



INSTITUTO SUPERIOR  
DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
E POLÍTICAS  
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE  
DE LISBOA

# Empregabilidade Jovem no Processo de Inserção Profissional

**Regina Sousa Do Espírito Santo**

Orientadora: Prof. Doutora Carla Pinto

Coorientadora: Doutora Isabel Passarinho

Relatório de Estágio para obtenção de grau de Mestre em Política Social

*Lisboa*  
*2025*



INSTITUTO SUPERIOR  
DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
E POLÍTICAS  
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE  
DE LISBOA

# Empregabilidade Jovem no Processo de Inserção Profissional

***Regina Sousa do Espírito Santo***

*Orientador: Doutora Carla Cristina Graça Pinto*

*Coorientador: Doutora Isabel Cristina da Conceição Passarinho*

Relatório de Estágio para obtenção de grau de Mestre em

Política Social

**Júri:****Presidente:**

-Doutora Maria Teresa Janela Pinto, Professora Auxiliar Convidada do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa;

**Vogais:**

-Doutora Carla Cristina Graça Pinto, Professora Associada do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, na qualidade de Orientadora;

-Doutora Ana Cláudia Gaspar Esgaio, Professora Auxiliar do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa.

Lisboa  
2025

## **Agradecimentos**

Agradeço primeiramente ao meu bom Deus pelo dom da vida e por ter me concedido muitas bênçãos que vão além do que eu poderia imaginar.

Ao meu marido, por todo apoio, companheirismo e compreensão.

Aos meus pais, por suas orações.

Aos professores do curso de Mestrado em Política Social da ISCSP- Universidade de Lisboa, que com competência exercem o seu papel de orientadores/educadores, ajudando a formar excelentes profissionais que atuarão no mercado de trabalho.

A toda equipa do Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento da Câmara Municipal de Cascais, em especial, a minha co-orientadora Dra. Isabel Passarinho, por confiar em mim e por ter aceitado o desafio de me auxiliar na realização deste trabalho.

Aos meus amigos.

Por fim, gratidão a todos que contribuíram de alguma forma para a realização deste Relatório de Estágio.

Daqui vai o meu muito obrigada!

## **Resumo**

No contexto da empregabilidade jovem e o processo de inserção profissional, o estágio foi realizado na Câmara Municipal de Cascais, concretamente na Cidade das Profissões de Cascais. Este relatório de estágio tem como objetivo compreender o Programa Experimenta em termos de melhoria da empregabilidade dos jovens participantes. De acordo com as normas gerais do Programa Experimenta publicado no site da Câmara Municipal de Cascais, o Programa de Empregabilidade Jovem- Experimenta- é, um programa que tem como objetivo proporcionar experiências iniciais em contexto de trabalho, com vista ao desenvolvimento de competências, orientadas para o desenvolvimento de um (novo) projeto pessoal e profissional ou para a inserção posterior no mercado de trabalho. Optou-se pelo método pesquisa-ação e as técnicas utilizadas para a coleta de dados foram o guião de entrevista com os profissionais que participaram da 4ª e 5ª edição do determinado programa, análise documental e aplicação de questionário aos jovens participantes da 4ª e 5ª edição do Programa Experimenta. De acordo com os resultados obtidos, tendo em conta a percepção dos entrevistados e dos jovens participantes, observou-se que a tendência é de afirmar o contributo positivo que o programa teve na melhoria da empregabilidade dos jovens participantes, a destacar dentre outros aspectos, a promoção de experiência em contexto real de trabalho, oportunidades de networking, os acompanhamentos e as formações temáticas durante o programa.

**Palavra-chave:** empregabilidade jovem, inserção profissional, Programa Experimenta.

## **Abstract**

In the context of youth employability and the process of professional integration, the internship was carried out at Cascais Town Hall, specifically at the Cascais City of Professions. This internship report aims to understand the Experimenta Program in terms of improving the employability of young participants. According to the general rules of the Experimenta Program published on the Cascais City Council website, the Youth Employability Program - Experimenta - is a program that aims to provide initial experiences in a work context, with a view to developing skills, oriented towards the development of a (new) personal and professional project or towards later insertion into the job market. We opted for the action research method and the techniques used to collect data were an interview script with the professionals who took part in the 4th and 5th editions of the program, document analysis and a questionnaire administered to the young people who took part in the 4th and 5th editions of the Experimenta Program. According to the results obtained, taking into account the perceptions of the interviewees and the young participants, it was observed that the tendency is to affirm the positive contribution that the program has had in improving the employability of the young participants, highlighting among other aspects, the promotion of experience in a real work context, networking opportunities, the accompaniment and thematic training during the program.

**Key words:** youth employability, professional integration, Experimenta Program.

## **Lista de Gráficos**

Grafico nº1: Taxa de desemprego, por sexo e idade, 2011 e 2021.....	36
Grafico nº2: Taxa de emprego, por sexo e idade, 2011 e 2021.....	37
Gráfico nº3: Situação atual dos participantes do programa face ao emprego .....	75
Gráfico nº4 Nível de escolaridade dos participantes.....	76
Gráfico nº5: Programa Experimenta e inserção no mercado de trabalho.....	77
Gráfico nº6: Programa Experimenta e empregabilidade jovem.....	78

## **Lista de Ilustrações**

Figura nº1 - Organograma da Câmara Municipal de Cascais (2023).....	17
Figura nº2 - Excerto do Organograma da Câmara Municipal de Cascais (2023).....	19

## **Lista de Tabelas**

Tabela nº1: Grelha de planeamento.....70

Tabela nº2: Contributo do programa de acordo com a percepção dos entrevistados.....72

Tabela nº3: Percepção dos entrevistados quanto às oportunidades de emprego e estabilidade dos jovens no mercado de trabalho.....73

# Índice

<b>1. Introdução.....</b>	<b>11</b>
1.1. Pergunta de Partida .....	14
1.2. Objetivo Geral.....	14
1.2.1. Objetivos Específicos.....	14
<b>2. Contexto de estágio.....</b>	<b>15</b>
2.1. Câmara Municipal de Cascais- Missão, Valores e Objetivos .....	15
2.1.2. Dinâmica do serviço social na Autarquia de Cascais.....	20
2.1.3. Estratégia de inclusão e diversidade do serviço .....	22
2.2. Cidade das Profissões de Cascais .....	27
<b>3. Revisão da Literatura .....</b>	<b>29</b>
3.1. Políticas educacionais como políticas sociais.....	32
3.2. Jovem e inserção profissional .....	34
3.1.1. Políticas de Empregabilidade para jovens nacionais e locais.....	42
3.2. Trabalho e Emprego.....	49
3.3. Empregabilidade e Competências de Empregabilidade.....	51
3.4. Indicador NEET .....	54
<b>4. Opções Metodológicas e Organização geral do Estágio .....</b>	<b>57</b>
4.1. Método de Pesquisa- Ação.....	57
4.1.1. Fase Exploratória.....	57
4.1.2. Fase Planejamento-Ação .....	59
4.1.3. Fase Avaliação .....	62
<b>5. Desenvolvimento do Estágio .....</b>	<b>66</b>
5.1. Diagnóstico no contexto do Programa Experimenta.....	66
5.2. Análise e interpretação dos resultados .....	70
<b>6. Reflexões finais e recomendações.....</b>	<b>83</b>
6.1. Momento Interno de Alegria no Trabalho (MIA).....	88
6.2. Limitações e Dificuldades.....	88
<b>7. Referências Bibliográficas .....</b>	<b>90</b>
<b>Apêndices .....</b>	<b>95</b>
Apêndice A: Cronograma .....	95
Apêndice B: Guião das entrevistas .....	96
Apêndice C: Organização das respostas das entrevistas.....	97
Apêndice D: Organização das respostas do questionário .....	104

## 1. Introdução

O emprego é um dos direitos sociais mais proeminentes, mas o termo empregabilidade tem vindo a ganhar o seu espaço nos debates, uma vez que não se baseia apenas numa racionalidade meramente económica. Partindo do princípio que a racionalidade ou percepção é o que determina a ação social, segundo Sen (2002) a racionalidade económica não deve ser vista apenas como maximização da utilidade individual, mas também deve incluir valores éticos, sociais e contextuais.

Neste relatório de estágio pretende-se explorar o termo “empregabilidade”, tendo em conta a percepção dos jovens participantes de um programa intitulado “Programa Experimenta” disponibilizado pela Câmara Municipal de Cascais aliada a análise da percepção dos técnicos da referida Câmara que lidam diariamente com esta realidade.

Este estágio foi realizado na Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento da Câmara Municipal de Cascais, mais precisamente na Cidade das Profissões de Cascais com a supervisão da orientadora de estágio Dra. Isabel Passarinho.

A motivação para escolher este tema surgiu pela curiosidade em pesquisar sobre as Políticas Sociais em Portugal e pelo interesse na dinâmica do Serviço Social nas Autarquias. Aproveitando a oportunidade de estagiar num dos serviços da Câmara Municipal de Cascais, foi dado a conhecer as suas atividades e ter consciência do contexto real dos diferentes tipos de problemas sociais e de respostas existentes nesta referida Autarquia.

A relevância do tema para a Política Social dá-se através da atual conjuntura em que Portugal se encontra, na qual as políticas de ativas de emprego continuam a ser tema de debate, e a população ativa (aquela que está a fazer regularmente as contribuições para segurança social) é menor do que a população em idade de reforma, e esta população ativa precisa de políticas de emprego eficientes, incentivos à empregabilidade e garantias que “salvaguardem” os seus direitos quando estiverem, em caso de desemprego por exemplo, pois de acordo com Barbier (2005, p.15), uma sociedade plenamente ativa parece ser capaz de gerar oportunidades de emprego adaptadas a uma variedade de necessidades e capacidades.

Em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, a empregabilidade e o percurso profissional dos indivíduos tornam-se elementos fundamentais, visto que ao serem bem explorados, podem aumentar as suas probabilidades de inserção profissional.

Este relatório de estágio está dividido por sete tópicos, sendo o 1º tópico a “Introdução” onde está descrito a motivação para a escolha do tema, a pergunta de partida, o objetivo geral e o específico. A partir do mesmo tem - se uma noção do que se trata o referido relatório.

No 2º tópico fez-se uma contextualização e apresentou-se o local do estágio, no caso a Câmara Municipal e a Cidade das Profissões de Cascais. De acordo com o relatório do gabinete de estratégia e estudos referentes ao concelho de cascais, a câmara municipal de cascais é um órgão executivo dos municípios em Portugal constituído por um presidente e Vereadores, gerido consoante as políticas públicas desenvolvidas pelos governantes com representação através de uma rede formal constituída pelo Organograma. Também foi mencionado a dinâmica do serviço social na referida Autarquia e a estratégia de inclusão e diversidade do serviço camarário. Segundo o Relatório de Atividades de 2022, a cidade das profissões de Cascais é uma estrutura de parceria múltipla, que agrega entidades públicas e privadas para oferecer às pessoas serviços úteis, gratuitos e diversificados que facilitam a construção dos seus percursos profissionais.

O 3º tópico trata-se da revisão da literatura, que está constituída por cinco subpontos. Começou-se este tópico com uma contextualização sobre a política social segundo os autores Cechin-Crista et al. (2013), também fez-se menção às políticas educacionais como políticas sociais devido a importância das mesmas, principalmente na melhoria da empregabilidade dos jovens.

No subponto “Jovem e Inserção Profissional” foi abordado a questão de dificuldade no acesso e permanência no mercado de trabalho, as medidas de apoio à empregabilidade juvenil adotado pelo governo Português segundo Cruz (2018), a exposição dos jovens a contratos não permanentes, a diferença entre inserção profissional e a integração profissional, apresentou-se alguns estudos empíricos no contexto da Europa, nomeadamente o estudo de Dias e Varejão (2012) e Gamboa et. al. (2014) que trouxeram aspectos sobre as políticas de emprego e formação que enriqueceram este relatório de Estágio.

Referente ao subponto “trabalho e Emprego”, na qual se define os dois termos de acordo como manual para técnicos de empregabilidade (2016/2018) e Marques (2006), foi abordado também os três aspectos do trabalho segundo o Sen (1975) citado por Lebmann (2012). No subtópico “Empregabilidade e Competências de Empregabilidade” se inicia com uma breve definição de empregabilidade, e faz menção ao McQuaid e Lindsay (2005) citado no estudo de Gazier (1998) sobre a empregabilidade que aponta sete concepções diferentes da mesma.

No subponto “Indicador NEET”, inicia-se com a definição do determinado indicador, que para Schoon (2020) o termo NEET significa não está no emprego ou em formação; e também faz-se menção a autores como Bynner e Parsons (2002) citados por Schoon (2020), que dizem que o conceito tem origem no Reino Unido e refere-se a problemas de transições.

A seguir, tem-se o 4º tópico “Opções Metodológicas e Organização Geral do Estágio”, que está composto pelo subponto “método de pesquisa-ação”, em que mencionou-se autores como: Thiollent (2011) e Tripp (2005) para definir o método pesquisa-ação. Apresentou-se as técnicas utilizadas para a coleta de dados, sendo elas: entrevistas, questionários e grelha de observação.

O 5º tópico “Desenvolvimento do Estágio” está constituído por três subpontos, que são: “Desenvolvimento do Estágio” está constituído por três subpontos, que são: “Diagnóstico no contexto do Programa Experimental”, “Execução: Resultados Obtidos”, “Análise e Interpretação dos Resultados”. Neste tópico, apresentou-se o programa experimental de acordo com a norma geral do referido programa publicado no site da câmara municipal de Cascais, identificou-se os aspectos importantes do programa relativamente à contribuição para a melhoria da empregabilidade dos jovens participantes.

Apresentou-se os resultados obtidos, a partir da aplicação do questionário eletrónico para obter a percepção dos jovens quanto ao contributo do programa experimental na melhoria da sua empregabilidade, e também a partir das entrevistas realizadas com cinco profissionais que acompanharam os jovens participantes durante 4º e 5º edição do programa experimental, para conhecer como os técnicos envolvidos percebem o contributo e o impacto do programa na empregabilidade dos participantes. Depois fez-se análise e interpretação dos resultados para compreender melhor a problemática em estudo.

A seguir, tem-se 6º tópico “Reflexões Finais e Recomendações”, em que é apresentado o momento de alegria no trabalho, encontros organizados pelos membros da equipa da Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento com o objetivo de promover interação e momento de partilha entre os membros da equipa, e neste tópico também é apresentado as limitações e dificuldades que ocorreram durante o estágio.

E por fim apresenta-se as referências bibliográficas, onde estão os documentos, sites consultados e os autores mobilizados para este relatório de estágio.

## **1.1. Pergunta de Partida**

A questão que orienta este estágio é: "De que modo o “Programa Experimenta” disponibilizado pela Câmara Municipal de Cascais (CMC) contribui para melhorar a empregabilidade e o acesso ao mercado de trabalho dos jovens participantes?”

## **1.2. Objetivo Geral**

O objetivo geral é compreender o Programa Experimenta em termos de melhoria da empregabilidade dos jovens participantes.

### **1.2.1. Objetivos Específicos**

- Descrever o "Programa Experimenta" disponibilizado pela Câmara Municipal de Cascais;
- Analisar a perceção dos técnicos relativamente ao impacto deste programa na empregabilidade dos jovens participantes;

- Analisar a perceção dos jovens enquanto sujeitos deste programa relativamente ao contributo do programa para a melhoria da sua empregabilidade;
- Integrar as atividades de promoção de empregabilidade (oficinas, workshops e sessões de informação) da Cidade das Profissões de Cascais;
- Integrar as reuniões de equipa dos técnicos da Divisão da Empregabilidade e Promoção de Talento;
- Realizar atendimentos gerais no espaço Cidade das Profissões de Cascais.

## **2. Contexto de estágio**

### **2.1. Câmara Municipal de Cascais- Missão, Valores e Objetivos**

Segundo o relatório do Gabinete de Estratégia e Estudos referente ao concelho de Cascais, em 2022 o referido concelho ocupa uma área de 970.1 quilómetros quadrados, e em 2023 tinha cerca de 219 636 (duzentos e dezanove mil e seiscentos e trinta e seis) habitantes e está localizado na Área Metropolitana de Lisboa. De acordo com o livro “Rotas de Inclusão” publicado pela referida câmara em 2023, o município de Cascais destaca-se dos outros municípios de Lisboa por ser aquele onde o setor terciário representa 82% da atividade económica, sobretudo em comércio e serviços.

Segundo o censo de 2021 do Instituto Nacional de Estatística de Portugal, Cascais é subdividido em 4 freguesias, em que a Câmara Municipal de Cascais é o órgão autárquico deste concelho, que de acordo com o livro “Rotas de Inclusão” publicado pela referida câmara em 2023, esta tem por missão definir e executar políticas tendo em vista a defesa dos interesses e satisfação das necessidades da população local.

Nesse sentido, de acordo com o site da Câmara Municipal de Cascais, a referida câmara tem como objetivo promover o desenvolvimento do município em diversas áreas tais como: a saúde, o ambiente e saneamento básico, a educação, a ação social e habitação, o ordenamento

do território e urbanismo, defesa do consumidor, a proteção civil, os transportes e comunicações, o abastecimento público, o desporto e a cultura.

**Figura nº1:** Organograma da Câmara Municipal de Cascais (2023)

**Fonte:** Site da Câmara Municipal de Cascais. link:  
[https://www.cascais.pt/sites/default/files/anexos/gerais/new/organograma\\_rosm\\_2023.pdf](https://www.cascais.pt/sites/default/files/anexos/gerais/new/organograma_rosm_2023.pdf)

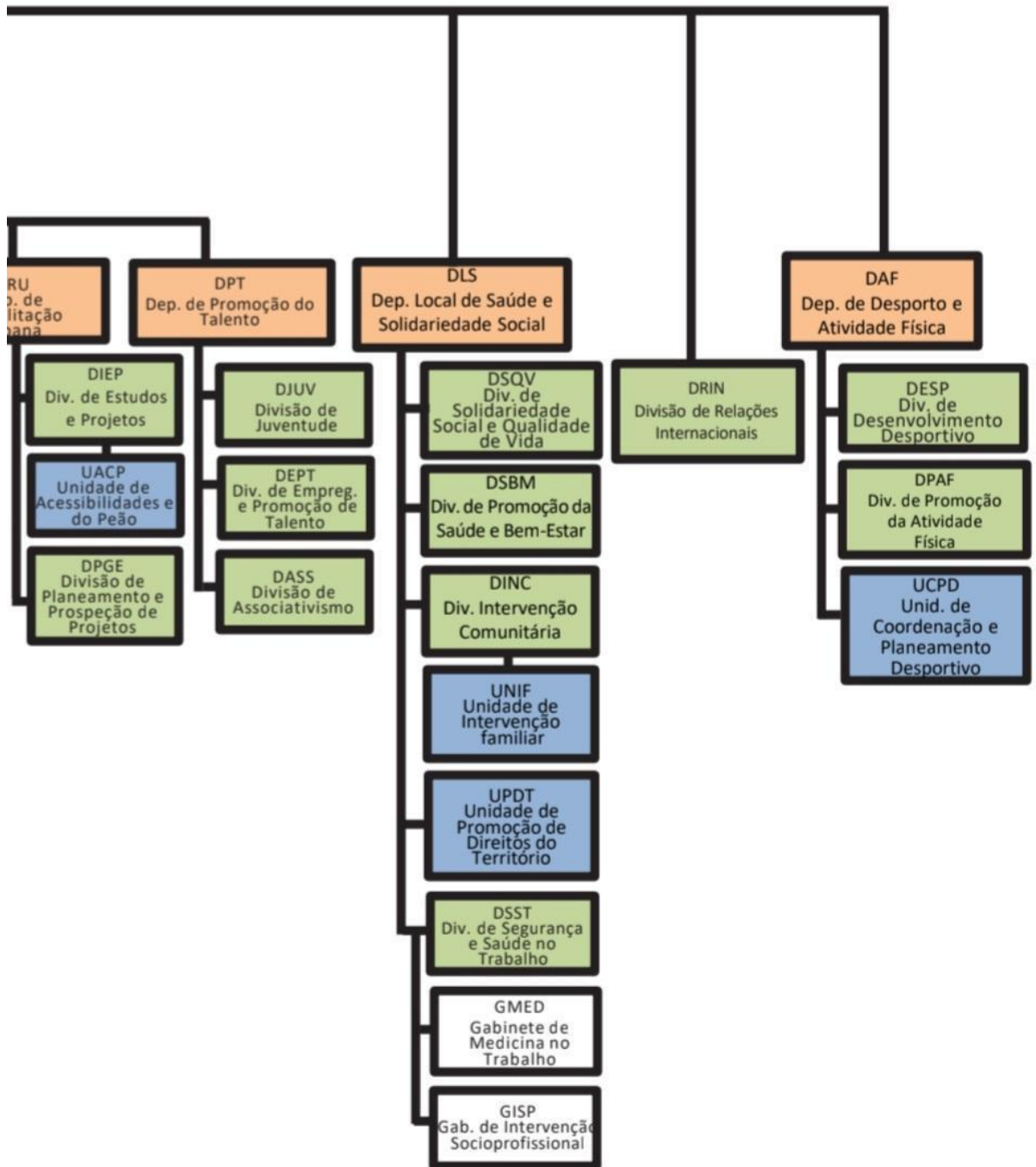


De acordo com o organograma publicado em 2023 no site da Câmara Municipal de Cascais, trata-se de um órgão executivo dos municípios em Portugal, estando às suas atribuições, competências e forma de eleição previstas na Lei nº169/99 de 18 de Setembro.

Vale destacar que este órgão é constituído por um presidente e vereadores, sendo gerido consoante as políticas públicas desenvolvidas pelos governantes, com representação através de uma rede formal constituída pelo Organograma, que é composto por um comando vertical demonstrando a hierarquia e as suas relações subjacentes, mediante as responsabilidades que são atribuídas ou adquiridas profissionalmente.

**Figura nº2:** Excerto do Organograma da Câmara Municipal de Cascais (2023)

**Fonte:** Site da Câmara Municipal de Cascais. link:  
[https://www.cascais.pt/sites/default/files/anexos/gerais/new/organograma\\_rosm\\_2023.pdf](https://www.cascais.pt/sites/default/files/anexos/gerais/new/organograma_rosm_2023.pdf)



Este excerto do organograma da câmara municipal de Cascais, torna-se pertinente pelo facto de estar ilustrado mais claramente o Departamento de Promoção de Talento (DPT) onde efetivamente ocorreu o referido estágio.

De acordo com este Organograma, a Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento (DEPT) está na tutela da vereação e faz parte do Departamento de Promoção de Talento (DPT), que tem como missão promover a empregabilidade e o emprego, o investimento económico e o empreendedorismo, capacitar os cidadãos e aumentar o envolvimento das organizações locais que trabalham na área da empregabilidade e da formação.

### **2.1.2. Dinâmica do serviço social na Autarquia de Cascais**

Observou-se que o serviço social da Câmara Municipal de Cascais é muito ativo nesta determinada comunidade, a intervenção junto às famílias e também nas escolas.

No campo do serviço social autárquico, define-se o empowerment como a capacidade que o assistente social tem em habilitar as pessoas para a autonomia, respeitando e apoiando-as no sentido de estas tomarem controlo sobre as suas vidas através da participação na vida pública.

Para Nunes (2004), a essência do Serviço Social está interligada com o modelo de relações sociais capitalistas e salienta que no Estado-providência que antes era o Estado liberal, o Serviço Social apresenta um conjunto de características contraditórias neste processo de regulação social. Partindo deste ponto de vista, o Serviço Social é concebido como uma atividade que reflete interesses provenientes de grupos e das classes desfavorecidas e oprimidas socialmente mas também do projeto das classes dominantes.

O Serviço Social através de políticas sociais, com o objetivo de incentivar uma melhoria ou mudança na vida dos indivíduos, intervém junto das populações desfavorecidas. De acordo com Raichelis (2009), a intervenção nos processos de confronto da questão social e das suas manifestações é uma particularidade do Serviço Social, logo, o quotidiano profissional de um Assistente Social está relacionado com várias questões sociais independentemente das suas tipologias.

