matemática e engenharia	100	0	100
especialistas das ciências da vida e profissionais de saúde	0	100	100
docentes do ens.secundário, superior e similares	50	50	100
outros especialistas de prof. intelectuais e científicas	37.5	62.5	100
téc. prof.intermédios das Cª física, química engenharia e similares	84.1	15.9	100
prof. n. intermédio Cª vida e da Saúde	50	50	100
prof. de nível intermédio de ensino	16.7	83.3	100
outros técs. e prof. de nível intermédio	28.0	72.0	100
empregados de escritório	38.6	61.4	100
empregados de recepção, caixas, bilheteiros e similares	14.8	85.2	100
peçoal de protecção e segurança	25.8	74.2	100
manequins, vendedores e demonstradores	71.9	28.1	100
agricultores, criação de animais e pescas	80	20	100
operários, artífices das ind. extractivas e construção civil	97.3	2.7	100
trabalhadores da metalurgia e metalomecânica e similares	94.4	5.6	100
mecânicos, oleiros, vidreiros, artesãos artes gráficas e similares	53.3	46.7	100
outros operários, artífices e trab. Similares	18.1	81.9	100
operadores de instalações físicas e similares	62.5	37.2	100
operadores de máquinas e trab. de montagem	57.9	42.1	100
condutores de veículos e embarcações e operadores de equipamentos pesados	96.0	4.0	100
trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio	16.1	83.9	100
trabalhadores não qualificados das minas, const. Civil, obras públicas e indústria transformadora	26.4	73.6	100
domésticas	37.5	62.5	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Existem maior percentagem de homens entre os directores de empresas, directores e gerentes de pequenas empresas, técnicos profissionais de nível intermédio das ciências físicas, matemáticas e engenharia, manequins, vendedores e demonstradores, agricultores e criação de animais e pescas qualificados, operários e artífices das indústrias extractivas e de construção civil, trabalhadores de metalurgia e metalomecânica, mecânicos, oleiros, vidreiros e artesãos; operadores de instalações físicas, operadores de máquinas e condutores de veículos e embarcações.

Ao nível de docentes do ensino secundário, superior e similares a percentagem de desempregados é idêntica para os dois sexos, nas restantes predominam as mulheres

(directores e gerentes de pequenas empresas, especialistas de ciências da vida e profissionais de saúde, especialistas de profissões intelectuais e científicas, profissionais de nível intermédio de ciências da vida da saúde e do ensino, empregadas de escritório, empregados de recepção, caixas, bilheteiras, pessoal de protecção e segurança, operários artífices e trabalhadores similares e trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio, da agricultura e pescas e actividades domésticas.

Da análise do último emprego por sexo, podemos concluir que os níveis profissionais que exigem menores qualificações e mais desqualificados, são na sua maioria ocupados por mulheres, isto é , enquanto os homens predominam nas profissões de operários e artífices das indústrias extractivas e de construção civil, trabalhadores de metalurgia e metalomecânica, etc, operações estas que exigem conhecimentos técnicos específicos.

As mulheres, por sua vez, destacam-se pelos maiores índices de operários artífices e trabalhadores similares e trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio, da agricultura e pescas e actividades domésticas, actividades que não exigem conhecimentos específicos e técnicos, muitas vezes situando-se ao nível dos indiferenciados.

Contudo, à medida que as profissões exigem mais qualificações e conhecimentos, nomeadamente o ensino, as diferenças sexuais diluem-se entre estes.

Quadro 35- Último emprego/estado civil

último emprego/ estado civil	solteiro	casado	divorciado	viúvo	TOTAL
directores de empresas	55.6	44.4	0	0	100
directores e gerentes de pequenas empresas	25.0	50.0	12.5	12.5	100
especialistas das ciências físicas, matemática e engenharia	50.0	50.0	0	0	100
docentes do ens. secundário, superior e similares	60.0	40.0	0	0	100
outros especialistas de prof. intelectuais e científicas	60.0	33.3	6.7	0	100
téc. prof. intermédios das C ^a física, química engenharia e similares	56.4	30.1	12.8	0	100
prof. n. intermédio C ^a vida e da Saúde	75.0	25.0	0	0	100
prof. de nível intermédio de ensino	88.2	11.8	0	0	100
outros tecs. e prof. de nível intermédio	43.4	38.4	16.1	20.1	100
empregados de escritório	46.4	47.6	5.7	0.3	100
empregados de recepção, caixas, bilheteiros e similares	59.1	33.6	7.3	0	100
peçoal de protecção e segurança	53.2	37.7	8.6	0.5	100
manequins, vendedores e demonstradores	58.1	27.4	14.5	0	100
agricultores, criação de animais e pescas	53.3	40.0	6.7	0	100
operários, artífices das ind. extractivas e construção civil	54.0	38.6	5.7	1.7	100
trabalhadores da metalurgia e metalomecânica e similares	50.3	42.5	6.5	0.7	100
mecânicos, oleiros, vidreiros, artesãos artes gráficas e similares	40.0	51.1	6.7	22.2	100
outros operários, artífices e trab. Similares	38.2	54.6	5.0	2.2	100
operadores de instalações físicas e similares	42.9	57.1	0	0	100
operadores de máquinas e trab. de montagem	55.3	35.5	9.2	0	100
condutores de veículos e embarcações e operadores de equipamentos pesados	40.2	53.6	6.2	0	100
trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio	26.0	60.3	11.2	2.5	100
trabalhadores não qualificados das minas, const. Civil, obras públicas e indústria transformadora	42.4	47.6	6.8	3.2	100
domésticas	79.1	20.9	0	0	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

São os solteiros que apresentam maior peso relativo nos desempregados, cujo último emprego foi profissionais de nível intermédio de ciências da vida e da saúde e de ensino, e de actividades domésticas.

Os casados apresentam maior proporção relativamente a directores e gerentes de pequenas empresas, especialistas de ciências físicas, matemática e engenharia, mecânicos, oleiros, vidreiros e artesãos de artes gráficas, operários, artífices e trabalhadores similares, operadores de instalações físicas, condutores de veículos e trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio.

Quadro 36 - Último emprego/Idade

último emprego/ idade	até 24 anos	de 25 a 49 anos	mais de 50 anos	TOTAL
directores de empresas	11.2	44.4	44.4	00
directores e gerentes de pequenas empresas	25.0	75.0	0	100
especialistas das ciências físicas, matemática e engenharia	0	100	0	100
especialistas de ciências da vida e profissionais de saúde	0	100	0	
docentes do ens. secundário, superior e similares	0	100	0	100
outros especialistas de prof. intelectuais e científicas	18.8	81.2	0	100
téc. prof. intermédios das Cª física, química engenharia e similares	27.3	68.2	4.5	100
prof. n. intermédio Cª vida e da Saúde	25.0	50.0	25.0	100
prof. de nível intermédio de ensino	44.4	55.6	0	100
outros tecs. e prof. de nível intermédio	20.8	75.5	3.7	100
empregados de escritório	25.5	71.2	3.3	100
empregados de recepção, caixas, bilheteiros e similares	47.8	48.7	3.5	100
peçoal de protecção e segurança	43.3	54.0	2.7	100
manequins, vendedores e demonstradores	39.1	56.2	4.7	100
agricultores, criação de animais e pescas	33.3	60.0	6.7	100
operários, artífices das ind. extractivas e construção civil	35.5	57.4	7.1	100
trabalhadores da metalurgia e metalomecânica e similares	39.8	52.8	7.4	100
mecânicos, oleiros, vidreiros, artesãos artes gráficas e similares	33.3	55.6	11.1	100
outros operários, artífices e trab. Similares	39.4	57.2	3.4	100
operadores de instalações físicas e similares	12.5	75.0	12.5	100
operadores de máquinas e trab. de montagem	36.8	55.3	7.9	100
condutores de veículos e embarcações e operadores de equipamentos pesados	24.8	63.4	11.8	100
trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio	21.0	72.9	6.1	100
trabalhadores não qualificados das minas, const. civil, obras públicas e indústria transformadora	37.1	57.4	5.5	100
domésticas	41.3	56.5	2.2	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

A proporção de jovens é menos significativa em directores de empresas, especialistas de ciências físicas, matemática e engenharia e de ciências da vida e profissionais de saúde, docentes do ensino secundário e superior e operadores de instalações físicas ou similares, esta proporção menos significativa de jovens está relacionada com o facto de que estas profissões exigem a realização de uma carreira tanto a nível de experiências de trabalho, como ao nível de conhecimentos, e portanto grande parte destas experiências fica vedada aos mais jovens.

Os indivíduos com idades compreendidas entre os 25 e os 49 anos têm maior peso entre aqueles que foram directores e gerentes de pequenas empresas, especialistas

de ciências físicas, matemática e engenharia e especialistas de ciências da vida e profissionais de saúde, docentes do ensino secundário e superior, outros profissionais intelectuais e científicos e técnicos e profissionais de nível intermédio.

Aqueles que apresentam um escalão etário superior a 50 anos revelam maior proporção entre directores de empresas, mecânicos, oleiros, vidreiros e artesãos, operadores de instalações físicas e condutores de veículos e embarcações bem como operários de equipamentos pesados.

Assim, podemos afirmar que se assiste a três tendências concretas: por um lado, algumas destas actividades deixaram de exercer atracção no mercado e foram sendo substituídas por outras, nomeadamente as de oleiros, vidreiros e artesãos, actividades que exigem um saber fazer específico e manual que vem sendo substituído por uma crescente mecanização e automação de actividades. Por outro lado, estas profissões exigem a nível profissional experiência significativa pelo grau de complexidade que podem requerer como por exemplo, operadores de instalações e mecânicos.

Por fim, acrescente-se ainda as baixas qualificações características da população mais velha, como já se constata em quadros anteriores.

Quadro 37- Tipo de desemprego/sexo

tipo de desemprego/sexo	masculino	feminino
procura do 1º emprego	28.2%	39.8%
procura de novo emprego	71.8%	60.2%
TOTAL	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Trata-se aqui, de analisar, o tipo de desemprego dos frequentadores dos clubes por sexo, assim a leitura do quadro, remete-nos para a seguinte análise: Entre aqueles que procuram o primeiro emprego é maior a percentagem de mulheres (39.8), enquanto que entre aqueles que procuram novo emprego, a proporção de homens é superior (71.8%).

Quadro 38- Tipo de desemprego/idade

Tipo de desemprego/idade	até aos 24 anos	dos 25 aos 49 anos	mais de 50 anos	TOTAL
procura do 1º emprego	82.9	16.7	0.4	100
procura de novo emprego	32.6	62.4	5.0	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Dos sujeitos desempregados à procura do 1º emprego quase 83% têm menos de 24 anos, os indivíduos entre os 25 e os 49 anos estão em maioria entre aqueles que procuram um novo emprego.

Quadro 39-Tipo de desemprego/habilitações

tipo de desemprego/habilitações literárias	analf.	sabe ler e esc.	1º ciclo	2º ciclo	3º ciclo	10º/ 11º ano	12º ano	Ens. médio e superior
procura do 1º emprego	11.8	4.7	4.6	16.9	31.3	51.9	50.4	64.0
procura de novo emprego	88.2	95.3	95.4	83.1	68.7	48.1	49.6	36.0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Ao interpretarmos este quadro constata-se que a procura do primeiro emprego tem maior peso entre os indivíduos com maiores habilitações literárias, por exemplo, aqueles que procuram o primeiro emprego com o 10º e 11º ano perfazem uma percentagem de 51.9, os indivíduos com o 12º ano uma percentagem de 50.4 e aqueles que apresentam como habilitações literárias o ensino médio e superior 64.0%.

Paralelamente, a procura de novo emprego têm maior significado entre os indivíduos com menores habilitações literárias, referindo alguns dados, podemos dizer que aqueles que procuram novo emprego situam-se entre os analfabetos (88.2%), entre aqueles que sabem ler e escrever (95.3%) e nos sujeitos com o 1º ciclo (95.4%).

Parece-nos importante referir, que os sujeitos com maiores habilitações literárias, por terem prolongado no tempo os seus estudos, só agora estarão aptos para se proporem a uma entrada no mercado de trabalho. Inversamente, os indivíduos com menores habilitações já terão abandonado o sistema de ensino há mais tempo; daí terem, em geral, ingressado no mercado de trabalho há mais tempo.

Quadro 40- Estado civil/tipo de desempregado

estado civil/tipo de desempregado	procura 1º emprego	procura novo emprego
solteiro	91.7%	46.1
casado	7.4%	45.8%
divorciado	0.9%	8.0%
viúvo	0	0
outro	0	0.1
TOTAL	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Dos sujeitos que estão à procura do 1º emprego, quase 92% são solteiros, enquanto que 7.4% estão entre os casados. Esta diferença diminui quando analisamos os efectivos dos que procuram novo emprego (46.1% e 45.8%, respectivamente).

Quadro 41- Distribuição das inscrições nos Clubes de Emprego por duração de desemprego

duração de desemprego	frequências absolutas	frequências relativas %
até um ano	1340	65,3
de 1 a 2 anos	284	13,8
mais de 2 anos	428	20,9
não resposta	2066	----
TOTAL	4118	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

É o desemprego até um ano que mais atinge os frequentadores dos C.E. (65,3%), ou seja , apesar dos Clubes de Emprego terem como objectivo o trabalho de procura activa com os desempregados de longa duração (desempregados há mais de 1 ano), são os desempregados até um ano que procuram este tipo de serviços, este facto pode estar relacionado com a especificidade do trabalho desempenhado nos Clubes de Emprego, que exige uma motivação e dedicação à procura activa de emprego que os desempregados parecem perder ao fim de algum tempo, pela desmotivação inerente à busca infrutífera de emprego.

No entanto, o desemprego com duração entre 1-2 anos (desemprego de longa duração) e com mais de 2 anos (desemprego de muita longa duração) assumem valores preocupantes (34.7%). O valor do desemprego há mais de 2 anos (20,9%) é quase o

dobro do desemprego de 1 a 2 anos. Este fenómeno vem confirmar a importância do percurso de desemprego e das trajectórias de desemprego e da própria antiguidade na procura de emprego, enquanto condicionantes fortes da entrada no mercado de trabalho e enquanto estrangulamentos a uma inserção positiva nesse mesmo mercado.

Quadro 42- Duração do desemprego/sexo

Duração do desemprego/sexo	masculino	feminino	TOTAL
até um ano	43.8%	56.2%	100
de 1 a 2 anos	34.1%	65.9%	100
mais de 2 anos	28.2%	71.8%	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

A leitura do quadro, permite-nos reforçar os dados acima enunciados, pois as mulheres conhecem períodos de desemprego mais longos do que os homens, pelas razões já acima referidas, muitas delas tornam-se inactivas por baixo de uma "capa" de domésticas, por vezes escondendo a verdadeira dimensão do fenómeno do desemprego entre estas.

Pelo contrário, os homens vão diminuindo as percentagens no decurso do tempo de desemprego, ou seja apresentando percentagens de 43.8% naqueles que estão desempregados até um ano de duração e de 28.2% naqueles que estão desempregados há mais de dois anos, revelando um decréscimo de 15.6%.

Por sua vez, as mulheres apresentam uma percentagem de 56.2% entre aquelas que estão desempregadas até um ano de duração e de 71.8% naquelas que estão desempregadas há mais de dois anos, revelando por coincidência a mesma percentagem de 15.6% mas no sentido inverso, ou seja crescente.

Quadro 43- Duração de desemprego /idade

Duração de desemprego/idade	até aos 24 anos	dos 25 aos 49 anos	mais de 50 anos
até um ano	84.1	57.5	35.9
De 1 a 2 anos	9.9	16.2	12.8
Mais de 2 anos	0.6	26.3	61.5
TOTAL	100	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

O desemprego até um ano, assume maior proporção nos jovens com menos de 25 anos, a duração do desemprego tende a aumentar com a idade. Os níveis de desemprego

com duração superior a dois anos assumem maior relevância nos sujeitos com mais de 50 anos.

Quadro 44- Duração do desemprego/habilitações Literárias

duração do desemprego/habilitações literárias	analf.	sabe ler e esc.	1º ciclo	2º ciclo	3º ciclo	10º/ 11º ano	12º ano	Ens. médio e superior	TOTAL
até um ano	0.7%	3.6%	29.1%	47.9%	5.0%	8.6%	1.3%	3.8%	100
de um a dois anos	1.8%	4.6%	29.3%	42.1%	7.4%	9.2%	2.1%	3.5%	100
mais de dois anos	1.2%	5.0%	46.1%	37.3%	3.1%	3.8%	1.4%	2.1%	100

fonte: ficha de caracterização dos CE “Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto”

Entre aqueles que o desemprego há mais de um ano é o mais significativo, encontramos as habilitações literárias mais baixas (analfabetos, saber ler e escrever e o 1º ciclo). Parece que mesmo que existam possibilidades de emprego, os desempregados de longa duração estão pouco protegidos, porque o seu nível de estudos é insuficiente para adquirir as qualificações necessárias ou as suas qualificações são insuficientes ou ultrapassadas.

Por outro lado, os indivíduos com maiores habilitações literárias são aqueles em que o desemprego até um ano, atinge maiores níveis, ou seja o aumento das habilitações literárias, ao nível do complementar e superior, parece indiciar menor duração de desemprego. Podemos afirmar que a qualificação escolar ainda protege no sentido de atenuar a duração no tempo de desemprego.

Quadro 45- Distribuição das inscrições nos Clubes de Emprego por inscrição no Centro de Emprego

Inscrição no Centro de Emprego	frequências absolutas	frequências relativas %
sim	1073	57,4
não	796	42,6
não resposta	2249	----

fonte: ficha de caracterização dos CE “Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto”

A maior parte dos desempregados frequentadores dos C.E. encontram-se inscritos no Centro de Emprego (57,4%), o que implica a sua aferição em termos estatísticos e eventualmente a vínculos de segurança no trabalho, embora e quase

surpreendentemente 43% dos inscritos nos clubes não apareçam nas estatísticas do IEFP e portanto não estão abrangidos pelo sistema normal de segurança social.

Quadro 46- Inscrição no Centro de Emprego/sexo

Inscrição no Centro de Emprego/sexo	masculino	feminino
sim	58.9	56.5
não	41.1	43.5
TOTAL	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE “Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto”

A proporção de mulheres que não recorre ao Centro de Emprego é maior do que a dos homens. Estes recorrem em maior percentagem ao Centro de Emprego, com 58.9%, do que as mulheres, com 56.5%. No entanto, verifica-se que apesar de recorrerem mais aos serviços do Centro de Emprego, não recorrem paralelamente em maior número aos Clubes de Emprego; pelo contrário, são os homens que em menor número o fazem.

Podemos aqui levantar como hipótese a domesticidade local das mulheres contra uma externalidade por parte dos homens, ou seja, as mulheres recorrem mais aos serviços de proximidade, pelos contactos directos de vizinhança aos serviços locais muitas vezes em representação da família, os homens por outro lado parecem fazê-lo no âmbito mais geral do Centro de Emprego, procurando um maior anonimato, por estes reconhecer maior validade interventiva do Centro de Emprego, pela necessidade de afastamento da comunidade local e muitas vezes por não quererem dar a saber a sua situação de desemprego (desemprego envergonhado).

Quadro 47- Inscrição no Centro de Emprego/idade

Inscrição no Centro de Emprego/idade	até aos 24 anos	dos 25 aos 49 anos	mais de 50 anos
sim	49.6	62.8	70.3
não	50.4	37.2	29.7
TOTAL	100	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE “Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto”

Cruzando as variáveis Inscrição no Centro de Emprego por idade dos inscritos nos Clubes de Emprego, constata-se de forma clara, que à medida que a idade dos

sujeitos desempregados aumenta, aumenta também o recurso ao Centro de Emprego, pois enquanto no escalão etário anterior aos 25 anos temos um valor de 49.6%, dos 25 aos 49 anos o valor aumenta quase 15% (62.8%), e nos indivíduos com mais de 50 anos a percentagem é de 70.3.

Podemos justificar esta constatação, porque a dificuldade de colocação e a duração do desemprego tendem a atingir índices mais elevados com o aumento da idade. Também com o aumento da idade se acentuam receios e estigmas de uma exclusão temporária para a chamada exclusão definitiva do mercado de trabalho.

Quadro 48- Inscrição no Centro de Emprego/habilitações literárias

inscrição no Centro de Emprego/habilitações literárias	analf.	sabe ler e esc.	1º ciclo	2º ciclo	3º ciclo	10º/ 11º ano	12º ano	Ens. médio e superior
Sim	58.8	42.4	54.5	58.3	61.1	61.7	48.7	58.6
Não	41.2	57.6	45.5	41.7	32.9	37.3	51.3	41.4
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE “Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto”

Nos níveis de escolaridade intermédios, 1ºciclo, 2º ciclo até ao 12º ano a tendência é para que o número de inscrições nos Centros de Emprego aumente com a idade, contudo e paradoxalmente encontramos os dois níveis em pólos opostos (analfabetos e licenciados) com menores índices de procura do Centro de Emprego, na ordem do 58.8% e 58.6%.

Quadro 49- Inscrição no Centro de Emprego/estado civil

Inscrição no Centro de Emprego/ estado civil	Solteiro	Casado	Divorciado	Viúvo
sim	52.9	61.4	59.6	42.9
não	47.1	38.6	40.4	57.1
TOTAL	100	100	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE “Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto”

Pela análise do quadro podemos constatar que são os casados (61.4%) e os divorciados (59.6%) que mais recorrem aos serviços do Centro de Emprego.

Quadro 50- Distribuição das inscrições nos Clubes de Emprego por subsídio de desemprego

subsídio de desemprego	frequências absolutas	frequências relativas %
sim	433	21,1
não	1618	78,9
não resposta	2067	----
TOTAL	4118	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

A esmagadora maioria dos utentes dos C.E. não auferem o subsídio de desemprego (78,9%). Isto permite concluir que os custos do desemprego parecem ser assim mais suportados pelas redes de solidariedade nomeadamente pela família (alargada ou não) do que pelo Estado, revelando ao mesmo tempo para uma grande parte dos inquiridos, uma insegurança em termos de regimes e contratos de trabalho.

Os sistemas de prestação-desemprego exigem normalmente certas condições às quais os candidatos devem satisfazer para poderem solicitar essa assistência. Estas regras excluem desta assistência as pessoas que já trabalham no sector informal da economia. No entanto estas regras excluem acidentalmente outros.

Quadro 51- Subsídio de desemprego/sexo

subsídio de desemprego/sexo	masculino	feminino
sim	20,6	21,5
não	79,4	78,5

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Embora seja maior o número de desempregados inscritos nos Clubes de Emprego que não auferem subsídio de desemprego, constata-se que as mulheres apresentam maiores percentagens do que os homens, no que se refere a receberem esta prestação.

Quadro 52- Subsídio de desemprego/idade

Subsídio de desemprego/idade	até aos 24 anos	dos 25 aos 49 anos	mais de 50 anos
sim	13.1	26.7	44.8
não	86.9	73.3	55.2
TOTAL	100	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Podemos através da leitura dos dados afirmar que a proporção dos que recebem subsídio de desemprego aumenta com a idade, 13.1% com idades inferiores a 25 anos, 26.7% para indivíduos com idades compreendidas entre os 25 e os 49 anos, 26.7% para aqueles com idades superiores a 50 anos a percentagem atinge quase 45%, podendo daqui inferir-se que a diferença entre as três categorias etárias, traduz-se numa progressão geométrica crescente.

Este facto justifica-se, quer pelo facto dos mais jovens se encontrarem maioritariamente à procura do primeiro emprego, e ainda porque passaram muitas vezes por processos de inserção profissional precária (trabalhos temporários, meios tempos, recibos verdes sem contratos, etc) e portanto não tendo efectuado os descontos legais para ter acesso a esse direito.

Quadro 53- Subsídio de desemprego/ habilitações literárias

subsídio de desemprego /habilitações literárias	analf.	sabe ler e esc.	1º ciclo	2º ciclo	3º ciclo	10º/ 11º ano	12º ano	Ens. médio e superior
Sim	22.2%	1.6	26.6	21.6	26.3	14.2	12.5	7.2
Não	77.8	98.4	73.4	78.4	73.7	85.8	87.5	92.8
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Os mais excluídos do subsídio de desemprego são aqueles que apenas sabem ler e escrever (98.4%), bem como bacharéis e licenciados (92.8%). Os mais abrangidos por esta prestação são os analfabetos e indivíduos com 1º, 2º e 3º ciclos com valores na ordem dos 22.2%, 26.6%, 21.6% e 26.3 respectivamente.

Quadro 54- Subsídio de desemprego/estado civil

Subsídio de desemprego/ estado civil	Solteiro	Casado	Divorciado	Viúvo
sim	13.1	28.9	37.3	23.1
não	86.9	71.1	62.7	76.9
TOTAL	100	100	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

A percentagem de sujeitos mais abrangidos pela prestação do subsídio de desemprego recaí sobre os solteiros (28.9%) e os divorciados (37.3%). Os solteiros, por serem em geral mais jovens e ainda não terem entrado no mercado de trabalho, são os que apresentam menor proporção de indivíduos a receberem esta prestação.

Quadro 55- Distribuição das inscrições nos Clubes de Emprego por frequência de acções de formação profissional

formação profissional	frequências absolutas	frequências relativas %
sim	425	32,8
não	872	67,2
	2821	
TOTAL	4118	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

A grande percentagem de desempregados inscritos nos C.E. não são alvo de formação profissional. A proporção dos que beneficiam destas acções é apenas de 32,8%. Estes dados revelam o pouco investimento que os desempregados fazem na formação profissional.

