



EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

LINHAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIA

INTRODUÇÃO

A redução do elevado e insustentável nível de desemprego exige que, a par de medidas que fomentem o crescimento económico e a criação de emprego, sejam adoptadas outras medidas potenciadoras da empregabilidade e da qualificação/ requalificação dos trabalhadores e desempregados, em particular, dos que se encontram mais vulneráveis em termos de uma adequada integração no mercado de trabalho.

Nesse quadro, a UGT lembra os compromissos assumidos pelo Governo e pelos Parceiros Sociais no Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, de 22 de Março de 2011, e que deve ser assumido, neste contexto, como um quadro de base para o desenvolvimento e aprofundamento das medidas de emprego e de formação profissional.

I. CENTROS DE EMPREGO

O melhor funcionamento dos Centros de Emprego é uma condição essencial para enfrentar os desafios que resultam de um elevado nível de desemprego:

- No que respeita ao processo de ajustamento entre oferta e procura de desemprego, temos de ter presente que o desemprego subiu drasticamente, tendo mais do que triplicado em 10 anos: passou de 205.5 mil em 2000 para 689 mil no 3º trimestre de 2011, sem que em contrapartida, os recursos humanos existentes nos Centros de Emprego se tenham ajustado àquele crescimento. Pelo contrário, o volume de trabalhadores dos Centros manteve-se sensivelmente idêntico.
- Tal implica que o atendimento aos desempregados se encontre comprometido, não só em termos de tempo disponível para cada um deles, como de tempestividade e adequação das respostas por parte dos centros de emprego.
- O atendimento ao desempregado é normalmente efectuado num tempo demasiado curto, e em muitas situações, é feito por trabalhadores administrativos e não por técnicos de emprego ou conselheiros de orientação profissional, como seria desejável.

- Não existe uma verdadeira uniformização da informação constante dos ficheiros estatísticos de registo do desemprego ao nível dos serviços centrais e regionais, já que os inputs e a gestão são efectuados por cada centro de emprego. Existe, portanto, grande margem de discricionariedade e dificuldade na utilização dos ficheiros.
- Assiste-se a um número demasiado reduzido de ofertas de emprego que chegam aos Centros de Emprego. Tal resulta, desde logo, de um reduzido contacto do Centros de Emprego com as empresas, mas também da secundarização do papel do IEFP por parte das empresas.

Em conclusão, a intervenção do IEFP junto dos desempregados e das empresas, nomeadamente no que respeita à sua função nuclear – ajustamento entre a oferta e a procura de emprego - é marcadamente insuficiente e deficiente. Assim, considera-se essencial:

1. Criar um mecanismo claro e mais eficaz na entrevista inicial realizada junto do desempregado, recorrendo sempre que necessário a serviços externos, nomeadamente por via da subcontratação de técnicos qualificados (psicólogos, conselheiros de orientação profissional...), de modo a assegurar uma adequada entrevista inicial e uma correcta definição do perfil do desempregado, o que é essencial para uma intervenção futura mais eficiente.
2. Tratamento obrigatório dos ficheiros dos desempregados por parte dos Serviços Centrais e Regionais do IEFP, visando uma melhoria e uniformização da informação, nomeadamente em termos de classificação da profissão principal e secundárias, da caracterização do perfil do desempregado, mas também de uma maior uniformização de procedimentos. Deve igualmente ser centralizado, nos serviços centrais e regionais, um conjunto de tarefas de natureza mais administrativa, libertando os Centros para as funções de ajustamento oferta e procura de emprego.
3. Assegurar um contacto sistemático e de proximidade por parte dos centros de emprego junto das empresas e do tecido empresarial da região em que se inserem.
4. Obrigatoriedade de comunicar, ao desempregado, uma possível oferta de emprego (existente nos ficheiros do IEFP ou conhecida nomeadamente por via da comunicação social), devendo tal comunicação ser sistematicamente feita, pelo menos, uma vez por mês.
5. Efectuar um acompanhamento sistemático dos resultados das comparências dos desempregados às entrevistas nas empresas, visando melhorar a empregabilidade.
6. Implementar que cada técnico de emprego assuma a figura do Gestor de desempregados, responsável por uma bolsa de desempregados registados há 6 ou mais meses. Esta bolsa de desempregados deverá iniciar-se por um número reduzido de desempregados (que permita um contacto inicial para ficar a conhecer as características e disponibilidades dos

desempregados), sendo progressivamente alargada. Esse gestor deverá ser avaliado em função dos resultados alcançados.

7. Manter e adequar a rede de centros e pólos do IEFP, reforçando a sua articulação com os GIP e outras entidades com especiais responsabilidades no acompanhamento dos desempregados. Rever o papel destes organismos, nomeadamente no que concerne a um maior apoio aos desempregados, como o caso da prestação de informação sobre apoios existentes, entre outros e, sobretudo, permitir o registo dos desempregados existentes, nomeadamente por via informática.
8. Promover um esforço adicional de qualificação/ requalificação dos desempregados em áreas de particular necessidade no mercado de emprego.
9. Reforçar os meios humanos e materiais dos Centros de Emprego do IEFP, permitindo acompanhar o crescente aumento do desemprego que se sente de forma geral, mas com maior intensidade nalgumas áreas do País.