A Federação Internacional dos Assistentes Sociais afirma que exercer a profissão de Assistente Social é, no contexto das relações humanas, promover a resolução de conflitos, a competência e o empenho das pessoas na melhoria do bem-estar e a mudança social.

Segundo a Federação Internacional dos Assistentes Sociais (2011) os principais fatores do trabalho social, são a justiça social e os princípios de direitos humanos, mas também é marcado por intervir em situações relacionadas com o desenvolvimento social e a política social.

Ao mencionar o contributo para o desenvolvimento local do Serviço Social nas autarquias, Menezes (2002) revela que aquele ganha mais relevância a partir de 1974, estando ainda ligado aos serviços municipais da habitação.

Menezes (2002) ressalta ainda que no contexto da estrutura municipal, têm ocupado lugares cada vez mais importante os Assistentes Sociais, sendo que o seu campo de atuação tem abrangendo outras áreas, sendo elas a saúde, segurança, proteção civil, planeamento, empregabilidade, ação social, educação e ensino, etc.

Com a institucionalização do Poder Local foram impostas, segundo Menezes (2002), a necessidade da existência de técnicos qualificados e criação de novos serviços, que pudessem dar o seu contributo para o desenvolvimento local. Porque, os técnicos transformam-se em agentes privilegiados no contexto de resolução de problemas relacionados com a satisfação das necessidades básicas das populações e da reorganização do espaço local, ao trabalharem nas Câmaras Municipais.

De acordo com a Portaria nº 1553-C/2008 de 31 de Dezembro, que aprova a tabela remuneratória única dos trabalhadores com funções públicas, a carreira do Assistente Social nas autarquias integra-se atualmente na carreira de Técnico Superior, na área do Serviço Social.

De acordo com Menezes (2002), na Administração Local as atividades do Assistente Social são: detetar as necessidades dos indivíduos, fazer trabalhos de investigação e mobilizar os recursos da comunidade, cooperar na resolução de problemas de adaptação social dos, grupos, comunidade ou indivíduos e estudar as soluções possíveis para os seus problemas; estar ciente das necessidades gerais da comunidade; ajudar os indivíduos a utilizar o grupo a que pertencem para o seu próprio desenvolvimento.

As necessidades humanas ao se modificarem, segundo Menezes (2002), conduziram à transformação da forma de lhe dar resposta, ou seja, serviço social enquanto serviço da Autarquia surgiu através das exigências da organização social.

O serviço social autárquico não pode negligenciar a Intervenção em Rede como uma metodologia fundamental pois, como afirma Fernando Ruivo (2000), “só através de uma ação colocada em rede, muito especialmente de uma rede local coordenada e dinâmica, onde vigore ou possam vir a vigorar os princípios do partenariado e de participação, se conseguirá dar resposta aos problemas sociais, em específico os relativos ao fenómeno complexo da exclusão social.”

O serviço social autárquico também tem como aliadas as organizações da sociedade civil e é assim, em parceria ou em rede com as organizações não lucrativas, que se mobilizam para a promoção e acesso a equipamentos, respostas e recursos sociais.

Numa aposta crescente na qualidade e progressiva adequação das respostas às necessidades dos/as munícipes, defendendo a coesão social e o apoio às pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade, enquanto pilar fundamental para a sustentabilidade e equilíbrio da sociedade local, orienta o seu investimento para a promoção, desenvolvimento e capacitação de organizações e pessoas.

Os assistentes sociais em contexto autárquico assumem, então, uma posição fulcral na promoção do empowerment, uma vez que os podemos considerar como agentes de mediação entre a autarquia e a população local, atuando, assim, na prossecução dos objetivos de cada um.

### **2.1.3. Estratégia de inclusão e diversidade do serviço**

Para Morin (2002), é preciso ter um pensamento que distingue e une em vez de ter um pensamento que isola.

A autarquia desenvolve uma estratégia de empregabilidade inclusiva para responder à diversidade dos munícipes, como respostas diferenciadas para e com as pessoas com condição específica, onde se inclui a deficiência e ou doença mental.

Esta estratégia de empregabilidade inclusiva trabalha dois níveis:

Interno, com os serviços da Câmara Municipal de Cascais promovendo uma cultura de inclusão nos serviços, procurando criar as adaptações mínimas em todas as respostas camarárias, garantindo a equidade de acesso e participação a uma maior diversidade de munícipes.

Externo, de sensibilização e ativação do território, o que implica a cooperação integrada com os atores do território, entre eles as empresas, as instituições, os técnicos de referência, as famílias e as diferentes estruturas de proximidade.

A intervenção tem uma dimensão menor quando é feita com cada pessoa e suas famílias, técnicos de referência e tutores. Tem uma dimensão maior quando são desenvolvidas medidas de política local, onde programas e iniciativas visam abrir espaço e criar experiências em contexto de trabalho, que promovam percursos individuais de aprendizagem e autonomia e uma cultura de inclusão na comunidade.

De acordo com o livro “rotas de inclusão- intervenção com famílias no território da empregabilidade” publicado pela Câmara Municipal de Cascais em 2023, foram acompanhadas 64 pessoas com deficiência e ou doença mental correspondendo a 29% do universo das pessoas que recorreram ao serviço da referida câmara em 2019, no período pré pandemia; em 2020 foram acompanhadas 55 pessoas com deficiência e ou doença mental, correspondendo a 18%, e em 2021 foram acompanhadas 81 pessoas com deficiência e ou doença mental, aumentando esta percentagem para 22% do total de pessoas que recorrem ao serviço.

A consultoria de percurso profissional, o desenho do plano de empregabilidade, a ativação de recursos internos e externos, o treinamento para o trabalho, o apoio na procura ativa de emprego e o suporte à inclusão são algumas das atividades que faziam parte da jornada de inclusão.

De acordo com C.L O’Brien e O’Brien (2002), a intervenção é focada no indivíduo, nas suas necessidades, talentos e interesses, segundo os princípios do planeamento centrado na pessoa. Esta abordagem consiste num percurso de aprendizagem e autodeterminação que é proposto à pessoa.

Parte de um processo de conhecimento individual, mas também, da compreensão da pessoa na sua relação com os outros e com a sua comunidade. É a partir do conhecimento da pessoa, que se procura encontrar um grau de apoio razoável e por ela desejado.

Para uns, a inclusão pode ser feita sem necessidades acrescidas de apoio, mas para outros há necessidade de recurso a medidas de ação positiva;

A abordagem do planeamento centrado na pessoa é uma abordagem ampla, com contínuo de medidas de suporte que se ajustam às necessidades e desejos das pessoas.

O trabalho na área da empregabilidade inclusiva assenta na convicção de que todas as pessoas são capazes de fazer as suas próprias escolhas, quaisquer que sejam as suas limitações. Isto é, as decisões sobre a intervenção são tomadas com ela e com a sua rede de proximidade no respeito pelo princípio de autodeterminação.

Esta estratégia inclusiva pressupõe a diferenciação de algumas medidas nos programas e serviços existentes, e a criação de iniciativas novas como enfoque na empregabilidade inclusiva, tais como:

- 1- medidas positivas de acessibilidade aos programas de experimentação em contexto laboral;

A câmara municipal de cascais tem vindo a desenvolver vários programas de experimentação em contexto de trabalho que visam facilitar o desenvolvimento de competências essenciais à transição para a vida ativa, nomeadamente: desenvolvimento de competências (saber fazer e saber estar); enriquecimento do currículo; e exploração dos interesses e aptidões para a posterior procura e integração no mercado de trabalho.

Em cada programa foram criadas medidas positivas de acesso a participação: o alargamento a idade de acesso, maior duração dos programas, majoração na comparticipação da autarquia nas bolsas e ou mais orientações de apoio junto dos tutores nos contextos de trabalho e apoio técnico no local para treino de competências.

Para ter acesso a estas medidas positivas de empregabilidade existem alguns critérios: ter mais de 18 anos e ter concluído escolaridade obrigatória, apresentar diagnóstico clínico da sua condição específica de saúde, apresentar um dos seguintes documentos (atestado multiusos de incapacidade ou informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego do centro de emprego, ter autonomia e motivação suficiente para iniciar o processo de trabalho de competências, ter acompanhamento de especialidade (nas situações em que a estabilização do participante beneficie desse acompanhamento).

Quanto à mobilidade, a deslocação autónoma é muito importante, mas não constitui uma condição prévia. Em algumas situações há lugar a treino de utilização de transporte público, com o envolvimento de um familiar de referência, sempre que possível.

- 2- acompanhamento no contexto real de trabalho;

O acompanhamento da equipa é uma das principais chaves do sucesso de uma experiência de trabalho, através do suporte à organização que recebe a pessoa com deficiência ou doença mental. É fundamental a proximidade para garantir que as adaptações necessárias sejam feitas o mais cedo possível e haja uma efetiva participação da pessoa. Na escolha do tutor, pessoa que será o suporte natural no contexto real de trabalho, são privilegiados o perfil e a motivação, partindo do princípio que não há perfis pré-definidos, na medida em que o mais importante é encontrar um interlocutor que procure estabelecer relação com a pessoa com deficiência ou doença mental e vá ao encontro das suas necessidades.

- 3- intervenção com pais ou cuidadores;

Com o conhecimento informado da pessoa com deficiência ou saúde mental é contactado um familiar de referência para participar e estar a par de todo o percurso. As famílias são parceiras desde a primeira hora, elas são mobilizadas não para substituir a voz da pessoa, mas para acrescentar, para serem agentes facilitadores da sua autonomia. E algumas vezes, também, para reforçar informações sobre recursos, apoios e direitos. O trabalho colaborativo entre pais ou cuidadores de pessoas com deficiência ou doença mental e técnicos é parte integrante da intervenção, e uma das estratégias de suporte à família é a criação de momentos para os cuidadores falarem uns com os outros, encontrando junto dos seus pares suporte, orientação e informação.

Os grupos de apoio constituídos por pais ou cuidadores informais, são um contexto onde os seus membros podem partilhar experiências, informações, lições aprendidas, recursos úteis e sugestões. Por exemplo, se uma mãe numa destas reuniões manifesta o seu receio, ou recusa a permissão para o seu filho fazer treino de autonomia nos transportes públicos, o grupo pode ser determinante para uma mudança de atitude.

- 4- articulação com as equipas técnicas de proximidade e com a comunidade;

A articulação com os técnicos de referência que acompanham as pessoas (psicólogos, médicos, terapeutas), seja acompanhamento institucional ou ambulatorio, é fundamental. Esta articulação rentabiliza recursos e informação, e inscreve a atual intervenção numa linha de continuidade. No entanto, esta articulação só é feita com o acordo da própria pessoa.

No que respeita à criação de iniciativas com foco na inclusão, optamos por realçar os encontros e eventos de sensibilização com o público em geral, e junto de empresas e outras organizações locais tais como: encontros e iniciativas de sensibilização para a inclusão e ações e eventos junto do contexto empresarial/organizacional. São eventos organizados com vários públicos com foco no reconhecimento de valor e no reforço das mais valias da inclusão de pessoas com deficiência e doença mental.

A partilha de práticas inclusivas, o envolvimento de participantes diversos, e os testemunhos na primeira pessoa, têm sido percebidos com satisfação pelos envolvidos e com impacto na sensibilização para uma maior diversidade de inclusão.

Ações de exploração, sensibilização e colaboração desenvolvidas com uma empresa/serviço de cada vez e sempre em função do perfil e das necessidades de uma pessoa em concreto. A abordagem com as empresas é de sensibilização, baseada nos ganhos mútuos (não tanto na responsabilidade social) e na informação sobre as medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência ou doença mental.

“Um olhar limpo” sobre as pessoas e processos é útil numa intervenção, pois permite focar na informação realmente partilhada pelos próprios e trabalhável em colaboração. Esta atitude implica alguma destreza técnica, acompanhada de uma relação humana honesta que facilite estes encontros e caminhos.

## **2.2. Cidade das Profissões de Cascais**

Em 2019 a Câmara Municipal de Cascais aderiu à Rede Internacional de Cidade das Profissões com a abertura da Cidade das Profissões de Cascais (CdPC), que é um espaço dedicado ao desenvolvimento profissional e aprendizagem ao longo da vida.

Segundo o Relatório de Atividades 2022, integrando a Rede Internacional Cidade das Profissões / Reseau International Cités des Métiers, a Cidade das Profissões de Cascais teve o label (processo de autorização para utilizar a marca) “em prefiguração”. Um ano após a abertura (setembro de 2020), deveria ser apresentado o dossier para obtenção do label “em funcionamento”. Devido à pandemia e dificuldade em ter a formação de conselheiros e visita de auditoria, este processo foi adiado para o ano de 2022.

A 11 março de 2022, a responsável do label fez uma visita de auditoria à Cidade das Profissões de Cascais, juntamente com uma técnica da Cidade das Profissões do Porto (“cidade madrinha”). Reuniram-se com técnicos de atendimento DEPT (Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento), técnicos do Centro de Emprego, técnicos da Agência de empreendedorismo do concelho de Cascais (DNA), técnicos do Centro de Emprego e Centro de Formação, com parceiros do 2º círculo e representantes do Município de Cascais. Em março, foi submetido o dossier de labelização à Rede após a realização de um processo de avaliação da qualidade em que foram auscultados conselheiros, parceiros e utilizadores.

Este processo resultou na aprovação da Cidade das Profissões de Cascais como membro da Rede Internacional, com autorização definitiva de utilização da marca. Segundo o Relatório de Atividades 2022 a cidade das profissões de Cascais tem como missão criar oportunidades e facilitar recursos para o desenvolvimento, atualização e definição dos projetos de vida e de trabalho dos munícipes de Cascais.

De acordo com o Relatório de Atividades 2022, a Cidade das Profissões é uma estrutura de parceria múltipla, que agrega entidades públicas e privadas e põe em comum os seus recursos para oferecer às pessoas serviços úteis, gratuitos e diversificados que facilitam a construção dos seus percursos profissionais. A Cidade das Profissões de Cascais é guiada pelos principais agentes locais na área do emprego, educação, formação e empreendedorismo, com a coordenação da Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento da Câmara Municipal de Cascais.

De acordo com os objetivos da Cidade das Profissões de Cascais descritos no Relatório de Atividades 2022, vale ressaltar a disponibilização de forma gratuita de recursos diversos para a preparação dos jovens para o mercado de trabalho, capacitação das pessoas que procuram emprego, desenvolvimento contínuo da força de trabalho, ligação entre empresas e munícipes; Analisar de forma constante as necessidades das pessoas e organizações relativas a recursos humanos, e fomentar a experimentação de novas respostas e modelos. Também fazia parte dos seus objetivos, agregar parceiros do território para disponibilizar às pessoas informação mais completa sobre as várias dimensões da vida profissional e criar oportunidades de desenvolvimento das suas competências, criação de projetos e conhecimento do mercado de trabalho.

Faziam parte das atividades da Cidade das Profissões de Cascais a informação e atendimento especializado; Formação, Eventos de contacto com profissionais e organizações; Autoconsulta de recursos ligados à vida profissional; Espaço para procura de emprego ou trabalho.

### 3. Revisão da Literatura

Os autores Cechin-Crista et al. (2013) trazem alguns conceitos gerais sobre a política social, um destes conceitos define a política social como conjunto de ações do Estado que têm como objetivo a preservação social.

Observa-se dois termos destacados nesta definição, o termo “política social” e “ações do Estado ou políticas públicas”; sabe-se que, nem toda política pública é uma política social, a diferença está no objetivo ou a finalidade, pois, se uma política pública tem um objetivo resolver um problema social, ela será considerada uma política social e se não tiver, ela será somente uma política pública.

De acordo com Cechin-Crista et al. (2013), as políticas sociais têm suas áreas de estudo e isso pode incluir, praticamente, preocupações ou problemas da sociedade no seu “todo”; e torna-se preocupante quando, num determinado país, a quantidade das políticas públicas são superiores ao das políticas sociais, principalmente tratando-se de um Estado de bem-estar social. Os autores salientam ainda que além de um pedido económico, um sistema de proteção social eficaz também é um pedido moral e político.

Ao tomar como exemplo, a pirâmide etária de um determinado país, a quantidade e a remuneração da população ativa é de suma importância quando se trata da eficácia das políticas públicas de proteção social, pois, se a quantidade de pessoas idosas for maior, o estado (poder político) deverá desenvolver políticas públicas de proteção social capazes de dar resposta à esta classe “inativa”, e de acordo com a distribuição dos rendimentos, direta ou indiretamente a classe ativa irá auxiliar na efetivação dessas políticas públicas, de forma que a situação ultrapasse questões políticas e adentra em questões económicas.

A economia social é utilizada pelas políticas sociais, segundo os autores Cechin-Crista et al. (2013), para avaliar o conteúdo dos programas sociais à luz da satisfação das necessidades individuais, e isto faz lembrar da aula de “Teoria da Política Social” em que a professora explicava a interdisciplinaridade da política social, ela dizia que “esta bebe de várias áreas, e uma delas é a economia” e que em termos económicos, cabe observar como uma política social é capaz de satisfazer o direito social do indivíduo e como ele se sente em relação a esta política.

Isto vai de encontro com um trecho do livro sobre bem estar Coletivo do Amartyan Sen, que dizia “a forma como os problemas sociais são encarados pelo Estado é de suma importância”, pois segundo o autor, “os problemas são definidos pela questão de passar das preferências dos indivíduos, para os valores sociais com base nos quais as escolhas públicas devem ser feitas”.

Para Cechin-Crista et al. (2013) nem todas as economias e países podem pagar generosos programas de redistribuição que, apesar de sua elevada eficácia social, têm custos extremamente elevados e que a forma mais conveniente de estudar a política social envolve a descrição das políticas componentes e das instituições que servem e formam o sistema de serviço social, e salienta ainda que a União Europeia promove uma política social baseada em três níveis de interesse distintos: social, econômico e político.

Basicamente, acrescentam Cechin-Crista et al. (2013), esses três níveis de interesse devem estar focados nas necessidades dos cidadãos, pois se uma política social cumprir esses três requisitos, levando em conta a necessidade social do indivíduo, o risco da mesma ser bem-sucedida é elevado. De acordo com Cechin-Crista et al. (2013) a política social da União Europeia é de responsabilidade de cada Estado membro, e a política social da União Europeia é descrita por princípios fundamentais tais como: o direito ao trabalho, a igualdade de oportunidades, a proibição da discriminação, a proteção no trabalho e a proteção social.

Segundo Cechin-Crista et al. (2013), houve quatro aspectos importantes a favor de uma política social comum da União Europeia tais como: livre circulação de trabalhadores, dumping social (ou comércio desleal) e turismo social, eficiência econômica e coesão social; Em que cada Estado membro deveria aplicar o princípio da equidade salarial para homens e mulheres que desempenham um trabalho igual ou de igual valor, pois de acordo com Cechin-Crista et al. (2013) a União Europeia é definida no Tratado de Amesterdão como um espaço de liberdade, segurança e bem-estar.

Os cidadãos esperam que a União Europeia ofereça maior segurança e estabilidade, bem como um compromisso internacional mais forte, respeitando a diversidade das identidades nacionais, regionais e locais. A promoção e a garantia de padrões de vida adequados e de qualidade numa sociedade ativa, diversificada e saudável é alcançada através da política social e de emprego.

De acordo com os autores Cechin-Crista et al. (2013), a política social da União Europeia é representada por um conjunto de políticas complementares que se desenvolveram e multiplicaram no tempo e que visam os setores que afetam ou geram o bem-estar individual e social. Segundo os mesmos autores, a preocupação constante da União Europeia com as políticas sociais começou em 1957 com o Tratado de Roma e, com o tempo, levou à criação do chamado modelo social europeu.

Pode-se observar neste artigo, que os autores descrevem muito bem o processo de evolução das políticas sociais da União Europeia, até um certo ponto, "mostrar o caminho a seguir", dentro do contexto dos países que fazem parte da União Europeia, e com a evolução dessas políticas junto ao tratado de Roma em 1957, surge o modelo social europeu.

Para Cechin-Crista et al. (2013) a política social e a sua componente, a política de emprego, não podem ser concebidas e implementadas num ambiente isolado, sem ter em conta o contexto económico e em estreita correlação com as políticas económicas. Primeiramente, quando se fala de implementação de uma política, presume-se que ela existe para resolver um problema, sendo ele social ou não; independentemente disso, qualquer política pública, desde sua formulação até a implementação, esta, deve sempre ter em conta o contexto económico do país, não podendo ser implementada de forma isolada.

Cechin-Crista et al. (2013) afirmam que, a qualidade de vida e a coesão social equitativa devem ser o foco de uma política social. Sabe-se que todas as políticas sociais existem para resolver um problema social, logo, para que esta tenha sucesso na sua implementação, esta deve se atentar à realidade de cada indivíduo dentro sociedade, e ter como objetivo, melhorar a qualidade de vida do mesmo, promovendo políticas de cooperação, por exemplo, incitando assim a coesão social.

### 3.1. Políticas educacionais como políticas sociais

A política social surge para dar resposta aos problemas sociais, que atualmente só tendem a crescer. Desta feita, aborda-se "políticas educacionais" no contexto de política de educação e formação na perspectiva das políticas sociais, olhando para as escolas como um espaço de inclusão, socialização e de garantia de segurança.

É pertinente o estudo de Políticas Educacionais à luz das Políticas Sociais, porque sendo a Educação um dos direitos sociais, o incentivo às escolas surge como um "bálsamo" em prol da Educação Inclusiva e da Democratização do Ensino. A educação inclusiva traz com ela a democratização do ensino, colocando a classe docente na linha de frente. Neste caso, segundo Costa,J.(2022), temos ao longo dos últimos anos, colocado a inclusão como objetivo central das políticas educativas; mas estudos mostram que também temos que prestar atenção na classe docente e observar se as políticas educacionais recentes visam a formação e qualificação dos professores.

A Educação Inclusiva e a Democratização do Ensino são dois termos que se complementam. De acordo com Costa,J.(2022), ao longo dos anos, a "inclusão" era considerada o objetivo central das políticas educacionais, mas de nada servia uma escola que só respondesse aos privilegiados; enquanto que a democratização implica um constante reinventar de métodos e técnicas, bem como de formas de organização da estrutura escolar.

O termo que se enquadra atualmente nos discursos é a "democratização do ensino" que é mais abrangente e inclusivo, pois, segundo Costa,J.(2022) o sucesso educativo das crianças e dos jovens não é compatível com atitudes que reclamam sem contribuir, que responsabilizam os professores, com desresponsabilização do papel educativo da família ou legitimadoras de comportamentos de desrespeito por parte dos alunos.

Podemos observar que autor refere-se à democratização do ensino como a abrangência de "todos" os envolvidos na educação, desde a família até o diretor da escola. De acordo com Lemus (2010) a democratização da educação faz referência a um processo impulsionado pelos sujeitos da educação, professores e professoras, estudantes e pais e mães de família, e suas organizações sindicais e sociais, para participarem na condução da educação.

Neste mesmo contexto, surge o termo “educação especial” em alguns discursos, para fazer menção à educação inclusiva, porque o foco era a educação inclusiva às pessoas com deficiências. Na década de 1990, segundo Silva Neto et. al. (2018), a ideia de Educação Inclusiva para alunos com alguma necessidade específica era cada vez mais reforçada. Mas, os autores salientam ainda que o termo “Educação Inclusiva” surgiu a partir de um movimento mundial, atualmente conhecido como “Inclusão Social”.

Este movimento pela Educação Inclusiva, segundo Nascimento (2014) citado por Silva Neto et. al. (2018), significava uma crítica à “Educação Especial”, termo este que era, segundo o autor, praticado no passado.

Observamos agora três termos com objetivos semelhantes, a “educação especial”, “a educação inclusiva” e a “democratização do ensino”. Os dois primeiros termos são específicos, envolvendo apenas um grupo de pessoas, enquanto que a democratização do ensino, nos faz “pensar fora da caixa”, abrangendo todas as pessoas num contexto de políticas educacionais que visam a inclusão social.