A formação profissional, quer seja inserida no sistema de ensino formal, quer constitua uma estrutura autónoma relativamente ao mesmo poderá ter um papel decisivo quando equacionada numa perspectiva de adequação das qualificações dos jovens ao mercado de emprego, na medida em que lhes proporciona conhecimentos necessários ao processo de adaptação a um mundo laboral em constante mudança, designadamente ao nível do saber fazer, saber aprender e saber ser.

É fundamental que a formação profissional resulte da complementariedade entre uma formação geral sólida que se pressupõe já adquirida, e uma formação específica direccionada para uma determinada vertente profissional. Contudo, o papel a ser desempenhado pela formação não se pode limitar à sua vertente passiva de facultar saberes direccionados para perfis profissionais restritos e já existentes.

Cabe igualmente induzir no sistema produtivo novos perfis profissionais, fomentando "a possibilidade de se inovar no patamar adequado e de forma coerente tem sempre condicionantes: a disponibilidade das competências adequadas para manipular

novos processos ou novos produtos/serviços e a capacidade de, com elas, erigir novos modelos organizacionais (Rodrigues, 1991:125)

Quadro 56- Formação Profissional/sexo

formação profissional/sexo	masculino	feminino
sim	37,9	29,5
não	62,1	70,5
TOTAL	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Encontramos maior proporção de homens a beneficiarem de acções de formação, as razões para este facto, podem passar pela maior disponibilidade masculina em termos de horários para frequentar estas acções, uma vez que normalmente uma carga horária considerável, não se torna compatível com vidas familiares complexas, na maioria das vezes a cargo das mulheres.

Esta maior proporção de homens pode ainda estar relacionada com o facto da maior parte destas acções de formação serem mais vocacionadas para áreas predominantemente masculinas (electricidade, carpintaria, mecânica, construção civil, etc.).

As componentes da formação profissional exigem aceitação de regras que regem o dever da frequência. Estas regras podem apresentar-se particularmente constrangedoras para determinados sujeitos, nomeadamente as mulheres que poderão ter necessidade de mais tempo, não autorizado pelo sistema, para organizarem a sua vida, arranjar quem cuide das crianças de maneira a poder assumir a frequência da formação.

Apesar da formação ser uma medida importante, a participação em programas de formação, pode tornar-se difícil para determinadas categorias populacionais. A capacidade de uma mulher procurar emprego ou participar num programa de formação pode depender da disponibilidade dos modos de gerir a sua vida doméstica.

Quadro 57- Estado civil /Formação profissional

estado civil/ formação profissional	sim	não	TOTAL
solteiro	35.6	64.4	100
casado	2.6	97.4	100
divorciado	34.3	65.7	100
viúvo	22.2	77.8	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

No seguimento da constatação anterior de que uma vida familiar complexa, nomeadamente nos casados e pais de filhos condiciona e dificulta a frequência de acções de formação profissional, os dados do quadro revelam que são os casados que têm índices menores de frequência destas acções (2.6%), enquanto que são os solteiros e divorciados (35.6%, 34.3%), que à partida sem outros a seu cargo estão mais disponíveis para tal.

Quadro 58- Formação Profissional/Idade

formação profissional/idade	até aos 24 anos	25-49 anos	mais de 50 anos
sim	29.8	35.5	24.4
não	70.2	64.5	75.6
TOTAL	100	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Sendo que a maioria dos inscritos nos Clubes de Emprego não investiram na formação profissional, constata-se que o grupo de idades que mais efectivos canalizou para a formação profissional foi o grupo de idades dos 25 aos 49 anos. Podemos daqui inferir, que esta formação profissional não será a designada formação inicial, uma vez que esta é realizada especialmente em grupos etários inferiores, mas uma formação de reconversão ou ainda dispositivos de formação disponibilizados pelo IEFP para indivíduos desempregados, que funcionam como actividades de substituição de um emprego.

Em relação às idades compreendidas no terceiro escalão considerado, ou seja, indivíduos com idades superiores a 50 anos, constata-se um índice baixo de frequência de acções de formação profissional (24,4%), este índice pode revelar por um lado a

resistência deste grupo à aquisição de novos saberes e conhecimentos face aos que já detinham ou poderemos ainda constatar o número limitado de acções de formação para esta faixa etária.

No primeiro escalão contudo, os 70.2% com menos de 24 anos que não frequentam a formação profissional revela-se de alguma forma surpreendente; as razões para esta constatação podem ser de vária ordem, por um lado traduz um fraca valorização da formação enquanto potenciadora e criadora de emprego por si, por outro lado pode ainda indiciar um desejo por parte dos jovens de inserção imediata no mercado de trabalho.

No entanto, há o risco da formação profissional se traduzir” mais numa forma de ocupação do que na oportunidade de aquisição de saberes socialmente rentabilizáveis (Queiroz, 1996:21).

Quadro 59- Formação profissional/habilitações literárias

formação profissional/ Habilitações literárias	analf.	sabe ler e escrever	1º ciclo	2º ciclo	3º ciclo	10º e 11º ano	12º ano	ensino médio e superior
sim	0%	8.7%	12.0%	33.9%	46.9%	56.7%	45.2%	38.5%
não	100%	91.3%	88.0%	66.1%	53.1%	43.3%	54.8%	61.5%
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE “Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto”

Frequentam acções de formação profissional aqueles que ao nível das habilitações literárias apresentam o 3º ciclo e o 10º/11º ano, percentagens que não revelam surpresa uma vez que a maioria das acções e cursos de formação profissional são dedicados aos jovens que terminaram a escolaridade obrigatória.

A percentagem também importante daqueles que frequentam o 10º e 11º e 12º ano que também realizaram acções de formação profissional terão muitas das vezes a ver com o encaminhamento por parte de professores e técnicos daqueles que apresentam piores resultados académicos e que portanto teriam fracas possibilidades de ingressar no ensino superior, para cursos técnicos de nível intermédio em áreas do interesse destes

jovens, dado o elevado número de escolas e centros de formação profissional que actualmente trabalham a este nível.

Os analfabetos estão complementemente excluídos das acções de formação, apresentando índices na ordem dos 0%, e os indivíduos com baixas habilitações (sabe ler e escrever e 1º ciclo) a frequentarem este tipo de acções são escassos (8.7% e 12%, respectivamente).

Podemos levantar mais uma vez a constatação que os já excluídos por si do sistema de ensino normal, voltam a sê-lo pelo que poderemos designar sistema de ensino “paralelo” (formação profissional), e voltam ainda a sofrer estigmatizações até ao nível dos instrumentos de Política de Emprego criados para os desempregados, porque não conseguem a nível dos programas já identificados, nomeadamente no nosso caso particular, dos Clubes de Emprego, encontrar resposta para as suas dificuldades.

A proporção relativamente importante de sujeitos bacharéis e licenciados que aderem a acções de formação profissional indiciam o crescente desemprego de níveis mais qualificados e a necessidade de estes adiarem a entrada no mercado de trabalho, ao mesmo tempo que daqui retiram normalmente vantagens económicas associadas à frequência destes cursos.

Quadro 60 - Distribuição das inscrições nos Clubes de Emprego por colocação num emprego

colocação num emprego	frequências absolutas	frequências relativas %
sim	1081	50,9
não	1043	49,1
TOTAL		100

fonte: ficha de caracterização dos CE “Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto”

O índice de colocações nos Clubes de Emprego da AMP é de 50,9%. Esta percentagem é bastante próxima daquela que traduz o volume de indivíduos que não conseguem arranjar colocação após frequentar o clube (49.1%).

Quadro 61- Colocação num emprego/sexo

colocação num emprego/sexo	masculino	feminino
sim	53.0%	49.7%
não	47.0%	50.3%
TOTAL	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Apesar do número de efectivos femininos que frequentam os Clubes de Emprego serem maiores que os efectivos masculinos, constata-se através da análise do quadro que são os homens quem em maior número conseguem encontrar colocação, este facto pode mais uma vez indiciar ainda uma tendência de discriminação sexual existente no mercado de trabalho, ou simplesmente uma menor disponibilidade por parte da população feminina para aceitar alguns trabalhos, normalmente por dificuldades relacionadas com questões familiares (filhos menores a cargo, empregos distantes, trabalhos nocturnos, etc).

Quadro 62- Colocação num emprego/idade

colocação num emprego/idade	até aos 24 anos	dos 25 aos 49 anos	mais de 50 anos
sim	64,3	46,5	35
não	35,7	53,5	65
TOTAL	100	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Aqueles com menos de 25 anos são os que conseguem colocação num emprego através do Clube de Emprego com mais facilidade, são os desempregados com mais de 50 anos que apresentam taxas de colocação menores, na ordem dos 35%. No mesmo sentido conclui-se, então, que à medida que a idade aumenta é menor a probabilidade de encontrar colocação

Quadro 63- Colocação num emprego/habilitações Literárias

colocação num emprego/ Habilitações literárias	analf.	sabe ler e escrever	1º ciclo	2º ciclo	3º ciclo	10º e 11º ano	12º ano	ensino médio e superior
sim	40.0	53.1	48.0	52.7	51.0	60.0	45.8	34.1
não	60.0	46.9	52.0	47.3	49.0	40.0	54.2	65.9
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Aqueles que mais dificilmente encontram colocação num emprego através da acção dos Clubes de Emprego são os analfabetos e principalmente os bacharéis e licenciados.

A propósito desta constatação já anteriormente referimos que os Clubes de Emprego, enquanto medida de Política de Emprego não estão vocacionados para os analfabetos nem para os bacharéis e licenciados. No primeiro caso porque os analfabetos não conseguem realizar um conjunto de actividades tidas como fundamentais nos programas dos Clubes de Emprego e no segundo caso, porque as técnicas utilizadas de procura activa de emprego são, muitas das vezes já conhecidas pelos estudantes e já apresentadas por alguns estabelecimentos de ensino.

Quadro 64- Colocação num emprego/Estado civil

colocação num emprego/estado civil	solteiro	casado	divorciado	viúvo
sim	52.8	47.1	38.6	40.0
não	47.2	52.9	61.4	60.0
TOTAL	100	100	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE “Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto”

Na análise da colocação num emprego por estado civil, salienta-se o facto de serem mais uma vez os solteiros aqueles que atingem percentagens mais significativas de colocação (52.8% contra 52.9% dos casados que não conseguem).

3.1.2 Cruzamentos de variáveis que caracterizam a situação de desemprego

Na tentativa de constituir um paralelismo entre aqueles que fazem formação profissional e aqueles que foram colocados num emprego surgiu o seguinte quadro:

Quadro 65- Colocação num emprego/formação profissional

Colocação num emprego/formação profissional	sim	não
sim	47.6%	15.4%
não	13.2%	59.4%
TOTAL	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE “Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto”

Da população total que frequentou o Clube de Emprego e que teve também formação profissional, a proporção dos que conseguiram colocação (47.6%) não se distancia de forma significativa da percentagem dos que não conseguiram tal colocação (52.4%). Este dado revela-se então desmotivador para os desempregados, pois a frequência ou não de acções de formação não parece ser distintivo do êxito das colocações, a formação profissional não aparece então como um instrumento de Política de Emprego qualificante.

Quadro 66- Colocação num emprego/ subsídio de desemprego

colocação num emprego/subsídio de desemprego	sim	não
sim	45.5%	49.8%
não	54.5%	50.2%
TOTAL	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Os desempregados que encontram colocação, assumem menor peso entre os que recebem subsídio de desemprego (45.5% dos que recebem subsídio de desemprego face aos 49.8% dos que não recebem).

Os indivíduos parecem ter mais hipóteses de encontrar emprego com a aproximação da mudança de regime (suspensão de subsídio) e são, por isso, mais "empregáveis", ou seja, as probabilidades de regresso ao emprego são maiores do que em outros períodos de desemprego.

Quadro 67- Duração do desemprego/formação profissional

duração do desemprego/formação profissional	sim	não	TOTAL
até 1 ano	25.4	74.6	100
de 1 a 2 anos	26.7	73.3	100
mais de 2 anos	27.5	72.5	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Atendendo agora à duração do desemprego, há a referir que, quando se observam os dados fornecidos pela fichas de inscrição nos clubes, à medida que a duração do desemprego aumenta é maior a proporção dos que frequentaram acções de formação profissional.

Podemos assim verificar, que a percentagem dos desempregados há mais de 2 anos apresenta valores de frequência de acções de formação profissional de 27.5%, enquanto que aqueles que estão desempregados há menos de um ano perfazem um total de 25.4%.

Relacionado com esta leitura, está o facto de que muitas vezes a formação profissional é considerada como uma actividade de substituição do emprego, ou seja, à medida que os desempregados encontram mais dificuldades de inserção profissional, procuram a formação para garantir por vezes a satisfação das suas necessidades económicas.

Quadro 68- Duração do desemprego/colocação num emprego

duração do desemprego/colocação num emprego	sim	não	TOTAL
até um ano	51.4%	48.6%	100
de 1 a 2 anos	49.4%	50.6%	100
mais de 2 anos	33.5%	66.5%	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

De entre os desempregados até um ano, há maior número de colocados do que não colocados. Sucede exactamente o oposto para os que estão desempregados há mais de um ano. Acrescente-se o facto de que a discrepância entre os colocados e os não colocados aumenta com o aumento do tempo de desemprego (49.4 para 50.6% para os de 1 a 2 anos e de 33.5 para 66.5% para mais de dois anos).

Numerosos estudos acentuam a diminuição da probabilidade de saída do desemprego com o alongamento do tempo passado neste estado.

A "empregabilidade" dos desempregados de longa duração é reduzida pela perda progressiva de aptidões, pelo desencorajamento dos desempregados e pelos comportamentos selectivos dos empregadores. A duração do desemprego, afecta o capital humano dos indivíduos, as suas capacidades produtivas, e progressivamente diferencia-os aos olhos dos empregadores, que preferem empregar desempregados de curta duração (Fougère, 1996, in Paugam, 1996).

Quadro 69- Duração do desemprego/subsídio de desemprego

duração do desemprego/colocação num emprego	sim	não	TOTAL
até um ano	22.7%	77.3%	100
de 1 a 2 anos	27.4%	72.6%	100
mais de 2 anos	28.7%	71.3%	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Em geral é maior a percentagem de indivíduos que não recebe subsídio de desemprego. No entanto, a proporção de desempregados que recebe esta prestação tem importância crescente ao longo da duração do desemprego: 22.7% (até um ano), 27.4% (de um a dois anos), 28.7% (mais de dois anos).

Dois argumentos se confrontam; por um lado o tempo passado no desemprego tem um efeito significativo para as hipóteses de sair do desemprego e por outro lado, o tempo passado no desemprego deve ter em conta a heterogeneidade individual não captada pelas estatísticas.

Quadro 70- Inscrição no Centro de Emprego/formação profissional

inscrição no Centro de Emprego/formação profissional	sim	não
sim	71.8	58.2
não	28.2	41.8
TOTAL	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Dos que fizeram formação profissional 71.8% estavam inscritos no Centro de Emprego enquanto que apenas 28.2% destes não estavam inscritos. Este valor aumenta para 41.8% relativamente aos que não fizeram formação profissional, ou seja, há maior proporção dos inscritos no Centro de Emprego entre aqueles que fizeram formação profissional.

Estas constatações estão relacionadas com o facto das políticas de formação profissional partirem do Instituto de Emprego, sendo os Centros de Emprego os principais instrumentos no sentido de encaminhar os desempregados, para acções de formação profissional que estes próprios fomentam e organizam. Os Clubes de Emprego acabam por ser requisitados em última circunstância, ou seja, quando os Centros de

Emprego não conseguem entre os desempregados inscritos encontrar os perfis adequados para esses cursos_A título de confirmação destas conclusões atente-se no quadro seguinte que permite a leitura inversa.

Quadro 71- Subsídio de desemprego/formação profissional

subsídio de desemprego/formação profissional	sim	não	total
sim	35.3	64.7	100
não	20.6	79.4	100

fonte: ficha de caracterização dos CE “Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto”

Paralelamente ao analisarmos o quadro 72 concluímos que há maior proporção de indivíduos a fazerem formação profissional entre aqueles que beneficiam do subsídio de desemprego, a razão para este dado parece não estar não tanto no facto de que a formação profissional por si garante uma integração laboral mais eficaz, mas pela mesma razão de que o estar inscrito nos centros de emprego permite uma maior aferição para os cursos que este promove, também o facto de estar inscrito nos centros de emprego e de receber subsídio de desemprego parece ser relevante para a canalização para cursos de formação profissional.

Quadro 72- Tipo de desemprego/formação profissional

tipo de desemprego/formação profissional	sim	não
Procura de 1º emprego	19.6%	19.8%
Procura de novo emprego	80.4%	80.2
Total	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE “Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto”

Pela leitura do quadro, apesar das diferenças de valores serem pouco significativas, podemos contudo aferir uma pequena superioridade de percentagens de frequência de acções de formação profissional entre aqueles que procuram novo emprego.

Quadro 73- Colocação num emprego/tipo de desemprego

colocação num emprego/tipo de desemprego	procura 1º emprego	procura novo emprego
sim	50.3	49.7
não	49.7	50.3
Total	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Na sequência da leitura do quadro podemos afirmar que a maior percentagem de colocações num emprego verifica-se entre os que procuram o primeiro emprego.

Quadro 74- Duração do desemprego/tipo de desemprego

duração do desemprego/ tipo de desemprego	procura de 1º emprego	procura de novo emprego
Até um ano	66.7	65.3
De um a dois anos	11.1	13.9
Mais de dois anos	22.2	20.8
TOTAL	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Podemos identificar que há um maior número de desempregados há menos de um ano entre aqueles que procuram o primeiro emprego. Inversamente a maior proporção de desempregados há mais de um ano, situam-se entre aqueles que procuram novo emprego.

Quadro 75- Inscrição no Centro de Emprego/tipo de desemprego

Inscrição no Centro de Emprego/ tipo de desemprego	procura de 1º emprego	procura de novo emprego
Sim	44.6	60.8
Não	55.4	39.2
TOTAL	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Passando a analisar a relação entre os inscritos no Centro de Emprego e o tipo de desemprego, concluímos que há mais inscritos no Centro de Emprego entre aqueles que procuram novo emprego. São os que não conhecem a situação de desemprego pela primeira vez, que mais recorrem a estes serviços. De acordo com os dados da síntese

estatística do IIEFP até Dezembro de 1996, são também os desempregados que procuram novo emprego que assumem valor mais significativo.⁴²

O facto da situação de desemprego ser ainda recente e de acreditarem que através da procura de emprego individualmente lhes possibilitará o acesso a um emprego, funciona como uma das possíveis leituras deste quadro, em relação à relativamente fraca percentagem daqueles que recorrem aos serviços do Centro de Emprego, procurando emprego pela primeira vez.

Por outro lado, sabemos que há medida que o tempo de procura de emprego aumenta e que as experiências negativas no sentido da recusa e da ausência de ofertas de emprego, crescem os sentimentos de angústia, desmotivação e de descrença nas possibilidades de encontrar emprego, através de iniciativas individuais aumentam o que origina a procura dos serviços públicos de emprego no sentido de tentar encontrar uma colocação pelos desempregados.

Quadro 76- Subsídio de desemprego/tipo de desemprego

subsídio de desemprego/ tipo de desemprego	procura de 1º emprego	procura de novo emprego
sim	0.5	26.6
não	99.5	73.4
TOTAL	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

É quase nula a percentagem de indivíduos à procura de primeiro emprego que auferem subsídio de desemprego (0.5%), a grande maioria dos que beneficiam desta prestação são desempregados à procura de novo emprego. Constatação que nos parece óbvia, uma vez que só a partir do momento em que se começa a trabalhar e efectue os descontos para a segurança social, pode vir auferir deste rendimento.

⁴² O Instituto de Emprego e Formação Profissional, forneceu através da Drª Celina Gerales uma estatística, produzida pelo Centro de Emprego do Porto, na qual até Dezembro de 1996, 1907 dos indivíduos inscritos nos Clubes de emprego, procuram primeiro emprego e 14730, procuram novo emprego.

Quadro 77- Último emprego/colocação num emprego

último emprego/ colocação num emprego	sim	não	TOTAL
directores de empresas	25.0	75.0	100
directores e gerentes de pequenas empresas	0	100	100
especialistas das ciências físicas, matemática e engenharia	0	100	100
especialistas das ciências da vida e profissionais de saúde	25.0	75.0	100
docentes do ens. secundário, superior e similares	30.0	70.0	100
outros especialistas de prof. intelectuais e científicas	43.5	56.5	100
téc. prof. intermédios das C ^a física, química engenharia e similares	0	100	100
prof. n. intermédio C ^a vida e da Saúde	77.8	22.2	100
prof. de nível intermédio de ensino	35.7	64.3	100
outros técs. e prof. de nível intermédio	57.4	42.6	100
empregados de escritório	50.0	50.0	100
empregados de recepção, caixas, bilheteiros e similares	52.1	47.9	100
personal de protecção e segurança	67.6	32.4	100
manequins, vendedores e demonstradores	33.3	66.7	100
agricultores, criação de animais e pescas	61.8	38.2	100
operários, artífices das ind. extractivas e construção civil	50.6	49.4	100
trabalhadores da metalurgia e metalomecânica e similares	17.9	82.1	100
mecânicos, oleiros, vidreiros, artesãos artes gráficas e similares	43.3	56.7	100
outros operários, artífices e trab. similares	33.3	66.7	100
operadores de instalações físicas e similares	34.4	65.6	100
operadores de máquinas e trab. de montagem	41.7	58.3	100
condutores de veículos e embarcações e operadores de equipamentos pesados	50.0	50.0	100
trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio	32.9	67.1	100
trabalhadores não qualificados das minas, const. civil, obras públicas e indústria transformadora	57.9	42.1	100
domésticas	0	0	0

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Em termos de análise dos dados referentes ao último emprego, as colocações são superiores às não colocações em profissionais de nível intermédio do ensino, empregados de escritório, pessoal de protecção e segurança, vendedores e demonstradores, operários, artífices das indústrias extractivas e construção civil e actividades domésticas.

As colocações são praticamente equivalentes às não colocações no que diz respeito a empregados de recepção, caixas e bilheteiros, trabalhadores da metalurgia e metalomecânica e trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio.

Em termos de peso relativo das colocações, estas têm maior relevância naqueles cujo último emprego foi: profissionais de nível intermédio do ensino, vendedores e demonstradores e operários, artífices das indústrias extractivas e construção civil.

As dificuldades de inserção profissional agravam-se para os que foram directores de empresas, directores e gerentes de pequenas empresas, especialistas de ciências físicas, matemática e engenharia, docentes do ensino secundário e superior, outros profissionais intelectuais e científicos e mecânicos oleiros, vidreiros e artesãos.

Em relação a estes grupos de profissões colocam-se algumas questões: por um lado, assiste-se às dificuldades de um conjunto de profissões relacionado com o seu desuso e substituição pela mecanização como por exemplo as profissões de oleiros, vidreiros e artesãos. Por outro lado, constata-se um conjunto de profissões de direcção e gerência que começam a ter dificuldades de inserção, uma das razões para este facto poder ser a progressiva substituição nestas empresas por profissionais mais qualificados.

Seria importante contudo, ressaltar que a informação total obtida (por insuficiência de informação das fichas de inscrição), não permite avançar com pistas de análise sobre a possibilidade de continuidade ou ruptura, entre a profissão anterior e aquela na qual obtiveram colocação.

Quadro 78- Último emprego/duração do desemprego

último emprego/ colocação num emprego	até 1 ano	de 1 a 2 anos	mais de 2 anos	TOTAL
directores de empresas	83.3	16.4	0	100
directores e gerentes de pequenas empresas	60.0	0	40.0	100
especialistas das ciências físicas, matemática e engenharia	100	0	0	100
especialistas das ciências da vida e profissionais de saúde	0	0	100	100
docentes do ens. secundário, superior e similares	80.0	0	20.0	100
outros especialistas de prof. intelectuais e científicas	58.3	16.7	25.0	100
téc. prof. intermédios das C ^a física, química engenharia e similares	65.6	12.5	21.9	100
prof. n. intermédio C ^a vida e da Saúde	50.0	0	50.0	100
prof. de nível intermédio de ensino	75.0	12.5	12.5	100
outros técs. e prof. de nível intermédio	60.3	13.2	26.5	100
empregados de escritório	60.1	20.6	19.3	100
empregados de recepção, caixas, bilheteiros e similares	70.3	12.5	17.2	100
peçoal de protecção e segurança	69.0	12.4	18.6	100
manequins, vendedores e demonstradores	70.6	11.8	17.6	100
agricultores, criação de animais e pescas	77.8	11.1	11.1	100
operários, artífices das ind. extractivas e construção civil	81.3	8.9	9.8	100
trabalhadores da metalurgia e metalomecânica e similares	65.2	9.0	25.8	100
mecânicos, oleiros, vidreiros, artesãos artes gráficas e similares	61.4	19.3	19.3	100
outros operários, artífices e trab. similares	59.7	16.1	24.2	100
operadores de instalações físicas e similares	80.0	0	20.0	100
operadores de máquinas e trab. de montagem	71.4	10.2	18.4	100
condutores de veículos e embarcações e operadores de equipamentos pesados	84.4	4.7	10.9	100
trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio	62.6	14.4	23.0	100
trabalhadores não qualificados das minas, const. civil, obras públicas e indústria transformadora	58.3	11.8	29.9	100
domésticas	66.7	14.3	19.0	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Os desempregados há menos de um ano apresentam-se em maioria qualquer que tenha sido o seu último emprego. Isto sucede, porque, este tipo de desempregados constitui o maior efectivo da população que acede aos clubes de emprego.