Nesta senda, ao longo dos anos observamos a disseminação das Políticas Educacionais através da criação de alguns programas de apoio às escolas com o propósito de promover a democratização do ensino.

De acordo com a Comissão Europeia (2021), em 2020 Portugal lançou um programa específico para a formação digital dos jovens, que fazia parte do planeamento de ações para promover a transição digital, o programa de formação “jovem + digital”.

O mesmo tem como objetivo melhorar as competências profissionais das pessoas com idades entre 18 a 35 anos e alinhar a formação profissional com as necessidades do mercado de trabalho, a fim de aumentar a sua inclusão social e empregabilidade.

Na análise feita pela Comissão Europeia (CE, 2021) consta que a lei, em conformidade com o Decreto-lei n°54/2018, de 6 de julho de 2018 e Lei n°116/2019, de 13 de setembro de 2019, também conferiu às escolas uma maior autonomia na definição da forma como os alunos poderiam adquirir estas competências.

Segundo Rede de Informação Europeia - ReferNet e o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (2021) publicado pela Comissão Europeia (2021), desde 2019, foram ministrados vários cursos de formação a professores e a diretores escolares para promover a autonomia, a flexibilidade curricular, a educação inclusiva e consequentemente a democratização do ensino. Além disso, equipas de acompanhamento do Ministério da Educação prestam apoio às escolas e promovem boas práticas. As escolas partilham as respectivas estratégias para responder às necessidades dos alunos e promover o seu bem-estar sócio-emocional.

### **3.2. Jovem e inserção profissional**

O ano de 2022 foi proclamado o Ano Europeu da Juventude pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho da União Europeia, partindo do princípio que o emprego é decisivo para o bem-estar dos jovens.

“(…) A juventude é um grupo social heterogéneo, englobando raparigas e rapazes e/ou jovens mulheres e homens, pessoas LGBTI+, nacionais, migrantes, descendentes, refugiadas/os e deslocadas/os em diferentes condições socioeconómicas, com deficiência, que habitam em contexto rural ou urbano, entre diversas outras características, situações ou condições que são parte da sua identidade e influenciam ou, muitas vezes, determinam o acesso bem-sucedido ou a efetivação dos seus direitos. Sendo um período particularmente complexo na vida das pessoas jovens — num curto espaço de tempo terminam, interrompem ou abandonam a escola, tentam ou conseguem inserir -se no mercado de trabalho, tentam ou conseguem sair de casa, poderão formar uma família —, é, também, um período potencialmente rico para o País, na medida em que as pessoas jovens podem, devem e, de facto, contribuem para a inclusão e coesão social, democracia, sustentabilidade e desenvolvimento económico e social.” **(Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2022, de 13 de setembro)**

Segundo Sagnier e Morell (2021) o conceito de juventude enquanto categoria social só adquiriu alguma consistência quando, em prol da aquisição de conhecimentos e qualificações formais se começou a prolongar o tempo de passagem entre a conclusão da escolaridade e a entrada no mercado de trabalho, o que desde há algumas décadas, mantêm os jovens afastados da esfera produtiva e dependentes da família durante períodos cada vez mais longos.

A globalização proporcionada pela modernidade tardia trouxe, de acordo com Sagnier e Morell (2021), transformações no mercado de trabalho e no acesso à habitação, a universalização da escolaridade e o prolongamento do percurso escolar, mudando o caráter previsível e estruturado da transição para a vida adulta.

Valadas (2013) fez uma análise das mudanças nas políticas de proteção aos desempregados desenvolvidas pelo Estado português ao longo dos últimos quinze anos, na qual identificou os impactos específicos da crise económica e financeira na reconfiguração das políticas passivas e ativas de emprego.

Segundo o portal do GEP (2022) (Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social), em Portugal os jovens deparam-se com dificuldades acrescidas no acesso e permanência no mercado de trabalho.

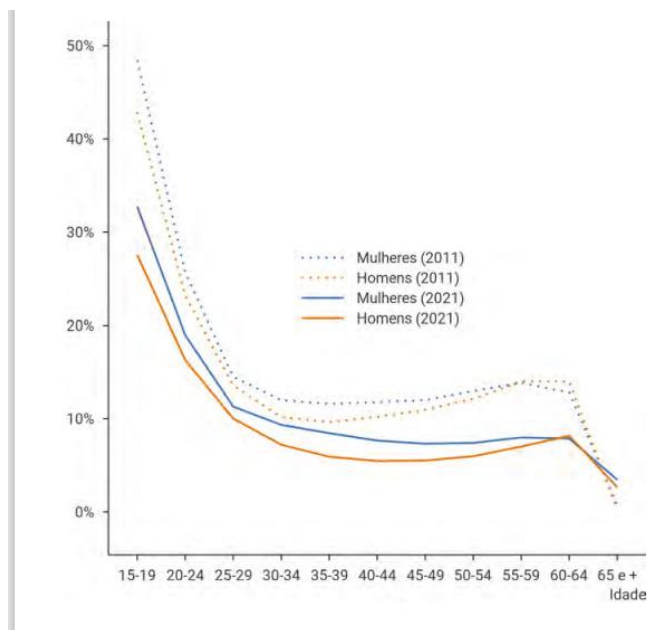
Essas dificuldades foram agravadas pela crise pandémica, sendo que segundo os dados da Eurostat (2020), mais de 70% dos empregos perdidos entre 2019 e 2020 eram ocupados por jovens; o total de população empregada (dos 15 aos 64 anos) diminuiu por 95,5 mil (noventa e cinco mil e quinhentas) pessoas em 2020, dentre essas pessoas houve um decréscimo acentuado de 49,2 mil nos indivíduos dos 15 aos 24 anos e de 19,0 mil indivíduos no grupo dos 25 aos 29 anos.

Segundo Montaño (1996), a ação do Estado amplia-se diante de uma fase de conflitos, derivados do desemprego, queda do salário real, condições de trabalho precárias, e do aumento da organização sindical e popular. É a partir daí que se desenvolvem as lutas em torno do aumento dos direitos sociais e também civis.

De acordo com o site do Instituto Nacional de Estatística de Portugal (INE, 2021), a população jovem (até aos 25 anos) apresentava taxas de desemprego mais elevadas. Segundo o referido site, em 2021 a taxa de desemprego total era de 8,1% tendo uma diminuição em 2024, em que a taxa de desemprego total foi de 6,4 %.

**Grafico nº1:** Taxa de desemprego, por sexo e idade, 2011 e 2021.

**Fonte:** INE, Recenseamentos da População e Habitação, Censos de 2021.



Observa-se no gráfico acima que entre a população com idade entre os 35 e os 39 anos, em 2021 a taxa de desemprego das mulheres (8,5%) é superior à dos homens (5,9%). Em 2011, a taxa de desemprego para o mesmo grupo etário também é mais elevada nas mulheres (11,6%) do que nos homens (9,6%).

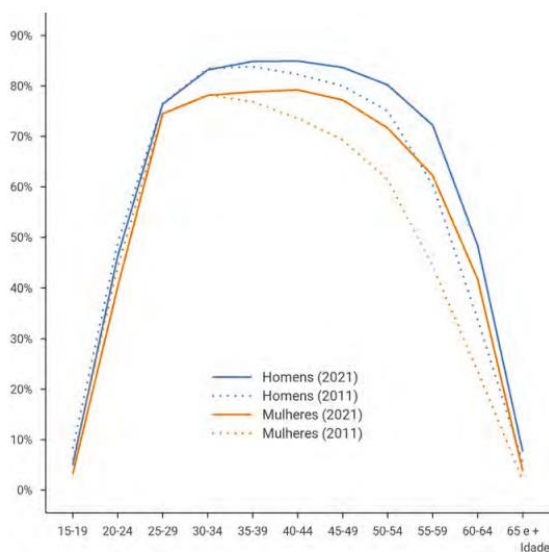
Significa que mesmo a taxa de desemprego ter sofrido uma diminuição em 2021 para homens e mulheres, a taxa de desemprego das mulheres continuava a ser superior à dos homens. Fatos que podem interferir na inserção profissional desse grupo etário.

À medida que os níveis de desemprego aumentam, os decisores políticos podem procurar o empreendedorismo como uma via de redução do desemprego. O empreendedorismo jovem não é uma panaceia para resolver o problema do desemprego dos jovens, mas pode facilitar a entrada no mercado de trabalho para um grupo limitado de jovens com a ambição e os meios para se tornarem empreendedores. (**Policy Brief on Youth Entrepreneurship – Entrepreneurial Activities in Europe; 2012**)

Segundo o site do Instituto Nacional de Estatística de Portugal (INE, 2021), em 2021 a taxa de emprego da população com 15 ou mais anos era de 49,1%.

**Gráfico n.º 2:** Taxa de emprego, por sexo e idade, 2011 e 2021.

**Fonte:** INE, Recenseamentos da População e Habitação, Censos de 2021.



Observa-se no gráfico acima que na população com idade entre os 35 e os 39 anos, a taxa de emprego das mulheres e dos homens em 2021 era de 78,8% e 84,8% respectivamente. Em 2011, a taxa de emprego para o mesmo grupo etário era inferior, para as mulheres era de 76,9% e para os homens era de 83,8%.

Significa que no ano 2021 houve um aumento na taxa de emprego das mulheres e dos homens em relação ao ano 2011.

A exposição dos jovens a contratos não permanentes, de acordo com GEP (2022) (Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social), contribui para a sua vulnerabilidade no mercado de trabalho. O emprego a tempo parcial tem pouca expressão em Portugal quando comparado com a média da UE (União Europeia), mas é maioritariamente involuntário, mesmo nos jovens. Segundo Eurostat 2020, 31,8% dos jovens com empregos a tempo parcial em Portugal gostariam de ter um emprego a tempo inteiro.

Vale ressaltar que os termos “inserção profissional” e a “integração profissional” são termos diferentes, pois, para Benayad (2015), a integração profissional é o processo pelo qual os indivíduos que nunca estiveram na força de trabalho (sem experiência) entram em empregos estáveis no sistema de trabalho.

Existem duas abordagens para definir a integração profissional, de acordo com J. Vincens (1987) citado por Benayad (2015): a primeira definição é ao nível do indivíduo, e a segunda ao nível macroeconómico a inserção profissional, segundo Dubar (2001), deve-se fazer a ligação entre a sua vivência, delimitada por sua condição de origem com as peculiaridades de suas múltiplas experiências que decorrem da interação em seus contextos sociais (ambiente familiar, grupo de pares etc.) e do fato de eles viverem um momento do ciclo de vida dentro de uma geração sujeita às mesmas influências culturais de uma dada temporalidade histórica.

Observa-se que J. Vincens (1987) citado por Benayad (2015) define a integração profissional ao nível do indivíduo como o estado em que este tem um emprego estável, enquanto que ao nível macroeconómico é considerada a data em que um grupo de indivíduos entrou no mercado de trabalho.

De acordo com Benayad (2015), a integração profissional dos indivíduos que nunca estiveram na força de trabalho ou seja que não têm experiência, pode ser um período de sofrimento devido à remuneração insuficiente e à falta de proteção; para sublinhar esta ideia, Diogo et. al. (2016) afirmam que nem todas as formas de precariedade são iguais, sendo necessário separar as formas de precariedade em que a probabilidade de uma situação clandestina é maior, como os contratos orais ao dia e à tarefa, ou mesmo os recibos verdes, dos que normalmente estão associados a direitos sociais e descontos fiscais que é o caso dos contratos a termo.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Raffe (2014) citado por Schoon (2020, p.79-80) diz que os países podem ser diferenciados com base nas características relativamente duradouras dos arranjos institucionais e estruturais que orientam o processo de inserção profissional, reconhecendo a diversidade e a complexidade contida neste processo. Destacando o estudo de Oliveira & Carvalho (2008), os autores dizem que a geração mais jovem foi a mais afetadas pelo trabalho temporário em países da Europa, e que provavelmente muitos destes jovens na faixa etária dos 15-24 anos poderiam estar ainda na escola ou em processos de inserção profissional que, segundo os autores, tendem a prolongar-se no tempo.

Como salientam Oliveira & Piccinini (2012), o termo inserção profissional surge com várias interpretações e uma delas refere-se a transição da escola para o mercado do trabalho. Esta transição segundo Schoon e Bynner (2017) citados por Schoon (2020) pode ser um período decisivo que pode afetar uma série de resultados posteriores, incluindo oportunidades de

emprego, padrões de formação familiar e saúde e bem-estar. Corroborando a mesma ideia, Barry (2005, p. 81) citado por Valiyev & Babayev, (2021, p.147 ), refere que a fase juvenil da vida é a fase em que se espera que os jovens se mantenham por si próprios, fazendo a transição da educação e/ou formação para o emprego a tempo inteiro, estabelecendo a sua própria família e uma vida independente.

De acordo com Blossfeld et al. (2005) e Walther (2006) citado por Schoon (2020), o Reino Unido por exemplo é um sistema de inserção liberal, caracterizado por um sistema educacional abrangente, bem como alta flexibilidade e fragmentação na educação pós-compulsória. Para Schoon (2020) o mercado de trabalho no Reino Unido é principalmente irregular com um grande segmento de empregos pouco qualificados e fora do padrão. Os níveis de benefícios (quando jovens adultos são elegíveis para eles) são baixos e limitados no tempo.

No mesmo sentido, Oliveira & Carvalho (2008, p.550) diz que nos países em que as barreiras jurídicas às demissões são mais fortes, caracterizam-se por serem os países onde o trabalho temporário tende a expandir-se mais. Ou seja, nos países em que as demissões não estão liberalizadas, os empregadores usam uma espécie de mecanismo de “liberalização controlada”, que é o recurso ao trabalho temporário.

Esse é o caso de Portugal, afirma Dornelas (2006) citado Oliveira & Carvalho (2008), no sentido em que, de acordo com o indicador da OCDE sobre proteção do emprego, o grau de dificuldade em demitir trabalhadores com contrato sem termo põe Portugal acima da média europeia.

Observa-se que os segmentos de emprego “limitados no tempo”, podem significar “trabalhos temporários”, que segundo o site Eurostat citado por Oliveira & Carvalho (2008, p.546), o trabalho temporário é um trabalho de duração determinada ou temporária (correntemente designado como trabalho a termo certo ou a prazo). Se for acordado entre empregador e assalariado que o fim do emprego é determinado por condições objetivas, tais como a definição de uma data precisa para seu termo, a finalização de uma tarefa ou o retorno de outro assalariado que havia sido substituído temporariamente.

Se um contrato temporário for, segundo Benayad (2015), for um meio para um fim, está tudo bem, mas se for o início de um confinamento em instabilidade, é certamente um fracasso.

O mundo globalizado está em constante mudança, e tratando-se de mudanças nas políticas do emprego, no caso de Portugal algumas delas foram muito significativas.

Segundo Valadas (2012), “em Portugal o Instituto de Emprego e Formação Profissional desempenha um papel decisivo na implementação de conjunto de políticas de emprego, como por exemplo os programas de estágio que visam promover a inserção de jovens no mercado de trabalho”, e contribuem para a disseminação de políticas ativas do emprego, promovendo nomeadamente políticas voltadas à formação profissional.

Observou-se que as medidas passivas e as medidas ativas de emprego são os dois tipos de medidas ou políticas de emprego que existem, pois segundo (Valadas, 2013), as medidas ativas de emprego através da formação profissional, estão incluídas as medidas que têm como objetivo de impulsionar a adaptação dos indivíduos no mercado de trabalho, e também de incentivar à criação de novo emprego, enquanto que nas medidas passivas de emprego, tem-se como exemplo: o subsídio de desemprego a tempo parcial, o subsídio social de desemprego e subsídio de desemprego, ou seja, estão incluídas as retribuições ou pagamentos atribuídos em caso de desemprego.

Em contrapartida, Silva & Pereira (2012) afirmam que o número de desempregados não inscritos no Instituto de Emprego e Formação Profissional tem aumentado significativamente, salientando, por um lado, que há uma fronteira ténue entre desemprego e inatividade e, por outro, que muitos desempregados não apenas deixaram de se qualificar para prestações sociais — e por isso não necessitam de cumprir o requisito formal de inscrição nos centros de emprego — como também não têm perspectivas realistas de regressar ao mercado de trabalho — ou têm alguma descrença em relação a potenciais ofertas de trabalho no âmbito de contactos com os centros de emprego.

Observa-se que a designação de medidas ativas diz respeito às ações que visam promover o “emprego” ou a empregabilidade do indivíduo, enquanto que as medidas passivas visam atenuar ou compensar “financeiramente” indivíduos em caso do “desemprego”; pois, de acordo com Barbier (2005), as políticas ativas são as atividades financiadas pelo governo na área da colocação de emprego, assistência na procura de emprego, formação e subsídios de emprego que procuram integrar ou reintegrar desempregados e pessoas com deficiência no

mercado de trabalho. As políticas ativas também incluem medidas para aqueles que estão em risco de desemprego.

Recorrendo ao estudo de Duncan Gallie e Serge Paugam (2000), os autores ressaltam que Portugal mesmo integrado no regime sub protetor de desemprego, com nível de compensação financeira ser equiparada ao de regimes mais generosos, e da despesa do Estado com medidas de emprego em percentagem do produto interno bruto ser baixa, esta compensação não abrange a todos desempregados.

Segundo Silva & Pereira (2012), o regime português de proteção no desemprego contempla, um conjunto de prestações monetárias tais como o subsídio desemprego e o subsídio social de desemprego; a diferença entre os dois é que o subsídio de desemprego consiste na prestação de montante proporcional aos rendimentos que antecedem o desemprego, com prazo de garantia, estável no princípio do seguro social, enquanto que o subsídio social de desemprego corresponde a uma prestação de montante fixo com prazo de garantia menos exigente que o subsídio de desemprego e sujeita a condição de recursos.

Algumas mudanças trazidas pelo Fundo Monetário Internacional e pelo Programa de Assistência Financeira da União Europeia a Portugal afetaram o regime subprotetor Português. Como dizia Valadas (2013), a subproteção concedida aos desempregados pode levar o Estado a reduzir ainda mais as despesas neste sentido. A autora salienta ainda que, ao mesmo tempo, novos riscos de exclusão social e de pobreza para um grupo heterogêneo e mais amplo de indivíduos, estavam a ser causados pela deterioração progressiva dos direitos sociais que aconteceram através das restrições existentes na legislação laboral.

Observa-se que as mudanças ocorridas no regime sub protetor português deve-se às restrições impostas sob a orientação de Assistência Financeira da União Europeia e do FMI a Portugal e quem sofreu com essas alterações foram os indivíduos desempregados; e que a desvantagem de ter medidas passivas de emprego relativamente boas, é a acomodação dos indivíduos beneficiados pelas mesmas, optando por não munir esforços para sair da situação de desemprego porque se sentem confortáveis recebendo os benefícios destas medidas passivas.

De acordo com Valadas (2012, p.5) assistimos, de facto, a uma fragilização da intervenção do Estado no domínio da proteção social. Observa-se que está em causa um novo

modo de intervenção do Estado orientado para a salvaguarda dos interesses económicos e a promoção da competitividade, em detrimento das preocupações em torno da coesão social e da promoção do bem-estar social.

Com a aderência de Portugal a União Europeia, e de acordo com as influências da globalização, da relação com os mercados internacionais, e da orientação neoliberal, segundo Freyssinet (2007) citado por Valadas (2013), afetava significativamente as políticas de emprego designadamente através da generalização da “ideologia da flexibilidade”.

Para Valadas (2013), no caso português, o reforço da flexibilidade em todas as suas dimensões tem contribuído para um aumento substancial do emprego.

Observa-se que a crise de 2008 abalou vários países, o mercado de trabalho e principalmente a classe trabalhadora, pois de acordo com Valadas 2013 o Estado tentava reduzir ao máximo todos custos, as condições do trabalho se deterioravam, e houve a necessidade de promover medidas temporárias destinadas a estimular o empreendedorismo. Segundo Bonoli (2010) a ideia de uma política activa do mercado de trabalho embora estivesse presente em vários países, num contexto económico desfavorável, significava que a política do mercado de trabalho, por muito activa que fosse, era ineficiente.

### **3.1.1. Políticas de Empregabilidade para jovens nacionais e locais**

A institucionalização de organismos deliberativos e técnicos especificamente dedicados à Juventude, no âmbito da ação do Estado e das suas políticas públicas, de acordo com Vieira

e Ferreira (2019), acontece em Portugal a partir de 1985, como estratégia de modernização do Estado português e de europeização das suas políticas, numa tentativa de aproximação às políticas promovidas pela União Europeia cuja integração estava em curso e viria a ser formalizada em 1986.

De acordo com a Comissão Europeia 2004, o desenvolvimento do emprego local é muito importante para as comunidades regionais e locais, e é cada vez mais reconhecido que sem o envolvimento ativo de atores a nível regional e local, os objetivos de emprego nacionais e europeus, particularmente a Estratégia de Emprego não podem ser alcançadas.

Segundo Cruz (2018), desde a crise económica de 2008, Portugal tem adotado diversas medidas de apoio à empregabilidade juvenil, como o Programa de Estágios Profissionais e a Garantia Jovem e Incentivos à contratação de jovens. Cruz (2018) enfatiza ainda a importância de políticas públicas de formação profissional e da qualificação, especialmente em um contexto de automação e digitalização do mercado de trabalho e diz que, a formação e a atualização constante das competências dos jovens são essenciais para garantir a sua integração no mercado laboral de forma sustentável.

De acordo com o site do Instituto de Emprego e Formação Profissional- Inserção Profissional, esses são alguns exemplos das políticas nacionais direcionadas aos jovens: estágios Ativar.pt, que são programas de estágios financiados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional que promovem a integração dos jovens no mercado de trabalho, facilitando a aquisição de experiência profissional.

Formação Profissional e Qualificação, que são programas do Instituto de Emprego e Formação Profissional e de Centros de Formação que oferecem cursos de qualificação profissional para jovens, preparando-os para setores estratégicos de economia.

Empreende XXI, são programas de apoio ao empreendedorismo jovem, que fornece financiamento e acompanhamento técnico para jovens que querem criar o próprio negócio.

Programa Jovem Mais Digital é uma iniciativa focada em capacitar jovens em competências digitais, uma área com forte empregabilidade.

Incentivos à contratação de jovens, são programas de incentivos fiscais e subsídios às empresas que contratam jovens, como estímulo ao emprego e a redução de encargos sociais.

Buarque (1999) define o desenvolvimento local como um processo interno registado em pequenos territórios e agrupamentos humanos capazes de proporcionar o movimento económico e melhorar a qualidade de vida das pessoas.

Uma transformação no suporte económico e na organização social de nível local, que resulta da mobilização das sinergias da sociedade é representada pelo desenvolvimento local. Para o autor (Buarque (1999)), os aprendizados retirados de um desenvolvimento local bem-sucedido geralmente decorrem de um bom ambiente político e social, manifestado por uma concentração da comunidade ou de atores sociais do município em torno de orientações básicas de desenvolvimento e de determinadas prioridades.

De acordo com Buarque (1999) o município tem uma proporção territorial apropriada à concentração dos esforços sociais privilegiando a intervenção concertada para o desenvolvimento local, e integração de investimentos potencializadores de desenvolvimento. Também para Barquero (2002) citado por Carvalho (2009) o desenvolvimento local interno segue uma visão não funcional, mas sim territorial dos processos de mudança e crescimento estrutural, a qual parte do princípio de que o território é um agente de transformação social e não um mero suporte físico para os objetos, atividades e processos económicos.

Por sua vez, Roque Amaro (2000) citado por Henriques (2006) define desenvolvimento local como uma transformação focada numa comunidade territorial de pequena dimensão, e tem como princípio a contratação de necessidades insatisfeitas nessa comunidade, às quais procura responder de acordo com as capacidades locais, o que implica a participação dos atores sociais. Ora, esta participação é feita através de um processo de desenvolvimento de oportunidades, criadas em conjunto com as políticas locais, e é por isso que as autarquias são importantes.

Ao pesquisar exemplos de políticas públicas locais de empregabilidade jovem em Portugal, a partir dos sites das autarquias de Lisboa e Cascais observou-se o seguinte:

Existem gabinetes de inserção profissional que são serviços municipais em parceria com o Instituto de Emprego e Formação Profissional que auxiliam os jovens na procura de emprego, formação ou estágios; Feira de emprego e empreendedorismo jovem, que são eventos

promovidos por câmaras municipais para conectar jovens com empresas e oportunidades de trabalho;

Projetos Locais de Inclusão Social e Emprego, que são iniciativas que envolvem autarquias e associações locais para apoiar jovens em situação de vulnerabilidade a integrarem-se no mercado de trabalho. Incubadoras de Startups jovens, são espaços disponibilizados pelas câmaras municipais para apoiar jovens empreendedores no desenvolvimento dos seus negócios; Bolsas de Estágio Municipais, em que algumas autarquias oferecem programas locais de estágio em serviços públicos locais, ajudando os jovens a adquirirem experiência profissional.

As iniciativas locais de emprego, de acordo com Jepsen e Meulders (1998), caracterizam-se por “apoiar projetos de criação de empresas que geram novos postos de trabalho (para desempregados/as involuntários/as, e jovens à procura do primeiro emprego) com o objetivo de dinamizar as economias locais”. Segundo os mesmos autores, o objetivo desta iniciativa é a criação de empregos com base na necessidade local de melhorar a qualidade de vida, bem como a intervenção de novos agentes assumindo a responsabilidade por atividades-chave locais dentro de uma nova organização do escopo económico e social local.

Um resultado desta medida específica de emprego, segundo Jepsen e Meulders (1998), pode ser a competição gerada pelo emprego recentemente criado com o emprego existente, com funções bem definidas e contratos reais de emprego, o que pode causar um efeito de desregulamentação do emprego existente no setor.

Na literatura encontrada, segundo os autores (Valente; Dantas; Dominginhos (2012)), dois municípios portugueses se destacam pelo seu contributo na política de emprego, tanto no apoio ao emprego como no apoio ao empreendedorismo. Os mesmos autores salientam ainda que, em Cascais, a criação da Agência de empreendedorismo do concelho de Cascais (DNA) em 2007, com o objetivo de promover o empreendedorismo em geral, com foco no empreendedorismo jovem e social, tinha como objetivo “apoiar a fixação das pessoas ao território de Cascais, onde pudessem desenvolver os seus projetos num ambiente criativo e competitivo, colocando em prática a interligação entre empreendedorismo e o desenvolvimento local” em que se aposta em uma atitude mais favorável ao empreendedorismo e na concretização de ideias da população local.

Rodrigues e Franco (2021), apontam que o município do Fundão também se tem destacado pela prioridade dada, ao longo dos últimos anos, “a uma estratégia para atrair investimento, criar emprego e fomentar a inovação com o objetivo de promover a economia local e desenvolvimento, marcado pela globalização e pela digitalização”. Segundo os mesmos autores, o município do Fundão ficou conhecido pelo propósito essencial de atuar decisivamente sobre todos os fatores que contribuem para a competitividade e atratividade de um território, através da sua estratégia de criar um ecossistema que facilite a atração de investimento, pessoas, criação de empregos e proporcionar novos mercados para empresas, produtos e serviços.

Numa pesquisa sobre o empreendedorismo que surge como “necessidade” ou como “oportunidade” a partir das medidas de apoio como a Criação do Próprio Emprego (CPE’s) e à Iniciativas Locais de Emprego (ILE’s), Nobre (2012) afirma que em 24 casos, 13 (54%) empreenderam por oportunidade de desenvolver um projeto que almejavam ter, e salienta ainda que nos 11 casos que restaram estava claro não só a necessidade de subsistência e a falta de alternativas, mas também a evidência de falta de interesse e receio de investir nesta atividade.

A partir de resultados obtidos dos estudos empíricos no contexto europeu de Dias & Varejão (2012) e Gamboa et. al. (2014) temos o seguinte: no estudo de Dias & Varejão (2012), foram adotadas medidas que foram agrupadas em medidas de emprego e medidas de formação; cada uma delas com vários subtipos, no caso das medidas de emprego: estágios, medidas ocupacionais, apoio à contratação, apoio ao empreendedorismo e apoio à criação do próprio emprego; no caso das medidas de formação: cursos de educação e formação de adultos e formação contínua e modular, cursos de educação e formação de jovens e cursos de aprendizagem. No conjunto, as medidas de emprego envolveram 514.4 (quinhentos e quatorze mil e quatrocentos) mil participantes.

Às medidas de formação corresponderam 1.3 (hum milhão e trezentos mil) milhões de participações. Este estudo empírico tomou como a sua janela periódica o ano de 2004 à 2011, e objetivava avaliar a probabilidade da empregabilidade dos participantes a fim de 12 (doze) meses, contando a partir do início da participação nas determinadas medidas. O processo de estimação assentou-se na combinação de três bases de dados administrativas que foram ligadas. As primeiras duas eram provenientes do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e incluíam: (i) registo de desempregados inscritos nos Centros de Emprego e (ii) registo de

participações em programas de emprego e formação geridos pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP).

A informação disponível inclui todos os indivíduos que se registaram em algum Centro de Emprego entre janeiro de 2004 e dezembro de 2011 (amostra de fluxo). A terceira fonte de informação foi a base de dados proveniente do Instituto de Informática da Segurança Social (ISS). A informação disponível inclui todos os registos de contribuições e prestações da segurança social referentes a indivíduos representados nos dados do Instituto do Emprego e Formação Profissional e durante a mesma janela temporal.

Dias & Varejão (2012) chegaram a conclusão que as medidas de emprego eram mais eficientes quanto à promoção de empregabilidade dos participantes em detrimento das medidas de formação, salientando que, é possível que os efeitos positivos, a existirem, só se realizem num horizonte temporal mais longo do que o considerado naquele estudo.

O mecanismo de aprisionamento, segundo Dias & Varejão (2012), fazia com que as medidas de formação e algumas medidas de emprego tais como estágios e medidas ocupacionais, não fossem tão eficazes quanto a probabilidade dos participantes encontrarem um emprego enquanto participavam naquelas medidas.

As medidas que contribuem para a melhoria da empregabilidade dos participantes a um prazo médio de acordo com Dias & Varejão (2012), são medidas que incentivavam o indivíduo a empreender, medidas que incentivavam às empresas a contratarem, e medidas que ensinavam os indivíduos a criarem o seu próprio emprego, porque elas têm menos mecanismo de aprisionamento ou seja permite que os indivíduos procurem emprego enquanto participam da mesma. Enquanto que as medidas ocupacionais, salientam os mesmos autores, mesmo tendo esse determinado mecanismo, também são consideradas como medidas benéficas, pois contribui para promoção da empregabilidade dos participantes pelo menos um ano após a participação.

De acordo com os resultado obtidos, Dias & Varejão (2012) salientam que as medidas de emprego são mais eficazes, do que as medidas de formação no que diz respeito à probabilidade do participante encontrar emprego; mas ao analisar as medidas de formação é necessário ter mais cautela, porque são programas voltados à pessoas com baixo nível de

escolarização, por isso e necessita-se de um período mais elevado para que o participante adquira competência necessárias ao mercado de trabalho.

Às medidas de formação (Centros de Gestão Direta) corresponderam 1.3 milhões de participações, este estudo empírico tomou como a sua janela periódica o ano de 2004 à 2011, de acordo com Dias & Varejão (2012), é possível que os efeitos positivos, a existirem, só se realizem num horizonte temporal mais longo do que o considerado neste estudo.

Sabendo que emprego e desemprego são termos “globais” além de serem direitos sociais, a qualidade de políticas sociais voltadas a estas situações devem ser eficientes e abranger a todos, independentemente da sua classe social, idade, gênero ou raça. Salientando, Dias & Varejão (2012) dizem que os resultados que obtiveram, suportam o reforço da intervenção política no domínio da promoção da empregabilidade de desempregados pela via das medidas de emprego.

A intervenção política para melhoria e eficácia das políticas de emprego é importante, mas, a mudança começa quando o indivíduo toma o protagonismo das suas ações e vai a busca de se qualificar para o mercado de trabalho, promovendo assim a nossa própria empregabilidade.

Fazendo menção ao estudo empírico de Gamboa et. al. (2014), esta pesquisa foi realizada com os alunos da universidade de Algarve e tinha como objetivo analisar o impacto da adaptabilidade de carreira na autoeficácia para a transição para o trabalho, considerando o efeito da empregabilidade percebida, numa amostra de 261 estudantes universitários (80.5% mulheres) com uma média de idades de 22.37 anos. Foram aplicados questionários sociodemográficos que solicitavam informação relativa à idade, sexo, curso, habilitações dos pais, rendimento escolar e satisfação com o curso.

Gamboa et. al. (2014) chegaram a conclusão que sendo a percepção da empregabilidade as competências desenvolvidas no decurso da formação superior, esta serve de mediadora para a relação entre adaptabilidade e a auto-eficiência, sendo que a adaptabilidade prediz a autoeficácia na transição para o trabalho.

O ponto de convergência entre os dois autores (Gamboa et. al. (2014) e Dias e Varejão (2012)) era que as medidas de formação não eram muito eficientes, quanto a garantia da empregabilidade dos participantes; Dias e Varejão (2012) dizem que as medidas de emprego seria o fator que impulsionava a inserção no mercado de trabalho, já para Gamboa et. al. (2014) os fatores motivacionais decorrem das experiências de aprendizagem anteriores muito diretamente relacionadas às atividades de procura de emprego, pois estes indivíduos estão em constante aprendizagem relativamente ao desenvolvimento das competências que vai lhe auxiliar a inserir no mercado de trabalho.

### **3.2. Trabalho e Emprego**

Os termos trabalho e emprego são diferentes e ao serem abordados sem o devido cuidado, corre-se o risco de usá-los como se fossem sinônimos.

Segundo Costa & Melo (1999), o trabalho, enquanto atividade humana, produtiva, manual ou intelectual não no sentido estritamente económico, sofreu, ao longo dos últimos três séculos, muitas alterações quanto ao seu significado, e é a partir dos anos setenta do século XX, que passou-se a considerar a sua vertente instrumental (económica), mas também subjetiva (liberdade criativa, transformação do mundo e realização humana).

Segundo o manual para técnicos de empregabilidade ( uma das ferramentas criadas por um grupo de formadores, trabalhadores juvenis, animadores comunitários, conselheiros de carreira e gestores de projeto de 6 organizações diferentes em Portugal, Bélgica, Itália, durante 2016/2018 no âmbito do projeto “Ferramentas de Empregabilidade ” para desenvolver as competências de empregabilidade), o trabalho é um conjunto de atividades produtivas humanas, remuneradas (ocupação ou trabalho) ou não remuneradas (trabalho voluntário, trabalho doméstico...), que envolvem o gasto de esforço mental e/ou físico, com o objetivo de produzir bens e serviços que atendam às necessidades humanas. Enquanto que o emprego, segundo o manual para técnicos de empregabilidade (2016/2018), é a relação estável e mais ou menos duradoura, que existe entre quem organiza o trabalho e quem realiza o mesmo, e de acordo com Marques (2006), o emprego pressupõe ainda, para além da remuneração, a articulação com o quadro jurídico legal em vigor.

Para Castel (1996), a relação entre emprego e proteção enfraqueceu, a partir dos anos

oitenta do século XX, e o autor diz ainda que a sua centralidade aumentou, pois se tornou necessário haver essa relação entre o emprego e a proteção. Assim, ainda segundo o autor, o trabalho evoluiu de atividade produtiva abstrata, sobretudo no século XX, para uma sociedade assalariada ou de emprego.

Por emprego entende-se, de acordo com Bettencourt (2014, p.41), uma ocupação remunerada quaisquer que sejam as características das relações laborais e do estatuto salarial e social dos empregados – funcionário público, trabalhador por conta de outrem, patrão, trabalhador por conta própria ou qualquer outra situação. Para Chiavenato (1999) o emprego é uma relação formal de trabalho na qual um indivíduo presta serviços a uma organização mediante uma remuneração, estando sujeito a regras e regulamentos estabelecidos pela empresa e pela lei do trabalho.

A finalidade do trabalho, por seu lado, não é só o desenvolvimento económico, mas também o humano, pois segundo Egdell & McQuaid (2016), o trabalho pode ser encarado de várias formas, todas elas interligadas; o trabalho enquanto processo de produção de valor, é um fator económico, é um meio de satisfação de exigências financeiras; como atividade humana com dimensão antropológica, sendo uma fonte de criatividade e auto realização; como instituição social, sendo um fornecedor de identidade, estatuto e reconhecimento. Desta forma, de acordo com Egdell & McQuaid (2016), o trabalho (atividade produtiva) não pode ser reduzido ao emprego, ou seja, não se pode considerar apenas se as pessoas estão ou não empregadas, pois o conteúdo do trabalho e o tipo de atividade são igualmente importantes.

Sen (1975) citado por Lebmann (2012) distingue três aspectos do trabalho: o rendimento, a produção e o reconhecimento. Esta visão vai para além do trabalho pago, incluindo trabalho informal, produção própria, cuidar e tarefas domésticas. Por outro lado, Sen (1975) citado por Lebmann (2012) diz que como seres humanos, os trabalhadores têm diferentes personalidades e trajetórias de vida, de acordo com o tipo de trabalho e condições de que dispõem.

Por isso, o trabalho, o emprego e a empregabilidade não devem ser reduzidos a um assunto técnico que pode viabilizar o desenvolvimento ou atualização de competências, visto que cada um desses termos possuem características diferentes, mas no caso da empregabilidade, a questão de ocupação, e desenvolvimento de carreira está relacionada com a autorrealização.

### 3.3. Empregabilidade e Competências de Empregabilidade

Em algum momento da vida dos jovens, eles passam pelo processo de inserção profissional; e normalmente é durante este processo que o termo “empregabilidade” começa a fazer parte da vida deste jovem. Dito isto, existem abordagens sobre a empregabilidade que consideram-na enquanto capacidade para as pessoas permanecerem empregadas ao longo do ciclo de vida.

Neste sentido, outros autores (Bettencourt (2014); Peters & Lam (2015)) predomina o discurso do desenvolvimento de competências, conhecimentos e atitudes, com vista à obtenção/manutenção de um emprego.

Embora existissem autores ((Martini, Cavegano & Mariani (2017); McQuaid e Lindsay (2005); Forrier & Sels (2003)) que realçaram as condições de empregabilidade de cada pessoa, como os recursos pessoais e o capital humano, social e psicológico e outros que afirmam que, a empregabilidade não é só uma questão de atributos e recursos pessoais, mas sim o resultado de um processo onde convivem fatores contextuais e pessoais.

McQuaid & Lindsay (2005) afirmam que o estudo de Gazier (1998) sobre a empregabilidade fornece uma visão útil da evolução do conceito e tendo em conta esta evolução torna-se possível identificar sete concepções diferentes que são:

1. empregabilidade dicotômica em que o autor descreve esta formulação do conceito de empregabilidade como "microfone dicotômico", devido à sua ênfase nos pólos opostos de "empregável" e "desempregado", inicialmente com pouca ou nenhuma gradação: empregável refere-se às pessoas capazes e dispostas a trabalhar; desempregado refere-se às pessoas incapazes de trabalhar e necessitadas de trabalho;
2. empregabilidade sócio médica que refere-se à falta de relação entre as competências profissionais existentes na pessoa social, física ou mentalmente desfavorecidas e os requisitos de trabalho do emprego;
3. empregabilidade de política de força de trabalho que se estende dos debates subjacentes sobre questões sócio-médicas à empregabilidade de outros grupos socialmente

desfavorecidos, com ênfase, na falta de relação entre as competências profissionais existentes das pessoas desfavorecidas e as exigências do emprego;

4. empregabilidade de fluxo é definida pelo autor como a expectativa objetiva, ou probabilidade mais ou menos alta, que uma pessoa que procura um trabalho pode ter de encontrar um;
5. empregabilidade da performance no mercado de trabalho centra-se nos resultados do mercado de trabalho e é alcançado por intervenções políticas, mensurável em termos de dias empregados, horas trabalhadas e taxas de pagamento, e outros resultados do mercado de trabalho que tem haver com a participação dos indivíduos em programas relacionados com a empregabilidade;
6. empregabilidade de iniciativa (lógica individualista) refere-se ao desenvolvimento de habilidades que são transferíveis e a flexibilidade que o indivíduo tem para alternar entre empregos;
7. e por último a empregabilidade interativa, sendo esta a concepção adoptada pela Câmara Municipal de Cascais (CMC), que para McQuaid & Lindsay (2005) a partir do estudo de Gazier (1998, p.11) consiste na capacidade relativa de um indivíduo obter um emprego satisfatório, tendo em conta a interação entre as suas características pessoais e o mercado de trabalho.

Berntson et al., (2006) citado por Cesário & Feijão (2014, p.95) definem a percepção de empregabilidade como a percepção do indivíduo sobre as possibilidades de obter um novo emprego; adoptando uma perspectiva interacionista para interpretar a percepção de empregabilidade, Berntson (2008) citado por Cesário & Feijão (2014, p.95) diz que a percepção de empregabilidade é influenciada por factores individuais e situacionais, em que os factores situacionais incluem as oportunidades no mercado de trabalho, os elementos organizacionais e a estrutura do mercado de trabalho, e os factores individuais referem-se ao capital social, atitudes, características demográficas, conhecimentos e competências do próprio indivíduo.

Na mesma linha de raciocínio, McQuaid e Lindsay (2005) partem do princípio que a empregabilidade é o resultado da interação entre o indivíduo e o mercado de trabalho, para propor uma abordagem da empregabilidade individual que tem em conta duas dimensões que interagem entre si e que resultam da interdependência de factores individuais (atributos pessoais

e competências de empregabilidade) e factores externos (ambiente e contexto social e contexto económico).

Tanto Berntson (2008) citado por Cesário & Feijão (2014, p.95) como McQuaid e Lindsay (2005), referem às duas dimensões que influenciam a perceção da empregabilidade, que são os factores internos e externos, dimensões que se tornam pertinentes quando se pensa no conceito de "empregabilidade".

Quando se fala no tema da "empregabilidade dos jovens", é necessário mencionar todos que, de uma forma ou de outra, estão envolvidos nesta questão - jovens, empregadores, instituições de ensino e formação, decisores políticos, organizações da sociedade civil e outras partes interessadas.

De acordo a fonte ( Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia, 2008) citado no Manual para Técnicos de Empregabilidade, a competência é a capacidade para utilizar conhecimentos, aptidões e capacidades pessoais, sociais e/ou metodológicas, em situações de trabalho ou estudo e no desenvolvimento profissional e pessoal.

Em Portugal como no resto da Europa, segundo o GEP- Gabinete de Estratégia e Planeamento/ Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2022), os jovens deparam-se com dificuldades acrescidas no acesso e permanência no mercado de trabalho. Mas desenvolver competências que lhes possam auxiliar na inserção e permanência no mercado de trabalho se torna um diferencial ao se destacar perante outros.

É necessário que um determinado indivíduo desenvolva as suas competências técnicas (hard skills), mas sem se esquecer de desenvolver também as suas competências sociais e comportamentais (soft skills).

De acordo com Vieira (2022) algumas das competências sociais e comportamentais tais como a capacidade de interação, o trabalho em equipa e sobretudo, a proatividade são apenas o que os departamentos de recursos humanos cada vez mais procuram.

As competências são desenvolvidas em diferentes contextos (formal, não formal e informal) e variam de indivíduo para indivíduo, fazendo menção ao contexto não formal, o glossário do Centro Europeu de Conhecimento para a Política de Juventude citado no portal

Youth Coop descreve a aprendizagem não formal como uma aprendizagem intencional, mas voluntária, que ocorre numa gama diversificada de ambientes e situações para os quais o ensino/formação e a aprendizagem não são necessariamente a sua única ou principal atividade.

De acordo com o Manual para Técnicos de Empregabilidade as competências de empregabilidade podem ser divididas em: Competências Técnicas (hard skills), Competências Pessoais e Sociais (Soft Skills) e Competências de Procura de Emprego. Segundo Vieira (2022), no caso de um processo de recrutamento, as competências técnicas impulsionam o acesso à entrevista inicial, mas as competências comportamentais podem ser úteis para fazer desempate na escolha do candidato.

### **3.4. Indicador NEET**

Ao longo do tempo, houve a necessidade de perceber em que situações a inserção profissional pode não ser bem-sucedida e, nesse sentido, existe o indicador NEET que serve para identificar problemas de inserção profissional existentes ou potenciais, incluindo o desemprego e a inatividade em relação ao mercado de trabalho, ou seja, refere-se a situações em que os jovens não estudam nem trabalham.

Tamesberger & Bacher (2014) citados por Valiyev & Babayev (2021) referem que de acordo com os críticos do indicador (NEET), os jovens NEET não são apenas aqueles que estão desmotivados, excluídos e marginalizados, mas também aqueles que voluntariamente optam por deixar a educação e o emprego por várias razões pessoais, incluindo, por exemplo, tirar um ano sabático.

Para Schoon (2020), o termo NEET significa, não está no emprego ou em formação; Bynner e Parsons (2002) citados por Schoon (2020), dizem que o conceito de NEET tem origem no Reino Unido, referindo-se a problemas de transições.

No entanto, Valiyev & Babayev (2021) dizem que não é correto considerar todos os NEET como estando homogeneamente em alto risco de exclusão social ou tendo falhado em fazer uma transição suave para a idade adulta.

Segundo o relatório do Banco Mundial (2014) relatado por Valiyev & Babayev (2021), o indicador NEET foi assegurado por organizações internacionais como a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), Organização Internacional do Trabalho e outras agências da Organização das Nações Unidas e agências estatísticas de muitos governos como um indicador central e abrangente dentro da agenda de desenvolvimento sustentável pós-2015 para avaliar a exclusão de jovens em vez dos indicadores educacionais mais tradicionais e indicadores de desemprego.

De acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (2018) citado por Schoon (2020), o termo NEET foi amplamente adotado em todos os países e tornou-se um indicador central para comparar o desempenho dos estados na integração dos jovens à sociedade. Schoon (2020, p.84) faz uma crítica a forma que o termo NEET é usado atualmente por algumas organizações, e afirma que a definição atual da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (compartilhada com a União Europeia) usa NEET para descrever o status de atividade econômica de jovens de 15 a 24 anos e que em vez de ser claro, o termo NEET reflete em muitos aspectos os diferentes processos de transição pelos quais os jovens estão passando.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho citado pelo portal Pessoas 2030 (2023), em 2022 quase um quarto dos jovens do mundo não estava em formação e nem trabalhava, o que era equiparado a 289 milhões de jovens; Em Portugal, a taxa de jovens NEET em 2022 era de 8,1%, 3,5 pontos percentuais abaixo da média da União Europeia (UE 27).

Mas, Schoon (2020) reconhece que apesar das suas limitações, o indicador NEET pode ser uma ferramenta útil para melhorar a compreensão das vulnerabilidades dos jovens em termos de participação no mercado de trabalho e inclusão social, sobretudo, se a diferenciação de diferentes subgrupos for claramente indicada.

Relação existente entre Jovens NEET (jovens que não estão a estudar, não estão a trabalhar e não estão a frequentar qualquer tipo de formação) e a empregabilidade.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho muitos jovens Neet têm baixos níveis de qualificação, o que compromete a sua empregabilidade, a falta da educação formal e de competências técnicas reduz a sua capacidade de competir no mercado de trabalho.

No que diz respeito à exclusão social e efeitos de longo prazo, de acordo com Bynner e Parsons (2002) ser neet durante a juventude está associado a maiores riscos de exclusão social, pobreza e instabilidade laboral a longo prazo. Essa condição pode criar um círculo vicioso em que a falta de emprego gera desmotivação e isolamento, o que por sua vez reduz ainda mais as oportunidades de inserção profissional.