Ao verificar o peso relativo de cada intervalo de duração do desemprego, nota-se que o desemprego até um ano tem maior representação nas profissões de directores de empresas, especialistas das ciências físicas, matemáticas e engenharias, docentes do ensino secundário, superior e similares, operários, artífices das indústrias extractivas e construção civil, operadores de instalações físicas ou similares e condutores de veículos e embarcações e operadores de equipamento pesado.

O desemprego há mais de um ano atinge percentagens mais elevadas nas profissões de outros especialistas de profissões intelectuais e científicas, outros técnicos e profissionais de nível intermédio, trabalhadores de metalurgia, metalomecânica e similares, outros operários, artífices e trabalhadores similares, trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio e trabalhadores não qualificados das minas, construção civil, obras públicas e indústrias transformadoras.

O desemprego há mais de dois anos atinge em ordem decrescente os trabalhadores não qualificados das minas, construção civil, obras públicas e indústrias transformadoras, e trabalhadores da metalurgia e metalomecânica e similares.

Quadro 79- Último emprego/frequência de acções de formação profissional

último emprego/ frequência de acções de formação profissional	sim	não	TOTAL
directores de empresas	80.0	20.0	100
directores e gerentes de pequenas empresas	0	100	100
especialistas das ciências físicas, matemática e engenharia	100	0	100
docentes do ens. secundário, superior e similares	66.7	33.3	100
outros especialistas de prof. intelectuais e científicas	43.7	56.3	100
téc. prof. intermédios das C ^a física, química engenharia e similares	66.7	33.3	100
prof. n. intermédio C ^a vida e da Saúde	50.0	50.0	100
prof. de nível intermédio de ensino	33.3	66.7	100
outros técs. e prof. de nível intermédio	48.9	51.1	100
empregados de escritório	48.0	52.0	100
empregados de recepção, caixas, bilheteiros e similares	55.6	44.4	100
peçoal de protecção e segurança	28.4	71.6	100
manequins, vendedores e demonstradores	42.1	57.9	100
agricultores, criação de animais e pescas	0	100	100
operários, artífices das ind. extractivas e construção civil	35.0	65.0	100
trabalhadores da metalurgia e metalomecânica e similares	31.0	69.0	100
mecânicos, oleiros, vidreiros, artesãos artes gráficas e similares	13.0	87.0	100
outros operários, artífices e trab. similares	20.5	79.5	100
operadores de instalações físicas e similares	0	100	100
operadores de máquinas e trab. de montagem	37.5	62.5	100
condutores de veículos e embarcações e operadores de equipamentos pesados	18.4	81.6	100
trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio	14.7	85.3	100
trabalhadores não qualificados das minas, const. civil, obras públicas e indústria transformadora	17.2	82.8	100
domésticas	30.4	69.6	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Apenas as profissões de directores de empresas, especialistas das ciências físicas, matemática e engenharia, docentes do ensino secundário, superior e similares e técnicos profissionais de nível intermédio das ciências físicas, química, engenharia e similares apresentam um número mais significativo de indivíduos que realizaram acções de formação.

Em termos mais relativos, a formação profissional assume mais relevância nos desempregados cuja última profissão foi directores de empresas, directores e gerentes de pequenas empresas, docentes do ensino secundário, superior e similares. técnicos profissionais de nível intermédio das ciências físicas, química, engenharia e similares, empregados de escritório e outros especialistas de profissões intelectuais e científicas, profissionais de nível intermédio das ciências da vida e da saúde, outros técnicos e

profissionais de nível intermédio, empregados de escritório, manequins, vendedores e demonstradores e operadores de máquinas e trabalhadores de montagem.

Contrastando por outro lado, com índices nulos de formação os operadores de instalações físicas ,agricultores, criação de animais e pesca qualificados e gerentes de pequenas empresas. Com índices muito baixos de formação encontramos as profissões de pessoal de protecção e segurança, , mecânicos, oleiros, vidreiros, artesãos artes gráficas e similares, outros operários artífices e trabalhadores similares, , condutores de veículos e embarcações, trabalhadores não qualificados do comércio e serviços, da agricultura e pescas, das minas, construção civil obras públicas e indústria transformadora e as actividades de doméstica.

Quadro 80 - Último emprego/ inscrição no Centro de Emprego

último emprego/ inscrição no Centro de Emprego	sim	não	TOTAL
directores de empresas	100	0	100
directores e gerentes de pequenas empresas	0	100	100
especialistas das ciências físicas, matemática e engenharia	100	0	100
docentes do ens.secundário, superior e similares	80.0	20.0	100
outros especialistas de prof. intelectuais e científicas	75.0	25.0	100
téc. prof.intermédios das C ^a física, química engenharia e similares	84.6	15.4	100
prof. n. intermédio C ^a vida e da Saúde	100	0	100
prof. de nível intermédio de ensino	100	0	100
outros técs. e prof. de nível intermédio	53.1	46.9	100
empregados de escritório	78.2	21.8	100
empregados de recepção, caixas, bilheteiros e similares	75.0	25.0	100
peçoal de protecção e segurança	57.6	42.4	100
manequins, vendedores e demonstradores	62.1	37.9	100
agricultores, criação de animais e pescas	33.3	66.7	100
operários,artífices das ind. extractivas e construção civil	36.2	63.8	100
trabalhadores da metalurgia e metalomecânica e similares	68.5	31.5	100
mecânicos, oleiros, vidreiros, artesãos artes gráficas e similares	77.8	22.2	100
outros operários, artífices e trab. similares	55.3	44.7	100
operadores de instalações físicas e similares	66.7	33.3	100
operadores de máquinas e trab. de montagem	75.9	24.1	100
condutores de veículos e embarcações e operadores de equipamentos pesados	62.5	37.5	100
trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio	58.6	41.5	100
trabalhadores não qualificados das minas, const. civil, obras públicas e indústria transformadora	58.4	41.6	100
domésticas	75.0	25.0	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Os não inscritos ultrapassam os inscritos no Centro de Emprego, entre aqueles cuja última ocupação era directores e gerentes de pequenas empresas, agricultores, criação de animais e pescas, operários, artífices das indústrias extractivas e construção civil.

A inscrição no Centro de Emprego assume maior peso relativo nas profissões de directores de empresas, especialistas das ciências físicas, matemática e engenharia, docentes do ens.secundário, superior e similares, téc. prof.intermédios das Ciências físicas, química engenharia e similares, profissionais de nível intermédio, Ciências da vida e da Saúde e profissionais de nível intermédio de ensino.

Quadro 81- Último emprego/ subsídio de desemprego

último emprego/ subsídio de desemprego	sim	não	TOTAL
directores de empresas	0	100	100
directores e gerentes de pequenas empresas	0	100	100
especialistas das ciências físicas, matemática e engenharia	0	100	100
especialistas das ciências da vida e profissionais de saúde	0	100	100
docentes do ens.secundário, superior e similares	20.0	80.0	100
outros especialistas de prof. intelectuais e científicas	18.2	81.8	100
téc. prof.intermédios das Cª física, química engenharia e similares	24.0	76.0	100
prof. n. intermédio Cª vida e da Saúde	0	100	100
prof. de nível intermédio de ensino	66.7	33.3	100
outros técs. e prof. de nível intermédio	29.3	70.7	100
empregados de escritório	38.5	61.5	100
empregados de recepção, caixas, bilheteiros e similares	40.0	60.0	100
peçoal de protecção e segurança	19.3	80.7	100
manequins, vendedores e demonstradores	38.5	61.5	100
agricultores, criação de animais e pescas	0	100	100
operários, artífices das ind. extractivas e construção civil	8.1	91.9	100
trabalhadores da metalurgia e metalomecânica e similares	26.2	73.8	100
mecânicos, oleiros, vidreiros, artesãos artes gráficas e similares	32.1	67.9	100
outros operários, artífices e trab. similares	19.9	80.1	100
operadores de instalações físicas e similares	50.0	50.0	100
operadores de máquinas e trab. de montagem	27.0	73.0	100
condutores de veículos e embarcações e operadores de equipamentos pesados	22.2	77.8	100
trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio	26.5	73.5	100
trabalhadores não qualificados das minas, const. civil, obras públicas e indústria transformadora	38.6	61.4	100
domésticas	13.0	87.0	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

Em todas as categorias profissionais se constata que são mais os desempregados que não se inscrevem no Centro de Emprego do que aqueles que recorrem a este serviço público. A excepção a esta afirmação ocorre relativamente aos profissionais de nível intermédio das ciências da vida e da saúde.

Apesar de tudo a inscrição no Centro de Emprego tem maior peso relativo no que se refere às profissões empregados de escritório, empregados de recepção, caixas, bilheteiros e similares, manequins, vendedores e demonstradores, mecânicos, oleiros, vidreiros, artesãos artes gráficas e similares, operadores de instalações físicas e similares, trabalhadores não qualificados das minas, construção civil, obras públicas e indústria

transformadora. Aqueles que menos recorrem ao Centro de Emprego são directores de empresas, directores e gerentes de pequenas empresas, especialistas das ciências físicas, matemática e engenharia, especialistas das ciências da vida e profissionais de saúde, profissionais nível intermédio das Ciências da vida e da Saúde, agricultores, criação de animais e pescas e domésticas.

Quadro 82- Último emprego/tipo de desempregado

último emprego/ tipo de desempregado	procura 1º emprego	procura novo emprego	TOTAL
directores de empresas	0	100	100
directores e gerentes de pequenas empresas	0	100	100
especialistas das ciências físicas, matemática e engenharia	0	100	100
especialistas das ciências da vida e profissionais de saúde	0	100	100
docentes do ens.secundário, superior e similares	0	100	100
outros especialistas de prof. intelectuais e científicas	0	100	100
téc. prof.intermédios das Cª física, química engenharia e similares	0	100	100
prof. n. intermédio Cª vida e da Saúde	0	100	100
prof. de nível intermédio de ensino	11.8	88.2	100
outros técs. e prof. de nível intermédio	0.9	99.1	100
empregados de escritório	1.9	98.1	100
empregados de recepção, caixas, bilheteiros e similares	0	100	100
peçoal de protecção e segurança	2.6	97.4	100
manequins, vendedores e demonstradores	0	100	100
agricultores, criação de animais e pescas	0	100	100
operários, artífices das ind. extractivas e construção civil	1.7	98.3	100
trabalhadores da metalurgia e metalomecânica e similares	1.3	98.7	100
mecânicos, oleiros, vidreiros, artesãos artes gráficas e similares	0	100	100
outros operários, artífices e trab. similares	3.3	96.7	100
operadores de instalações físicas e similares	0	100	100
operadores de máquinas e trab. de montagem	0	100	100
condutores de veículos e embarcações e operadores de equipamentos pesados	1.0	99.0	100
trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio	0.5	99.5	100
trabalhadores não qualificados das minas, const. civil, obras públicas e indústria transformadora	4.7	95.3	100
domésticas	19.5	80.5	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

As maiores percentagens de desempregados à procura do 1º emprego situam-se ao nível das profissões de profissionais de nível intermédio de ensino e actividades de domésticas.

Quadro 83- Último emprego/ habilitações literárias

último emprego/ habilitações literárias	analf.	sabe ler e escrev	1º ciclo	2º ciclo	3º ciclo	10º /11º ano	12º ano	Ens. Méd. Sup.
Directores de empresas	0	0	0.1	0.1	1.5	1.0	3.4	0
directores e gerentes de pequenas empresas	0	0	0.2	0.3	0.8	0	1.7	0
especialistas das ciências físicas, matemática e engenharia	0	0	0	0	0	0	0	2.5
especialistas das ciências da vida e profissionais de saúde	0	0	0	0	0	0.5	0	0
docentes do ens.secundário, superior e similares	0	0	0	0	0	0.5	1.7	10.1
outros especialistas de prof. Intelectuais e científicas	0	0	0	0.4	1.5	1.5	5.2	21.6
téc. prof.intermédios das Cª física, química engenharia e similares	0	0	0.2	1.6	2.3	6.1	5.2	3.8
prof. n. intermédio Cª vida e da Saúde	0	0	0	0.2	0.8	0	0	0
prof. de nível intermédio de ensino	0	0	0	0.1	1.5	1.0	3.4	12.7
outros técs. e prof. de nível intermédio	0	0	1.1	3.9	5.3	8.7	8.6	17.7
empregados de escritório	3.2	0.8	4.1	13.5	35.6	36.9	27.6	15.2
empregados de recepção, caixas, bilheteiros e similares	0	0.8	1.4	4.8	6.1	10.1	10.4	2.5
peçoal de protecção e segurança	9.8	17.2	18.4	22.6	15.1	12.1	10.4	2.5
manequins, vendedores e demonstradores	0	0	1.0	3.5	2.3	2.0	1.7	0
agricultores, criação de animais e pescas	3.2	0.8	0.5	0.4	0.8	0	0	1.3
operários, artífices das ind. Extractivas e construção civil	9.8	21.3	9.3	4.4	0.8	1.0	1.7	0
trabalhadores da metalurgia e metalomecânica e similares	3.2	1.6	5.9	6.8	4.5	1.5	0	0
mecânicos, oleiros, vidreiros, artesãos artes gráficas e similares	0	0	1.8	1.8	0	0.5	1.7	0
outros operários, artífices e trab. Similares	3.2	11.5	16.9	9.9	0.8	2.0	0	0
operadores de instalações físicas e similares	0	0	0.4	0.1	1.5	0	0	0
operadores de máquinas e trab. De montagem	0	0	2.5	3.0	3.0	3.0	0	0
condutores de veículos e embarcações e operadores de equipamentos pesados	6.4	2.5	4.3	3.5	3.0	1.5	0	0
trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio	54.8	37.8	22.0	11.4	5.3	6.6	5.2	0
trabalhadores não qualificados das minas, const. civil, obras públicas e indústria transformadora	6.4	5.7	8.9	6.5	4.5	1.0	5.2	0
domésticas	0	0	0.8	1.4	3.0	2.5	6.9	10.1
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

fonte: ficha de caracterização dos CE "Dinâmica dos CE da Área Metropolitana do Porto"

A maioria dos analfabetos e dos que sabem ler e escrever tiveram como último emprego trabalhos não qualificados dos serviços e comércio (54.8%), pessoal de protecção e segurança (9.8%) e operários, artífices das indústrias extractivas e construção civil (9.8%).

Os que têm o 1º ciclo foram maioritariamente pessoal de protecção e segurança (17.2%), operários e artífices (11.5%) e trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio (37.8%). Ao nível do 2º e 3º ciclos as últimas ocupações dominantes são empregados de escritório e pessoal de protecção e segurança. Os indivíduos com o 10º, 11º e 12º ano, situam-se sobretudo como empregados de escritório, empregados de recepção, caixas e bilheteiros e pessoal de protecção e segurança.

Por sua vez, os bacharéis e licenciados caracterizam-se ao nível do último emprego principalmente por especialistas de profissões intelectuais e científicas, técnicos e profissionais de nível intermédio e empregados de escritório.

4- Análise do Inquérito aos animadores dos Clubes de Emprego

Numa segunda fase do processo de investigação, foram realizadas inquéritos junto dos animadores dos Clubes de Emprego, a observação dos locais de funcionamento e consulta documental (fichas, folhetos informativos e de divulgação, notícias de jornais etc). A observação das instituições onde funcionam os CE proporcionaram informação adicional sobre a estrutura; processos de trabalho; organização do espaço, etc.

Entendendo que o facto dos diferentes Clubes de Emprego serem promovidos por entidades diferenciadas, do ponto de vista legal, institucional e dos objectivos de intervenção. Estas diferenças podem ser um elemento distintivo das dinâmicas internas dos próprios clubes, por isso torna-se pertinente uma caracterização individual de cada instituição para a identificação de elementos distintivos de cada uma.

4.1- Critérios de selecção para frequência do Clube de Emprego

Quadro 84- Critérios de selecção dos Clubes de Emprego

Critérios de selecção do clube	Qualquer pessoa pode frequentar o clube	A Entrevista avalia a motivação	Todas as pessoas que manifestem vontade pelas regras do CE
C.E. Gondomar			x
C.E da Fundação da Juventude		x	
C.E de Massarelos	x		
C.E S.C.M de Vila do Conde			x
C.E S.C.M do Porto	NR	NR	NR
C.E AMI	NR	NR	NR
C.E Espinho	NR	NR	NR
C.E Perafita		x	
C.E Gaia			x
C.E Sobreiro	NR	NR	NR
C.E Saibreiras			x
C.E Biquinha			
C.E Custóias			

fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Dos clubes que funcionam com base no trabalho em grupo, apenas três deles assumem que qualquer pessoa pode frequentar o Clube de Emprego.

Somente dois dos clubes inquiridos (2,8) submetem os desempregados a uma entrevista em que avaliam a motivação do futuro utente do clube, entrevista essa definida como primeiro passo, em todos os manuais consultados.

Os restantes clubes funcionam com todas as pessoas que manifestem vontade de o frequentar, dentro de determinados parâmetros e especificidades que apresentam cada um.

Estes resultados, podem não querer significar que a ausência de uma entrevista de selecção, não torne o atendimento personalizado. O facto da maioria dos clubes, afirmarem que o clube aceita todos os que manifestem vontade de o frequentar, não implica necessariamente ausência de selecção e encaminhamento primário.

Neste primeiro contacto são analisados os dados pessoais, percurso escolar e profissional, no sentido de conhecer a trajectória profissional e social do sujeito.

Quadro 85- Estratégias e Técnicas de procura de emprego

Estratégias e Técnicas de Procura de Emprego	CE 1	CE 2	CE 3	CE 4	CE 5	CE 6	CE 7	CE 8	CE 9	CE 10	CE 11	CE 12	CE 13
Elaboração do currículo	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	NR	NR
Cartas de candidatura espontânea	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	"	
Cartas de resposta a anúncios	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	"	"
Resposta a formulários de emprego	x	x			x	x				x	x	"	"
Contactos com empresas de recrutamento temporário	x	x	x	x	x	x	x			x	x	"	"
Preparação para a entrevista		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	"	"
Simulações de Entrevistas		x	x	x	x			x	x	x		"	"
Utilização do vídeo							x	x	x	x		"	"
Rede de conhecimentos		x	x		x	x	x	x	x	x	x	"	"
Técnicas telefónicas			x	x	x		x	x	x	x	x	"	"
Testes		x	x	x					x			"	"
Outras												"	"
Total	5	11	9	8	9	5	8	8	9	10	8	"	"

fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Relativamente às estratégias e técnicas de procura de emprego, pode constatar-se que todos os clubes redigem cartas de resposta a anúncios. Esta actividade aparentemente simples, mas inultrapassável para muitos, passa por uma leitura adequada

dos anúncios, uma selecção cuidada destes e uma aprendizagem de quais os anúncios mais adequados de acordo com o perfil do sujeito.

Com a excepção de um Clube de Emprego, todos elaboram e redigem currículos e realizam cartas de apresentação ou candidatura espontânea. Isto verifica-se, porque o Clube de Emprego em causa, baseia os seus trabalhos com os desempregados nos contactos directos (cartas de candidatura espontânea ou telefonemas espontâneos e de resposta a anúncios) com os potenciais empregadores.

A justificação dos responsáveis para a continuação deste trabalho fundamenta-se no valor reconhecido da instituição, que segundo estes “é uma porta aberta para o sucesso das colocações”. Mas, pode também e pelo contrário entender-se que a elaboração de cartas de “recomendação” para os desempregados entregarem aos potenciais empregadores, a justificarem a sua situação profissional e social, como uma actividade que contribui para agravar estigmas. O facto de alguém ser atendido por este tipo de serviços e na instituição em causa, implica uma situação económica debilitada, associado a situações de sem-abrigo e, portanto, alguém que se faça acompanhar de uma carta da instituição pode desencadear situações perversas .

A resposta a formulários de emprego, a utilização de vídeo e a realização de testes são as técnicas menos utilizadas pelos Clubes de Emprego, as justificações podem passar no caso dos formulários de emprego, pela extrema diversidade de instrumentos que implicam a não homogeneidade de formulários.

No caso da utilização do vídeo, precisa de equacionar-se em termos económicos os custos desta actividade, que agrega nos Clubes de Emprego que a utilizam, um grande número de aderentes nas actividades. Por fim, a realização de testes, é uma actividade que necessita de alguma forma conhecimentos ao nível da psicologia para os resolver e discutir o que pode inibir os animadores de em alguns casos os utilizar de uma forma sistemática.

Também com a excepção de um clube (1), todos fazem preparação para a entrevista. A rede de conhecimentos é também das estratégias mais usadas na procura de

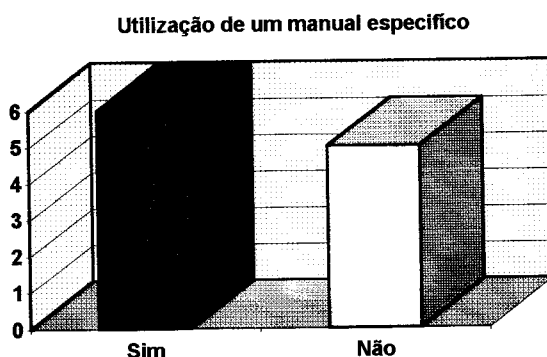
emprego. Para além das técnicas e estratégias de procura de emprego enumeradas, são referidas também como estratégias a preparação dos desempregados o fornecimento suplementar de informação sobre legislação laboral e a elaboração dos seus próprios anúncios de oferta e procura de emprego num jornal.

Pode afirmar-se, seguindo a orientação de Santos (1991) que o meio de acesso mais frequente a ocupações no domínio da economia informal é a rede de conhecimentos de que o sujeito dispõe. Actualmente, dada a conjuntura económica e demográfica que caracteriza as sociedades ocidentais, torna-se necessário investir cada vez mais em capital relacional, ligado à origem social e à localização temporal e espacial das famílias.

As redes sociais de carácter informal geram uma estrutura paralela à estrutura oficial, permitindo, potencialmente, satisfazer as necessidades de integração ocupacional dos sujeitos. Todavia, esta realidade não é exclusiva do acesso ao emprego na economia paralela, pois também na economia formal se constata o recurso a redes informais de conhecimento.

Em termos de análise global do quadro 85 verifica-se que os clubes (1,6) são os que usam menor variedade de estratégias e técnicas de procura de emprego, enquanto que nos clubes (2,10) se passa o oposto.

Gráfico 6- Utilização de manuais para orientação dos Clubes de Emprego



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

A maior parte dos Clubes de Emprego (60%) orienta a sua actuação pela frequência de um curso de formação de animadores dos Clubes de Emprego, seja pelo

Manual que foi elaborado pela empresa Homens e Sistemas e depois distribuído aos animadores para orientação da sua acção ou seja pelo Plano de actividades traçado ao longo da formação. Este Plano de actividades, normalmente não contém informações pormenorizadas sobre técnicas de procura activa de emprego, nem instrumentos de trabalho.

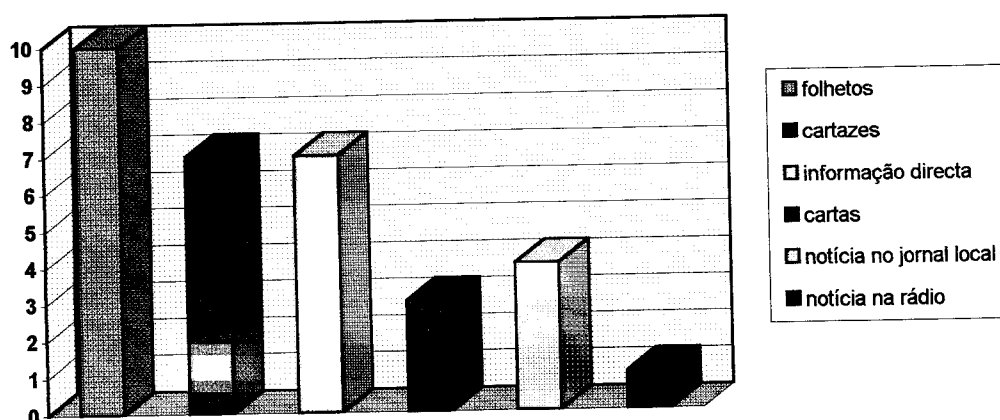
Não referem em nenhum caso, a procura de outros manuais, quer sejam fornecidos pelo IEFP, quer resultantes da sua livre procura em outros clubes de emprego. Somente um Clube de Emprego diz que rege a sua actuação por um manual elaborado pela própria animadora. Contudo 40% dos clubes não seguem qualquer manual específico, desconhecendo a existência deste, uma vez que o IEFP nunca o havia mencionado.

Todos eles afirmam orientar a sua acção pelas directrizes do contrato que foi estabelecido com o IEFP (Anexo 9), outros ainda referem a portaria que regulamenta os Clubes de Emprego (Anexo 4) como a orientadora da sua acção, por fim alguns referem o seguimento de um plano definido dentro da própria instituição promotora.

A constatação que 40% dos animadores dos Clubes de Emprego seguem a sua orientação por legislação e directrizes do IEFP, revela grandes dificuldades quer ao nível do conhecimento do funcionamento do modelos dos clubes e da sua actuação, desvirtuando por desconhecimento o modelo, refira-se ainda que o IEFP não realizava até à data qualquer curso de formação para estes animadores.