Walther (2006) abordam a ideia de transições estruturadas para referir-se à dificuldade que muitos jovens enfrentam ao entrar no mercado de trabalho pela primeira vez. Em contextos onde essas transições são mal geridas ou inexistem, os jovens têm maior probabilidade de se tornarem Neet (jovens que não estudam e nem trabalham).

A empregabilidade como construção social segundo Brown, Hesketh e Williams (2003), não depende apenas das competências do indivíduo, mas também das condições do mercado de trabalho e das oportunidades disponíveis. Assim, muitos neet não são inempregáveis, mas sim vítimas de contextos socioeconômicos desfavoráveis.

## **4. Opções Metodológicas e Organização geral do Estágio**

### **4.1. Método de Pesquisa- Ação**

Para Thiollent (2011) o método pesquisa-ação é um tipo de pesquisa social com base empírica que é concebida e realizada em estreita associação com uma ação ou com a resolução de um problema coletivo no qual os pesquisadores e os participantes que representam uma determinada situação ou problema estão envolvidos de modo participativo ou cooperativo; Corroborando com a mesma ideia, Tripp (2005) diz que a pesquisa- ação é uma forma de investigação-ação que utiliza técnicas de pesquisa consagradas para informar a ação que se decide tomar para melhorar a prática.

A partir desse pressuposto, optou-se pelo método pesquisa-ação e as técnicas utilizadas para a coleta de dados foram o guião de entrevista, análise documental e inquérito por questionário.

Segundo Thiollent (2011) a pesquisa- ação divide-se em 4 fases que são: Fase exploratória, Fase planejamento, Fase de ação e a Fase de avaliação. A seguir irei apresentar como adaptei essas fases.

#### **4.1.1. Fase Exploratória**

Observou-se que a Câmara Municipal de Cascais e Cidade das Profissões oferecem vários cursos, programas, encontros e atividades que visam principalmente a melhoria do percurso profissional e o desenvolvimento de competências.

Neste sentido, dos vários cursos e programas ofertados pela Câmara Municipal de Cascais, escolhe-se o Programa Experimenta como objeto de estudo, porque, de acordo com as normas gerais do referido programa disponibilizado pelo site da Câmara de Cascais, este vai de encontro com o escopo da pesquisa.

Os objetivos deste programa são:

- 1) possibilitar aos jovens primeiras experiências de contacto com o mundo do trabalho;
- 2) Proporcionar uma oportunidade de experimentação em contexto real de trabalho, de forma a facilitar o desenvolvimento de competências essenciais à vida ativa, nomeadamente aos níveis do saber-fazer e saber-estar;
- 3) Facilitar a transição do mundo escolar para o mundo laboral;
- 4) Facilitar a posterior integração no mercado de trabalho nomeadamente através do enriquecimento do currículo;
- 5) Promover nos jovens atitudes ativas e eficazes na construção do seu futuro pessoal e profissional.

O estágio na Câmara Municipal de Cascais foi escolhido porque dos outros locais que foram apresentados, esta apresentava melhores condições de aprendizagem e particularmente houve uma grande fascinação e identificação com o “Programa Experimenta”, por conta da sua proposta de melhorar a empregabilidade jovem.

Inicialmente era pretendido com este estágio, acompanhar a 6ª edição do programa que coincidentemente, iria iniciar durante o estágio, onde seria possível estar em contacto direto com os os jovens participantes. Mas, devido ao problema de calendarização, a 6ª edição do programa não ocorreu durante o estágio; neste sentido, houve opção por analisar as duas últimas edições ( 4ª e 5ª edição/2021-2023); e compreender como funciona o espaço Cidade das Profissões e como as suas ações são desenvolvidas para contribuir para a promoção da empregabilidade das pessoas.

Primeiramente, o estágio foi integrado na equipa da Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento (DEPT) que faz parte do Departamento de Promoção de Talento da Camara Municipal de Cascais. Alguns dos técnicos que faziam parte da equipa, trabalhavam no espaço Cidade das Profissões, sendo que houve a oportunidade de conversações com cada um dos membros da equipa, podendo formar uma noção de como funcionava este espaço e ficaram a conhecer a presente pesquisa.

Além disso, foi apresentado o tema aos membros da equipa que fizeram parte da 4ª e 5ª edição do “Programa Experimenta” e além de saber mais sobre o programa, também falaram sobre alguns desafios que enfrentaram durante a concretização do programa, tais como: quanto

ao processo de candidatura e seleção dos candidatos ao programa, alguns técnicos apontaram o fato dos serviços terem pouco tempo de análise das candidaturas antes de chamar os candidatos para as entrevistas. Sendo que, os jovens ao se candidatarem já escolhem três locais para fazer a experiência, depois estes locais olham o seu curriculum e chamam-lhes para uma entrevista;

Por outro lado, os jovens participantes apontaram alguns pontos a serem melhorados no programa, tais como: aumentar as ofertas dos locais das experiências para terem mais opções de escolha, falta de acompanhamento depois do programa, trazer mais temas para fomentar o conhecimento para prepará-los melhor para o mercado de trabalho.

#### **4.1.2. Fase Planeamento-Ação**

A proposta do estudo, por um lado, foi de realizar 5 (cinco) entrevistas semi-estruturadas aos profissionais envolvidos da 5ª edição do “Programa Experimenta” com o objetivo de analisar a perceção dos técnicos relativamente ao impacto deste programa na empregabilidade dos jovens participantes; sendo eles 3 (três) técnicas da Divisão da Empregabilidade e Promoção de Talento e 2 (duas) tutoras (profissionais que acompanharam alguns jovens nos respectivos serviços da Câmara onde os jovens tiveram a sua experiência no contexto de trabalho).

As perguntas foram divididas em categorias, tais como: caracterização sociodemográfica dos entrevistados, a experiência e conhecimentos que a pessoa entrevistada tinha em relação ao programa, motivação dos técnicos, feedback dos jovens sobre o programa, empregabilidade e inserção profissional, contributo do programa (eficácia e eficiência), mercado de trabalho relativamente a estabilidade e emprego jovem.

As técnicas da Divisão da Empregabilidade e Promoção de Talento foram convidadas presencialmente a participarem da entrevistas, e às tutoras o convite foi feito por email e telemóvel; 4 (quatro) entrevistas foram realizadas no formato online (pelo zoom) de acordo com a disponibilidade das profissionais e 1 (uma) entrevista foi feita presencialmente no espaço Cidade das Profissionais de Cascais.

Por outro lado, foi proposta também a realização de um inquérito por questionário como outra forma de coleta de dados; pois foram enviados questionários eletrônicos aos jovens que participaram na 4ª e 5ª edição do “Programa Experimenta” para analisar a perceção dos jovens, enquanto sujeitos desta ação, relativamente ao contributo do programa para a melhoria da sua empregabilidade.

Os questionários eletrônicos “online” foram elaborados com o apoio do google forms e aplicados aos jovens participantes do programa através do email que os mesmos disponibilizaram para a base de dados do programa que está na posse da Divisão da Empregabilidade e Promoção de Talento.

As perguntas elaboradas neste questionário foram divididas em três partes tais com: 1º caracterização do participante, 2º feedback dos jovens sobre o Programa Experimenta, 3º empregabilidade e inserção profissional.

No total foram enviados questionários a 84 participantes (referentes a 4ª e 5ª edição), mas se obteve um retorno de 20 respostas que equivale a 23,80% dos participantes inquiridos, em que os mesmos tinham em média 25 anos. Os dados foram analisados com o apoio do programa Maxqda, onde foi possível fazer a codificação e categorização das respostas dos questionários, partindo do princípio que se não trata de amostras representativas com o objetivo de generalizar os resultados mas sim, de uma análise de tendências com foco na opinião dos participantes.

Houve participação em diversas atividades (atendimento ao público na Cidade das Profissões de Cascais (CdPC) Março a Junho/ na Feira de Orientação Profissional para Alunos na Escola Secundária Frei Gonçalo de Azevedo situada em São Domingos de Rana/Ateliê de Bem-Estar) e workshop (como comunicar com segurança e sem bloqueios/ ferramentas employ para Empregabilidade, etc.), que permitiram desenvolver competências de comunicação, trabalho de equipe e principalmente de aprender a ouvir com atenção antes de responder.

Também pude intervir e dar o meu contributo nas seguintes atividades:

- Realização de atendimento ao público na Cidade das Profissões de Cascais (CdPC). A Cidade das Profissões de Cascais é um espaço dedicado ao desenvolvimento de competências e aprendizagem ao longo da vida, e de acordo com as suas programações mensais, o espaço

disponibiliza várias atividades de forma gratuita (online e presenciais) abertas ao público (atendimento ao público, workshops, oficinas, consultorias de percurso profissional e de Currículos, etc), e está aberto ao público durante os dias úteis da semana com exceção da quinta feira.

Foram realizados com a participação da autora deste estudo, atendimentos ao público todas as quartas-feiras de tarde entre o mês de Março e Junho, onde foi possível observar e aprender como os técnicos realizavam os atendimentos e em seguida conseguir colocar em prática as diretrizes do atendimento de acordo com os documentos de apoio (são documentos que contêm informações resumidas ou completas de vários assuntos relativamente às atividades/programações do espaço, algumas informações sobre os parceiros e que também podem ser imprimidas e entregues às pessoas de acordo com a sua necessidade) e ao fim de cada atendimento era necessário fazer o registo do mesmo.

Cada pessoa que eu atendia presencialmente e por telefone tinha suas particularidades, e procuravam os serviços da Cidade das Profissões de Cascais (CdPC) por motivos diversos, dentre eles: formação, procura de emprego, orientação e divulgação dos recursos locais existentes, entre outras informações. A minha intervenção naquelas sessões de atendimento, permitiu desenvolver competências de comunicação, trabalho de equipe e principalmente, de aprender a ouvir com atenção antes de responder, pois, é a empregabilidade da pessoa que estava em causa.

- Participação na Feira de Orientação Profissional para Alunos na Escola Secundária Frei Gonçalo de Azevedo situada em São Domingos de Rana. Nesta feira eu acompanhei duas profissionais e fomos representar a Cidade das Profissões de Cascais (CdPC) enquanto Câmara Municipal de Cascais (CMC), e montamos um stand onde aplicamos a ferramenta employ “jogo” aos jovens daquela escola. De acordo com o Manual para Técnicos de Empregabilidade, as Ferramentas de Empregabilidade são um projeto internacional focado na criação de ferramentas úteis e fáceis de usar para desenvolver as competências de empregabilidade, e existem 4 ferramentas employ ( Manual para Técnicos, Agenda, Jogo de Tabuleiro e App) todas elas centradas em dois grandes grupos de competências ( as soft skills e as competências de procura de emprego).

A experiência de falar sobre empregabilidade para jovens foi um pouco desafiadora, contudo, as profissionais com quem eu estava fazendo muito bem e foi a observar como elas

falavam com os jovens, que eu consegui aplicar o “jogo” e falar com os jovens sobre a empregabilidade, algo que foi de mútuo aprendizado.

- Participação no Ateliê de Bem-Estar. Segundo a programação mensal da Cidade das profissões de Cascais (CdPC), normalmente as sessões presenciais dos Ateliês são divididas por ciclos com determinados temas, e o ciclo em que participei era intitulado de “Ayurveda” (é um sistema de medicina tradicional da Índia, e baseia-se na teoria de que a doença é o resultado do desequilíbrio da força vital do corpo). De acordo com o site da Câmara Municipal de Cascais, nestes ateliês decorrem atividades de bem-estar às segundas de manhã, para que os participantes possam começar a semana com energia positiva, e isto se torna proposital principalmente quando se trata de trabalhar a empregabilidade do indivíduo, pois, quando se está bem disposto melhor se encara os desafios diários. Este ciclo teve 4 encontros, e durante estes encontros observei que as pessoas se dedicavam e no final dos mesmos apresentavam-se mais relaxadas, inclusive eu.

#### **4.1.3. Fase Avaliação**

Na fase de avaliação dos resultados, fez-se uma reflexão a partir dos ensinamentos úteis de todos os processos realizados, pois de acordo com Thomas (1993), na pesquisa-ação a colaboração entre pesquisadores e participantes, visando o empoderamento dos envolvidos e resolução de problemas de forma conjunta é muito importante. Para outros autores tais como Kemmis e McTaggart (2000), a pesquisa-ação é um processo cíclico e reflexivo, onde os pesquisadores e os participantes interagem de forma colaborativa para resolver problemas concretos, sendo que este processo envolve planejamento, ação, observação e reflexão.

Esta reflexão teve como base os seguintes aspectos mencionados por Thiollent (2011) que são: a identificação e resolução do problema, o engajamento das pessoas, a continuidade do projeto, a qualidade de trabalho em equipe.

Os processos realizados foram: entrevistas, questionário, intervenções e atividades.

A avaliação dos resultados das entrevistas quanto a identificação e resolução de problemas é positiva, pois, o problema identificado foi a dificuldade de inserção profissional

que alguns jovens têm durante o seu percurso, mas os profissionais entrevistados também apontaram vários recursos que o Programa Experimenta fornece aos participantes como forma a diminuir essas dificuldades.

Quanto ao engajamento das pessoas, a avaliação também é positiva, pois os profissionais da Câmara Municipal de Cascais aceitaram prontamente em colaborar com a minha pesquisa, participar de uma entrevista e partilhar um pouco das suas experiência relativamente ao Programa.

Quanto a continuidade do projeto a avaliação é positiva, porque de acordo com os profissionais entrevistados o programa fornece recursos importantes para melhorar a empregabilidade dos participantes, e tem sido muito apreciado pelos jovens sendo que já está na sua 6ª edição.

Quanto a qualidade de trabalho de equipe a avaliação é positiva porque durante a entrevista observou-se como foi posto em prática este trabalho de equipe, pois houve divisão do trabalho sendo que cada membro da equipa que fazia parte da organização do Programa Experimenta era responsável por uma determinada fase do programa, como por exemplo, uma das profissionais entrevistadas diz que foi gratificante fazer parte da fase de seleção dos participantes, enquanto a outra profissional entrevistada afirma ser uma mais valia fazer a integração dos jovens enquanto serviço de acolhimento ( local em que os jovens tiveram a sua experiência no contexto real de trabalho).

A avaliação do resultado do questionário, quanto a identificação e resolução de problemas pode-se dizer que o problema identificado foi a dificuldade de inserção profissional, em que 60% dos participantes que responderam o questionário apontaram a mesma dificuldade. Mas, observou-se também o contributo do Programa Experimenta para diminuir esse problema, pois 65% dos participantes que responderam o questionário afirmaram que o programa contribuiu para a sua inserção profissional, neste caso pode se dizer que a avaliação foi positiva.

Quanto ao engajamento das pessoas, a avaliação é negativa, pois ao enviar o questionário aos 84 participantes do programa, esperava receber um retorno de pelo menos 50% dos participantes, mas, apenas 23% dos participantes responderam ao questionário.

Quanto a continuidade do projeto a avaliação é positiva, porque mesmo sendo de participação única o Programa Experimenta, de acordo com as respostas dos participantes, serviu para definir propósito e criar rotinas, networking e amizades.

Quanto à qualidade de trabalho de equipe, a avaliação é positiva, porque observou-se que durante o programa os participantes sempre estão acompanhados seja pelo tutor dos serviços que os acolhem ou pelo consultor que os acompanham.

A avaliação das Intervenções e atividades quanto à identificação e resolução de problemas pode-se dizer que foi positivo, pois o maior problema, que se torna um “pano de fundo”, é o desemprego e de acordo com os resultados dessas intervenções e das atividades, pude observar como os indivíduos fazem para mudar a situação em que se encontram (pode ser o desemprego ou mudança de um projeto profissional), tendo em conta os mecanismos que eles usam, os lugares onde vão a busca de informação faz toda diferença. Quando procuravam a Câmara municipal e a Cidade das Profissões de Cascais em busca de soluções para voltar a estudar ou trabalhar, sempre havia opções de programas, cursos, e até orientações de procura de emprego (com as profissionais do gabinete de inserção profissional), então pode se dizer que quanto a este aspecto a avaliação é positiva.

Quanto ao engajamento das pessoas, pude observar que o indivíduo tinha que demonstrar interesse de melhorar a sua empregabilidade e de se inserir no mercado de trabalho, antes de ir a busca de mecanismos que lhes possam ajudar a alcançar esses objetivos. Neste aspecto a avaliação também é positiva, pois observei que só participava das atividades as pessoas interessadas em melhorar a sua empregabilidade, desenvolver competências, entre outros objetivos relacionados ao seu bem estar.

Quanto à continuidade do projeto, penso que avaliação é positiva, uma vez que a Câmara municipal e a Cidade das Profissões de Cascais têm diversas ofertas de programas e actividades para diferentes públicos, e no caso do Programa Experimenta que já está na sua 6ª edição, a aderência dos jovens é notória.

Quanto a qualidade de trabalho da equipe também é positiva, pois, pude observar que o trabalho em equipe era muito presente em todas as atividades que participei, havia sempre a colaboração entre os membros da equipa.

Contudo, há a necessidade de identificar que neste estágio o objeto de estudo foi o programa de empregabilidade jovem- Experimental e os sujeitos deste estudo foram os jovens participantes do programa. É de salientar que os aspectos éticos foram respeitados ao decorrer da investigação, ao se garantir o anonimato dos participantes na pesquisa e de disponibilizar o termo de consentimento aos mesmos, na qual demonstraram estar de acordo em participar da pesquisa.

É reforçada a particular importância da confidencialidade e do respeito pelos direitos dos envolvidos na pesquisa. Todos os materiais da responsabilidade da organização do estágio que foram consultados, foram devidamente autorizados a sua consulta. Todos os dados referentes às atividades de estágio que estão incorporados neste relatório respeitam a confidencialidade e privacidade das pessoas envolvidas, pois, segundo Carvalho (2016) a confidencialidade é a preservação do sigilo da informação que diz respeito aos cidadãos no âmbito da relação profissional, sendo um direito fundamental de todo cidadão. Além disso, é uma obrigação ética na intervenção.

## **5. Desenvolvimento do Estágio**

### **5.1. Diagnóstico no contexto do Programa Experimenta**

Partindo da análise e diagnóstico do “ Programa Experimenta” como o objeto de intervenção deste estágio, foi analisado o impacto que este programa teve na empregabilidade dos jovens participantes das últimas edições do programa. De acordo com as normas gerais do programa publicado no site da Câmara Municipal de Cascais, o Programa de Empregabilidade Jovem- Experimenta- é um programa que visa promover experiências reais em contexto de trabalho, com vista no desenvolvimento de competências, orientadas para futura inserção no mercado de trabalho ou para o desenvolvimento de um projeto profissional e pessoal.

Este programa é promovido pela Câmara Municipal de Cascais, através da Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento (DEPT) do Departamento de Promoção do Talento (DPT); E este programa tem como público alvo jovens residentes e estudantes no Concelho de Cascais, tendo como requisito mínimo de acesso a frequência do 12º ano de escolaridade, sendo que os respectivos jovens tinham que ter idades compreendidas entre os 18 e os 29 anos (à data de início da atividade).

As condições de participação no programa são as seguintes, de acordo com a norma geral do referido programa:

O programa tem uma duração de 8 meses na experiência formativa em contexto de trabalho; Neste período pode ser adicionado um mês para o Projeto Individual de Promoção do Talento, o projeto é opcional desde que o/a jovem o pretenda e a proposta apresentada seja devidamente validado pelo/a técnico/a da Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento;

O referido programa é de participação única, ou seja os jovens que queiram participar só poderão participar uma e única vez.

Na situação de jovens com necessidades específicas e/ou portadores de deficiência a participação poderá ser prorrogada até ao limite de 18 meses, com a carga horária de tempo parcial;

A carga horária semanal de atividade é de 20 horas (tempo parcial) e nos casos de regime de teletrabalho, os horários poderão ser cumpridos em função dos objetivos previamente estabelecidos para a realização das tarefas a ele associadas, podendo ser monitorizados e acompanhados quer dos tutores quer das consultoras da Divisão da Empregabilidade e Promoção de Talento;

Os jovens participantes poderão usufruir de uma bolsa mensal no montante de 322€, (atribuídas em função das horas efetivamente realizadas), sendo que cada ausência com duração de 4 horas corresponde a um desconto na bolsa mensal no valor de €14.

Para os jovens que optarem pelo Projeto Individual de Promoção do Talento (PIPT), o mesmo terá de ter frequentado no mínimo 6 meses do programa. Em situação de isolamento social, em que a atividade presencial tenha que ser suspensa, o Projeto Individual de Promoção do Talento pode decorrer em qualquer fase da participação. Para a realização do Projeto Individual de Promoção do Talento é disponibilizada uma bolsa no valor correspondente ao máximo da carga horária mensal - €322, após aprovação pela Divisão da Empregabilidade e Promoção de Talento.

Concernente ao pagamento da bolsa, é efetuado mensalmente até ao quinto dia útil do mês seguinte àquele a que respeita à atividade (exceto se ocorrer qualquer situação imprevista).

No mês em que o jovem termina a sua participação no referido Programa, por motivos de acertos de assiduidade, o pagamento da bolsa é efetuado depois do dia 15 do mês seguinte.

De acordo com a norma geral do Programa Experimenta, este tem como objetivo proporcionar uma oportunidade de experiência no contexto real de trabalho, com intuito de proporcionar o desenvolvimento de competências necessárias para a vida ativa; Facilitar a transição do mundo escolar para o mundo laboral e promover nos jovens atitudes ativas e eficazes na construção do seu futuro pessoal e profissional.

Durante o programa é desenvolvido várias atividades com os jovens, tais como: experiência em contexto de trabalho que refere-se às atividades em contexto real de trabalho, realizadas preferencialmente em unidades orgânicas da Câmara Municipal de Cascais, apoiadas por um Tutor do respetivo serviço e de acordo com a candidatura apresentada pelo participante; grupo de treinamento refere-se a apoio ao desenvolvimento pessoal e profissional, em que há

sessões em grupo onde de acordo com necessidades previamente identificadas pelos facilitadores, são abordados assuntos e temáticas do interesse dos participantes visando promover o seu desenvolvimento pessoal.

São realizadas ações de formação sobre temáticas pertinentes ao desenvolvimento da empregabilidade e empreendedorismo dos jovens participantes. A consultoria de percurso profissional que consiste em apoiar individualmente ao/a jovem participante, é realizada por um/a técnico/a da Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento (DEPT) como intuito de melhorar a sua experiência formativa em contexto de trabalho no âmbito do Experimenta e apoiar a definição e concretização de seus respectivos projetos profissionais.

Também são desenvolvidas, segundo a norma geral do Programa Experimenta, atividades tais como “Tempo de Treinamento Intensivo - Mergulho na Empregabilidade”, que consiste em uma ação formativa intensiva focada nas competências mais relevantes para impulsionar a inserção no mercado de trabalho; O “recrutamento rápido” onde são realizadas sessões de entrevistas de forma simplificada entre os jovens participantes e entidades empregadoras, e são realizadas na fase final da participação no programa; O “Projeto Individual de Promoção do Talento” que consiste na experiência pessoal e individual do participante, com objetivo de potenciar o talento e o desenvolvimento de competências dos mesmos, e é participação opcional.

Este Projeto Individual de Promoção do Talento, segundo a norma geral do referido programa, deverá ser devidamente apresentado ao técnico/a da Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento e validado pelo/a mesmo/a como pertinente para o desenvolvimento da empregabilidade do/a jovem participante. A norma geral do programa indica ainda a possibilidade de atribuição de um valor acrescentado à bolsa atribuída (bolsa de promoção de talento), isso se o participante justificar devidamente as despesas para aquisição de materiais ou outras exceções necessárias aplicadas ao projeto, e só é atribuída depois de um técnico da Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento validar o determinado projeto.

Ressalta-se ainda que o referido projeto não pode ser realizado no local em que o jovem teve a sua experiência no contexto real de trabalho durante os 8 meses, no entanto, pode fazê-lo, com a devida fundamentação.