Gráfico 7

Estratégias de divulgação do Clube



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

As estratégias mais utilizadas pelos animadores e as entidades promotoras dos Clubes de Emprego para divulgarem o Clube de Emprego foram folhetos (Anexo 10), com informação pormenorizada das tarefas, objectivos e destinatários dos clubes; e ainda cartazes (Anexo 11) que foram afixados em locais de grande passagem e visibilidade, desde cafés, mercearias, igrejas, juntas de freguesia, Câmaras Municipais etc, etc.

A informação directa aos desempregados, quer a outros técnicos que trabalhavam com esta população através de outros serviços e o seu posterior encaminhamento para as actividades do clube foram também uma das formas de divulgação. Por exemplo, todos as entidades promotoras que fazem atendimento de acção social, encaminham no caso do utente estar desempregado, para os serviços do clube no sentido de esta componente de desemprego ser trabalhada enquanto este está a ser apoiado. “Muitos dos utentes de serviço social que recebem apoios financeiros de várias ordens, quando encaminhados para o Clube de Emprego, fazem-no porque o entendem como uma obrigatoriedade, porque pensam que se o não fizerem poderão ser penalizados”⁴³. Estas atitudes e representações, elas próprias desvirtuam o modelo do Clube de Emprego que deve ser uma livre escolha e resultante da iniciativa individual do sujeito no sentido de este procurar pelo seu livre arbítrio as actividades de procura activa de emprego.

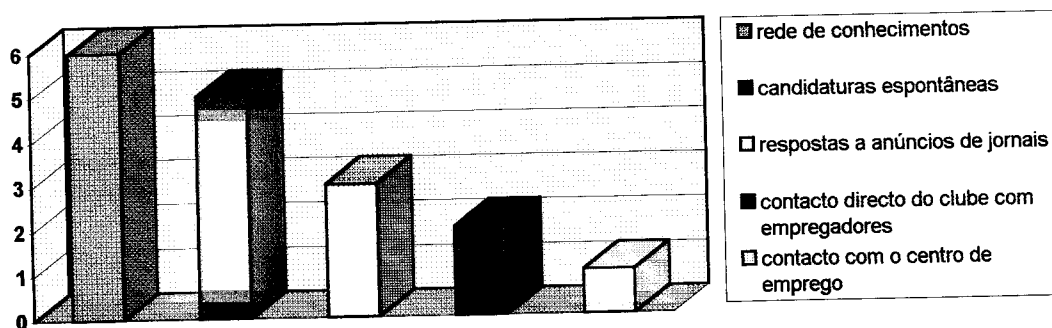
⁴³ Entrevista realizada à animadora do Clube de Emprego de Perafita

As cartas de apresentação dos clubes foram também referidas como importantes, estas cartas consistem, na descrição das actividades dos clubes, da população a quem se dirigem e na definição dos objectivos gerais e específicos que se pretendem atingir com este instrumento de intervenção. São enviadas a empresas, a instituições locais e nacionais no sentido de divulgar os serviços.

Houve ainda uma referência significativa à publicação de notícias dos clubes em jornais locais e nacionais, através do envio de press- releases a divulgar os serviços dos clubes (Anexo 12). Por último, apenas uma referência a uma rádio local como fonte e estratégia de divulgação de serviços.

Gráfico 8

Actividades mais importantes segundo os animadores



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Os meios mais eficazes de procura de emprego são, segundo a ordem de importância, a rede de conhecimentos, as candidaturas espontâneas por carta ou telefone, as respostas a anúncios de jornais, o contacto directo do clube com os empregadores e o contacto com o Centro de Emprego.

Pode assim concluir-se, confirmando uma das hipóteses iniciais do trabalho, que os Clubes de Emprego utilizam de uma forma importante e significativa o mercado informal de emprego, rentabilizando as redes de conhecimentos que podem passar pelas redes familiares, de vizinhança, os amigos e as próprias instituições locais.

As candidaturas espontâneas são um dos instrumentos a utilizar para identificar o “mercado oculto de emprego”. A constatação de que a maior parte dos empregos

disponíveis não é anunciado nos meios de acesso formal, como os jornais, parece ser verdadeiro, pois as respostas aos jornais não assumem um número significativo para a procura eficaz do emprego. Os desempregados antes de chegarem ao CE, na sua maioria, apenas utilizavam o jornal como meio de procura de emprego, o que vem justificar o facto de muitas das vezes lhes ser mais difícil conseguir o mesmo.

Por fim, uma última constatação, os serviços do estado, como os Centros de Emprego, que por princípio são o pólo dinamizador das colocações dos indivíduos desempregados, revelam-se claramente insuficientes por parte de todos os Clubes de Emprego, sendo apenas referenciado uma única vez e por um único clube. Em suma, parece haver um “fosso” considerável narazoável distância que os separa da população desempregada.

Quadro 86- Conteúdo dos programas dos Clubes de Emprego

Conteúdo do Programa	CE 1	CE 2	CE 3	CE 4	CE 5	CE 6	CE 7	CE 8	CE 9	CE 10	CE 11	CE 12	CE 13
Assinatura de um contrato						x			x				
Apresentação dos membros		x	x	x				x	x	x	x		
Atitudes positivas de procura de emprego		x	x	x	x	x		x	x	x	x		
Favorecer o conhecimento próprio		x	x	x	x	x		x	x	x	x		
Objectivos de emprego		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
Apresentação da ordem de trabalhos				x				x	x		x		
Gráfico de encaminhamento do grupo									x				
Apresentação do mercado oculto de emprego		x	x		x		x	x	x	x	x		
Pistas de empregadores		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
Apresentação de potenciais empregadores		x	x	x	x	x	x	x		x			
Agenda									x		x		
Encontros de Informação		x	x	x	x	x			x				
Actividades de gestão de tempo			x	x	x	x		x	x				
TOTAL		8	9	9	8	8	4	9	12	7	8		

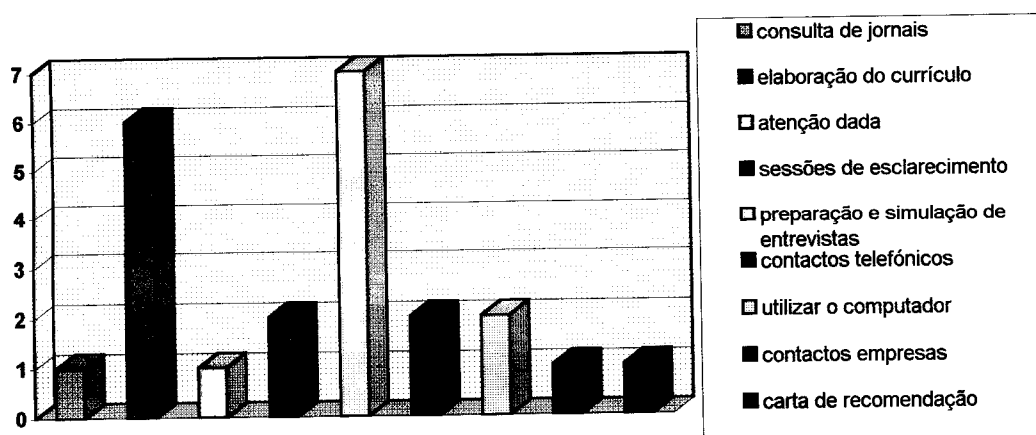
fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego, 1997

Com a excepção de um clube, todos estabelecem os objectivos de emprego e fornecem pistas de emprego aos desempregados. Na maioria dos clubes são incentivadas atitudes positivas de procura de emprego, favorecendo o conhecimento próprio, apresentam o mercado oculto de emprego e potenciais empregadores.

Poucos são os clubes que apresentam a ordem de trabalhos e mais raros são os que têm uma agenda e fazem gráfico de encaminhamentos do grupo. A constatação de um conteúdo programático pouco variado revela, por um lado, uma ausência de seguimento dos modelos defendidos para o clube e, por outro, a fraca participação dos desempregados, começando pelo desconhecimento do programa e das actividades propostas para o seu dia de trabalho e do próprio desenvolvimento das suas actividades de procura de emprego.

Gráfico 9

Actividades mais apreciadas pelos desempregados



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Das actividades mais apreciadas pelos desempregados, salienta-se a preparação e a simulação de entrevistas bem como a elaboração do curriculum vitae. Note-se, que o gosto pela elaboração do curriculum pode estar associado à possibilidade de utilização do computador, que funciona sempre como um atractivo: “Muitos deles vêm para cá cedo, para puderem utilizar o computador, enquanto o grupo não chega podem jogar paciências e outros jogos”⁴⁴.

A resposta a anúncios e o contacto (em presença ou telefónico) com o potencial empregador também se agregam nas ocasiões que fomentam grande agrado para os frequentadores dos Clubes de Emprego. Embora alguns dos frequentadores dos clubes,

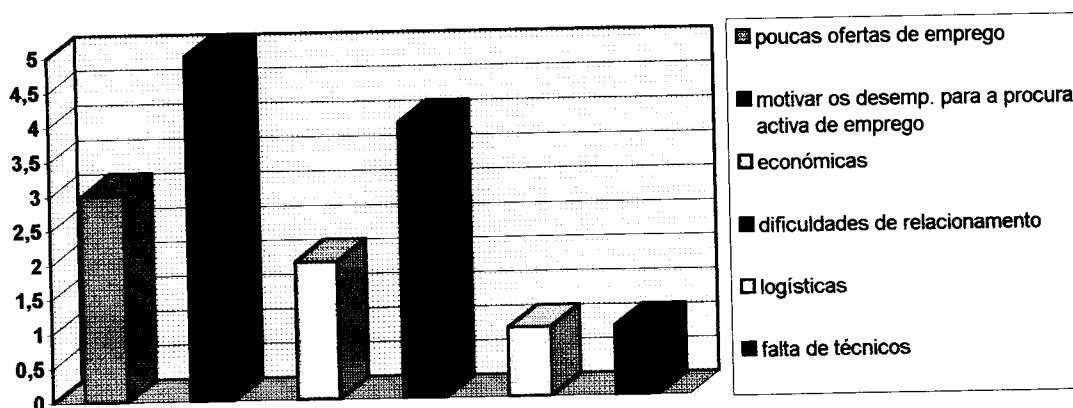
⁴⁴ Entrevista à animadora do CE de Massarelos

nomeadamente os menos escolarizados manifestem resistências em relação a estas técnicas, pela dificuldade de verbalização e inadequação de comportamentos.

Gráfico 10

Maiores dificuldades do clube de emprego

Actividades mais importantes segundo os animadores



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Quando questionados sobre quais as maiores dificuldades do Clube de Emprego na sua intervenção concreta no dia a dia, verifica-se que parece ser a motivação dos desempregados para a procura activa de emprego. As necessidades do dia a dia que estes desempregados têm que colmatar, fá-los querer respostas muito imediatistas para o seu problema, a motivação para um trabalho contínuo e de procura activa de emprego, exige uma disponibilidade individual muito forte. Uma vez conseguida a motivação inicial, eles próprios referem como já se constatou, que a motivação dada pelo Clube de Emprego é importante para a continuidade do seu trabalho de procura.

Por outro lado, acrescentam-se também as dificuldades de relacionamento com os desempregados, pelo facto de muitos destes serem indivíduos de uma forma geral carenciados, com falta de hábitos de trabalho, com currículos judiciais, com problemas sociais e pessoais diversos, torna a sua inserção mais difícil e o relacionamento por vezes mais difícil.

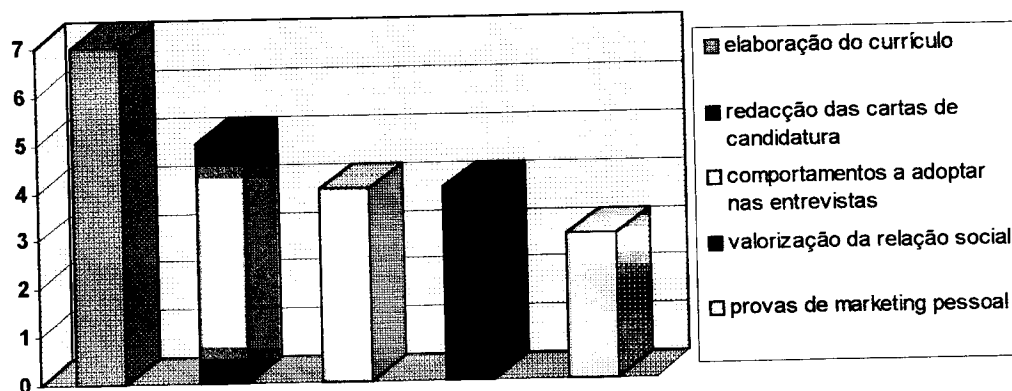
As dificuldades económicas, logísticas e de técnicos são também enunciadas como dificuldades para o clube: as primeiras estão relacionadas com a verba atribuída ao Clube de Emprego de 300.000\$00 para as despesas administrativas gerais durante um ano. As instituições promotoras deparam-se muitas vezes com dificuldades financeiras de vária ordem, e o Clube de Emprego, vive exclusivamente da verba do IEFP que se revela insuficiente.

As dificuldades logísticas podem de alguma forma prenderem-se com as mesmas razões, pois para fazer face a estas, o IEFP atribui uma verba de 400.000\$00 para a compra de computador, impressora, telefone, mesas e outros materiais, o que se revela, também insuficiente, se a instituição promotora não possuir ela própria materiais para esse efeito. A falta de técnicos poderá também estar relacionada com o facto do animador conjugar normalmente outras funções e tarefas para além do clube.

A dedicação plena ao clube não é sempre possível, esta parece ser uma das principais razões pela qual os Clubes de Emprego deixaram de se dedicar às actividades de grupo, e pelo qual a maioria apenas faz atendimentos individuais muitas vezes traduzidos em encaminhamentos para outros serviços e instituições.

Gráfico 11

Maiores dificuldades dos desempregados



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Na opinião dos animadores dos Clubes de Emprego, as dificuldades mais sentidas pelos desempregados são em primeiro lugar, a elaboração do currículo e das cartas de apresentação. As razões invocadas, passam numa primeira fase pelo desconhecimento destes instrumentos. Numa segunda fase e em relação ao currículo, passam pela dificuldade de ao nível do percurso profissional conseguirem identificar tempos de trabalho, nomes das empresas e por outro lado pela diversidade que apresentam em termos de experiências profissionais que revelam por si situações de desqualificação profissional muito marcantes.

Nas cartas de apresentação as dificuldades passam também pelas carências ao nível de vocabulário, de léxico e da dificuldade de falarem de si e de se valorizarem pelas actividades que desenvolveram. Normalmente apresentam uma visão negativa de si, dos seus e das actividades profissionais que desempenharam ao longo da vida.

Em segundo lugar, são referidos os comportamentos a adoptar nas entrevistas, ao mesmo tempo que esta actividade de preparação adquire um grande número de adeptos nos frequentadores dos clubes, porque se trata de uma actividade de representação de uma situação concreta. É por outro lado, reflexo do completo desconhecimento para uma grande parte dos desempregados da importância que um primeiro contacto com a entidade empregadora tem.

Os maiores handicaps identificados pelos animadores passam pela postura física (roupas, forma de sentar, de estar), pela linguagem, pela ansiedade, pelo medo, etc, dificuldades estas que só com muita sensibilidade e tempo podem ser focadas nos Clubes de Emprego, sempre de uma forma construtiva e nunca crítica.

Em terceiro lugar, é identificada como uma das dificuldades dos desempregados, a relação social, ou seja, a dificuldade de valorização da relação, muitos destes apresentam comportamentos agressivos, de desconfiança, motivados pela inércia em resolverem os seus próprios problemas, tanto pela sua parte como da parte das instituições a que recorrem, e por isso, esta componente começa cada vez mais a ter importância ao nível dos diferentes Clubes de Emprego. A instabilidade social e o baixo

nível de rendimentos concorrem para o surgimento de outras formas de desintegração, nomeadamente em matéria de habitação, saúde, educação, estima social, etc.

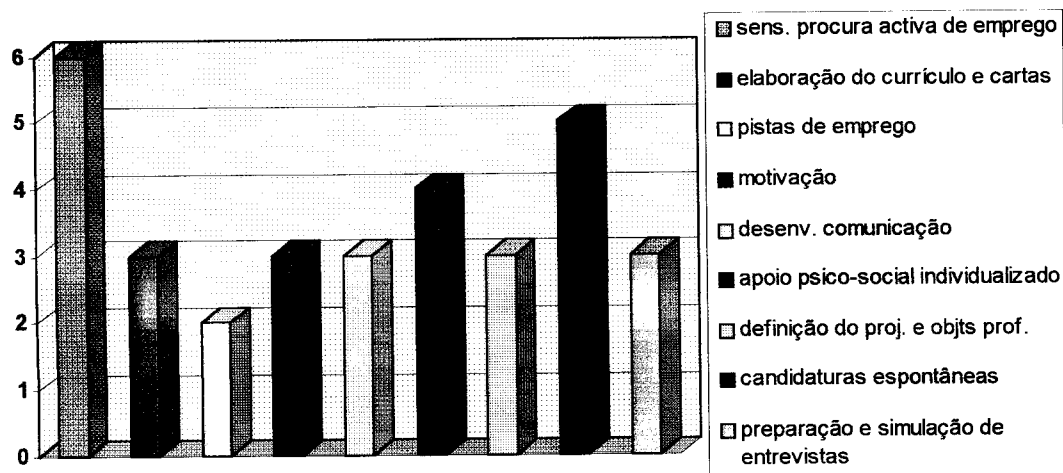
Numerosos psicólogos sociais procuram demonstrar um “ciclo transaccional” (Demazière, 1996, in Paugam 1996), que dá conta dos incidentes do desemprego sobre as relações pessoais, a imagem e a estima de si, a definição do seu lugar social. Os desempregados que não encontram trabalho, após um certo tempo, reorganizam as suas atitudes e os seus comportamentos, interiorizam novos quadros de referência, conhecendo uma verdadeira conversão identitária. O fatalismo e a inércia aparecem como marcas deste ciclo transaccional.

Estas realidades desenvolvem sentimentos de baixa auto-estima, de agressividade, de culpabilidade e de indignidade. A insuficiência de meios, por vezes os da própria subsistência, quer no acesso às condições mínimas de valorização e de realização da pessoa, marcam numa completa apatia social. É também na promoção da dignidade do indivíduo da valorização das suas capacidades que está orientado o trabalho dos Clubes de Emprego.

Por último, são referidas as provas de marketing pessoal, extremamente relacionadas com todas as outras que focamos. Em todas estas etapas são manifestos os estrangulamentos que derivam das dificuldades de comunicação e da auto - valorização negativa por parte dos desempregados.

Gráfico 12

Actividades mais importantes segundo os animadores

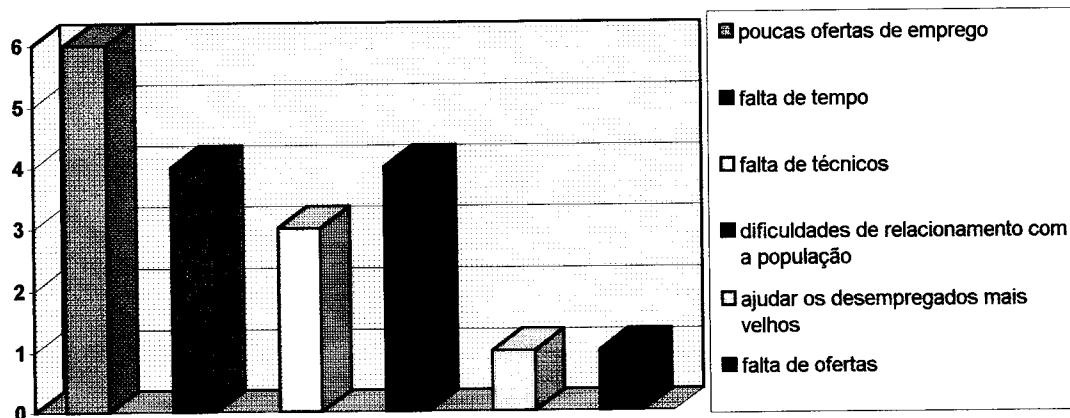


fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Por outro lado, e do ponto de vista dos animadores dos Clubes de Emprego as actividades mais importantes para os desempregados são: a formação ao nível das técnicas de procura activa de emprego e o apoio psico - social . Ao nível das técnicas de procura de emprego o enfoque é posto na elaboração do currículo, na preparação e simulação de entrevistas e nas candidaturas espontâneas. O apoio psico-social, está relacionado com o facto de se demonstrar interesse, atenção pelas pessoas e pelos seus dramas pessoais, e também com o favorecimento do auto -conhecimento, de forma a motivá-los para o trabalho de procura de emprego, para a não desistência, e para a definição de um projecto profissional.

Gráfico 13

Maiores limitações dos CE sentidas pelos animadores



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Em relação às maiores dificuldades nos Clubes de Emprego, pela parte dos animadores, devemos destacar a falta de tempo, que pode tanto estar relacionado com o facto dos técnicos se distribuírem por outras actividades e não se dedicarem a tempo inteiro às actividades dos clubes, como pelo facto destes indivíduos apresentarem carências muito marcantes. Carências essas, que exigem em termos pessoais e profissionais muita dedicação, e que devido às suas características individuais são difíceis de motivar para um projecto de vida consistente.

Ainda que, os sistemas de assistência social sejam destinados a ajudar as pessoas com necessidades, quer estas procurem emprego ou não, as medidas que visam especificamente o mercado de emprego são normalmente destinadas a ajudar as pessoas a encontrar um emprego. Os dois sistemas, raramente circunscrevem as necessidades das pessoas que desejam encontrar um emprego, mas que têm necessidade de uma ajuda financeira e outras formas de apoio social. Este facto, revela-se por vezes inibidor de trabalhos mais sistematizados com estes sujeitos.

São ainda referidos o envolvimento pessoal por parte dos técnicos nos dramas vividos pelos diferentes utentes do clube, como uma das maiores dificuldades de ultrapassar, assim como a necessidade de não lhes criar dependências em relação ao clube.

Relativamente aos efeitos dos Clubes de Emprego na resolução dos problemas locais de desemprego, podemos distinguir em duas grandes áreas que expressam perspectivas diferentes por parte dos animadores. A primeira perspectiva, considerada mais interventiva e optimista visiona os Clubes de Emprego, enquanto portadores de efeitos positivos, porque segundo estes os clubes ajudam a resolver ou a atenuar os problemas do desemprego. Consideram que os Clubes de Emprego são uma medida de combate de luta contra o desemprego com êxito pelo facto de conhecerem a área geográfica e o mercado de emprego local e poderem potenciar o desenvolvimento local.

Por outro lado, acrescentam ainda que os clubes ajudam os desempregados na procura de emprego de uma forma mais organizada, tendo em conta objectivos pessoais, conhecimentos e aptidões, finalizam com a constatação que os clubes solicitam um maior envolvimento da sociedade civil e do tecido empresarial da área em que o clube intervêm.

No outro pólo, encontramos uma perspectiva mais crítica, que nunca negando a utilidade dos Clubes de Emprego, minimiza a amplitude dos seus resultados. Nesta perspectiva os clubes não resolvem o problema do desemprego, mas adiam este problema, ora, empregando temporariamente os indivíduos que frequentaram o clube, ora ocupando-os com formação profissional.

Nesta linha de pensamento o mérito do CE não está no êxito das colocações, mas na constituição de um espaço, onde não se estigmatiza os desempregados, um espaço motivador, que permite a intervenção individual, persistindo num trabalho que passa mais pela divulgação de informação sobre as Políticas de emprego e das estratégias activas de procura de emprego do que na resolução prática e efectiva do problema do desemprego.

Segundo estes, a grande credibilidade dos serviços dos clubes assentam no apoio personalizado que possibilitam. Com efeito, os serviços públicos direccionados para o acompanhamento de situações semelhantes, não apresentam estruturas capazes de permitir este tipo de personalização no atendimento.

A efectivação dos serviços dos Clubes de Emprego passa pelo estabelecimento de verdadeiros canais de comunicação, nomeadamente junto dos serviços públicos.

Quadro 87- Qualidades pessoais e profissionais para a realização da função

Qualidades (pessoais/profissionais)	Nº
dedicação	1
saber ouvir/paciência/atenção	7
simpatia	2
imparcialidade	2
responsabilidade	1
compreensão e frieza na análise das situações	5
competências ao nível da comunicação interpessoal	4
compreensão da dinâmica de grupos	4
sensibilidade para a temática do desemprego	1
capacidade de iniciativa e mudança	3

fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Paralelamente, a equacionarmos as maiores limitações dos Clubes de Emprego sentidas pelos animadores, equacionamos as qualidades sociais e profissionais que possuem para este tipo de trabalho. A capacidade de saber ouvir com paciência e atenção é a qualidade mais reforçada pelos animadores, enquanto característica que os habilitam a serem animadores de Clubes de Emprego. Segue-se a análise e compreensão das situações.

As competências a nível da comunicação interpessoal e da dinâmica de grupos (gerir conflitos) são referidas igualmente por quatro animadores. Também a capacidade de iniciativa e de mudança é referida como qualidade importante para alguns dos animadores inquiridos.

4.2- O Financiamento dos Clubes de Emprego

No que diz respeito às entidades que suportam os Clubes de Emprego, a maior parte dos animadores identificam os custos como suportados mais pela entidade promotora do que com o apoio dado pelo IIEFP. Apenas três dos Clubes de Emprego co-

responsabilizam a instituição promotora e o IEFEP pelo financiamento dos CE. Somente um Clube de Emprego atribui a função de financiamento exclusivamente ao IEFEP.

Constata-se que 6 dos Clubes de Emprego foram apoiados pela segunda vez, num segundo ano com o montante de 300.000\$00, enquanto que 5 dos clubes ainda só fora apoiados por um ano, todos os outros clubes que ainda não receberam a quantia respeitante ao 2º ano, já apresentaram uma segunda candidatura. Apenas o Clube de Emprego de Gaia não recebeu este montante nem apresentou candidatura uma vez que a Câmara Municipal instituiu o Clube de Emprego como serviço a cargo do Município. Dois Clubes de Emprego, não respondem.

O montante financeiro atribuído pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional serviu de uma forma geral, para adquirir mobiliário, computador e impressora, apenas um clube referiu como despesa a aquisição de livros técnicos e as despesas com material de desgaste como por exemplo: envelopes, selos e papel.

4.3- Organização dos Clubes de Emprego

Todos os Clubes de Emprego inquiridos referiram possuir arquivos das fichas de inscrição dos desempregados que se deslocaram ao Clube de Emprego. A par das fichas de inscrição três dos Clubes de Emprego referem a elaboração de relatórios anuais ou parcelares que agregam fundamentalmente informação quantitativa.

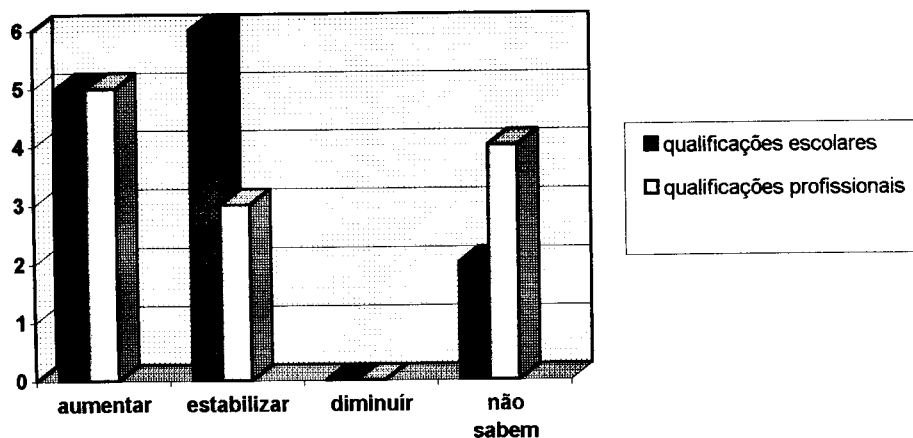
A actualização das fichas de inscrição depende em 80% dos clubes inquiridos do feed-back dado pelos indivíduos inscritos, o que poderá significar que, em algumas situações, o Clube de Emprego actualiza as fichas e o posicionamento dos desempregados em relação ao mercado de trabalho quando os procura contactar.

Em relação à evolução das colocações no Clube de Emprego podemos constatar através da análise dos inquéritos que 54.5% das opiniões dos animadores dos Clubes de Emprego, referem o aumento das colocações, 27.3% defende que o número das

de emprego, à qual “ os Clubes de Emprego, não podem lutar sozinhos, com os meios que temos, contra as tendências macro-económicas generalizáveis a todo o mundo”⁴⁵.

Gráfico 14

Constatação da evolução das qualificações escolares e profissionais



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Em relação à constatação por parte dos animadores dos Clubes de Emprego da evolução das qualificações escolares e profissionais, dos frequentadores dos clubes, entenderam que em relação às primeiras elas ou estabilizaram (54.5%) ou aumentaram (45.5%), ou seja, os Clubes de Emprego são tendencialmente procurados por indivíduos com maiores qualificações escolares.

Podemos fazer duas leituras paralelas desta constatação: por um lado, podemos identificar aqui uma tendência mais geral no mercado de trabalho, para o aumento do desemprego entre qualificações escolares maiores. Por outro lado, os Clubes de Emprego, como já concluímos, através das técnicas que preconizam, não são um instrumento interventivo para desempregados com baixos índices de escolaridade.

Em relação às tendências que os Animadores dos Clubes de Emprego constatarem para as qualificações profissionais, 36.4% defende que estas estão a aumentar enquanto 36.4% deles referem a estabilização e 18.2% referem a tendência

⁴⁵ Entrevista ao Animador do Clube de Emprego das Saibreiras, Centro Social de Ermesinde

Emprego, como já concluímos , através das técnicas que preconizam, não são um instrumento interventivo para desempregados com baixos índices de escolaridade.

Em relação às tendências que os Animadores dos Clubes de Emprego constatarem para as qualificações profissionais, 36.4% defende que estas estão a aumentar enquanto 36.4% deles referem a estabilização e 18.2% referem a tendência para o decréscimo das qualificações profissionais e apenas um Clube de Emprego não responde.

A leitura deste quadro, em relação à evolução das qualificações pode ser idêntica à leitura realizada para as qualificações escolares, acrescentando que a política de formação /qualificação profissional desenvolvida pelo IEFP pode estar a dar os seus frutos, pelo aumento destas qualificações.

Inquiridos sobre as dinâmicas internas dos clubes e a forma como desenvolvem a sua actuação, constata-se que 9 dos clubes inquiridos fazem reuniões periódicas enquanto os restantes 2 não o fazem. Em relação à formação de base dos técnicos da instituição com o qual se reúnem construiu-se o seguinte quadro:

Quadro 88- Áreas de formação dos animadores

área de formação	nº	%
Técnicos de serviço social	4	36.4
Membros da direcção/Presidentes	3	27.3
Gestores/ Economista	3	27.3
Animadores culturais/ Educador	3	27.3
Psicólogo	2	18.2
Advogado	1	18.2

fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Tal como em outras esferas de intervenção social, é a formação de assistência social que reúne em número absoluto um maior número de técnicos, contudo, podemos ainda salientar, um conjunto de formações relativamente diversificadas que constituem contribuições importantes no domínio da luta contra o desemprego, desde advogados, animadores culturais, psicólogos, economista e educador.

Os Membros da direcção das instituições contribuem para o alargamento desta dinâmica através da presença efectiva em reuniões dos Clubes de Emprego. Acrescente-se ainda que dois dos clubes inquiridos não fazem reuniões.

Quadro 89 - Frequência das reuniões

Frequência das reuniões	nº de clubes	% de clubes
diariamente	2	22.2
semanalmente	4	44.5
quinzenal	1	11.1
mensal	1	11.1
semanal ou mensal	1	11.1

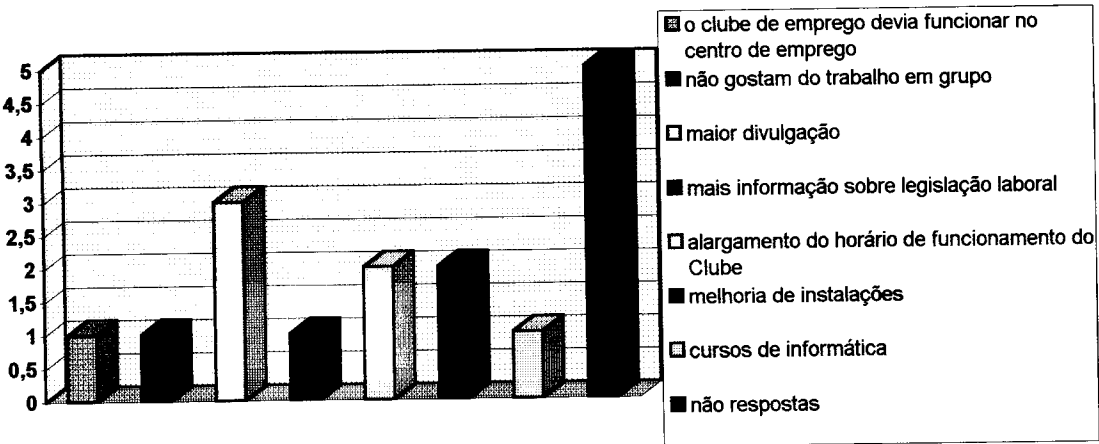
fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Relativamente à frequência de reuniões, podemos concluir que 22.2% dos animadores dos CE afirmam que têm reuniões diárias com outros técnicos, reuniões essas que não apresentam um carácter formal, passam apenas pela troca de informações.

Paralelamente, 44.5% diz realizar reuniões semanais e 11.1% afirma que essas reuniões podem ser semanais ou mensais de acordo com disponibilidades pessoais e necessidades concretas.

Gráfico 15

Sugestões dos desempregados para o funcionamento do Clube



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Sobre eventuais sugestões dos desempregados no funcionamento dos Clubes de Emprego, encontramos uma percentagem significativa de desempregados que não emite qualquer sugestão, revelando pouca participação e interesse destes na dinâmica do clube.

Contrastando com esta falta de opinião sobre o clube, encontramos sugestões de várias ordens, desde aspectos gerais do funcionamento do clube a questões logísticas.

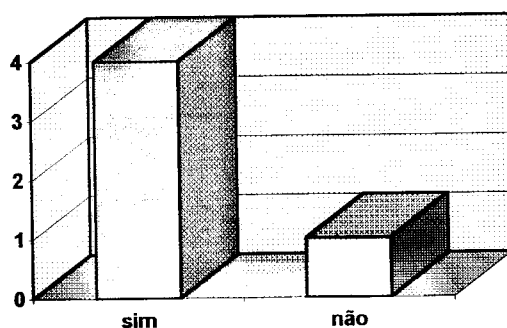
Daqueles que emitem opinião sobre o Clube de Emprego, a maior parte refere a necessidade de maior divulgação dos clubes, nomeadamente junto das empresas, sendo também referenciadas o alargamento do horário de atendimento aos desempregados, e a melhoria das instalações. Este tipo de sugestões revelam algum reconhecimento das potencialidades do tipo de trabalho desenvolvido e por outro lado demonstram ainda que os frequentadores dos clubes desenvolvem um sentimento de pertença e partilha nesse contexto.

Por último, referem ainda, o facto de não gostarem de trabalhar em grupo, a necessidade de maior informação sobre legislação laboral, o gosto pela frequência de cursos no âmbito da informática e ainda a sugestão de que os serviços dos clubes devam ser assegurados nas instalações dos Centros de Emprego da área.

Em relação a esta última questão podemos salientar que esta observação se deve ao facto dos desempregados terem alguma consciência de que os problemas são mais eficaz e eficientemente resolvidos e encaminhados junto da figura do Clube de Emprego e da ajuda dos animadores, do que resolvê-los individualmente.

Gráfico 16

Consideração das sugestões dos desempregados

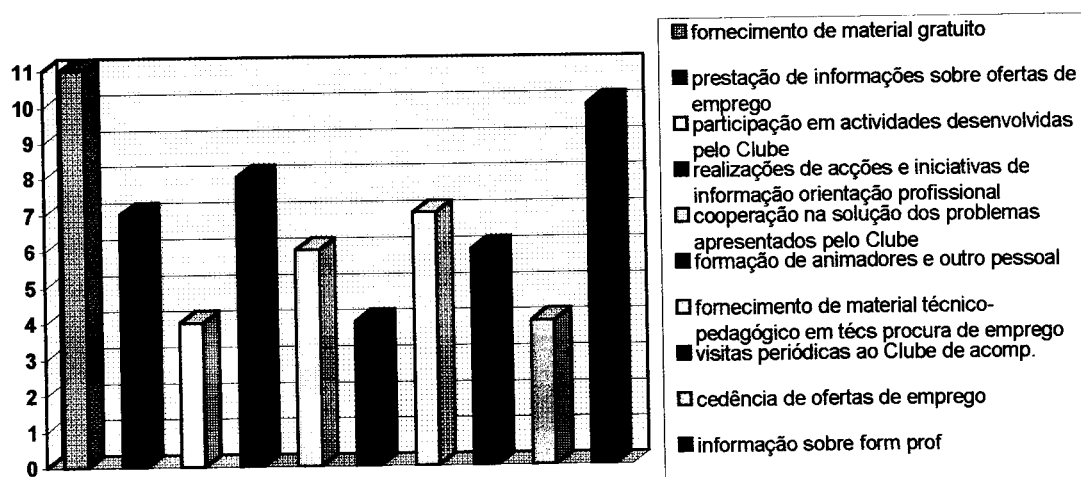


fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

A maioria dos animadores revela ter em conta o conjunto de sugestões fornecidas pelos desempregados, e o único caso em que essas sugestões não foram acolhidas deve-se essencialmente a obstáculos que ultrapassam a vontade e possibilidade de intervenção do animador.

Gráfico 17

Actividades mais importantes segundo os animadores



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

O tipo de apoio mais frequente dado aos Clubes de Emprego pelo Centro de Emprego, é o fornecimento de material pedagógico gratuito (100%), informação sobre cursos de formação profissional (90.9%) e realização de acções e iniciativas de informação/orientação profissional (72.7%).

A participação em actividades desenvolvidas pelo clube, a formação de animadores e outro pessoal e a cedência das ofertas semanais/mensais de emprego são as acções menos desenvolvidas pelo Centro de Emprego, igualmente em 36.4% dos clubes.

Tendo em conta que a formação de animadores, a participação em actividades dos clubes e a cedência de ofertas estão descritas no contrato tipo (Anexo 9) entre o Centro de Emprego e as instituições promotoras, como as actividades por excelência de parceria e de articulação, a sua pouca referência por parte dos animadores revela desajustamentos entre os contratos e a práticas quotidianas.

Parecem ser os clubes que funcionam em autarquias que revelam maior descontentamento com o Centro de Emprego, enquanto que entre aqueles que referenciam um maior apoio não encontramos regularidades específicas. O melhor ou pior relacionamento, está mais directamente ligado aos técnicos de emprego que trabalham nos distintos Centros de Emprego do que propriamente a estrutura do Centro de Emprego.

4.4- Relacionamento interinstitucional

4.4.1- Relacionamento com o Centro de Emprego

Os Clubes de Emprego que mais frequentemente ocorrem ao Centro de Emprego representam 63.6% da totalidade destes, os restantes 36.4% dos clubes revelam ter encontros mais escassos com a referida entidade.

Quadro 90- Responsáveis do Centros de Emprego presentes nas reuniões com Clubes de Emprego

Responsáveis do Centro de Emprego presentes nos encontros com os clubes	Clubes de Emprego %
director do centro	63.6%
técnico responsável pelo emprego	63.6%
outros técnicos/admnistrativos	36.4%

fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Em relação aos responsáveis do Centro de Emprego, constata-se, que os animadores dos Clubes de Emprego, são em igual número recebidos pelo director do centro como pelo técnico responsável pelo emprego. Em menor número são encaminhados para outros técnicos e administrativos.

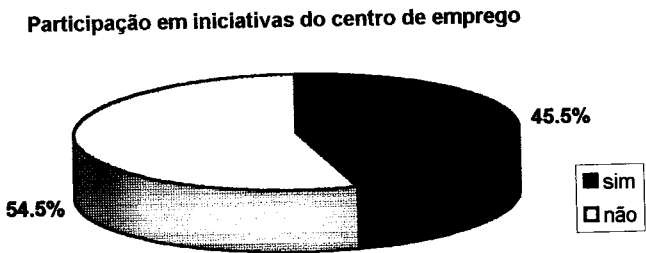
Quadro 91 - Motivo das reuniões/encontros

Motivo dos encontros	Clubes de Emprego%
Programas e Iniciativas do Centro de Emprego	63.6%
Propostas de Emprego e Encaminhamento das pessoas	36.4%
Fiscalização e motivos jurídicos	18.2%

fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Os encontros devem-se, como parece claro, devido fundamentalmente a pedidos de esclarecimentos e troca de informação sobre o funcionamento do clube e das suas actividades. A informação a candidaturas sobre os programas e iniciativas do Centro de Emprego (programas ocupacionais e formação profissional) constituem em 63.6% dos clubes motivo de encontro com o Centro de Emprego. As propostas de emprego e encaminhamento dos desempregados levam 36.4% dos animadores até junto da referida instituição. A fiscalização e os motivos jurídicos, revelam-se também, como temáticas sobre as quais 18.2% dos animadores procura clarificar junto do Centro de Emprego.

Gráfico 18



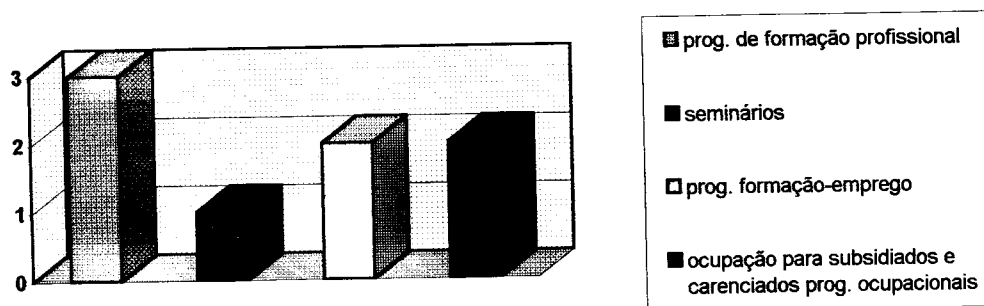
fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

A maioria dos animadores dos Clubes de Emprego nunca participaram em iniciativas levadas a cabo pelo Centro de Emprego da área, elemento revelador de alguma desarticulação local e eventualmente de algum peso burocrático que dificulta as ligações. Dos seis animadores que nunca participaram em iniciativas do Centro de Emprego, dois invocam não terem sido contactados nem informados pelo Centro de Emprego da existência de tais iniciativas. Também dois deles, dizem não ter existido

qualquer iniciativa realizada pelo Centro de Emprego da sua área. Os restantes não apresentam justificação para o facto.

Gráfico 19

Que tipo de iniciativas promovidas pelo centro de emprego da área participou



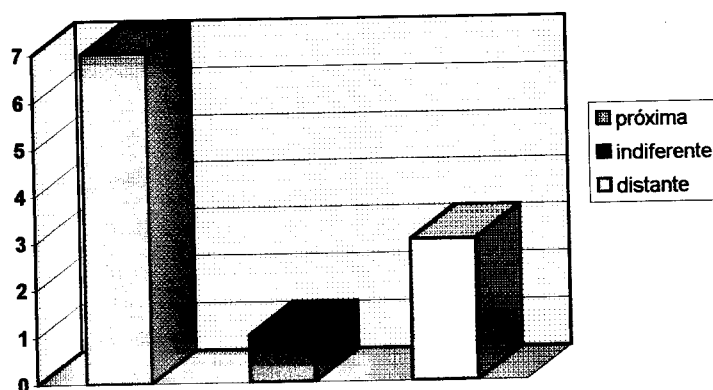
fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

As iniciativas que mais atraíram os animadores dos Clubes de Emprego são as iniciativas de divulgação e sessões de informação sobre os programas de formação profissional (60%), os programas ocupacionais (40%), os programas de formação emprego (40%). Os seminários parecem ser iniciativas não realizadas com frequência, uma vez que apenas 20% dos animadores os referem.

Gráfico 20

Tipo de relacionamento com o Centro de Emprego

Acção do centro de emprego



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

O relacionamento com os Centros de Emprego, assume-se como um factor preponderante, uma vez, que é o Centro de Emprego, que deve permitir e facultar aos clubes, informação directamente relacionada com os programas que desenvolve e eventuais ofertas.

Na avaliação da proximidade de actuação com os Clubes de Emprego, 63.6% dos animadores considera a acção do Centro de Emprego próxima. Na opinião destes, o Centro de Emprego dá apoio regular e acompanha a intervenção dos clubes, havendo um intercâmbio importante.

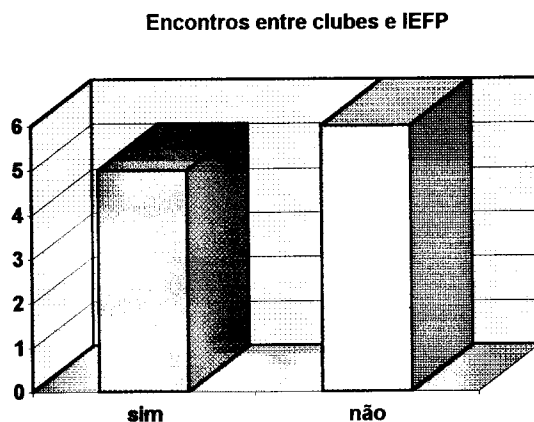
Contudo, 27.3% considera que a acção do Centro de Emprego é distante, pois há falta de acompanhamento dos clubes e falta de contacto organizado e sistemático.

Por outro lado, acrescentam, que o próprio Centro de Emprego, não reconhece o potencial e o valor dos Clubes de Emprego na resolução dos problemas de desemprego.

Apenas 9.1% caracteriza a acção do Centro de Emprego como sendo indiferente, pois a informação não é regular.

4.3.2- Relacionamento com o Instituto do Emprego

Gráfico 21



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

A maioria dos clubes (54.5%) nunca ocorreu ao IEF, os restantes 45.5% verificaram esta ocorrência poucas vezes. Dentro deste grupo, 18.2% só foram ao Instituto do emprego e Formação profissional uma vez e 9.1% duas vezes.

Este número reduzido de encontros com os responsáveis do IEF deve-se provavelmente ao facto de os animadores se dirigirem preferencialmente ao Centro de Emprego da sua área e não às Delegações Regionais do IEF.

Entre as diferentes razões que poderão explicar esta realidade, estará a maior proximidade local e eventualmente familiaridade dos animadores com os técnicos do Centro de Emprego, que lhes facilitarão informação e esclarecimentos ou direccionarão eles próprios a informação para o IEF, quebrando a burocratização e a dificuldade que os animadores teriam neste acesso

Quadro 92- Reuniões com responsáveis do IEF

Responsáveis do IEF presentes nos encontros com os clubes	Clubes de Emprego que contactaram o IEF %
Delegado regional	18.2
Responsável dos Clubes de Emprego	27.3

fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Dos 45.5% clubes que tiveram contactos com o IEF, 27.3% contactou com o responsável dos Clubes de Emprego e 18.2% fê-lo com o Delegado Regional.

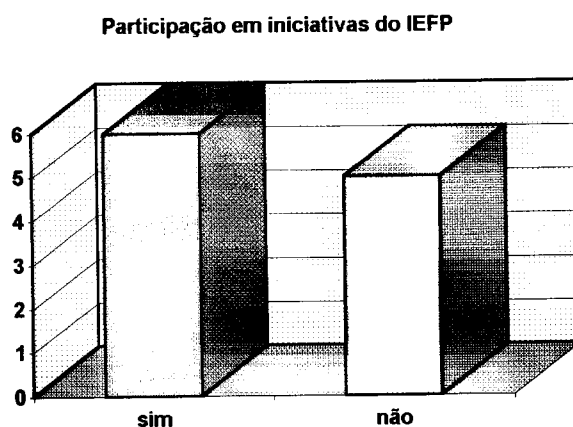
Quadro 93- Motivos para as reuniões com responsáveis do IEF

Motivo dos encontros	Clubes de Emprego %
Avaliação e conhecimento dos projectos desenvolvidos pelo clube	18.2
Seminários e congressos	27.3
Conhecimento de outros clubes	9.1
Curso de formação do animador do clube	9.1

fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

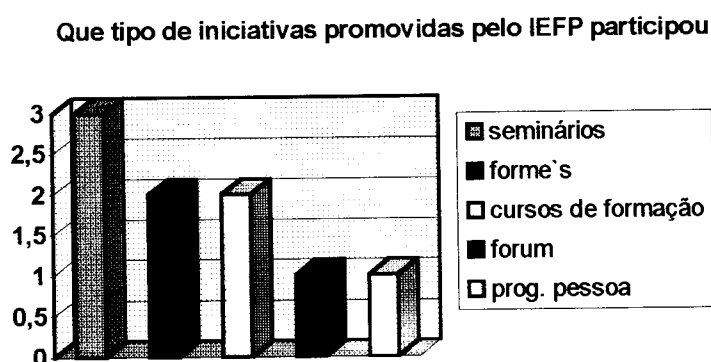
Os motivos das reuniões/encontros dizem fundamentalmente respeito à avaliação e conhecimento dos projectos desenvolvidos pelo clube (18.2%), a seminários e congressos (27.3%), ao reconhecimento de outros clubes (9.1%) e informações do curso de formação de animador das Univa's (9.1%).

Gráfico 22



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Gráfico 23



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

A maioria dos animadores (6) já participaram em iniciativas levadas a cabo pelo IEFP. Os seminários e o Fórum Emprego Formação (FORME)- Qualificações

Profissionais e Qualidade na Formação- são as iniciativas que mais envolveram os animadores.

O FORME, foi lançado em 1993, como modalidade de intervenção do IEFP, com periodicidade anual, e centra-se no debate de temáticas estruturantes nas áreas da formação e emprego, bem como na divulgação de actividades e experiências relevantes nestes domínios.

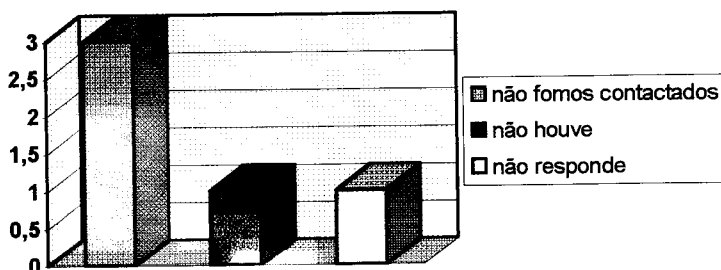
Os FORME/93 e 94 realizaram-se na FIL e tiveram respectivamente como tema, “A Formação em Alternância e “ As pessoas e o Desenvolvimento”.