De acordo com o relatório das atividades, durante a 4ª e 5ª edição do Programa Experimenta foram desenvolvidos 71 projetos no total. Na 4ª edição do programa participaram 30 Unidades Orgânicas da Câmara Municipal de Cascais (CMC) e 3 empresas do concelho de Cascais, enquanto que na 5ª edição houve colaboração de 24 Unidades Orgânicas da CMC, 2 empresas do universo municipal e 2 empresas do concelho de Cascais.

Relativamente às últimas edições (4ª e 5ª) do referido programa ocorridas no período de 2021 a 2023, de acordo com o relatório das atividades, observou-se que a 4ª e a 5ª edições contaram com a participação de 84 jovens e, foram dinamizados em prol da estratégia inclusiva que consiste na participação dos jovens com necessidades específicas de empregabilidade e/ou deficiência, tendo 6.º ano de habilitação escolar mínima, com idades compreendidas entre os 18 e os 35 anos (à data de início da atividade) para estes jovens as experiências em contexto de trabalho poderão decorrer noutras entidades empregadoras.

Desde que se verifique que esse enquadramento é o mais adequado para responder às necessidades específicas do/a jovem, pessoas singulares ou coletivas de natureza privada com ou sem fins lucrativos também podem participar do programa, sendo o local onde os jovens realizarão as suas experiências em contexto real de trabalho. Nesta situação, é possível adaptar conteúdos funcionais em estreita articulação com os serviços e empresas que acolhem os mesmos.

Especificamente, participaram 9 jovens na 4ª e 10 jovens na 5ª edição com necessidades específicas de empregabilidade.

De acordo com a percepção das profissionais entrevistadas, o Programa Experimenta faz uma grande diferença na vida dos participantes, e ao falarem deste programa e da edição que participaram, percebe-se o comprometimento que têm com os jovens à medida que vão desenvolvendo as suas soft e as hard skills durante o programa; e através da percepção dos jovens participantes dessas últimas edições do Programa Experimenta, percebeu-se a importância que o mesmo teve na vida deles, e principalmente no impacto que teve na melhoria da sua empregabilidade.

## **5.2. Análise e interpretação dos resultados**

Para conseguir compreender se os objetivos propostos foram atingidos ou não durante determinado período, apresentamos a grelha de planeamento. No contexto do estágio com início a 11 de Dezembro de 2023 à 12 de Junho de 2024, na Divisão de Empregabilidade e Promoção do Talento, na Câmara Municipal de Cascais, foi desenhado uma grelha de planeamento onde inclui as atividades desenvolvidas durante este período de estágio, tendo em vista o Programa Experimenta como o objeto do estudo.

**Tabela nº1:** Grelha de planeamento

## Grelha de planeamento

	<b>Resultados finais</b>							
<b>Atividades como:</b>	<b>Dezembro</b>	<b>Janeiro</b>	<b>Fevereiro</b>	<b>Março</b>	<b>Abril</b>	<b>Maió</b>	<b>Junho</b>	<b>Total</b>
1- Inserção na Câmara Municipal de Cascais (CMC) e na Cidade das Profissões	<b>1</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>1</b>
2- Participação em oficinas, workshops, ateliê de bem estar e outros;	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
3- Participação nas reuniões de equipa e no Momento Interno de Alegria no trabalho (MIA);	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>17</b>
4- Realização de atendimentos ao público na Cidade das Profissões (CDP)	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>24</b>
5- Aplicação do guião de entrevista a 3 profissionais da cidade das profissões de cascais (CdPC) e 2 Tutores que acompanharam os jovens na 5ª ed. do Programa Experimental;	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

6- Aplicação de questionários eletrônicos aos jovens participantes da 4ª e 5ª edição do Programa Experimenta;	0	0	0	47	37	0	0	84
---	---	---	---	----	----	---	---	----

As pessoas entrevistadas são de nacionalidade Portuguesa e têm entre 36 a 56 anos; São técnicas superiores na Câmara Municipal de Cascais pelo menos à 8 anos e participaram na 5ª edição do Programa Experimenta; As suas áreas de formação variam entre (Licenciatura em Educação Especial e Reabilitação, Serviço Social, Sociologia e Planeamento, Museologia).

Relativamente ao resultados obtidos das entrevistas realizadas com 3 profissionais da Cidades das Profissões de Cascais, e 2 tutores que fizeram o acompanhamento dos jovens que participaram na última edição do Programa Experimenta (5ª edição), destaca-se o seguinte: - Fez-se a seguinte pergunta aos entrevistados e obteve-se as seguintes respostas;

**Tabela n°2:** Contributo do programa de acordo com a percepção dos entrevistados.

Dimensão	Pergunta	1º entrevistado	2º entrevistado	3º entrevistado	4º entrevistado	5º entrevistado
Contributo do Programa - Eficácia	<b>Como o Programa Experimenta pode contribuir para melhorar a empregabilidade e dos jovens participantes?</b>	<p>Promover: - acompanhamento dos jovens em todo o processo.</p> <p>-conjunto de formações temáticas.</p> <p>-sessões em grupo que permite o debate</p> <p>Experiência em contexto de trabalho.</p> <p>- enriquecimento muito significativo do seu curriculum</p> <p>-o desenvolvimento do conjunto de competências.</p>	<p>Promover:</p> <p>-dinâmicas em grupo</p> <p>-sessões de formação que vão de encontro com as necessidades dos jovens, tais como: autoestima, preparação para a entrevistas, criatividade.</p>	<p>O programa acaba por servir como rede;</p> <p>-Têm tutores que estão sempre disponíveis para orientar os jovens e tirar dúvidas.</p> <p>-Através do programa ficam com uma rede muito boa para orientação profissional.</p>	<p>-Promover experiência real no contexto de trabalho.</p> <p>-Dá-lhes oportunidade e de experimentar coisas e áreas diferentes, para ajudar às vezes para descobrir exatamente aquilo que gostam ou não de fazer.</p>	<p>-Promover experiência em contexto real de trabalho.</p> <p>-Ajudar os jovens a conjugar uma série de situações ao nível da comunicação, gestão emocional e lidar com as pessoas.</p> <p>-Promover acompanhamento</p> <p>- Desenvolvimento de competências profissionais.</p>

Observa-se que cada entrevistado teve a oportunidade de dar a sua opinião com base na sua experiência no Programa Experimenta. A partir das respectivas respostas, foi possível

apresentar as suas percepções referente ao contributo do programa para melhoria da empregabilidade dos jovens participantes como está demonstrado na tabela acima.

Para saber como os entrevistados percebem o mercado de trabalho atual e as ofertas de emprego relativamente aos jovens;

Fez-se a seguinte pergunta aos entrevistados e obteve-se as seguintes respostas:

**Tabela nº3:** Percepção dos entrevistados quanto às oportunidades de emprego e estabilidade dos jovens no mercado de trabalho.

<b>Dimensão</b>	<b>Pergunta</b>	<b>1º entrevistado</b>	<b>2º entrevistado</b>	<b>3º entrevistado</b>	<b>4º entrevistado</b>	<b>5º entrevistado</b>
-----------------	-----------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------

<p>Mercado de trabalho, Estabilidade e emprego jovem</p>	<p><b>Como considera as oportunidades de emprego e de estabilidade dos jovens no mercado de trabalho atual?</b></p>	<p>Efetivamente há oportunidades de trabalho, mas sobretudo em algumas áreas específicas. De forma geral, não há grandes facilidades de estabilidade; é difícil os jovens de facto ingressarem no mercado de trabalho e nas suas áreas de formação.</p>	<p>Relativamente a quem tem competências, e investimento na sua profissão e no seu conhecimento, normalmente esses jovens não têm problemas. Tem que se aprender a valorizar as tuas competências e aí sim poderás ter hipótese..</p>	<p>O mercado de trabalho é um bocadinho mais competitivo, mas há quem consiga se destacar. Eu acho que não tem problemas, há sempre oportunidades, agora há áreas em que o mercado está mais saturado e é mais difícil. O domínio de outras línguas e das tecnologias são cada vez mais importantes e também têm que ser proativos e criativos.</p>	<p>Há cada vez mais programas de estágios e de empregos para jovens, e são sempre muito positivos para a capacitação de e uma adaptação às dificuldades. Há uma geração jovem que são muito desprendidos, ou seja, veem o trabalho como uma tarefa e pouco oportunidade de enriquecimento pessoal. Eles mudam de trabalho ou de carreira muito mais facilmente e não ganham</p>	<p>Acho que não está mal, acho que a empregabilidade e o emprego jovem é uma coisa que até tem incentivos à contratação. Os jovens não acho que haja assim tanto problema, as vezes o que há é a falta de conjugação entre a formação e a própria experiência.</p>
--	---	---	---	---	---	--

					as competên cias que vêm com a experiênci a neste posto de trabalho.	
--	--	--	--	--	--	--

O mercado de trabalho, estabilidade e emprego jovem foi uma das dimensões exploradas durante as entrevistas. A pertinência desta dimensão dá-se pelo fato deste relatório de estágio ser voltado para o tema empregabilidade jovem no processo de inserção profissional, partindo do princípio que os entrevistados fizeram parte do programa que tem como objetivo melhorar a empregabilidade dos participantes, e promover a sua inserção no mercado de trabalho, se torna importante saber a percepção dos entrevistados referente a esta dimensão, pois os técnicos que acompanham os jovens é que vão lhes orientar de acordo com os seus objetivos e mercado de trabalho.

Para se obter a percepção dos jovens quanto a sua participação no Programa Experimental, foram enviados questionários eletrônicos a 84 participantes (referentes a 4ª e 5ª edição), mas se obteve um retorno de 20 respostas que equivalem a 23,80% dos participantes inquiridos sendo estes 70% Feminino e 30% Masculino.

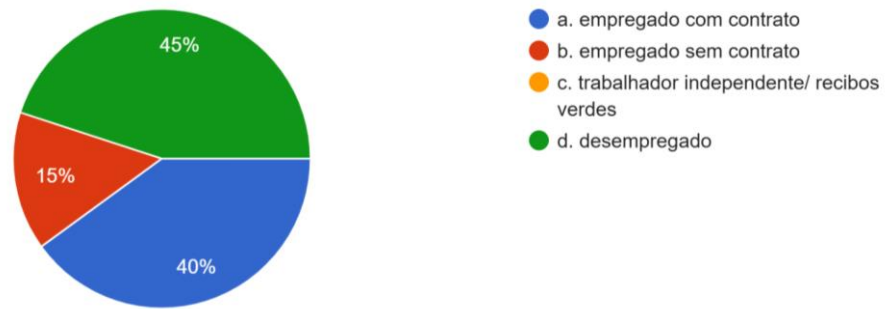
Os participantes que responderam o questionário tinham em média 25 anos e 30% deles possuíam alguma condição específica, pelo que, estavam abrangidos pela estratégia inclusiva de acordo com a norma geral do Programa Experimental.

A seguir apresenta-se o excerto das respostas dos jovens. Fez-se as seguintes perguntas: “Diga qual é a sua situação atual face ao emprego?”(escolha múltipla)

**Gráfico nº3 :** Situação atual dos participantes do programa face ao emprego.

**Fonte:** fontes próprias do autor.

20 respostas

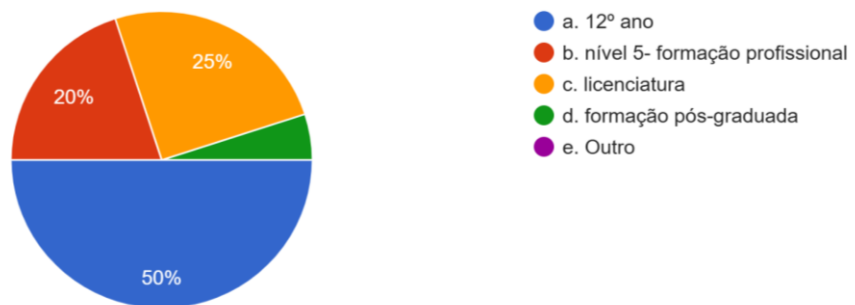


Observa-se no gráfico acima que a maioria dos participantes (45%), estavam desempregados quando participaram desta pesquisa, e a minoria (15%) estavam empregados sem contrato, o que nos remete a questão da precariedade aplicada a determinados tipos de emprego.

**Gráfico n°4 :** Nível de escolaridade dos participantes.

**Fonte:** fontes próprias do autor.

20 respostas



Pode-se observar no gráfico acima que a maioria dos participantes que responderam o questionário (50%) tinham 12º ano de escolaridade, 20% tinha nível 5- Formação Profissional, 25% eram licenciados, e apenas 5% tinham formação pós Graduada.

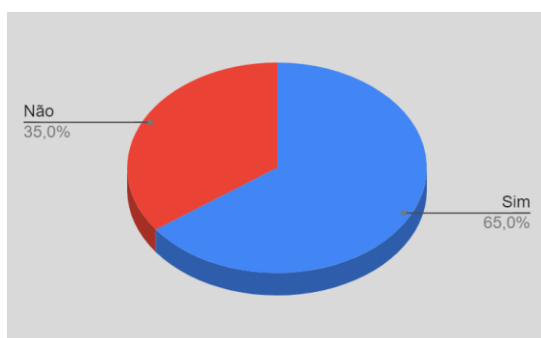
Foi feita a seguinte pergunta aos participantes e obtiveram-se as seguintes respostas: “Atualmente está a frequentar algum grau de ensino ou formação profissional? Se sim, qual?”(pergunta aberta), e de acordo com as respostas obtidas 45% estavam a frequentar algum grau de ensino e 55% não estão a frequentar.

Ao correlacionar as respostas das perguntas sobre a situação dos participantes face ao emprego (pode-se observar que 45% dos participantes estavam desempregados), e a questão da sua frequência em algum grau de ensino ou formação profissional (a percentagem dos participantes que estavam a frequentar o ensino/formação também era de 45%), o que pode indicar que os participantes que estavam desempregados poderiam estar a frequentar o ensino/formação.

Foi feita a seguinte pergunta aos jovens participantes: “O Programa Experimenta contribuiu para a sua inserção no mercado de trabalho?” Se “sim” diga como; Se “não” diga porquê.” E obteve-se as seguintes respostas:

**Gráfico n°5:** Programa Experimenta e inserção no mercado de trabalho.

**Fonte:** fontes próprias do autor.



Observa-se no gráfico, que 65% dos participantes afirmam que a sua participação no Programa contribuiu para sua inserção no mercado de trabalho, seja a ajudar a se organizar melhor ou a desenvolver competências que foram relevantes para sua inserção profissional; e no caso dos participantes que responderam de forma negativa (35%), apresentaram motivações

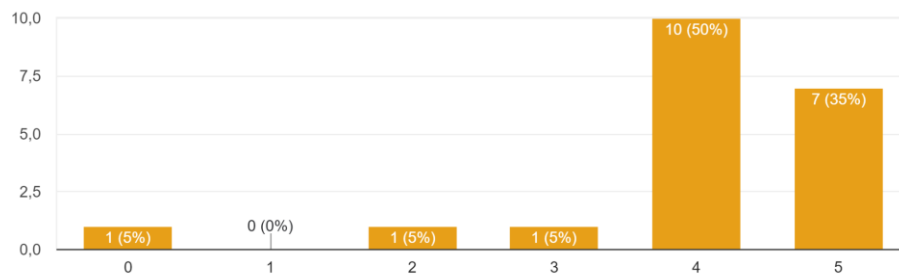
diferentes, em que a tendência das respostas apontavam ao fato de não estarem inseridos no mercado do trabalho no momento em que respondia o determinado questionário.

“Numa escala de 0 à 5 indica em que proporção o Programa Experimenta forneceu recursos suficientes para melhorar a sua empregabilidade”.

### **Gráfico nº6:** Programa Experimenta e empregabilidade jovem.

**Fonte:** fontes próprias do autor.

5- O programa experimenta forneceu recursos suficientes para melhorar a minha empregabilidade.  
20 respostas



Observa-se no gráfico acima que, numa escala de 0 a 5 a concentração das respostas foi na escala 4, ou seja de 20 respostas 17 delas foram positivas, o que pode significar que o Programa Experimenta forneceu recursos suficientes para melhorar a empregabilidade dos participantes.

Fez-se a seguinte pergunta aberta aos jovens: “Usufruiu de Bolsa Individual de Talento? Se sim, qual a relevância? Se não, porquê?”, 52,6% dos participantes responderam que sim e indica que a referida bolsa foi relevante porque voltou a estudar, ganhou experiência e desenvolveu competências; enquanto que 47,4% dos participantes responderam não, porque não criaram nenhum projeto, não sabiam ou não se lembravam.

No âmbito da empregabilidade inclusiva, fez-se a seguinte pergunta aberta aos jovens participantes: “qual a sua opinião sobre a inclusão de jovens com deficiência ou doença mental no Programa?”

As respostas obtidas foram maioritariamente positivas destacando que os jovens com deficiência ou doença mental também são capazes de adquirir e desenvolver competências que possam auxiliar na sua inserção profissional.

**Participante X** diz: “É bom porque estamos sempre a aprender uns com os outros e as pessoas normativas ficam emocionadas com as coisas que luto para fazer”.

Fez-se a seguinte pergunta aberta aos jovens participantes: “Como considera as oportunidades de emprego e de estabilidade dos jovens no mercado de trabalho atual?” Obteve-se as seguintes respostas:

Argumentos de consideração menos positivos: alguns jovens percebem as oportunidades de emprego e de estabilidade dos jovens no mercado atual como sendo Difícil (por falta de experiência), Má, Péssima, Complicada, Injusta e Precária e também a insuficiência nas oportunidades e estabilidades.

Quanto aos argumentos de considerações positivas: alguns jovens consideram boas as oportunidades e estabilidades no mercado de trabalho, e também uma oportunidade para ganhar experiência e desenvolver competências.

Perguntou-se aos jovens participantes, “Em algum momento da sua vida, teve alguma dificuldade referente à sua inserção profissional? Se "Sim", diga porquê. (pergunta aberta) Obteve-se as seguintes respostas:

60% dos participantes responderam positivamente, afirmando que já tiveram alguma dificuldade referente à inserção profissional, por diversos motivos tais como: não saber o que escolher, não ter experiência, ser pessoa com deficiência.

40% dos participantes disseram não ter nenhuma dificuldade referente à inserção profissional e apontou o fato de ainda não estarem a trabalhar.

Quanto à empregabilidade e inserção profissional dos participantes, foi feita a seguinte pergunta aos entrevistados: “Como entende as dificuldades e as potencialidades de inserção profissional dos jovens?” e destaca-se algumas respostas:

*“Eu acho que as dificuldades que eles mais enfrentam muitas vezes é porque as próprias empresas não estão adaptadas a receber pessoas sem grandes experiência profissional. Pode ser uma dificuldade a falta de experiência ou até a falta da habilitação literária adequada. A potencialidade é terem uma facilidade de aprendizagem.”( **excerto da resposta do entrevistado n°5**)*

*O que se torna numa potencialidade e o percurso que fazem por exemplo, e têm que se diferenciar dos outros pela criatividade, usar uma habilidade pessoal para dar o seu cunho pessoal na área onde está a fazer a sua formação. A dificuldade é encontrarem uma coisa que lhes seja única e a partir daí se destacarem.( **excerto da resposta do entrevistado n°3**)*

Observou-se que a percepção dos profissionais que acompanharam os jovens durante o Programa Experimenta variam quando falam sobre as potencialidades de inserção profissional dos mesmos, mas quando se trata da dificuldade que os jovens têm ao se inserirem no mercado de trabalho, a tendência das respostas dos entrevistados é de apontar a falta de experiência como um fator que dificulta o processo de inserção profissional dos mesmos.

Em relação a pessoa entrevistada, a sua experiência e conhecimentos, observou-se que nesta última edição do Programa Experimenta, os profissionais entrevistados desempenharam várias funções além de fazer o acompanhamento dos jovens, tais como: integrar na equipa inclusiva (a equipa que presta apoio e é consultora das pessoas com necessidades especiais), fazer parte do processo de seleção dos candidatos, fazer a integração dos jovens no serviço de acolhimento, promover a troca intergeracional na equipa ( porque os candidatos são sempre jovens) e apoiar as entrevistas dos jovens candidatos com as determinadas divisões.

Quanto à motivação dos técnicos, observou-se que cada entrevistado percebem o Programa de forma diferente, porém, concordavam em um ponto que era a relação com os jovens participantes e o contributo do programa no desenvolvimento das suas competências. Outro elemento importante para este relatório é o feedback dos jovens sobre a sua participação no Programa, neste sentido observou-se as percepções dos entrevistados, que de forma positiva apresentaram vários recortes de situações em que os jovens que acompanhavam lhes traziam. Destaca - se as seguintes respostas:

*“ Encontrei um jovem na rua e ele acabou por vir me agradecer, porque o trabalho que ele tava a ter naquele momento, muito se devia ao apoio que nós lhe demos tanto quando ele fez o Programa Experimenta, como depois no acompanhamento individual.” ( **excerto da resposta do entrevistado n°5**)*

*“(...) Há outros que dizem que foi importante porque perceberam que estavam perdidos e encontraram o caminho.”(excerto da resposta do entrevistado n°3)*

Para perceber a percepção dos profissionais que acompanharam os jovens durante o programa, quanto ao contributo do programa e a sua eficácia, perguntou – se em entrevista: “Como este programa pode contribuir para melhorar a empregabilidade dos jovens participantes?”

Observou-se as seguintes respostas:

- Promover uma experiência em contexto real de trabalho;
- Promover acompanhamento dos jovens durante o programa;
- Promover um conjunto de formações temáticas;
- Promover transformação através de dinâmicas em grupo;
- Promover o desenvolvimento de um conjunto de competências;
- Através do programa os jovens ficam com uma rede muito boa para orientação profissional;
- Ajudar os jovens a conjugar uma série de situações ao nível da comunicação, gestão emocional e lidar com as pessoas;
- O Programa Experimenta dá-lhes oportunidade de experimentar áreas diferentes, às vezes, para descobrirem aquilo que gostam ou não de fazer.

Ao observar as respostas dos profissionais entrevistados, nota-se que a tendência das mesmas é de afirmar o contributo positivo que o programa teve na empregabilidade dos participantes, e ressaltar vários elementos que poderiam auxiliar os participantes a melhorar a sua empregabilidade. Observou-se também a percepção dos entrevistados, quanto a empregabilidade e inserção profissional dos jovens, quando foi questionado o seguinte: Como entende as dificuldades e as potencialidades de inserção profissional dos jovens?

As respostas para esta questão apontam “a falta de experiência dos jovens” como uma dificuldade e” a criatividade, proatividade e facilidade de aprendizagem” como uma potencialidade. A inserção profissional é um processo que não acontece da mesma forma para todos, mas, partindo da percepção dos entrevistados, pode-se observar um fator comum que torna este processo mais difícil para os jovens.

*“(...)Pode ser aqui uma dificuldade a falta de experiência ou até a falta da habilitação literária adequada. A potencialidade é terem uma facilidade de aprendizagem.”( **excerto da resposta do entrevistado n°5**)*

*“O que se torna numa potencialidade é o percurso que fazem, por exemplo.(...)” ( **excerto da resposta do entrevistado n°3**)*

Quanto à percepção dos jovens no que tange a empregabilidade e inserção profissional, fez a seguinte pergunta: Como considera as oportunidades de emprego e de estabilidade dos jovens no mercado de trabalho atual? (pergunta aberta)

Obteve se as seguintes respostas:

- Argumentos de consideração menos positivos: a- Difícil (por falta de experiência), Má, Péssima, Complicada, injusta e Precária. b- Oportunidades e estabilidades insuficientes.
- Argumentos de considerações positivas: c- Considero boas as oportunidades e estabilidades dos jovens no mercado de trabalho.

A percepção dos jovens, enquanto sujeitos dessas ações, é aqui representada de forma sistemática, mas, ressalta-se os argumentos menos positivos que podem apontar as dificuldades de inserção profissional que eles tiveram de enfrentar.

## **6. Reflexões finais e recomendações**

A Câmara Municipal e a Cidade das Profissões de Cascais têm um papel muito importante na inserção profissional dos jovens através das medidas de emprego tais como: estágios, apoio à contratação e ao empreendedorismo e medida de formação associada à medida de emprego.