O 3º Fórum Emprego-Formação realizou-se em 1996, na Exponor, com objectivos de potenciar a acção mobilizadora de sinergias entre operadores públicos e privados de formação profissional e as designadas forças vivas sócio-locais das diferentes regiões do País.

Também o mini curso de formação de animadores de Clubes de Emprego foi uma das iniciativas com maior participação dos animadores.

Gráfico 24

Porque não participa nas iniciativas do IEFP



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

A falta de contacto por parte do IEFP é a razão mais invocada para a ausência dos animadores nas iniciativas do IEFP (60%)

Quadro 94- Importância das iniciativas levadas a cabo pelo IEFP

Importância das iniciativas	Nº de clubes	% de clubes
maior conhecimento do desemprego e da população desempregada	1	9.1
promove o contacto com outras instituições	1	9.1
maior conhecimento e divulgação dos clube	2	18.2
maior formação do animador	1	9.1
actualização da informação e troca de experiências	1	9.1
NR	5	45.4

fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Em relação à consideração da importância das iniciativas promovidas pelo IEFP, 46.4% dos animadores não respondem, porque não participam em iniciativas do Centro de Emprego e/ou não participaram em iniciativas do IEFP.

As iniciativas do IEFP e dos Centros de emprego são, na opinião dos animadores, importantes para aumentar o conhecimento e divulgação dos clubes (18.2%), para assegurar um maior conhecimento das componentes do desemprego, para uma maior formação do animador e actualização de informação e troca de experiências.

4.3.2- Relacionamento com outros clubes

Quadro 95- Número de clubes que conhece

Nº de clubes que conhece	% de clubes que conhece
2	9.1
6	9.1
7	9.1
8	45.4
9	18.2
10 (todos)	9.1

fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

No geral, quase a totalidade (90.9%) dos Clubes de Emprego conhece mais de 50% dos clubes que actuam na Área Metropolitana do Porto. Apenas um conhece

somente um número restrito destes (2). Contudo, 72.5% dos Clubes de Emprego conhecem entre 8 a 10 dos outros clubes existentes.

Esta informação, permite-nos indiciar que há alguma preocupação no sentido dos CE se informarem da existência de outros serviços na mesma área. Muitas das vezes, este conhecimento da distribuição geográfica dos clubes, permite encaminhamentos e direccionamento de utentes para as suas áreas concretas de residência.

Quadro 96- Número de Clubes de Emprego visitados

Clubes de Emprego visitados	% de clubes	nº de clubes
0	27.3	3
1	27.3	3
3	36.3	4
8	9.1	1

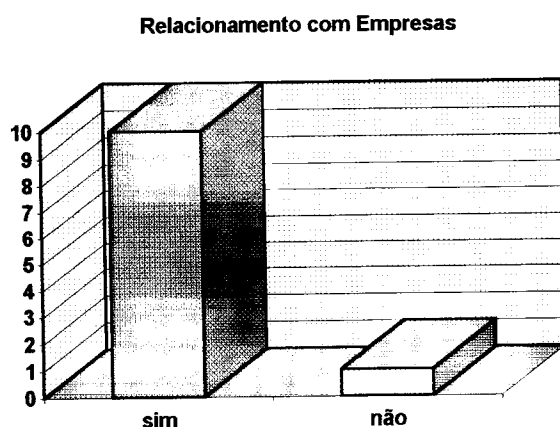
fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Para completarmos a informação dos Clubes de Emprego que conhecem, com aqueles que visitou, verificamos que 27.3% dos clubes nunca visitou nenhum dos outros, também apenas 27.3% visitou um clube e 36.3% visitou 3 clubes. Somente 9% visitaram oito dos dez clubes que poderiam ter visitado.

Estas fracas percentagens, revelam uma ausência significativa de preocupações na troca de experiências, materiais e de partilha de preocupações comuns.

4.3.3- Relacionamento com o meio empresarial

Gráfico 25



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Um total de 90.9% dos CE afirmam ter dado conhecimento da sua existência às empresas locais. Os meios utilizados para esta divulgação foram:

Quadro 97- Meios de divulgação

Meios de divulgação	nº de clubes	% de clubes
cartazes	1	10%
cartas/circulares	7	70%
anúncio jornal local	1	10%
folhetos	1	10%
fax	1	10%
telefone	2	20%

fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

As técnicas utilizadas para divulgação do clube não se afirmam como mutuamente exclusivas. Dos CE que fizeram divulgação junto das empresas locais 70% utilizaram circulares/cartas tipo.

Os cartazes, anúncios, folhetos e fax foram outros instrumentos utilizados igualmente em 10% dos clubes, e o telefone em 20% das utilizações.

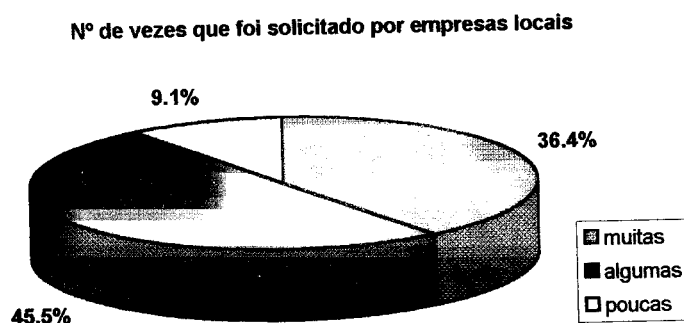
Quadro 98- Solicitação de empresas locais

Tipo de solicitação	nº de clubes	% de clubes
não	4	36.4
algumas	4	27.3
poucas	1	9.1
muitas	1	9.1
desempregados fazem	1	9.1

fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

O relacionamento com as empresas não parece ser uma prática corrente, pois 36.4% dos animadores nunca solicitaram as empresas locais na partilha da resolução de problemas de desemprego que o clube enfrenta. Apenas, 27.3% comunica algumas vezes com as empresas locais. Os animadores que raramente contactam as empresas locais igualam os que os fazem por muitas vezes, com 9.1%. Também em 9.1% dos clubes são directamente os desempregados que contactam as empresas, e não os animadores.

Gráfico 26

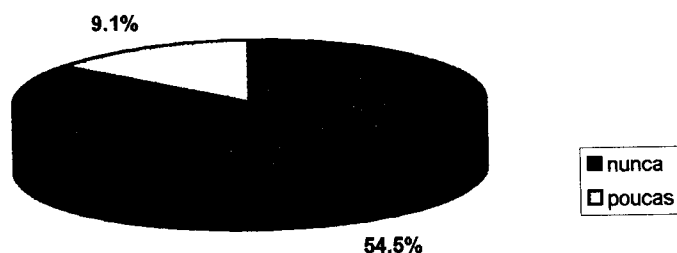


fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

No sentido inverso, tentamos inferir dos resultados do contacto dos clubes com as empresas e verificamos que 36.4% é muito solicitado por empresas locais, 45.5% só o foi algumas vezes e 9.1% dos clubes foi poucas vezes contactado pelas empresas locais. Saliente-se que os Clubes de Emprego que apresentam maior percentagem de contactos com empresas estão preferencialmente situados em zonas industriais: Perafita e Maia.

Gráfico 27

Nº de vezes que foi solicitado por empresas nacionais

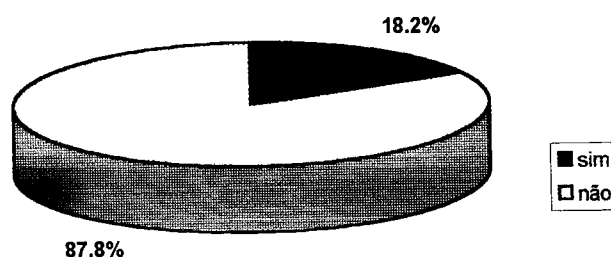


fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Mais de metade dos Clubes de Emprego nunca foi contactado por empresas nacionais. Os restantes viveram poucas vezes esta experiência. Este contacto foi muitas vezes realizado através de intermediários: empresas de colocação temporária.

Gráfico 28

Realização de uma aferição sobre a base sócio-económica local



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

No sentido de intuir alguma forma de organização na caracterização das empresas locais, procurou-se entender a sistematização de informação e a construção de elementos de recolha que permitissem aferir dados que caracterizassem a base sócio-económica local.

Apenas, 18.2% dos animadores realizaram esta base, neste caso administraram um inquérito à população. Os restantes 87.8% nunca realizaram um trabalho deste tipo, dos nove animadores que não fizeram; quatro invocam a falta de meios (técnicos e de

tempo); dois recorreram a bases sócio-económicas locais disponíveis noutras instituições locais. Apenas um dos clubes não sentiu necessidade de realizar tal tarefa.

Quadro 99- Programas de apoio aos desempregados

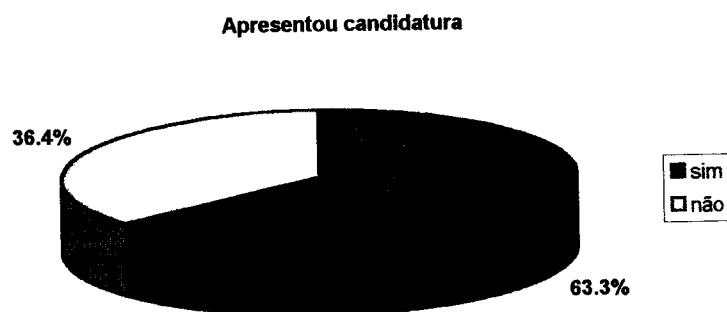
Programas de Apoio aos desempregados que conhece	nº de clubes	% de clubes
programas do IEFEP	10	9.1
programas do IPJ	2	18.2
programas das IPSS	1	9.1
acções das empresárias do Norte	1	9.1
programa Integrar	1	9.1
subsídios da segurança social	1	9.1

fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Os Programas do Instituto do Emprego e Formação Profissional são mencionados por 91% dos animadores, em especial as UNIVA's, os Programas de Formação Profissional, a Iniciativa Now, o Programa IDL's, os Programas Ocupacionais, o programa Escolas Oficinas e as ILE's.

Os Programas do Instituto Português da Juventude (Acção, Agir e Ocupação de Tempos Livres) são referidos por 18.2% dos animadores.

Gráfico 29



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Em relação à apresentação de candidatura a programas/subsídios comunitários de apoio aos desempregados, 63.6% dos inquiridos apresentaram candidatura. Os

de Emprego. Contudo, o número também significativo daqueles que o não fizeram revela desconhecimento e pouca articulação com os organismos estatais e intermediários dessas políticas.

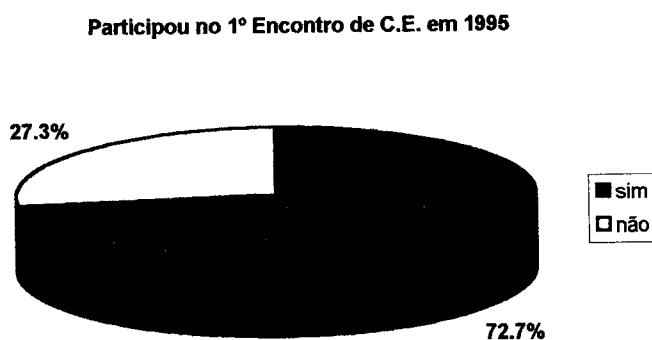
Quadro 100- Especificação dos apoios da instituição promotora

Apoio da instituição promotora	nº de clubes	% de clubes
só dá apoio financeiro e não técnico	1	9.1%
não dá apoio financeiro e não técnico	1	9.1
Dá todo o tipo de apoio (técnico, financeiro e logístico)	8	72.7
NR	1	9.1

fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Dos Clubes de Emprego inquiridos 72.7% declara que o apoio da instituição promotora é total, ou seja, a instituição participa a nível técnico, financeiro e logístico, na execução do programa dos Clubes de Emprego. Podemos, aferir uma disponibilidade significativa por parte das instituições promotoras no apoio a estes projectos. A falta de apoio técnico e financeiro, são também referenciadas com 9.1% dos inquiridos. A falta de apoio técnico, e financeiro acontece nos clubes que utilizam apenas a verba do IEFPP para a prossecução do programa, esta verba apenas permite a utilização de um técnico e de recursos financeiros específicos.

Gráfico 30



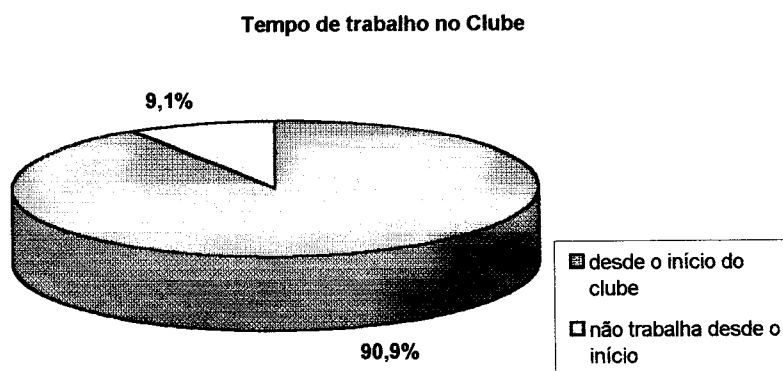
fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

O Encontro dos Clubes de Emprego em 1995, resultou de um conjunto de reuniões realizadas e da conjugação de vontades dos Clubes de Emprego da Área Metropolitana de Porto. Assim, pudemos concluir que 72,7% dos Clubes de Emprego inquiridos participou neste 1º encontro que resultou num seminário de um dia completo, com o apoio do IEFP e do Comissariado Regional de Luta contra a Pobreza. Aqueles que não estiveram presentes neste Encontro alegaram o facto de, nessa altura, não estarem ainda a trabalhar no Clube de Emprego.

5- Elementos caracterizadores dos animadores culturais

Todos os animadores reconhecem a existência de uma relação entre desemprego/pobreza e exclusão. No entanto, podemos identificar diferentes tendências nessas relações, 81,8% estabelece uma relação directa, tipo causa-efeito, ou seja, associam ao desemprego problemas económicos e sociais enquanto 18,2% dos animadores admite a inter-relação recíproca entre os três elementos de modo a gerar um ciclo vicioso difícil de quebrar.

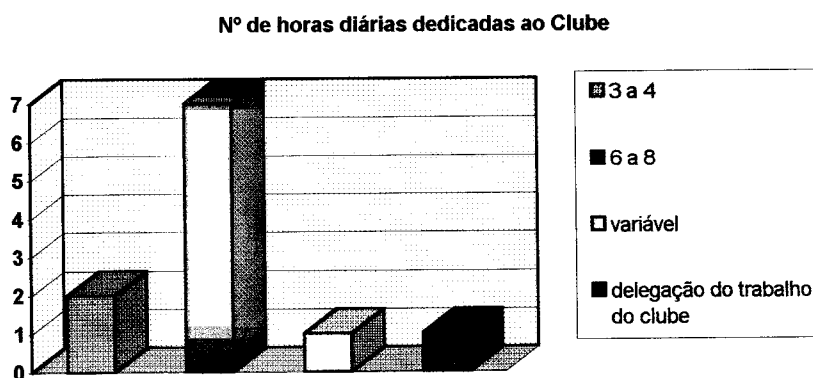
Gráfico 31



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Quase a totalidade dos animadores trabalha no clube desde o início do seu funcionamento, e apenas um dos animadores não acompanhou o clube desde a abertura.

Gráfico 32



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Sabendo que o trabalho no Clube de Emprego, exige uma dedicação a tempo inteiro, procurou-se perceber a possibilidade de entender o número de horas diárias dedicadas ao clube: 63.6% dos animadores dedica 6 a 8 horas diárias ao funcionamento do clube, 18.2% dedica 3 a 4 horas diárias, 9.1% dos animadores define o tempo dedicado ao Clube de Emprego como variável, uma vez que este depende das marcações individuais que tem e do restante trabalho a seu cargo na instituição. A mesma percentagem, salienta não estar directamente envolvido no clube, pois tem outras áreas a

seu cargo dentro da instituição e, por isso, vê-se obrigado a delegar o trabalho noutras pessoas (nomeadamente voluntários).

5.1- Características sócio-demográficas

Tal como a percentagem de mulheres inscritas nos Clubes de Emprego são maiores, também os animadores dos Clubes de Emprego são maioritariamente do sexo feminino, ou seja, 81.8% são mulheres face a 18.2% dos homens. Em relação à idade podemos identificar um corpo de técnicos jovens, porque 90.9% dos animadores tem idade inferior a 35 anos.

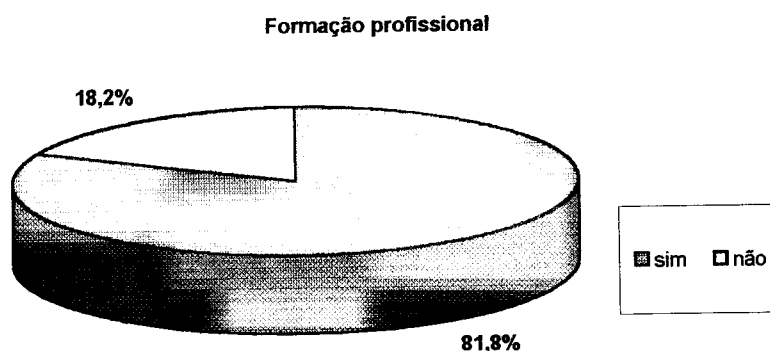
A nível da escolaridade constata-se, que nenhum dos animadores tem escolaridade inferior ao 3º ciclo. Os indivíduos com ensino superior constituem 63.6%, dos quais 36.3% são licenciados em serviço social, 18.2% em sociologia e 9.1% em Línguas e Literaturas Modernas. Os indivíduos com ensino médio perfazem 18.2% dos animadores.

Em relação ao percurso profissional apresentado por estes técnicos, identificamos que de todos os animadores inquiridos, em 18.2% dos casos a função de animador do Clube de Emprego constituiu o seu primeiro emprego. Enquanto 81.8% já tinham tido outros empregos.

Destes últimos, 94.5% tinham exercido actividades sem relação directa com a área do emprego, mas de acordo com a sua formação académica, 27.3% teve um percurso profissional bastante heterogéneo em termos de funções assumidas.

5.2- Características sócio- profissionais

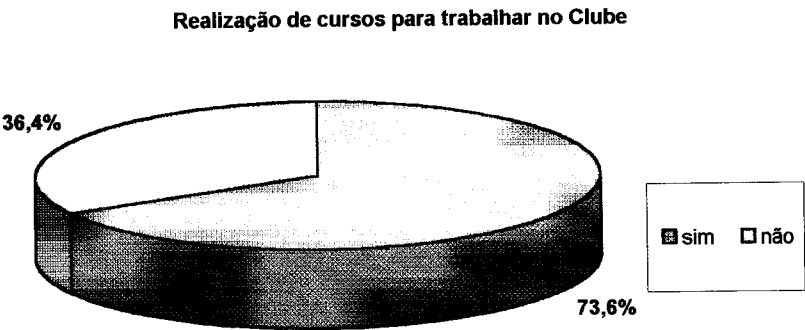
Gráfico 33



Procurando entender a trajetória formativa dos animadores dos CE, verificamos que 18.2% dos animadores nunca frequentaram cursos de formação. Dos 81.8% que já realizaram ações de formação, identificaram o curso de animadores de C.E da Empresa Homens & Sistemas, pois três das animadoras dos C.E, frequentaram durante um ano este curso, e também referiram o curso das UNIVA's (54.6%).

Em relação a formação na área do emprego, da animação sócio-cultural e da dinâmica de grupos encontramos as percentagens de 9.1 e outro tipo de cursos (36.4%).

Gráfico 34



fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

Quadro 101- Entidades formadoras responsáveis pelos cursos para animadores

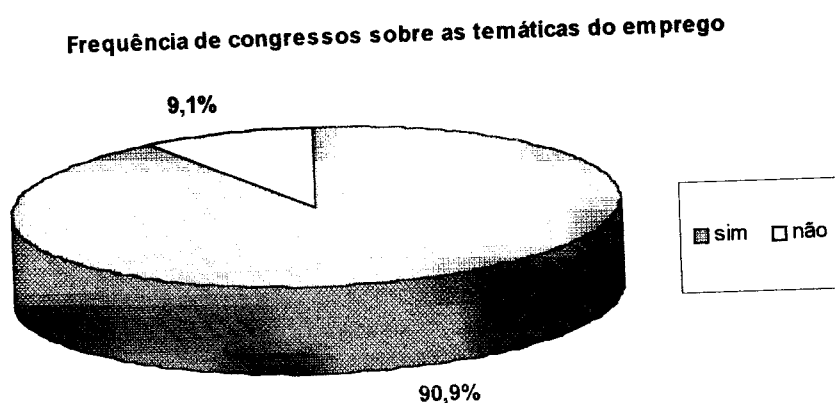
Entidade Formadora	Nº	%
Centro de Formação Profissional	1	9.1
IEFP	3	27.3
Homens & Sistemas	3	27.3
Empresa consultadoria em recursos humanos	1	9.1

fonte: Inquérito aos Animadores dos Clubes de Emprego

A frequência de cursos de formação parece adquirir importância relativa para os animadores, pois enquanto 36.4% não frequentou nenhum curso específico para

trabalhar no Clube de Emprego. Os restantes 73.6% frequentaram o curso de animadores de Clubes de Emprego e UNIVA's. As entidades formadoras foram o IEFP (em quase 27.3%), uma empresa de consultadoria em recursos Humanos- Homens & Sistemas (quase 27.3%) e um centro de formação profissional (9.1%).

Gráfico 35



Apenas um dos onze animadores entrevistados nunca frequentou congressos/encontros sobre as temáticas do emprego. Os Encontros decorridos no Seminário de Vilar "Emprego e Desemprego- Respostas e Medidas de Apoio", o primeiro encontro dos Clubes de Emprego e o Forme 96 foram os mais referidos.

IV PARTE

**“Mais do que certezas em resposta
às nossas incertezas de amanhã,
qualquer reflexão sobre o futuro
traz-nos incertezas às nossas certezas
presentes”**

in O Método, Edgar Morin

CONCLUSÃO

1- Síntese dos resultados obtidos

Na análise das dinâmicas dos Clubes de Emprego da Área Metropolitana do Porto, podemos encontrar em termos gerais o que designamos por potencialidades e estrangulamentos de intervenção.

Entendemos, então, que no geral o desemprego e a exclusão social são sujeitos de preocupação, contudo estes fenómenos são geralmente descritos como constatações e não como resultados de um processo.

A assistência às populações parece, então, não ser a intervenção necessária, mas sim procurar a transformação das políticas, relacionando o social com outros dispositivos, sejam fiscais, industriais ou institucionais tornando-se mais válido.

As finanças públicas não permitem um aprofundamento de novas políticas sociais, o Estado Providência não dispõe de meios para se tornar generoso. Surge a necessidade de reinventar novos modos de desenvolvimento que recomponham o tecido social. Será, então, nas novas formas de cooperação entre organismos de status diferentes, entre instituições locais e poderes públicos que se poderão encontrar soluções concretas para a transformação dos comportamentos e modificação das realidades.

1.1 - Os Actores Sociais

De forma a identificarmos os actores constituintes dos Clubes de Emprego, fizemos uma análise dos indivíduos inscritos nos Clubes de Emprego tendo em conta determinadas variáveis como: sexo, idade, escolaridade, estado civil, último emprego, tipo de desemprego, duração do desemprego, inscrição no Centro de Emprego, e ainda questões relativas ao facto de receber ou não subsídios, realizar ou não acções de formação profissional e ter ou não sido colocado num emprego.

Em termos generalistas e conclusivos, podemos dizer que são mais as mulheres a frequentarem o Clube de Emprego que os homens, são também os grupos profissionais que exigem menores qualificações e mais desqualificados que são ocupados por mulheres. Os homens predominam em actividades que exigem maiores conhecimentos técnicos e profissionais.

Das mulheres desempregadas, perto de 72% estão desempregadas há mais de dois anos; a mesma taxa é de 28.2% para os homens. As mulheres conhecem períodos de desemprego mais longo que os homens.

Possivelmente, a análise da situação social das mulheres oferece por si só um indicador do seu posicionamento social. As suas baixas qualificações escolares e profissionais colocam-nas com baixos recursos para as posicionar favoravelmente no mercado de emprego. Esta desigualdade social face ao género feminino, não anula o importante papel por elas desempenhado no seio de um dos elementos estratégicos para o desenvolvimento social e humano: a família.

O intervalo de idades que mais procura o clube é o intervalo de idades dos 25 aos 49 anos de idade, nos indivíduos com mais de 50 anos, a procura é fraca.

O nível de habilitações mais comum entre aqueles que frequentam o Clube de Emprego é o 2º ciclo completo (6º ano de escolaridade). Dois grupos em pólos opostos, analfabetos e bacharéis / licenciados, manifestam comportamentos idênticos: uma fraca procura dos clubes de emprego.

Da análise das fichas de inscrição dos Clubes de Emprego, verifica-se que 65.3% dos inscritos são desempregados há menos de um ano. Apenas 9.9% dos desempregados com menos de 25 anos estavam desempregados há mais de um ano. Esta percentagem é de 61.5% para os desempregados com mais de 50 anos e desempregados há mais de dois anos.

Estes dados fazem reflectir na amplitude do desemprego de longa duração e fazem dele uma característica do desemprego contemporâneo.

Podemos então afirmar que os trabalhadores mais velhos estão mais expostos que os mais jovens, e as mulheres mais do que os homens, o risco é igualmente maior para os menos qualificados e menos instruídos (42.9% nos 5º e 6º anos de escolaridade).

A probabilidade de saída do desemprego aparece muito relacionada com o tempo de permanência nesse estado. A empregabilidade dos desempregados de longa duração (mais de um ano) e de muito longa duração (mais de dois anos) é reduzida pela perda progressiva de aptidões e pelo desencorajamento dos desempregados. O mais provável é que os desempregados de longa duração se façam acompanhar de uma intensificação significativa de saídas em direcção à inactividade, de saídas marcadas pelo abandono da procura de emprego, ou ainda, daqueles que não se fazem acompanhar de nenhuma retoma declarada de emprego.

Estas tendências são maiores para grupos cujas características são mais desfavoráveis, desempregados com mais idade (61.5% para desempregados com mais de 50 anos e desempregados há mais de dois anos), e menos qualificados (46.1% no primeiro ciclo e 1.4% no 12º ano).

Mesmo que existam possibilidades de emprego, os desempregados de longa duração, estão pouco apetrechados, porque o seu nível de habilitações é insuficiente para adquirir as qualificações necessárias para encontrar emprego ou aceder a formação profissional. Por outro lado, as suas qualificações revelam-se insuficientes ou ultrapassadas.

Podemos ainda inferir que as taxas de transição do desemprego para diferentes formas de emprego são significativamente afectadas pelas variáveis que resumem a qualidade da trajectória anterior, ou seja, a situação anterior à entrada no desemprego, o número de vezes que esteve desempregado, e a duração acumulada dos períodos de desemprego são condicionantes da inserção futura.

Os anos passados, caracterizados por dificuldades de inserção, e de reinserção, ajudam a desenvolver o que Fougère (1996, in Paugam 1996) designa de “sobre - estigmatização” que tem como consequência a segmentação do mercado de trabalho.

Relativamente aos últimos empregos, constata-se algumas tendências: actividades que deixaram de exercer atracção e foram substituídas por outras como por exemplo as profissões de oleiros, vidreiros e artesãos.

Profissões que exigem saberes muito específicos e que foram sendo substituídos por uma crescente mecanização e automação das actividades.

1.2- Inscrição no Centro de Emprego

A maior parte dos inscritos nos Clubes de Emprego encontram-se também inscritos no Centro de Emprego, embora e quase surpreendentemente 43% dos inscritos não o tenham feito e por isso não são contabilizados nas estatísticas. A proporção de mulheres que não recorre ao Centro de Emprego é maior do que a dos homens, contrariamente à distribuição por sexos no Clube de Emprego.

1.3 - Formação Profissional

A formação profissional não se revela como um investimento por parte daqueles que estão inscritos nos Clubes de Emprego. Um indivíduo rejeitado pelo mercado de trabalho parece procurar um estatuto de assalariado, mesmo que de curta duração, ou precário, para ter de novo confiança em si. Muitos destes desempregados possuem recordações negativas do seu processo de escolarização. Ao colocá-los num processo de formação, estamos muitas vezes a repô-los numa situação onde eles conheceram o insucesso. No caso de um indivíduo não qualificado, é o emprego que o leva à procura de formação e não o inverso.

É maior a proporção de homens a beneficiarem de acções de formação, por prováveis razões de maior disponibilidade pessoal para a frequência dessas mesmas acções, e por outro lado, porque, a formação ainda abrange maioritariamente áreas tradicionalmente masculinas.

O grupo etário que mais efectivos canalizou para a formação profissional foi o grupo de idades dos 25/49 anos, sendo também aqueles que ao nível das habilitações, apresentam o 3º ciclo e o 10º e 11º anos, para cursos de formação que normalmente exigem a escolaridade obrigatória.

1.4 - Efeitos das indemnizações e dos subsídios de desemprego

Grande parte dos desempregados indemnizados não obtêm nova colocação num emprego, ou seja, dos colocados num emprego, é maior a percentagem daqueles que não recebem subsídio de desemprego do que aqueles que o fazem.

Podemos então entender que grande número dos desempregados indemnizados, parece apenas dedicar-se à procura efectiva de emprego no momento de ruptura dos seus direitos.

1.5 - Relacionamento com empresas

Embora, uma esmagadora maioria (90.9%) dos Clubes de Emprego, tenham dado conhecimento da sua existência às empresas locais, apenas 27.3% comunica alguma vez com estas e 36.4% nunca as solicitaram directamente, no sentido da resolução de algum problema concreto. Contudo, no sentido inverso, constatamos que são mais as empresas que procuram o Clube de Emprego, pois 36.4% dos animadores afirmou ser muito solicitado por estas. Este dado, revela alguma abertura por parte das empresas em relação aos clubes. Pode indiciar, também que os animadores devem promover outro tipo de iniciativas que não seja apenas a divulgação através de cartas e ofícios.

Na escala nacional, o fenómeno torna-se empobrecedor, pois, 54.5% dos Clubes de Emprego nunca foram contactados por empresas nacionais, e dos 9.1% que afirmam ter sido contactados, foram-no através das empresas de colocação temporária. Estas agências de colocação, serão aquelas que estarão a tirar mais ganhos através dos CE, porque encontram rapidamente perfis profissionais adequados às suas necessidades de uma forma gratuita, cobrando-se depois ao seu cliente, de um serviço em que foi intermediário. O papel desempenhado pelas agências de colocação temporária, poderia ser uma das novas atribuições do Clube de Emprego, a fomentar pelas instâncias estatais.

Em relação ao conhecimento que os CE têm sobre a sua base sócio-económica local, constata-se que as caracterizações realizadas apontam para inquéritos à população para o reconhecimento das suas necessidades (18.2%), os restantes clubes nunca realizaram um trabalho deste tipo. Nenhum dos animadores inquiridos apontou a perspectiva de fazer uma caracterização da base empresarial local.

2- Obstáculos à integração

Na avaliação das dinâmicas dos CE, identificamos um determinado número de obstáculos com que se defrontam os desempregados. Parecem ter menos receptividade da parte dos empregadores, os desempregados, cuja ausência prolongada de emprego constitui uma influência negativa para a sua posterior inserção.

A antiguidade do desemprego constitui um sinal desfavorável que reduz a probabilidade instantânea de ser contratado. Esta probabilidade negativa assenta em dois fundamentos: a degradação do capital humano e a “teoria do sinal” (Vicens, 1995) ou seja, o empregador entende que aquele que está desempregado há algum tempo deve ter menos qualidade.

A (re) inserção deve ser entendida como o reflexo do modo de funcionamento do mercado de trabalho num dado período em determinado(s) percurso(s) da (s) trajectória (s) individual e social. O desemprego, mais ou menos prolongado, situação normalmente associada a problemas de precaridade económica é catalisador de processos de desinserção mais ou menos profundos.

As características escolares e regionais, como o nível de qualificação, a especialidade e ainda o contexto social e económico são indicadores que facilitam ou obstaculizam a reinserção profissional. A acrescer as estas realidades, devemos ainda problematizar o percurso profissional efectuado.

Uma parte dos DLD's sofrem de problemas sociais ou insuficiência na política social que dificultam a possibilidade de encontrar um emprego, ou seguir formação, que os ajudaria a encontrar um. Por outro lado, os indivíduos com baixa escolaridade, onde o desemprego afectou o seu modo de vida, podem encontrar dificuldades para adquirir atitudes e aptidões necessárias ao exercício de uma actividade regular.

Estes obstáculos requerem um esforço considerável da parte dos indivíduos, bem como, uma vontade dos serviços públicos e de solidariedade de os ajudarem a inserir-se no mercado de trabalho.

Existem igualmente obstáculos administrativos ou organizacionais que resultam da forma como são accionados os programas de reintegração subvencionados pelos poderes públicos e pelas políticas sociais. Tratam-se, nomeadamente, dos obstáculos no interior dos próprios programas de formação ou prestações de desemprego que podem tornar-se inacessíveis. O desconhecimento do quadro das leis estabelecidas e do funcionamento dos sistemas de assistência social pode dissuadir as pessoas a reintegrar o mercado de trabalho. Neste caso, a acção dos clubes de emprego, manifesta-se importante porque facilita esse acesso.

2.1 - Obstáculos internos inerentes aos Clubes de Emprego

Ainda que os sistemas de apoio social sejam destinados a ajudar os indivíduos em necessidade, quer estes procurem emprego ou não, as medidas visando especificamente o mercado de trabalho são destinadas a ajudar as pessoas a encontrar um emprego. No entanto, os dois sistemas raramente circunscrevem as necessidades das pessoas que desejam encontrar um emprego, mas que ao mesmo tempo necessitem de ajuda financeira e outras formas de apoio social.

Para um considerável número de pessoas que desejam trabalhar mas que acalentam poucas esperanças de encontrar facilmente um emprego, não é interessante ou por vezes possível inscrever-se num Clube de Emprego como procurador de emprego.

Este sistema, no modelo base original, exige por exemplo, que as pessoas se apresentem no espaço de realização do clube regular ou mesmo diariamente, aceitando as regras que regem os seus direitos à participação no grupo antes da assinatura do contrato (Anexo 6). Estas regras contudo, como se constatou, variam consideravelmente de um clube para o outro e dependem das condições logísticas das instituições, das disponibilidades dos animadores, da relação com o meio empresarial local e num âmbito mais geral com os outros clubes. Dependem ainda, e também, do tipo de trabalho efectuado (saliente-se que apenas uma pequena percentagem afirma trabalhar com grupos).

A razão mais válida para esta mudança de estratégia resulta, por um lado, do desconhecimento por uma percentagem significativa dos animadores das “regras” inerentes ao funcionamento do modelo (pois apenas 27.3% frequentou um curso específico de animadores dos clubes de emprego). Por outro lado, pode entender-se que estas regras se revelam particularmente constrangedoras para alguns dos inscritos que, poderão ter necessidade de mais tempo, para organizar a sua vida, de maneira a poder assumir um emprego remunerado.

O facto de 63.6% dos animadores inquiridos dedicar seis a oito horas diárias do seu tempo de trabalho ao Clube de Emprego é um sinal positivo do reconhecimento da importância pelas instituições promotoras do tipo de trabalho desempenhado. A não definição do tempo de trabalho dedicado a esta actividade, pode torná-la numa actividade de atendimento e encaminhamento de situações, remetendo para segundo plano todo o trabalho de sistematização de informação e de contactos que o animador deve fomentar.

Refira-se ainda que em matéria de despesas públicas, a tendência é para favorecer medidas activas de intervenção no mercado de trabalho em detrimento de medidas passivas de apoio ao rendimento. Medidas estas que exigem contrapartidas pelo lado dos desempregados no sentido da sua efectiva participação.

3- Considerações finais

O crescente número de famílias em exclusão face ao emprego permite-nos defender o fomento nas ONG e nas IPSS de novas solidariedades de nível local ou familiar, ou seja, reinventar a sociedade civil e revitalizar uma sociedade providência com novos contornos.

O contacto com as instituições promotoras dos Clubes de Emprego evidenciou os limites da ajuda familiar e dos amigos perante a crescente complexidade das estruturas sociais. As situações das aceleradas mutações no mercado de trabalho, demonstraram

que as ONG's desempenham também aqui um papel fulcral ao nível do apoio e da reinserção sócio-profissional, a par do apoio ao nível social, psicológico, jurídico, etc.

Direccionando as suas actividades para áreas diversificadas, procuram atender os grupos mais vulneráveis à exclusão social, desde as crianças, os idosos, os deficientes, para grupos de intervenção mais recente como os desempregados, as mulheres, os jovens, etc.

Verifica-se, portanto, que no contexto actual impõe-se alargar os limites da sociedade providência, tradicionalmente assente nos laços de parentesco, de amizade e vizinhança, especialmente em contextos onde a capacidade das redes informais é nula.

As ONG'S constituem uma forma de exercício de acção social, a par de outras formas possíveis, nomeadamente, de iniciativa estatal. O crescimento do desemprego e a baixa de rendimento de numerosas categorias sociais, bem como as pressões sobre o Estado- providência demonstram os limites da solidariedade abstracta praticada pelas instâncias estatais.

O Estado procura assim através de medidas de Política de Emprego e com a ajuda das instituições enraizadas localmente novas formas de cooperação, em áreas até aí não "dispensadas" pelo ele próprio. Através destas novas formas de cooperação mas sobretudo através da consciencialização dos cidadãos de que também a eles cabe colaborar na resolução de problemas nacionais, particularmente nos problemas locais. Emergem assim, novas solidariedades mais organizadas e formais, mais diferenciadas funcionalmente mas que estão associadas às solidariedades de favor, de comunidade, do local e de parentesco. A forma tradicional de sociedade providência vê-se, assim, alargada às solidariedades promovidas por estas instituições.

A inserção local destas organizações permite uma melhor compreensão sobre as razões da insuficiência ou desadequação das práticas estatais correntes e sobre as potencialidades da experimentação de novos modelos de intervenção. Através do contacto directo com as populações, sabe-se melhor onde investir e quais os segmentos da população que necessitam de mais protecção.

A sua acção deve ser de complementariedade com as políticas sociais estatais, cabendo-lhes fomentar a parceria com a realidade empresarial local, formular estratégias de desenvolvimento adequadas e sempre tomando os excluídos como agentes da sua própria mudança. A relação personalizada que estabelecem com as pessoas que solicitam ajuda, cria a oportunidade para a construção de verdadeiros “projectos de vida”, favorecendo o “empowerment” (Friedmann, 1992), infantizando a autonomia das decisões dos sujeitos e das comunidades. Ao funcionarem como intermediárias entre a população carenciada e os organismos estatais e outras instituições particulares, fornecem uma visão mais humanista na forma de fazer política.

A proliferação destas iniciativas testemunha uma sociedade cada vez mais disposta a assumir funções que se julgavam como exclusivas do Estado, concedendo apoios financeiros para a resolução ou atenuação de problemas concretos. Não podemos dizer, que se trata de uma substituição de tarefas das entidades oficiais, mas reflecte a sua própria incompetência para o fazer e demonstra também o reconhecimento da importância do conceito de cidadania.

Estas instituições ao actuarem como parceiros efectivos na representação dos mais excluídos, fornecem alternativas de vida e permitem o acesso a alguns recursos de integração sócio-profissional, promovendo o exercício da cidadania e a consciência dos direitos. Por isso, também o papel destas instituições é importante na construção de um novo estatuto, não de assistido mas de actor interventivo na resolução dos seus problemas.

Um dos fenómenos mais problemáticos dos últimos tempos é a dificuldade em se poder participar no bem que constitui o garante da sobrevivência física, a via para a realização pessoal e estima social: o trabalho. Este bem, tornou-se escasso num momento em que aumentaram os níveis de formação, se dilataram as aspirações e se incutiram novas expectativas.

A metodologia desenvolvida nos Clubes de Emprego deve ultrapassar a aprendizagem das técnicas de procura de emprego, deve sim, procurar levar os excluídos a adquirir qualificações profissionais, a criar espaços de autonomia e participação,

gerando mecanismos de emancipação. Uma participação activa e criadora na vida começa muitas das vezes com esforços de competência pessoal e profissional.

O direito à inserção aparece associado ao dever da comunidade em assegurar uma solidariedade, que garanta o progresso e a coesão social, ao procurar desenvolver os recursos necessários, através da territorialização das políticas sociais, da sua coordenação e dinamização e, de um esforço de inovação social para as adaptar às realidades, defendendo, o princípio da participação dos actores no seu processo de desenvolvimento para romper com fenómenos de exclusão social.

Os desempregados devem participar activamente em formas de promoção da sua integração profissional. Os Clubes de Emprego enquanto defensores da participação activa dos desempregados na re(definição) da sua situação, fomentam essa participação/inserção. “A reinserção supõe um longo e difícil esforço de autodisciplina, e da parte dos que ajudam, um longo e paciente acompanhamento” (Isambert, 1996:105 in Paugam 1996).

Perante a diversidade espacial e a especificidade local dos processos de exclusão social, nomeadamente, no acesso ao emprego, todas as iniciativas locais contribuem para a redescoberta de procedimentos mais flexíveis de regulação social em termos de resposta local à complexidade destes fenómenos, procurando mobilizar e organizar as populações locais para o seu próprio desenvolvimento.

Só um desenvolvimento local e integrado, com a participação de todos num trabalho em rede, consegue diminuir os problemas nas famílias e na comunidade. Todas estas acções têm de ter em conta a adesão livre dos excluídos, o contacto personalizado, a visão global dos problemas em presença e o respeito pela autonomia e ritmo de cada indivíduo.

Por outro lado, tem de se adoptar melhores sinergias entre políticas, instituições e intervenientes, onde as autarquias, os serviços públicos e as instituições locais, trabalhando em parceria aumentem o diálogo, desenvolvam as acções necessárias para

Às autarquias abrem-se também potencialidades de intervenção porque “ a resposta à insatisfação das necessidades humanas pressupõe soluções adequadas à especificidade dos problemas de cada comunidade local. Assim a dimensão local do desenvolvimento torna-se tão significativa quanto a sua dimensão global e a participação das comunidades locais como condição da diminuição da insatisfação das necessidades” (Henriques, 1990:12).

Refira-se que o número de autarquias promotoras de Clubes de Emprego, assume alguma significância (Espinho, Gaia e Perafita) no conjunto das instituições, o que poderá indiciar um crescente interesse e participação na resolução dos problemas locais.

As instituições locais e autarquias, mostraram possuir uma grande credibilidade junto da população, pelo número de inscrições que aí existem.

A transformação da pobreza/exclusão não pode remeter a solução para o Estado, a participação, a solidariedade, o combate à pobreza e o nível humanitário exige o despertar de uma sociedade civil organizada e responsável e uma efectiva participação na resolução dos seus problemas por parte dos cidadãos. Só através do aumento da liberdade e da responsabilidade dos cidadãos é possível diminuir a dependência em relação ao Estado.

Por outro lado, cabe às próprias instituições serem base de um novo processo organizativo que garanta a sua autonomia financeira para não implicar que o Estado continue a assegurar todas as responsabilidades de protecção social e que a própria sociedade assuma parte delas.

Constatam-se dificuldades em encontrar soluções para o desemprego em geral, estas dificuldades aumentam quando se pretende uma intervenção num micro espaço, sendo que existem diversas razões para esse facto.

Os desempregados deixam de ser estatísticas e passam a ser cidadãos com uma identidade precisa, uma personalidade e um conjunto de dramas pessoais.

A força de trabalho desempregada habita num determinado espaço mas a sua inserção na procura de emprego faz-se também num outro espaço económico e social

mais global. Muitas das soluções que permitem resolver o desemprego estão, muitas vezes, localizadas fora dele.

Por outro lado, há uma certa dificuldade da economia política em lidar com estas dimensões territoriais, nomeadamente, com as angústias humanas.

Não se deduza daqui a impossibilidade de se intervir, mobilizar, reivindicar e modificar. A realização de trabalhos locais, o acompanhamento e informação, a defesa de direitos, a cooperação com instituições locais são algumas das possibilidades. Estas intervenções exigem o avaliar da situação actual e uma grande capacidade de leitura interdisciplinar.

O direito à inserção aparece associado ao dever da comunidade assegurar uma solidariedade que garanta o progresso e a coesão social, ao procurar e desenvolver os recursos necessários, através da territorialização das políticas sociais, da sua coordenação e dinamização, e de um esforço de inovação social para as adaptar às realidades em presença.

Tentar cortar com uma paisagem organizacional fragmentada para constituir redes de cooperação e desenvolver uma cultura colectiva e formal de intervenção coordenadas e territorializadas, exige e implica lógicas institucionais diferentes.

A uma intervenção social, próxima da realidade, cabe-lhe complementar e potenciar a acção das políticas, aumentando as possibilidades de inserção pessoal e profissional, embora não constitua por si só, um instrumento capaz de irradiar a pobreza.

Na relação empresa/meio há toda uma organização complexa que liga estas duas realidades. As estratégias colectivas ligadas à proximidade ou “diálogo das empresas e dos territórios”, tem um lugar central.

Estas redes melhoram, por sua vez, a circulação de informação, mas também favorecem a transmissão do saber fazer concentrados num local, entre as empresas e de geração em geração. Por outro lado, as políticas locais e macro-económicas são

complementares, detêm os mesmos objectivos que são entre outros, o de aumentar o volume de oferta de emprego e de favorecer a modernização das estruturas industriais.

Apenas com a contribuição de todos os actores económicos, sociais e locais, o desenvolvimento local, se inscreve numa dinâmica de longa duração.

A resolução do problema concreto do desemprego, e do apoio aos desempregados exige uma atitude humana e construtiva atendendo a uma pluralidade de interesses em questão, mais do que informar, há que fazer participar.

1. BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, João Ferreira, CAPUCHA, Luís, COSTA, António Firmino da, MACHADO, Fernando Luís, NICOLAU, Isabel e REIS, Elizabeth (1992) - Exclusão Social - Factores e Tipos de Pobreza em Portugal, Celta Editora, Oeiras, pp. 77-91.

ALMEIDA, João Ferreira e PINTO, Madureira (1982) - A Investigação nas Ciências Sociais, Editorial Presença, Lisboa.

ALMUDEVER, Brigitte e CAZALS, Marie-Pierre (1993) - "Faire face aux difficultés d'insertion professionnelle: le rôle des soutiens sociaux", L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 22, nº4, pp. 335-349.

ANTUNES, Ricardo (1995) - Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho, 3ª edição, Cortez Editora, São Paulo

BARRETO, A. (dir.) (1996)- A Situação Social em Portugal, 1960/1995, Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa.

BARBOT, Emmanuelle, PECQUER, Bernard (1990) - "Les stratégies pour l'emploi", Cahiers Français, nº246, Mai/Juin, pp. 64-69.

BARTOLI, Henri (1982) - Population, Travail, Chômage: le plein emploi en question, Recherches Panthéon-Sorbonne, Université de Paris I, Ed. Economica, Paris

BOURDIEU, Pierre (1989) - O Poder Simbólico, Edição Difel, Lisboa

BOURDIEU, Pierre (dir.) (1993) - La Misère du Monde, Editions du Seuil, Paris

BOURDIEU, Pierre e PASSERON, J.(s.d) - A Reprodução, Edição Vega, Lisboa

BOYER, Robert (dir) (1986)-La flexibilité du travail en Europe, La Découvert, Paris

BRUGGER, E.A. (1984) - Endogeneous Development: a concept between utopia and reality, p.53.

CAPUCHA, Luís- "Pobres mas vivos", Estruturas Sociais e Desenvolvimento, Actas do 2º congresso Português de Sociologia, VOL II, 1993, Lisboa.

CAPUCHA, Luís (coord.), AIRES, Sérgio, QUINTELA, João, REIS, Ana Luzia e SANTOS, Paulo Costa (1995) - "ONG's de Solidariedade Social: Práticas e Disposições", Cadernos REAPN, REAPN, Porto.

CARTAXO, Rui (1979) - "Estatísticas do desemprego em Portugal", Boletim Trimestral do Banco de Portugal, vol.1, nº2, Setembro, Banco de Portugal, pp. 28-33.

COMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (1992) - L'Emploi en Europe, Office des Publications des Communautés Européennes, Luxembourg.

COSTA, Alfredo Bruto da (1984) - "Conceito de pobreza", Estudos de Economia, vol.IV, nº3, Abril/Junho, pp. 275-292.

COSTA, Alfredo Bruto da (1989)- "Pobreza em Portugal", Lisboa, Cáritas Portuguesa.

CROZIER, Michel e FRIEDBERG, Erhard (1977) - L'Acteur et le Système. Les Contraintes de l'action Collective, Editions du Seuil, Paris.

DESPOINTS, Hervé Huyghues (1990) - "A partir du chômage, quels itinéraires, pour quels chômeurs", Sociologie du Travail, nº4, Octobre/Decembre, pp. 411-438.

DONZELOT, Jacques (dir)- Face à l'exclusion- le modele français, Edition Esprit, Paris.

GALINARD, Michel (1979)- Les Societés civiles, Presses Universitaires de France, Paris pp. 3-16.

GELLNER, Ernest (1995)- Condições da Liberdade. A sociedade civil e os seus rivais, Colecção Trajectos, nº 28, Publicações Gradiva, Lisboa.

FERNANDES, António Teixeira (1991) - "Formas e mecanismos de exclusão social", Revista de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, nº1, Porto, pp. 9-66.

FERNANDES, António Teixeira (1993) - "Poder Local e Democracia", Revista de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, nº3, Porto, pp. 29-59.

FERNANDES, António Teixeira (1995) - "Etnicização e racização no processo de exclusão social", Revista Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, nº5, Porto, pp. 7-67.

FERNANDES, António Teixeira (1996) - "As utopias militantes como lugares de constituição do sentido", Revista Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, nº6, Porto, pp. 9-24.

FIGUEIREDO, António M. (1987) - "Regionalização e política de desenvolvimento regional: algumas reflexões nas margens do debate público", Comunicação ao 1º Congresso Nacional dos Economistas, Fevereiro, Porto

FORRESTER, Viviane (1996) - O Horror Económico, Terramar Editores, Lisboa

FREYSSINET, Jacques (1984) - Le Chômage, Editions La Découverte, Paris

FRIEDMANN, John (1992) - Empowerment: The Politics of Alternative Development, Blackwell Publishers, Massachusetts.

GAULEJAC, Vincent de, Bonetti, Michel, FREISS, Jean (1989) - *L'ingénierie Social*, Syros, Alternatives, Paris.