Definir e executar políticas tendo em vista a defesa dos interesses e satisfação das necessidades da população local é a sua missão, e em 2019 a Câmara Municipal de Cascais, aderiu à Rede Internacional de Cidade das Profissões com a abertura da Cidade das Profissões de Cascais (CdPC) que tem como principal atividade a Informação e atendimento especializado; Formação, workshops e sessões informativas; Eventos de contacto com profissionais e organizações; Autoconsulta de recursos ligados à vida profissional; Espaço para procura de emprego ou trabalho.

A organização do trabalho na Cidade das Profissões de Cascais (CdPC) é feita em matriz (significa que cada pessoa coordena um projeto ou área específica, e colabora com os outros nas outras áreas, ninguém está sozinho com um trabalho ou projeto).

Ou seja, todos trabalham com todos; o ponto positivo é que uma pessoa pode coordenar um programa (por exemplo), mas estar envolvida em outros programas junto com os colegas da equipe, por um lado, isso faz com que todos tenham uma noção do que está a ser feito pela equipe, e por outro lado, pode ser que o cansaço ou até excesso de responsabilidade seja o ponto negativo da organização do trabalho em matriz.

Durante o estágio observou-se como funcionava a sinergia entre a Câmara Municipal e a Cidade das Profissões em prol da melhoria da empregabilidade dos indivíduos.

As pessoas procuravam a Câmara e a Cidade das Profissões de Cascais por vários motivos, dos mais observados foram informações relacionadas a procura de emprego ou formações, e saíam de lá com orientações precisas, pois, os profissionais que ali estavam, davam - lhes a conhecer todas as oportunidades de programas ou cursos disponibilizados pela Câmara Municipal e a Cidade das Profissões de Cascais.

Isso acaba por ser muito positivo, pois, além de obterem informações eles poderiam sair com a sensação de que existem lugares ou espaço que podem servir de alicerce ou ponte para melhorar a sua empregabilidade e conseqüentemente possibilitar a sua inserção profissional.

A inserção profissional, como vimos, depende de vários fatores, mas para afirmar que a adaptabilidade prediz a autoeficácia na transição para o mercado do trabalho, mencionamos o estudo de Gamboa et. al. (2014) que diz que, sendo a empregabilidade percebida as competências desenvolvidas no decurso da formação superior, esta serve de mediadora para a relação entre adaptabilidade e a auto-eficiência, sendo que a adaptabilidade prediz a autoeficácia na transição para o trabalho.

Ou seja, as competências desenvolvidas durante um determinado curso serve como ponto de equilíbrio entre a facilidade que o indivíduo tem de se adaptar e a sua capacidade de realizar uma tarefa específica, a partir do princípio que esta facilidade só é possível quando este indivíduo acredita em si e no que é capaz.

Sobre o termo “trabalho”, Sen (1975) citado por Lebmann (2012) distingue três aspectos do mesmo que são: o rendimento, a produção e o reconhecimento, e afirma ainda que esta visão vai para além do trabalho pago, incluindo tarefas domésticas, produção própria e trabalho informal.

Por outras palavras, o termo trabalho abrange esses três elementos e a depender das trajetórias de vida de cada pessoa, de acordo com o tipo de trabalho e condições de que dispõem esses elementos podem fazer mais sentido para uns mais do que para os outros, pois como seres humanos, os trabalhadores têm diferentes personalidades.

Neste caso, observou-se que durante o Programa Experimenta, os participantes passam por sessão de formação onde é abordado vários temas, com o objetivo de fomentar o conhecimento dos participantes em relação a empregabilidade, o mercado de trabalho e tudo

que ele envolve.

A partir do princípio que a empregabilidade é tudo que um indivíduo faz durante a sua vida, McQuaid & Lindsay (2005) a partir do estudo de Gazier (1998, p.11) afirmam que a empregabilidade interactiva consiste na capacidade relativa de um indivíduo obter um emprego satisfatório, com base na interação entre o mercado de trabalho e as suas características pessoais.

Quanto às características pessoais do indivíduo, remete-nos à forma que cada um desenvolve uma determinada competência, o que nos leva à percepção da empregabilidade que são as competências desenvolvidas durante uma formação, pois tudo está interligado e é sobre isso que se trata a empregabilidade.

De acordo com Berntson et al., (2006) citado por Cesário & Feijão (2014, p.95) a percepção de Empregabilidade consiste na perspectivas do indivíduo sobre as possibilidades de obter um novo emprego, logo observa-se que, se um indivíduo se sentir confiante e convicto das suas competências tendo em conta o mercado de trabalho, este pode planear melhor a sua inserção profissional.

A competência, de acordo com (CEDEFOP- Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia, 2008) citado no Manual para Técnicos de Empregabilidade, é a capacidade para utilizar conhecimentos pessoais, sociais e/ou metodológicas, em situações de trabalho, estudo e no desenvolvimento profissional e pessoal.

Fazendo menção ao contexto não formal, o glossário do Centro Europeu de Conhecimento para a Política de Juventude citado no portal Youth Coop descreve a aprendizagem não formal como uma aprendizagem intencional, mas voluntária, que ocorre em diversos ambientes e situações para os quais a aprendizagem, formação ou o ensino não são necessariamente a sua única ou principal atividade.

Isto remete nos à missão da Cidade das profissões de Cascais que apesar de ser um espaço voltado à construção profissional e a aprendizagem ao longo da vida, a aprendizagem não formal também faz parte da sua grelha de atividades, pois durante o estágio observou-se que as competências também podem ser desenvolvidas em diferentes contextos (formal, não formal e informal), variam de acordo com o indivíduo, e que o mercado de trabalho está em constante mudança.

Pois de acordo com Vieira (2022) a capacidade dos indivíduos em trabalhar em equipa, de se interagirem entre si, sobretudo, conseguirem superar os desafios diários, são apenas algumas das competências sociais e comportamentais (soft skills) que faça com que o mesmo se destaque no mercado de trabalho.

Existem situações em que a inserção profissional pode não ser bem sucedida e nesse sentido existe o indicador NEET que serve para identificar problemas de inserção profissional existentes ou potenciais, incluindo o desemprego e a inatividade em relação ao mercado de trabalho, ou seja, refere-se a situações em que os jovens não estudam nem trabalham. Bynner e Parsons (2002) citados por Schoon (2020), dizem que o conceito de NEET tem origem no Reino Unido, referindo-se a problemas de transições.

No entanto, Valiyev & Babayev (2021, p.147) dizem que não é correto considerar todos os NEET como estando homogeneamente em alto risco de exclusão social ou tendo falhado em fazer uma transição suave para a idade adulta.

A relação existente entre o indicador NEET e o contexto de estágio;

Neste sentido, observou-se que alguns jovens que procuravam a Câmara Municipal e a Cidade das Profissões de Cascais faziam parte do grupo NEET, às vezes pareciam perdidos sem saber qual caminho seguir depois que terminam o 12º ano. Alguns dos jovens que participaram do Programa Experimental chegaram a afirmar (de acordo com as respostas do questionário) que sentiam-se um pouco perdidos, e que a participação no programa ajudou-lhes a criar rotinas e além de desenvolver competências, também ajudou-lhes a perceber o que gostavam de fazer.

Dito isto, a relação existente entre a Câmara Municipal de Cascais, a Cidade das profissões e os jovens que não estudam nem trabalham, é que nesta referida câmara existem serviços especializados e programas que visam melhor a empregabilidade desses jovens que fazem parte do indicador NEET. Mas a iniciativa deve partir do próprio indivíduo.

Dentre outras atividades realizadas durante o estágio, destaca-se a reflexão sobre o “Encontro de empregabilidade de Cascais que aconteceu em Caparide no dia 21 de Maio de 2024”, sendo que, houve a oportunidade de participar em alguns workshops nomeadamente:

1º workshop: facilitar percursos de empregabilidade, procura de emprego, transição de carreira e auto-emprego.

Neste workshop fez-se várias dinâmicas em grupo, que consistiam em jogos e temas provocativos para promover a partilha de experiência entre profissionais de empregabilidade de diversas entidades públicas e privadas. Observou-se algumas práticas que aqueles profissionais de empregabilidade tinham em comum e também algumas dificuldades que alguns deles enfrentavam em relação ao contributo para melhoria da empregabilidade dos indivíduos. Foi um momento de muita partilha.

2º workshop: storytelling ao serviço da empregabilidade.

Dentre outras atividades do programa destaco o 2º workshop o storytelling, porque esta participação abriu o meu horizonte na forma de pensar em contribuir para melhorar a empregabilidade de alguém, aplicar a técnica storytelling no campo da empregabilidade. Este é um tipo de competência que pode ser aplicada na minha vida profissional bem como na minha vida pessoal, pois o desenvolvimento pessoal dá-se através do aprendizado sobre a técnica e a forma de usá-la ao nível pessoal para atingir um determinado objetivo. Em suma, o encontro foi muito rico para mim como estagiária da Câmara municipal de Cascais, porque eu pude me colocar no lugar dos técnicos que trabalham a empregabilidade das pessoas e também contribuir para o meu desenvolvimento pessoal, pois, depois de participar deste encontro eu aprendi a olhar o termo “empregabilidade” de uma forma holística.

3º workshop rotas de inclusão/ intervenção com as famílias no território da empregabilidade de pessoas com deficiência ou doença mental.

Este workshop em particular, faz menção ao livro “ rotas de inclusão: intervenção com as famílias no território da empregabilidade” publicado em 2023 pela Câmara Municipal de Cascais. Refere-se à experiência que decorreu nos anos de 2018 e 2019, em que se sublinhou a enorme importância do papel dos familiares nos processos de empregabilidade e nos ganhos de autonomia de jovens e adultos com deficiência ou doença mental.

Observou-se que a questão da integração de pessoas com deficiência é algo muito presente na Câmara e na Cidade das Profissões, a existência da equipa de estratégia inclusiva vai de encontro com essa proposta. Falou-se sobre os encontros que esta equipa teve com as famílias, e também foi mencionado que muitas famílias passam por experiências de conflito,

desqualificação e desacordo com os profissionais dos vários sistemas, e cabe o profissional construir uma comunicação positiva com as famílias pois é sobre o futuro do seu ente querido que está a ser posto em causa.

Ressalta-se ainda que os objetivos propostos neste relatório de estágio foram alcançados com êxito, pois conseguiu-se compreender o Programa Experimenta em termos de melhoria da empregabilidade dos jovens, concluindo que o programa contribui de forma positiva para melhorar a empregabilidade dos participantes e oferece ferramentas importantes para desenvolvimento de competências que possam impulsionar a inserção no mercado de trabalho.

### **6.1. Momento Interno de Alegria no Trabalho (MIA)**

O momento interno de alegria no trabalho MIA, é organizado pela Cidade das profissões de Cascais e tem como o objetivo o cuidado e coesão de equipa, prevenção de burn out (esgotamento profissional), incentivo à aprendizagem ao longo da vida. O momento interno de alegria no trabalho acontecia todas as quintas feiras pela manhã, e enquanto observadora-participante posso dizer que foi uma das minhas melhores experiências, pois todos os membros da equipa participavam (pelo menos os que estavam disponíveis naquele dia) incluindo o chefe da divisão ou o coordenador da equipa.

O objetivo desses encontros era promover a interação entre os membros da equipa e promover um momento de partilha, descontração, e normalmente esses encontros aconteciam em lugares diferentes, muitas vezes ao ar livre. Dentre estes lugares a destacar são: a Quinta do Pisão situado em Sintra e o Museu do Trabalho situado em Setúbal, onde fizemos uma visita guiada, almoçamos e fizemos algumas atividades recreativas entre os membros da equipa. Observou-se que esse tipo de atividade faz toda diferença, pois além de profissionais competentes, eles também são pessoas e precisam cuidar da sua saúde física e mental, principalmente quando se trabalha com pessoas.

### **6.2. Limitações e Dificuldades**

Como foi dito anteriormente em opções metodológicas, pretendia-se fazer o

acompanhamento da 6ª edição do Programa Experimenta, mas por motivo de calendarização não foi possível, então optou-se por analisar a 4ª e 5ª edição. A dificuldade começou a partir do ponto em que eu precisava convidar os participantes daquelas edições a participarem da pesquisa, preencher o questionário eletrônico que lhes foi enviado a partir dos e-mails armazenados na base de dados do programa.

Durante a coleta de dados, era difícil saber se as pessoas que participaram naquelas edições ainda usavam aquele endereço de e-mail, e a partir da análise documental, vale ressaltar a dificuldade que tive de organizar e sistematizar os dados recolhidos, pois havia muitas informações disponíveis, mas, tinha-se que ter a capacidade de selecionar só as que eram realmente necessária para o relatório e ao mesmo tempo ter uma noção do funcionamento do local do estágio.

Com a ajuda dos profissionais da Câmara Municipal de Cascais, o estágio foi muito proveitoso, e consegui desenvolver vários soft skills que moldaram a minha forma de ver e compreender o termo empregabilidade.

Uma sugestão para as futuras pesquisas seria a utilização do método pesquisa-ação no contexto do programas ou ações existentes em autarquias de Lisboa, que visam melhorar a empregabilidade dos jovens e a sua inserção no mercado de trabalho, pois, pode trazer perspectivas diferentes que possam contribuir para a disseminação dessas ações em diferentes contextos.

## 7. Referências Bibliográficas

### Documentos Consultados:

Câmara Municipal de Cascais (2022/2023). Relatório 5ª edição do Programa Experimental. Consultado em 07.06.2024.

Câmara Municipal de Cascais (2021/2022). Relatório 4ª edição do Programa Experimental. Consultado em 07.06.2024.

Câmara Municipal de Cascais (2022). Normas gerais de participação “programa experimental”. Consultado em 10.01.2024.

Comissão Europeia. Monitor da Educação e Formação 2021. Portugal. Último acesso no dia 4 de janeiro 2023.

Diário da República - Portaria nº 1553-c/2008 dr 31 de dezembro.

GEP (Gabinete de Estratégia e Planeamento). Disponível em: [2022 Ano Europeu da Juventude - Jovens no Mercado de Trabalho em Portugal , de 1 de fevereiro de 2022 \(mtsss.gov.pt\)](https://www.mtsss.gov.pt/pt/lista-publicacoes/estatisticas-regionais/distritos-no-mercado-de-trabalho-em-portugal-de-1-de-fevereiro-de-2022). último acesso 30.07.2024.

Gabinete de Estratégia e Estudos/ Cascais- Concelho/Municipality. Disponível em: <https://www.gee.gov.pt/pt/lista-publicacoes/estatisticas-regionais/distritos-concelhos/lisboa/cascais/3194-cascais/file>

Manual para Técnicos de Empregabilidade. Projeto Ferramentas de Empregabilidade 2016/ Câmara Municipal de Cascais. último acesso 08.06.2024

Pessoas 2030. Trabalho justo para todos começa nos jovens. Ano de publicação 2023. último acesso 10.06.2024.

Relatório das Atividades 2022- Cidade das profissões de Cascais. último acesso em 10.07.2024.

Ruivo, F. (2000). O Estado Labirintic: O Poder Relacional entre Poderes Local e Central em Portugal. Porto: Edições Afrontamento.

Raichelis, R. (2009). Serviço Social: trabalho e profissionalismo contemporâneo. In R. Raichelis, D. Vicente e V. Albuquerque (Orgs.), A nova morfologia do trabalho no serviço Social (pp.25-42). São Paulo: Cortez Editora.

Rotas de Inclusão- Intervenção com famílias no território da empregabilidade (Nov.2023). 1ª edição. Consultado em 03.02.2024.

Youth Coop. Educação não Formal. Disponível em: <https://youthcoop.pt/educacao-nao-formal/>. último acesso 10.06.2024

### **Bibliografia geral:**

Bardin, Laurence (1977). Análise de Conteúdo. Presses Universitaires de France. Edições 70.

Barbier, JC (2005). Ativação da proteção social e do seguro de emprego. TLM. net Working Paper disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Jean-Claude-Barbier-2/publication/228903472\\_Activating\\_Social\\_Protection\\_and\\_Employment\\_Insurance/links/544778610cf2d62c30507865/Activating-Social-Protection-and-Employment-Insurance.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jean-Claude-Barbier-2/publication/228903472_Activating_Social_Protection_and_Employment_Insurance/links/544778610cf2d62c30507865/Activating-Social-Protection-and-Employment-Insurance.pdf)

Benayad, Samira (2015). Evaluation of the Professional Insertion Policy in Algeria, The device Help with DAIP Professional Insertion / CID (Graduates Inserting Contract) Exploratory Study Case of Tlemcen-Algeria. in International Journal of Business and Social Science, 11.

Bettencourt, R. (2014). Políticas para a Empregabilidade. Conjuntura Atual Editora.

Bonoli, Giuliano (2010), “The Political Economy of Active Labour Market Policy”, Recwowe Working-Paper, 1, 1-29. Consultado a 02.11.2022, em [http://www.social-policy.ed.ac.uk/\\_data/assets/pdf\\_file/0010/39268/REC-WP\\_0110\\_Bonoli.pdf](http://www.social-policy.ed.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0010/39268/REC-WP_0110_Bonoli.pdf)

Buarque, Sérgio C. (1999). Metodologia do planeamento de desenvolvimento local e municipal sustentável. Brasília.

Brown, P.; Hesketh, A.; e Williams, S.(2003). Employability in a knowledge-driven economy. Journal of Education and Work, 16(2), 107-126.

Bynner, J. e Parsons, S. (2002). Social exclusion and the transition from school to work: the case of young people not in education, employment, or training (NEET). Journal of vocational Behavior, 60(2), 289-309.

Carvalho, Ana Filipa dos Santos (2009). Serviço Social e Metodologia do Atendimento Integrado. Dissertação de Tese de Mestrado em Serviço Social. Lisboa: ISCTE.

Castel, R. (1996). Work and usefulness to the world. International Labour Review, 135(6), 615-622.

Cesário, Francisco Santos; Feijão, Ana Margarida Palma (2014). Impacto das perceções de empregabilidade num contexto de insegurança de emprego. Revista Psicologia Organizações e Trabalho. p. 89-103.

Cechin-Crista, P., Mihut, L. A., Dobrin, G. I., & Blaj., L. S. (2013). A Política Social Da União Europeia. <https://Www.Ijbssnet.Com/Journal/Index/2052>

Chiavenato, Idalberto (1999). Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro. Elsevier.

Costa, J. A., & Melo, A. S. (1999). Dicionário da Língua Portuguesa (8ª ed.). Porto Editora.

Costa, João (2022). Transformar a educação: Desafios globais, realidades locais. In: *Jornal de Letras/ Educação*. Nº1355. Diretor José Carlos de Vasconcelos.

Cruz, A. (2018). Políticas de Emprego e Formação Profissional. Lisboa: edições universitárias.

Dias, Mónica Costa; Varejão, José (2012), Estudo de avaliação das políticas ativas de emprego. Relatório Final. Porto: FEP. Consultado a 21.11.2022, em [https://www.drealg.net/images/Avaliacao\\_Politicativas.pdf](https://www.drealg.net/images/Avaliacao_Politicativas.pdf).

Diogo, Fernando; Palos, Ana Cristina; Silva, Osvaldo (2016). Perfis de transição para o mundo do trabalho e precariedade entre os jovens. *Atas do XVI ENSIOT*, pp. 141-160

Dubar, C. (2001) La construction sociale de l'insertion professionnelle. *Education et Sociétés*, v. 7, n. 1, p. 23-36.

Egdell, V., & McQuaid, R. (2016b). Supporting Disadvantaged Young People into Work: Insights from the Capability Approach. *Social Policy and Administration*, 50(1), 1-18.

Federação Internacional de Assistentes Sociais (FIAS, 2011). Ética no Serviço Social : Princípios e Padrões.

Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(3), 102-124

Forrier, A., Verbruggen, M., & Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 56-64

Gamboa, Vítor ; Paixão, Olímpio e Palma, Ana Isabel (2014). Adaptabilidade de Carreira e Autoeficácia na Transição para o Trabalho: O papel da Empregabilidade Percebida – Estudo com Estudantes do Ensino Superior. *Revista portuguesa de pedagogia*.

Henriques, R. (2006) . Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 1990. in: Henriques, R. (Org.) *Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 1990* (pp. 13-40). Brasília: IPEA.

Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analyses. *Research Brief n. ° 85*. Department for Education and Employment (DFEE).

International labour Organization (ILO) (2013). *Global Employment Trends for youth 2013: A generation at risk*.

Japsen; M.; Meulders, D. (1998). Are local employment initiatives able to generate quality employment-The impact on the female labour force; *European Review of Labour and Research*, vol.4, issue 3.

Kemmis, Stephen; McTaggart, Robin (2000). Participatory action research: communicative action and the public sphere. In Hanscom, J. H. (Org.). The handbook of action research: participative inquiry and practice. London: Sage, p.59-73.

Lemus, Maria de la Luz Arriaga. Democratização da educação (2010). In: Dicionário: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação. Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/380-1.pdf>, último acesso em 30 de Novembro de 2022.

Marques, A. P. (2006). Para uma Propedêutica da Sociologia do Trabalho. Revista Mediações Londrina, 11(1), 11-24.

Martini, M., Cavegano, D., & Mariani, L. (2017). When the Outcome is Employability: leading Indicators for the Governance of Labour Market Services. Public Organization Review, 1- 18.

McQuaid, Ronald W; Lindsay, Colin (2005). O conceito da empregabilidade. Estudos Urbanos 42 : 2 197-219.

Melo, S.L.d. & Borges, L.d.O. (2007) A Transição da Universidade ao Mercado de Trabalho na Ótica do Jovem, *Psicologia: Ciência e Profissão*, 27 (3), pp.376-95.

Menezes, Manuel (2002). Serviço Social Autárquico e Cidadania: a experiência da Região Centro. Coimbra: Quarteto.

Montaño, Carlos (2001). Políticas sociales estatales y “tercer sector”: el proyecto neoliberal para la actual respuesta a la “cuestión social”. XII Seminario Latino americano de Escuelas de Trabajo Social. Perú, 28-31 de Octubre de 2001.

Montaño, C. (1996). A natureza do Serviço Social. In: Anais do 10º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais. Brasília: CFESS.

Nunes, M.H. (2004). Serviço Social em contexto: política social e serviço social. In: Trabajo Social Global- Revista de Investigaciones en Intervención Social, 1(1), 59-79.

Lebmann, O. (2012). The Capability Approach: A New Perspective for Labor Market and Welfare Policies? Management Revue, 23(2), 98-118.

Lessard-Hébert, M.; Goyette, G.; Boutin, G. & Reis, M., J. (2005). Investigação qualitativa: fundamentos e práticas.

Nobre, Nélia (2012). (Des)Emprego e empreendedorismo: repensar as políticas públicas; Configurações, n.o 10; pp.95-108.

Oliveira, Luíza; Carvalho, Helena (2008). A precarização do emprego na europa. Rio de Janeiro. Revista de Ciências Sociais, 51:541-567.

Oliveira, Sidinei Rocha de; Piccinini, Valmiria Carolina (2012) .Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. *Gestão Humana e Social. Rev. Adm. Mackenzie* 13.

Peters, P., & Lam, W. (2015). Can employability do the trick? Revealing Paradoxical Tensions and Responses in the Process of Adopting Innovative Employability Enhancing Policies and Practices in Organizations. *German Journal of Human Resource Management*, 29, 235-258.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2022, de 13 de setembro.

Rodrigues, M.; Franco, M.; (2021); Digital Entrepreneurship in Local Government: case study in municipality of Fundão; Sustainable Cities and Society, vol. 73;

Schoon, Ingrid (2020, march). Navigating an Uncertain Labor Market in the UK: The Role of Structure and Agency in the Transition from School to Work. ANNALS, American Academy of Political and Social Science, 688.

Sagnier, Laura; Morell, Alex; (2021). Os Jovens em Portugal Hoje, FFMS, Lisboa.

Sen, Amartya (2002). Rationality and Freedom. Cambridge: Harvard University Press.