GRANGEAS, Geneviève e LE PAGE, Jean-Marie (1992) - *Les Politiques de l'Emploi, Que Sais-Je?*, Presses Universitaires de France, Paris

HAJJAR, Violette, BEELITZ, Nicola e BAUBION-BROYE, Alain (1993) - "Soutiens sociaux et stratégies de recherche d'emploi", *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 22, nº4, pp. 393-408.

HENRIQUES, J.M. (1989) - "Facing local under development", Comunicação apresentada na Grécia.

HENRIQUES, J.M. (1990) - *Municípios e Desenvolvimento- Caminhos Possíveis*, Escher, Lisboa.

HENRIQUES, J. M. (1991)- " Pobreza e Iniciativas Locais para o Emprego e o Desenvolvimento", I Encontro Nacional Sobre as Iniciativas Locais de Emprego e o Desenvolvimento Local, Instituto do Emprego e Formação Profissional, nº13, pp. 53-57.

HIERSHMANN, A.D. (1970) - *Exit, Voice and Loyalty*, Harvard University Press, Cambridge, Massachussets.

HESPANHA, P.A. (1995) - "A Habitação em meio rural: um domínio da Sociedade-Providência", *Revista Crítica das Ciências Sociais*, Coimbra, C.E.S., nº42, pp.125-153.

HOMENS & SISTEMAS (1993) - *Guia do Animador dos Clubes de Emprego, Homens & Sistemas*

HOVEN, Rudy van den e NUNES, Maria Helena (1997) - *Desenvolvimento e Acção Local*, Fim de Século Edições, Lisboa

IEFP (1994) - *Classificação Nacional das Profissões*, Setembro, IEFP.

LEAL, António da Silva (1985) - "As políticas sociais no Portugal de hoje", *Análise Social*, vol.XXI (87-88-89), 3º-4º-5º, pp. 925-943.

MARRY, Catherine (1983) - "Origine sociale et réseaux d'insertion des jeunes ouvriers", *Formation Emploi*, nº4, Octobre/Decembre, pp. 3-15.

MENDES, Armando e REGO, Luís Castro (1992) - *Perfil do Desempregado de Longa Duração em Portugal (1991)*, Direcção de Serviços de Estudos do Mercado de Emprego, Setembro, Lisboa.

MENGIN, Jacqueline com a colaboração de Masson, Gérard (1989) - *Guide du Développement Local et du Développement Social*, Éditions L'Harmattan, Paris.

MICHON, François (1996) - "Os debates sobre o emprego e desemprego em França", *Cadernos de Ciências Sociais*, nº17, Julho, Edições Afrontamento, Porto, pp.5-47.

MINISTÉRIO PARA A QUALIFICAÇÃO E O EMPREGO (1997) - "Iniciativa Comunitária. Emprego e Desenvolvimento dos Recursos Humanos - 2ª fase de candidaturas", Emprego, Ministério Para A Qualificação E O Emprego.

MOZZICAFREDO, Juan (1994)- "O Estado- Providência em transição", Sociologia-problemas e práticas, Lisboa, C.I.E.S, nº 16,pp.11-40.

MULLER, Martine (1993) - "Soutenir son existence dans la privation d'emploi", L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 22, nº4, pp. 425-434.

OLIVEIRA, José G. Carosso de (1985) - "Mercado de trabalho, 'dualismo' e acções colectivas", Revista Crítica de Ciências Sociais, nº15/16/17, Maio, Centro de Estudos Sociais, Coimbra

PARADEISE, Catherine (1988) - "Acteurs et institutions. La dynamique des marchés du travail", Sociologie du Travail, nº1, pp. 79-105

PAUGAM, Serge (1991) - La Disqualification Sociale: essai sur la nouvelle pauvreté, Presses Universitaires de France, Paris

PAUGAM, Serge (1993) - La Société Française et ses Pauvres,PUF

PAUGAM, Serge (1996) - L'exclusion, l'état des savoirs, Éditions La Découverte, Paris

PAUL, Jean-Jacques (1989) - La Relation Formation-Emploi, Ed. Económica, Paris.

PEREIRA, J. Silva (1990) - "A precarização do emprego e a situação económica actual", Emprego e Formação, nº11, Maio, pp. 55-65.

PIORE, M.; BERGER, S.(1980)- Dualism and discontinuity in industrial societies, Cambridge University Press, Cambridge.

PRIETO, Carlos (1994) - Trabajadores y Condiciones de Trabajo, Ediciones Hoac, Madrid.

QUEIROZ, Maria Cidália e GROS, Marielle Christine (1996) - "Das condições sociais da exclusão às condições de solidariedade", Cadernos de Ciências Sociais, nº 15/16, Janeiro,Edições Afrontamento, Porto, pp. 5-40.

RITZER, George (1992) - Sociological Theory, 3ª edição, McGraw-Hill International Editions, Singapura.

RODRIGUES, Fernanda e HENRIQUES, José Manuel (1995)- Programa Pobreza III em Portugal,pp- 15-27.

RODRIGUES, Maria João (1988) - O Sistema de Emprego em Portugal: crise e mutações, Publicações Dom Quixote, Lisboa.

RODRIGUES, Maria João (1991)- Competitividade e Recursos Humanos, Publicações Dom Quixote, Lisboa.

ROSE, José (1984) - En Quête D'Emploi: Formation, Chômage, Emploi, Ed. Economica, Paris.

SANTOS, Américo Ramos (1991) - "As dimensões do emprego", Emprego e Formação, nº16 Extra, Dezembro, pp. 15-19.

SANTOS, Boaventura de Sousa (org.) (1993)- " O Estado, as relações salariais e o Bem- Estar Social na semiperiferia: o caso Português", Portugal: um retrato singular, Centro de Estudos Sociais, Edições Afrontamento, Porto, pp. 17-55.

SANTOS, Félix Requena (1991) - Redes Sociales y Mercado de Trabajo: elementos para uma teoria del capital relacional, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

SCHANAPPER, D.(1991), La France de l' intégration. sociologie de la nation en 1990, Gallimard, Paris.

SCHWARTZ, Bertrand com a colaboração de Lambrichs, Louise L. (1994) - Moderniser sans Exclure, Éditions La Découverte, Paris.

SILVA, Augusto Santos e PINTO, José Madureira (1989) - Metodologia das Ciências Sociais, Edições Afrontamento, Porto.

SILVA, Cidália (1992) - "Formação e emprego para adultos desempregados", Emprego e Formação, nº18, Maio, pp. 77-92.

TANGUY, Lucie (1986) - L'introuvable Relation Formation/Emploi: un état des recherches en France, Programme Mobilisateur Technologie, Emploi, Travail, Ministère de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur, Paris.

VELOSO, Luísa (1996) -"Formação de adultos activos: dinâmicas institucionais, trajectórias e projectos individuais", Revista Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, nº6, Porto, pp. 151-190.

VINCENS, Jean (1993) - "Reflexions sur le chômage de longue durée", Revue Française de Sociologie, nºXXIV-3, Janvier-Mars, pp. 327-344.

XIBERRAS, Martine (1993) - As Teorias da Exclusão Social: para uma construção do imaginário do desvio, Instituto Piaget, Lisboa

2- FONTES ESTATÍSTICAS

CONSELHO SUPERIOR DE ESTATÍSTICA (1996) - Análise Técnica dos Dados do Desemprego Registrado, nº1, Dezembro, INE, Lisboa.

EUROSTAT (1997) - "Income distribution and poverty in EU 12 - 1993", Statistics In Focus, nº6, Luxemburgo.

IEFP (1996) - "Aspectos da situação e evolução do mercado de trabalho na União Europeia e em Portugal", Cadernos, nº3, Julho, IEFP.

IEFP (1996) - "Direcção de Serviços de Estudos do Mercado de Emprego", Estatísticas Mensais, Junho, IEFP.

IEFP (1996) - "Centros de Emprego", Estatísticas Mensais, Outubro, IEFP.

IEFP (1996) - Informação Mensal do Mercado de Emprego, Novembro, IEFP.

INE (1993) - "Recenseamento geral da população e recenseamento geral da habitação (resultados definitivos): Região Norte", Censos 91, Outubro, INE, Lisboa.

INE (1990) - Anuário Estatístico da Região Norte, INE, Lisboa.

INE (1993) - Inquérito ao Emprego, 4ºtrimestre, INE, Lisboa, pp. 8-17.

INE (1994) - Inquérito ao Emprego, 4ºtrimestre, INE, Lisboa, pp. 10-28.

INE (1995) - Anuário Estatístico da Região Norte, INE, Lisboa.

INE (1996) - "Área Metropolitana do Porto: contributos para uma caracterização sócio económica", Estatísticas e Estudos Regionais, nº10, Janeiro/Abril, INE, Lisboa.

INE (1996) - "Área Metropolitana do Porto: contributos para uma caracterização sócio económica", Estatísticas e Estudos Regionais, nº8, Maio/Agosto, INE, Lisboa.

INE (1996) - Estatísticas do Emprego, 3ºtrimestre, INE, Lisboa.

INE (1997) - Inquérito ao Emprego, 1ºtrimestre, INE, Lisboa.

OEFP (Observatório do Emprego e Formação Profissional) (1995) - Folha Informativa Trimestral, Janeiro/Fevereiro/Março, IEFP.

OEFP (Observatório do Emprego e Formação Profissional) (1995) - Folha Informativa Trimestral, Abril/Maio/Junho, IEFP.

OEFP (Observatório do Emprego e Formação Profissional) (1995) - Folha Informativa Trimestral, Julho/Agosto/Setembro, IEFP.

3. LEGISLAÇÃO

Decreto-Lei nº 189/96 de 8/10 - Define o Programa das Iniciativas de Desenvolvimento Local.

Decreto-Lei nº 205/96 de 25/10 - Estabelece o regime jurídico da aprendizagem, que é um sistema de formação profissional inicial em alternância no quadro da formação profissional inserida no mercado de emprego.

Decreto Lei nº 34/95 de 17/9- Regulamenta a aplicação do Regime de Incentivo à Criação de Micro e Pequenas Empresas

Decreto Lei nº 34/96 de 18/4- Regula a atribuição de apoios financeiros à contratação de jovens à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração.

Decreto Lei nº 445/80 de 4/10- Apoio à criação do próprio emprego de jovens entre os 18 e os 25 anos e DLD's, no exercício de actividades independentes.

Decreto-Regulamentar nº 15/96 de 23/11 - Regula os apoios à formação, à inserção no mercado de trabalho, a estudos e a recursos didácticos a conceder no âmbito da vertente Fundo Social Europeu do Quadro Comunitário de Apoio.

Despacho nº 41/96 de 7/8- Regula o funcionamento de acções de formação profissional para desempregados, designadamente recém-licenciados assim como acções de formação no âmbito das evoluções sectoriais negativas.

Despacho Normativo nº 140/93 de 6/7- Promove a qualificação e integração sócio-profissional de grupos sociais desfavorecidos.

Despacho Normativo nº 46/86 de 4/6 - Regula as Iniciativas Locais de Criação de Empregos (ILE's).

Despacho Normativo nº 51/89 de 17/5 - Quadro de apoios específicos e iniciativas locais de criação de empregos.

Despacho Normativo nº 17/95 de 27/3 -Institui actividades ocupacionais para desempregados sem meios de subsistência.

Despacho Normativo nº 27/96 de 3/8- Cria as Unidades de Inserção na Vida activa (UNIVA)

Despacho Normativo nº 82/92 de 5/6 e nº 53-A/96 de 17 de Dezembro- Proporciona aos trabalhadores empregados e desempregados, formação com vista a melhorar as suas condições de empregabilidade.

Despacho conjunto 132-A/ME/MQE/96 de 27/6 - Programa de ocupação de tempos livres para jovens e crianças dos ensinos básico e secundário e da educação pré-escolar, envolvendo, para o efeito, criação de emprego e actividades ocupacionais para os desempregados inscritos nos Centros de Emprego.

Despacho 41/96 de 24/7 - Regulamenta acções de formação profissional no âmbito do Programa Operacional de Formação Profissional e Emprego.

Despacho 122/MSSS/96 de 27/8 - Regulamenta o Programa de Luta Contra a Pobreza.

Lei nº 19-A/96 de 29/6 - Cria o rendimento mínimo garantido, instituindo uma prestação do regime não contributivo da segurança social e um programa de inserção social.

Portaria nº 247/95 de 29/3 - Alteração de algumas medidas específicas a favor do emprego e formação profissional.

Portaria nº 237-A/96 de 1/7 - Regulamenta os projectos piloto experimentais do Rendimento Mínimo Garantido.

Portaria nº 414/96 de 24/8 - Estabelece normas para o Programa Escolas-Oficinas.

Portaria nº 295/93 de 13/3 - Cria os Clubes de Emprego

Portaria nº 192/96 de 30/5 - Regula a actividade ocupacional de trabalhadores a receber prestações de desemprego.

Portaria nº 247/95 de 29/3 - Estabelece medidas específicas de prevenção e combate ao desemprego.

Portaria nº 476/94 de 1/6 - Fomenta a Criação do próprio emprego por trabalhadores beneficiários das prestações de desemprego.

Protocolo de Cooperação entre o IEFP e a Comissão Nacional Especializada de Fogos Florestais: fundamentado na Portaria nº 192/96 de 30/5 e ao abrigo do Decreto-Lei nº 247/85 de 12/7, conjugado com a Portaria nº 192/96 de 30/5

Protocolo de Cooperação entre o IEFP e o Instituto Português do Património Arquitectónico e Arqueológico: ao abrigo do Decreto-Lei nº 247/85 de 12/7 conjugado com a Portaria nº 192/96 de 30/5

Protocolo de Cooperação entre o IEFP e a Direcção Geral da Saúde: ao abrigo do Decreto lei nº 247/85 de 12/7, conjugado com a Portaria nº 192/96 de 30/05

Resolução do Conselho de Ministros nº 57/95 de 17/6 - Regulamenta o programa das Iniciativas de Desenvolvimento Local

Resolução do Conselho de Ministros nº 104/96 de 9/7 - Define os objectivos e quadro de acção do Mercado Social de Emprego.

4. ÍNDICE DE QUADROS

Q. 1- Comparação entre as Metodologias do INE e do IEFP	pág.36
Q. 2- Cobertura Geográfica e Populacional dos Centros de Emprego	pág.37
Q. 3- Iniciativa Comunitária Emprego	pág.99
Q. 4- Medidas Especiais de Combate ao desemprego	págs.107 a 109
Q.5-Medidas e Legislação no âmbito do Emprego e da Formação Profissional	págs.110 a114
Q.6- Modelo do Programa de 4 semanas do Clube de Emprego	pág. 124/125
Q.7- Lista de verificação das chamadas telefónicas feitas pelos parceiros no CE	pág. 127
Q.8- Variação intercensitária da População da AMP (1981-1991)	pág.143
Q.9- Evolução da População da AMP (1991-1994)	pág. 147
Q.10- Caracterização da População por grupos populacionais	pág. 147
Q.11- Caracterização da População activa, segundo o grupo etário por nível de instrução em 1991	pág. 149
Q. 12- Taxas de analfabetismo por Concelho	pág. 150
Q. 13- População residente a frequentar o ensino superior em 1991	pág. 151
Q. 14- População residente com 12 ou mais anos, empregada, segundo o sector de actividade económica e sexo por concelho	pág. 151/152
Q. 15- Distribuição da população por sectores de actividade na AMP	pág. 153
Q. 16- Taxas de actividade e desemprego e distribuição da população activa por sector de actividade	pág. 154
Q. 17- População empregada e desempregada pelo tipo de desemprego	pág. 155
Q. 18- População desempregada, pelo tipo de desemprego por concelhos da AMP	pág. 156
Q. 19- Taxas de desemprego pelo nível de instrução nos concelhos da AMP	pág. 156
Q. 20- Caracterização da instituição que promove o CE	pág. 171
Q. 21- Tipo de serviços prestados pelas instituições promotoras	pág. 174
Q. 22- Organizações promotoras	pág. 175
Q. 23- Caracterização por sexo dos inscritos nos CE	pág. 176
Q. 24- Distribuição por idade dos inscritos nos CE	pág. 177
Q. 25- Distribuição por estado civil dos inscritos nos CE	pág. 177
Q. 26- Distribuição por habilitações dos inscritos nos CE	pág. 178
Q. 27- Estado civil por sexo	pág. 179
Q. 28- Idade por sexo	pág. 179
Q. 29- Estado civil/idade	pág.180

Q. 30- Habilitações literárias/sexo	pág.180
Q. 31- Habilitações literárias/idade	pág.181
Q. 32- Distribuição das inscrições nos CE pelo último emprego	pág.182
Q. 33- Distribuição das inscrições nos CE pelo tipo de desemprego	pág.183
Q. 34- Último emprego/sexo	pág.183
Q. 35- Último emprego/estado civil	pág.185
Q. 36- Último emprego/idade	pág.186
Q. 37- Tipo de desemprego/sexo	pág.187
Q. 38- Tipo de desemprego/idade	pág.187
Q. 39- Tipo de desemprego/habilitações literárias	pág.188
Q. 40- Tipo de desemprego/estado civil	pág.189
Q. 41- Distribuição das inscrições nos CE por duração de desemprego	pág.189
Q. 42- Duração de desemprego/sexo	pág.190
Q. 43- Duração de desemprego/idade	pág.190
Q. 44- Duração de desemprego/habilitações literárias	pág.191
Q. 45- Distribuição das inscrições nos CE por inscrição no Centro de Emprego	pág.191
Q. 46- Inscrição no Centro de Emprego/sexo	pág.192
Q. 47- Inscrição no Centro de Emprego/idade	pág.192
Q. 48- Inscrição no Centro de Emprego/habilitações literárias	pág.193
Q. 49- Inscrição no Centro de Emprego/estado civil	pág.193
Q. 50- Distribuição das inscrições nos CE por subsídio de desemprego	pág.194
Q. 51- Subsídio de desemprego/sexo	pág.194
Q. 52- Subsídio de desemprego/idade	pág.194
Q. 53- Subsídio de desemprego/habilitações literárias	pág.195
Q. 54- Subsídio de desemprego/estado civil	pág.195
Q. 55- Distribuição das inscrições nos CE por frequência de acções de F.Prof.	pág.196
Q. 56- Formação profissional/sexo	pág.197
Q. 57- Formação profissional/estado civil	pág.198
Q. 58- Formação profissional/idade	pág.198
Q. 59- Formação profissional/habilitações literárias	pág.199
Q. 60- Distribuição das inscrições nos CE por colocação num emprego	pág.200
Q. 61- Colocação num emprego/sexo	pág.201
Q. 62- Colocação num emprego/idade	pág.201

Q. 63- Colocação num emprego/habilitações literárias	pág.201
Q. 64- Colocação num emprego/estado civil	pág.202
Q. 65- Colocação num emprego/formação profissional	pág.202
Q. 66- Colocação num emprego/subsídio de desemprego	pág.203
Q. 67- Duração do desemprego/formação profissional	pág.203
Q. 68- Duração do desemprego/colocação num emprego	pág.204
Q. 69- Duração do desemprego/subsídio de desemprego	pág.205
Q. 70- Inscrição no Centro de Emprego/formação profissional	pág.205
Q. 71- Subsídio de desemprego/formação profissional	pág.206
Q. 72- Tipo de desemprego/formação profissional	pág.206
Q. 73- Colocação num emprego/tipo de desemprego	pág.207
Q. 74- Duração de desemprego/tipo de desemprego	pág.207
Q. 75- Inscrição no Centro de Emprego/tipo de desemprego	pág.207
Q. 76- Subsídio de desemprego/tipo de desemprego	pág.208
Q. 77- Último emprego/colocação num emprego	pág.209
Q. 78- Último emprego/duração de desemprego	pág.211
Q. 79- Último emprego/frequência de acções de formação	pág.213
Q. 80- Último emprego/inscrição no centro de emprego	pág.215
Q. 81- Último emprego/subsídio de desemprego	pág.216
Q. 82- Último emprego/tipo de desempregado	pág.217
Q. 83- Último emprego/habilitações literárias	pág.218
Q. 84- Critérios de selecção dos CE	pág.220
Q. 85- Estratégias e técnicas de procura de emprego	pág.221
Q. 86- Conteúdo dos programas dos CE	pág.227
Q. 87- Qualidades pessoais e profissionais para a função de animador	pág.236
Q. 88- Áreas de formação dos animadores	pág.239
Q.89- Frequência das reuniões	pág. 240
Q. 90- Responsáveis do Centro de Emprego presentes nas reuniões com os CE	pág. 243
Q.91- Motivos das reuniões/encontros	pág. 244
Q.92- Reuniões com responsáveis do IEFPP	pág. 247
Q.93- Motivos das reuniões com responsáveis do IEFPP	pág. 247
Q.94- Importância das iniciativas levadas a cabo pelo IEFPP	pág. 250
Q.95- Número de clubes que conhece	pág. 250

Q.96- Número de clubes de emprego visitados	pág. 251
Q. 97- Meios de divulgação	pág. 252
Q.98- Solicitação de empresas locais	pág. 253
Q.99- Programas de apoio a desempregados	pág. 255
Q.100- Especificação dos apoios aos CE pela instituição promotora	pág. 256
Q.101- Entidades formadoras responsáveis pelos cursos para animadores	pág. 257

5. ÍNDICE DE GRÁFICOS

G. 1- Fronteiras das categorias emprego, inactividade, desemprego	pág.30
G. 2- Consequências psicológicas da perda de emprego	pág.90
G. 3- Gráfico de evolução de grupo	pág.129
G. 4- Variação inter censitária da população da Área Metropolitana do Porto	pág.146
G. 5- População activa segundo o sector de actividade económica por concelho	pág.153
G. 6- Utilização de manuais para orientação dos Clubes de Emprego	pág.223
G. 7- Estratégias de divulgação do Clube	pág.225
G. 8- Actividades mais importantes segundo os animadores	pág.226
G. 9- Actividades mais apreciadas pelos desempregados	pág.228
G. 10- Maiores dificuldades do Clube de emprego	pág.229
G. 11- Maiores dificuldades dos desempregados	pág.230
G. 12- Actividades mais importantes segundo os animadores	pág.233
G. 13- Maiores limitações dos CE sentidas pelos animadores	pág.233
G. 14- Constatação da evolução das qualificações escolares e profissionais	pág.238
G. 15- Sugestões dos desempregados para o funcionamento do Clube	pág.240
G. 16- Consideração das sugestões dos desempregados	pág.241
G. 17- Actividades mais importantes segundo os animadores	pág.242
G. 18- Participação em iniciativas promovidas pelo Centro de Emprego	pág.244
G. 19- Tipo de iniciativas promovidas pelo Centro de Emprego que participou	pág.245
G. 20- Tipo de relacionamento com o Centro de Emprego	pág.245
G. 21- Encontros entre Clubes e I.E.F.P.	pág.246
G. 22- Participação e iniciativas do I.E.F.P.	pág.248
G. 23- Tipo de iniciativas promovidas pelo I.E.F.P. que participou	pág.248
G. 24- Razões da não participação das iniciativas promovidas pelo I.E.F.P.	pág.249
G. 25- Relacionamento com empresas	pág.252
G. 26- Nº de vezes que foi solicitado por empresas locais	pág.253
G. 27- Nº de vezes que foi solicitado por empresas nacionais	pág.254
G. 28- Realização de uma aferição sobre a base sócio-económica local	pág.254
G. 29- Apresentação de candidaturas a programas	pág.255
G. 30- Participação no 1º encontro dos CE	pág.257

G. 31- Tempo de trabalho no Clube	pág.258
G. 32- Número de horas diárias dedicadas ao Clube	pág.258
G.33- Frequência de cursos de formação profissional pelos animadores	pág.259
G.34- Frequência de cursos para desempenhar funções de animadores	pág.260
G.35- Frequência de congressos sobre as temáticas do emprego	pág.261

6-ÍNDICE DE ESQUEMAS

Esquema 1- Pertinência e actualidade do conceito de pleno emprego	pág. 30
Esquema 2- Evolução dos Estados de Alma dos desempregados ao longo da procura de emprego	pág. 90

AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho mobilizou um conjunto de pessoas cujos préstimos foram valiosos. É da mais indispensável justiça nomeá-los aqui.

Em primeiro lugar, um agradecimento especial ao Professor António Teixeira Fernandes, por ter aceite orientar este trabalho e pelo interesse e disponibilidade que sempre demonstrou.

Em segundo lugar, agradeço aos animadores e responsáveis dos Clubes de Emprego, que ao cederem o seu tempo e experiência enriqueceram o conteúdo deste trabalho.

Agradeço também, a todos aqueles que de forma indirecta contribuíram para sua realização, pelo apoio, carinho e compreensão que demonstraram em vários momentos:

A toda a minha família, particularmente aos meus pais, que me ajudaram a ultrapassar momentos em que o cansaço era grande e sempre acreditaram em mim; à minha irmã, por ser uma grande amiga.

Gostaria ainda de agradecer à Carla e à Dora pela dedicação; à Angelina Ramalho, colega de curso e amiga, pela ajuda pronta e desinteressada; à Ana Luzia Reis pelo estímulo. Aos amigos e colegas da Vitória, especialmente para aqueles que se disponibilizaram sempre para a discussão do tema, para a leitura deste trabalho, para a troca de ideias, e ainda para os que ao apreciarem o meu esforço me incutiram a dedicação necessária para continuar.

Por fim, agradeço ao Miguel, por ser sempre fonte de inspiração e de apoio incondicional, por ter entendido as frequentes ausências e por sempre ter valorizado aquilo que tenho feito. Uma última lembrança, ao Barriguitas, pela companhia que me fez ao longo de todo este tempo e cuja partida me fez sentir muito triste...

Muito Obrigada