Silva, Pedro Adão; Pereira, Mariana Trigo (2012), “As políticas de proteção no desemprego em Portugal”, Sociologia, Problemas e Práticas, 70, 133-10

Silva Neto, Antenor de Oliveira; Ávila, Éverton Gonçalves; Sales, Tamara Regina Reis; Amorim, Simone Silveira; Nunes, Andréa Karla; Santos, Vera Maria (2018). Educação inclusiva: uma escola para todos. In: Revista Educação Especial. p.81-92. jan/mar. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial>, último acesso em 30 de novembro de 2022.

Strycharczyk, D., & Bosworth, C. (2016). Why employability? In D. Strycharczyk, & C. Bosworth, Developing Employability in Enterprise. Coaching Strategies for success in the workplace (pp. 1-16). Kogan Page.

Thiollent, Michel (2011). Metodologia da pesquisa-ação. 18. ed. São Paulo: Cortez.

Thomas, Gary (1993). Doing research for social science and education. Open University Press.

Valadas, C. (2012). Políticas públicas para o emprego em Portugal: de ação reguladora a potencial emancipatório? [journalArticle]. Configurações(10), 83-94. <https://doi.org/10.4000/configuracoes.1521>

Valadas, C. (2013). Mudanças nas políticas: Do (des)emprego à empregabilidade [journalArticle]. Revista Crítica de Ciências Sociais(102), 89-110. <https://doi.org/10.4000/rccs.5479>

Valente, F.; Dantas, J.; Dominginhos, P.; (2012). Empreendedorismo e Desenvolvimento Regional: o caso DNA Cascais in 14.o Workshop APDR; ESCE; Instituto Politécnico de Setúbal.

Valiyev, Anar; Babayev, Abbas (2021). Azerbaijani youth in transition: Is the state youth policy effective enough? in Journal of Social Policy, 12(2) 145–154.

Vieira, Ma Manuel e Ferreira, Vitor Sérgio; (2019). Juventude(s) do Local ao Nacional – que Intervenção?; Edições Afrontamento, Porto.

Vieira, Rita (2022). Soft Skills: Saiba quais são as competências que estão a revolucionar o mundo do trabalho in Rh Magazine, Outubro. disponível em: [Soft Skills: Saiba quais são as competências que estão a revolucionar o mundo do trabalho - RHmagazine](#)

Walsh, D. J., Tobin, J. J., & Graue, M. E. (2010). A Voz Interpretativa: Investigação Qualitativa em Educação de Infância. In Spodek, B. Manual de Investigação em Educação de Infância. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Walther, A. (2006). Regimes of youth transitions: choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts. Young, 14(2), 119-139.

# Apêndices

## Apêndice A: Cronograma

Etapas da Pesquisa/Estágio	2023						2024												2025
	jul	ago	set	out	nov	dez	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez	jan
Reuniões de Orientação																			
Escalada do campo de estágio																			
Formalização do Estágio																			
Apresentação do Workshop																			
Revisão da literatura																			
Submissão do projeto ao Conselho Científico																			
Entrista com os profissionais envolvidos na 5ª edição do Programa Experimental;																			
elaboração e aplicação dos questionários																			

eletrônicos aos jovens participantes da 5ª edição do programa experimental;																			
Tratamento e análise dos conteúdos																			
Organização de material/dados necessários para elaboração do Relatório Final																			
Entrega do relatório final à Coordenação																			

## Apêndice B: Guião das entrevistas

### Guião de Entrevista

Essa entrevista tem como objetivo “compreender o programa experimental quanto à melhoria da empregabilidade dos jovens participantes”. Especificamente pretende-se analisar a perceção dos profissionais relativamente ao impacto deste programa na empregabilidade dos jovens participantes.

Eu sou Regina Espírito Santo (Aluna do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP) da Universidade de Lisboa), e este trabalho é orientado pela Professora Doutora Carla Pinto (Professora Associada e Coordenadora da Unidade de Coordenação Científica e Pedagógica de Serviço Social e Política Social do ISCSP da Universidade de Lisboa), no

âmbito da realização do Relatório de Estágio como trabalho final de Mestrado em Política Social.

### **Perguntas a serem feitas**

1ª Conte-me um pouco sobre a sua experiência relativamente ao programa experimental.

obs: é uma pergunta de aquecimento, o profissional vai direcionar os seus pensamentos à momentos ou acontecimentos relativamente ao programa e vai me contar um pouco sobre.

2ª Identifica o que mais gostas no programa?

obs: gosta do programa pelo facto deste proporcionar uma experiência no contexto do mercado de trabalho aos jovens participantes, inclusive os jovens com deficiência.

3ª O que destacas no feedback sobre o impacto do programa que obteve dos jovens com quem trabalhou?

obs: nesta pergunta, os profissionais podem falar sobre o tipo de feedback que eles tiveram dos jovens relativamente ao programa. ex: um jovem compartilhou a sua satisfação em participar do programa porque graças ao programa ele conseguiu desenvolver as suas competências e até conseguiu um emprego.

4ª O que entendes por empregabilidade nesta fase da vida dos jovens com a preparação para a entrada no M.Trabalho?

obs: empregabilidade é um conjunto de competências e habilidades que auxiliam na inserção no mercado de trabalho, neste sentido, os jovens devem desenvolver as competências necessárias para facilitar a sua sua inserção.

5ª Na tua opinião, como o programa experimental pode contribuir para melhorar a empregabilidade dos jovens participantes?

obs: o programa dá as ferramentas necessárias no contexto de trabalho para que o jovem possa desenvolver as competências e habilidades que os destacam no M.T. experiencia no contexto de trabalho.

6ª Qual é a sua opinião sobre o processo (seleção, formação, candidatura,etc) pelo qual passam os jovens durante o programa?

obs: os jovem se candidatam às vagas disponibilizadas pelos serviços, e são selecionados através do seu perfil e de acordo com a vaga, durante o programa têm algumas sessões de formação para auxiliar a prática e a teoria

7ª Quer dizer mais alguma coisa que eu não lhe tenha perguntado?

### **Apêndice C: Organização das respostas das entrevistas**

Categorias	Pergunta	1º entrevista do "Ro" Consultora	2º entrevista do "C" Consultora	3º entrevista do "Ca" tutora	4º entrevistado "T" tutora	5º entrevista do "S" Consultora
Caracterização sociodemográfica dos entrevistados	<b>Sujeito Entrevistado/Nome fictício. Género. Idade. Naturalidade. Profissão. Período formação inicial. Formação pós-graduada. Período de exercício profissional</b>	Gênero feminino, nacionalidade portuguesa, natural de Lisboa. Tem 44 anos e é Licenciada em Educação Especial e Reabilitação pela Faculdade de Motricidade Humana da Universidade e Técnica de Lisboa. Colabora com a DEPT a 8 anos, mas faz parte dos quadros da CMC em 2023.	Gênero feminino de nacionalidade Portuguesa, natural de Torres Novas, tem 56 anos e trabalha na DEPT desde 2014, é Licenciada em Serviço Social.	Gênero feminino, nacionalidade Portuguesa, é natural de Cascais e trabalha na CMC na área da Biblioteca a 20 anos e é Licenciada em Sociologia e Planeamento	Gênero feminino, nacionalidade Portuguesa, natural de Lisboa, tem 36 anos e é formada em Museologia, e trabalha no Museu do Mar em Cascais.	Gênero feminino, nacionalidade Portuguesa, natural de Lisboa, Licenciada em Sociologia, tem 48 anos, é técnica superior na DEPT/CMC.
Relação com a pessoa entrevistada, a sua experiência e conhecimentos	<b>Conte-me um pouco sobre a sua experiência no Programa Experimental.</b>	Integrei na equipa inclusiva, a equipa que presta apoio e faz consultoria das pessoas com necessidades específicas e acompanhava jovens da via geral e	Fiz parte do processo de seleção; é gratificante porque nós conseguimos dar muito da nossa experiência e das nossas competências a eles, e eles	Quando o serviço de acolhimento é uma mais valia fazemos a integração do jovem, investimos tempo a prepará-los e a ensiná-los. E o programa	O ano passado participei desde o início e a experiência tem sido muito positiva. Os jovens têm perfis diferentes e tem sido um bom	Era a segunda vez que eu estava no programa como técnico. Fiquei a apoiar as entrevistas com as divisões com os jovens e depois os

		<p>jovens da via inclusiva.</p>	<p>também nos trazem a nós novos desafios, ideias e atitudes.</p>	<p>tem outra component e além do percurso profissional que é o aspecto social.</p>	<p>contributo , porque são sempre jovens e a nossa equipa está relativamente envelhecida.</p>	<p>selecionados nós fazíamos grupos de formação e também tenho cerca de cinco jovens que acompanho e que estou disponível para conversar com eles e ver o que é necessário de acompanhar com eles a nível de empregabilidade.</p>
<p>Motivação dos Técnicos</p>	<p><b>Identifique o que mais gosta no programa?</b></p>	<p>O trabalho direto com os jovens que acompanhei, o contato com os tutores, a parte de consultoria, a parte de vê os jovens a desenvolver em competências que depois acabamos por introduzir nas suas competências de CV</p>	<p>Das dinâmicas das formações, através das oficinas, das formações que eles têm ao longo do programa. O programa para mim é muito interessante e acho que tem um grande impacto na vida dos jovens.</p>	<p>A relação que nós estabelecemos com os jovens e depois nós conseguimos os transmitir e portanto é esta troca geracional esta proximidade e que se gera e nós sabemos que fazemos a diferença na vida deles.</p>	<p>A oportunidade que representa não só para os jovens, mas também a oportunidade de que a instituição tem em se adaptar a uma nova pessoa e de lhe ensinar, o que eu gosto mesmo é o dinamismo que trás à instituição</p>	<p>Foi esta questão de estar com todos em sala de formação, é o acompanhamento direto a importância que o programa tem para o desenvolvimento de algumas competências.</p>

<p>Feedback dos jovens sobre Programa</p>	<p><b>O que destaca no feedback que obteve dos jovens com quem trabalhou sobre o impacto do Programa na sua empregabilidade?</b></p>	<p>Houve situações muito diversificadas, mas de alguma forma eu fui sempre orientando naquilo que era o que fazia sentido no processo deles. Todos os jovens que acompanhei na última edição acabaram por ficar empregados, exceto uma rapariga que optou por fazer uma experiência em contexto de trabalho ao nível dos serviços da Câmara.</p>	<p>Teve recebido feedback positivo, três dos jovens que acompanhei nesta última edição inseriram-se no mercado de trabalho. Um deles mencionou a importância da sua participação na simulação da entrevista, porque isso lhe ajudou imenso.</p>	<p>Há alguns que dizem que aprenderam a ser pontuais e a se levantarem um bocadinho mais cedo e a organizarem-se de maneira diferente; Há outros que dizem que foi importante porque perceberam que estavam perdidos e encontraram o caminho.</p>	<p>É o contacto com a realidade, a aprendizagem também de algumas especificidades que só quando se trabalha no terreno é que se tem noção.</p>	<p>Encontrei um jovem na rua e ele acabou por vir agradecer porque o trabalho que ele estava a fazer naquele momento devia ao apoio que nós lhe demos tanto quando ele fez o Programa Experimenta, como depois no acompanhamento individual.</p>
<p>Empregabilidade e inserção profissional</p>	<p><b>Como entende as dificuldades e as potencialidades de inserção profissional dos jovens?</b></p>	<p>Uma das grandes dificuldades é a falta de experiência e de algumas competências pessoais e sociais. Os jovens não se querem fixar.</p>	<p>Acho que os jovens não estão preparados para a vida profissional, eles não se contentam com um trabalho das nove às cinco. Eles não dão muita importância à estabilidade</p>	<p>O que se torna numa potencialidade e o percurso que fazem por exemplo, e têm que se diferenciar dos outros pela criatividade, usar uma habilidade pessoal para dar o</p>	<p>Eu acho que isso depende, há áreas onde os jovens não têm dificuldade e em integrar-se. Acho que infelizmente tem havido poucas oportunidades</p>	<p>Eu acho que as dificuldades que eles mais enfrentam muitas vezes é porque as próprias empresas não estão adaptadas a receber pessoas sem grandes experiências</p>

			e financeira, mas sim ao seu bem estar enquanto pessoa,	seu cunho pessoal na área onde está a fazer a sua formação. A dificuldade é encontrarem uma coisa que lhes seja única e a partir daí se destacarem	des de integração, se calhar se for para uma área mas de abertura ao público ou assegurar a portaria já haja oportunidade.	profissional. Pode ser aqui uma dificuldade a falta de experiência ou até a falta da habilitação literária adequada. A potencialidade é terem uma facilidade de aprendizagem.
Contributo do Programa - Eficácia	<b>Como o Programa Experimental pode contribuir para melhorar a empregabilidade e dos jovens participantes?</b>	Pro mover: - acompanhar dos jovens em todo o processo. - conjunto de formações temáticas. - sessões em grupo que permite o debate Experiência em contexto de trabalho. - enriquecimento muito significativo do seu CV -o desenvolvimento do conjunto de competências.	Pro mover: - dinâmicas em grupo - sessões de formação que vão de encontro com as necessidades dos jovens, tais como: autoestima, preparação para entrevistas, criatividade.	-O programa acaba por servir como rede; - Têm tutores que estão sempre disponíveis para orientar os jovens e tirar dúvidas. - Através do programa ficam com uma rede muito boa para orientação profissional.	- Promover experiência real no contexto de trabalho. - Dá-lhes oportunidade de experimentar coisas e áreas diferentes, para ajudar às vezes para descobrir exatamente aquilo que gostam ou não de fazer.	- Promover experiência em contexto real de trabalho. - Ajudar os jovens a conjugar uma série de situações ao nível da comunicação, gestão emocional e lidar com as pessoas. - Promover acompanhamento - Desenvolvimento de competências profissionais.

<p>Contribuição do Programa - Eficiência</p>	<p><b>Qual a sua opinião sobre o processo (candidatura, seleção, formação, imersão em contexto de trabalho, consultoria, Projeto individual de talento, etc) pelo qual os jovens durante o programa?</b></p>	<p>Acho que o processo está bem; os jovens na via geral ao se candidatar já escolhem três locais para fazer experiência, depois estes locais olham os seus CV e chamam-nos para uma entrevista. Só por passar pelo processo de seleção já é um ganho muito grande, porque já os prepara para futuras candidaturas.</p>	<p>Eu fiz parte da seleção. Os serviços candidatam-se dizem quais são as suas necessidades, este perfil é divulgado para fora e os jovens inscrevem-se. Nós marcamos a reunião e é feita a entrevista, depois, sai dali o candidato escolhido e a partir daí fazemos trabalho com este candidato.</p>	<p>Eu acho que é um processo muito simples e acho que está bem construído porque é fácil de eles se inscreverem e até para nós também enquanto serviço, e também temos a oportunidade de entrevistar os jovens que estão selecionados para o nosso programa.</p>	<p>Para mim é tudo muito organizado e o processo é bastante simples, não é nada complicado.</p>	<p>O processo de candidatura e até serem selecionados é muito semelhante a um processo de entrevista no mercado de trabalho. Eles têm que fazer até três candidaturas online e podem submeter 3 CVs diferentes; as divisões recebem os CVs e podem selecionar os jovens que quiserem ver em entrevista.</p>
<p>Mercado de trabalho, Estabilidade e emprego jovem</p>	<p><b>Como considera as oportunidades de emprego e de estabilidade dos jovens no mercado de trabalho atual?</b></p>	<p>Efetivamente há oportunidades de trabalho, mas sobretudo em algumas áreas específicas. De forma geral, não há grandes facilidades de estabilidade; é difícil os</p>	<p>Relativamente a quem tem competências, e investimento na sua profissão e no seu conhecimento, normalmente esses jovens não têm problemas. Tem que se</p>	<p>O mercado de trabalho é um bocadinho mais competitivo, mas há quem consiga se destacar. Eu acho que não tem problemas, há sempre oportunidades, agora</p>	<p>Há cada vez mais programas de estágios e de empregos para jovens, e são sempre muito positivos para a capacitação de</p>	<p>Acho que não está mal, acho que a empregabilidade e o emprego jovem é uma coisa que até tem incentivos à contratação. Os jovens não acho que haja assim tanto problema,</p>

		<p>jovens de facto ingressarem no mercado de trabalho e nas suas áreas de formação.</p>	<p>aprender a valorizar as tuas competências e aí sim poderás ter hipótese..</p>	<p>há áreas em que o mercado está mais saturado e é mais difícil. O domínio de outras línguas e das tecnologias são cada vez mais importantes e também têm que ser proativos e criativos.</p>	<p>uma adaptação às dificuldades. Há uma geração jovem que são muito desprendidos, ou seja, veem o trabalho como uma tarefa e pouco como oportunidade de enriquecimento pessoal. Eles mudam de trabalho ou de carreira muito mais facilmente e não ganham as competências que vêm com a experiência neste posto de trabalho.</p>	<p>as vezes o que há é a falta de conjugação entre a formação e a própria experiência.</p>
Finalização	<p><b>Gostaria de acrescentar algo que não foi conversado e que ache importante?</b></p>	<p>Acho que de alguma forma tocaste nos vários pontos que são essenciais.</p>	<p>Não, eu acho que falamos tudo.</p>	<p>Sim. Gostaria que retomasse a formação para os tutores.</p>	<p>Acordo que aqui para frente, se calhar vamos querer sempre acolher mais do que uma pessoa do</p>	<p>Eu acho que nós falamos de tudo</p>

					Experim nta.	
--	--	--	--	--	-----------------	--

## Apêndice D: Organização das respostas do questionário

	Perguntas	Resultados obtidos
<b>1ª Parte: Caracterização do participante</b>	1. Qual é o seu gênero?(pergunta aberta)	70% Feminino/ 30% Masculino
	2. Qual é a sua idade? (pergunta aberta)	Os participantes tinham em média 25 anos.
	3. Possui alguma condição específica? Sim ou Não? Se a resposta for sim, diga qual é. (pergunta aberta)	30% dos participantes possuíam alguma condição específica./ 70% não possuía condição específica.
	4. Diga qual é a sua situação atual face ao emprego? (escolha múltipla)	15% empregado sem contrato/ 40% empregado com contrato/ 45% desempregado
	5. Qual é o seu nível de escolaridade?(escolha múltipla)	20% nível 5- Formação Profissional/ 25% Licenciatura/ 50% tem 12º ano/ 5% Formação pós Graduada.
	6- Atualmente está a frequentar algum grau de ensino ou formação profissional? Se sim, qual?(pergunta aberta)	45% estão a frequentar algum grau de ensino/ 55% não estão a frequentar.  <b>A CORRELAÇÃO ENTRE AS RESPOSTAS DAS PERGUNTAS 4 E 6 É QUE SE PODE OBSERVAR, NAS RESPOSTAS DA PERGUNTA 3 OBSERVA-SE QUE 45% DOS PARTICIPANTES ESTÃO DESEMPREGADOS, E NAS RESPOSTAS DA PERGUNTA 4 A PERCENTAGEM DOS PARTICIPANTES QUE ESTAM A FREQUENTAR O ENSINO/FORMAÇÃO TAMBÉM É DE 45%, O QUE PODE INDICAR QUE OS PARTICIPANTES QUE ESTAM DESEMPREGADOS PODEM ESTAR A FREQUENTAR O ENSINO/FORMAÇÃO.</b>
<b>2ª Parte: Feedback dos jovens sobre o Programa Experimental</b>	1- Como tomou conhecimento do Programa Experimental? (escolha múltipla)	a- Pessoas conhecidas/ b- Técnicos CdP/CMC/ c- Meios digitais

	<p>2- O que fazia antes de participar no Programa Experimenta. (escolha múltipla)</p>	<p>11,1% trabalhava/ 22,2% trabalhava e estudava/ 22,2% não trabalhava nem estudava/ 44,4% estudava.</p>
	<p>3- O que mais o/a marcou no Programa Experimenta? (escolha múltipla)</p>	<p>40% responderam: Oportunidade de desenvolver competências que tiveram impacto na minha inserção no mercado de trabalho. 40% responderam: A experiência laboral onde estive. 20% responderam: os colegas e o tutor.</p>
	<p>4- O Programa Experimenta contribuiu para a sua inserção no mercado de trabalho? Se ""sim"" diga como; Se ""não"" diga porquê."(pergunta aberta)</p>	<p>65% responderam sim, como: a- desenvolver competências/ b- criar rotina de trabalho. 35% responderam não, porque: c- falta de acompanhamento depois do programa/ d- Voltei a estudar/ e- não estou a trabalhar.</p>
	<p>5- O programa Experimenta forneceu recursos suficientes para melhorar a minha empregabilidade.</p>	<p>Numa escala de 0 a 5, as respostas foram maioritariamente 4 e 5, ou seja, para a maior parte dos participantes que responderam o questionário, o programa ajudou a melhorar a sua empregabilidade.</p>
	<p>6- Na sua opinião, o que poderia ser melhorado no decurso dos 8 meses do Programa Experimenta? (pergunta aberta)</p>	<p>a- Nada a ser melhorado/ b- Período de duração ( + tempo, calendário constante)/ c- Ofertas dos locais das experiências ( + opções e + funções)./ d- Acompanhamento (melhoria, + apoio)/ e- Trabalho( mudar o conteúdo funcional)/ f- Formação (+ temas, + conhecimentos, preparar melhor para o mercado de trabalho)./ g- Não sabe, não responde.</p>
	<p>7- Usufruiu de Bolsa Individual de Talento? Se sim, qual a relevância? Se não, porquê? (pergunta aberta)</p>	<p>52,6% responderam sim: a- voltei a estudar/ b- ganhar experiência e desenvolver competências./ 47,4% responderam não: c- porque não criei nenhum projeto/ d- não sei, não me lembro.</p>
	<p>8- Teve informação sobre as medidas de ação positiva que o Programa</p>	<p>68,4% responderam sim: a- sobre inclusão/ b- sobre integração no M.T/ c- não me</p>

	<p>Experimenta implementa com jovens com deficiência ou doença mental? Se sim, quais? Se não, porquê?(pergunta aberta)</p>	<p>lembro dos assuntos abordados. 31,6% responderam não: d- não sei, não me recordo.</p>
	<p>9- No âmbito da empregabilidade inclusiva, qual a sua opinião sobre a inclusão de jovens com deficiência ou doença mental no Programa?(pergunta aberta)</p>	<p>As respostas são maioritariamente positivas destacando que os jovens com deficiência ou doença mental também são capazes de adquirir e desenvolver competências que possam auxiliar na sua inserção profissional. <b>Participante X diz:</b> <i>“É bom porque estamos sempre a aprender uns com os outros e as pessoas normativas ficam emocionadas com as coisas que luto para fazer”.</i></p>
<p><b>3ª Parte: Empregabilidade e inserção profissional</b></p>	<p>1- O que faz para aumentar as suas hipóteses de entrar no mercado de trabalho? (pergunta aberta)</p>	<p>a- Melhorar CV/ b- Prosseguir formação/ c- Aprofundar experiência e trabalhar competências</p>
	<p>2- Como considera as oportunidades de emprego e de estabilidade dos jovens no mercado de trabalho atual? (pergunta aberta)</p>	<p><b>Argumentos de consideração menos positivas:</b> a- Difícil (por falta de experiência), Má, Péssima, Complicada, injusta e Precária./ b- Oportunidades e estabilidades insuficientes. <b>Argumentos de considerações positivas:</b> c- Considero boas as oportunidades e estabilidades jovens no M.T./ d- Ganhar experiência e desenvolver competências.</p>
	<p>3- Em algum momento da sua vida, teve alguma dificuldade referente à sua inserção profissional? Se "Sim", diga porquê. (pergunta aberta)</p>	<p>60% responderam sim, porque: a- não saber o que escolher/ b- não ter experiência/ c- as opções não são as melhores/ d- Ser pessoa com deficiência. 40% responderam não: e- porque ainda não trabalho./ f- não tive dificuldade</p>
	<p>4- O que a participação no programa Experimenta significou para si? (pergunta aberta)</p>	<p>a- Definir propósito e criar rotinas/ b- Networking e Amizades/ c- Boa.</p>