II. FORMAÇÃO DE DESEMPREGADOS

Num contexto em que o desemprego atinge níveis muito elevados, em que muitos desempregados não estão ainda inscritos nos Centros de Emprego e em que o desemprego continua a aumentar, a formação de desempregados deve ser encarada como um elemento nuclear e decisivo da estratégia económica e social do nosso País, pelo que se propõem as seguintes medidas:

1. Os desempregados inscritos no IEFP devem ser tempestivamente encaminhados prioritariamente para os Centros de Formação do IEFP e, quando necessário pela especificidade da formação, para os Centros de Formação Protocolares.
2. Adopção e implementação de um módulo de formação transversal, de frequência obrigatória para todos os desempregados, em matérias ligadas à melhoria da empregabilidade, nomeadamente em áreas tais como o apoio à elaboração de currículos, auto-estima, procedimentos de procura activa de emprego, direitos e deveres perante a segurança social e o IEFP, entre outras.
3. Obrigatoriedade para o IEFP de facultar uma oportunidade de formação ou de empregabilidade a todos os desempregados inscritos há pelo menos 6 meses. Estas possibilidades podem consubstanciar-se em acções de formação, estágios, contratos de emprego-inserção ou outros.

4. Manter e reforçar os programas que tenham em especial atenção a inserção de pessoas especialmente vulneráveis, nomeadamente os portadores de deficiência, os trabalhadores mais idosos e os trabalhadores com menores qualificações, especialmente quando perdem a protecção no desemprego.
5. Os Centros de Emprego deverão promover um contacto mensal com todos os desempregados, procurando apoiá-los nas suas múltiplas diligências
6. O reforço da articulação entre Centros de Gestão Directa do IEFP, das Escolas Profissionais e o sistema educativo afigura-se extremamente pertinente no contexto da formação inicial de jovens.

III. FORMAÇÃO CONTÍNUA

Num contexto de profundas e constantes mudanças, a formação e aprendizagem ao longo da vida e a respectiva actualização de competências e qualificações é um factor nuclear para qualquer sociedade desenvolvida, quer em termos de competitividade, quer de melhoria das condições de vida das pessoas. Assim, considera-se especialmente importante:

1. Criar mecanismos que assegurem o direito à formação contínua a todos os trabalhadores.
2. Assegurar o pleno respeito pelos princípios e filosofia subjacente à formação modular e ao Catálogo Nacional de Qualificações. A formação modular deve permitir construir um percurso de aprendizagem conducente a uma profissão devidamente reconhecida e certificada. Poder-se-á admitir excepcionalmente a frequência de um número reduzido de módulos fora daquele percurso, mas que nunca deverá ultrapassar os 5% do total do percurso.
3. Permitir excepcionalmente a organização de acções de formação e de turmas que vão ao encontro de pedidos de empresas para uma formação especialmente orientada para as necessidades concretas das empresas e que conduzam à melhoria das competências e qualificações dos trabalhadores.
4. Implementar com celeridade o cheque-formação para financiar a formação por iniciativa individual do trabalhador nas situações em que a sua empresa não assegura o direito à formação anual prevista no Código do Trabalho.
5. Facilitar o acesso à formação contínua dos trabalhadores, nomeadamente por via dos Centros Protocolares.
6. Valorizar e melhorar o sistema de aprendizagem, visando reaproximá-lo da sua filosofia original e reforçar efectivamente o sistema dual, de alternância escola/ empresa. A prática simulada que caracteriza esta aprendizagem poderá também ser assegurada por Centros de formação que detenham especiais condições para esse efeito.

7. Valorizar os Centros de Gestão Participada, enquanto instrumentos fundamentais para a formação contínua dos trabalhadores, desenvolvendo mecanismos de maior responsabilização pela gestão por parte das entidades protocoladas com o IEFP, garantindo simultaneamente o reforço da fiscalização por parte deste Instituto.
8. Reequacionar a obrigatoriedade dos Centros de Gestão Participada estarem sujeitos ao regime da Contabilidade Pública, o que tem vindo a criar alguns constrangimentos às regulares actividades destes Centros.

IV. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A revisão dos programas de formação profissional deverá ser marcada, em traços gerais, pela maior simplificação e eficácia dos programas. Assim:

1. Reduzir o número de programas de formação profissional, reduzindo o número de gestores dos programas e a carga burocrática e aumentando o grau de conhecimento e de informação sobre os instrumentos existentes quer por parte das empresas, quer dos trabalhadores e desempregados, e também por parte dos técnicos de emprego.
2. Analisar a eficácia dos programas de formação em termos de empregabilidade, eliminando e reduzindo os de baixa empregabilidade e, em contrapartida, reforçando os que têm revelado altos níveis de empregabilidade, como é o caso dos Estágios Profissionais, que devem ser valorizados.
3. Lançar um programa específico de reforço da capacidade técnica das PME, promovendo uma estreita articulação com mecanismos como o apoio à selecção e recrutamento, a formação e qualificação e a inserção de trabalhadores, nomeadamente por via de estágios.
4. Desenvolver programas de melhoria da capacidade de gestão das empresas.
5. Valorizar programas de apoio ao empreendedorismo, atendendo às suas múltiplas vertentes, mas com clara articulação e co-responsabilização dos capitais e investimentos de risco.
6. Garantir adequada articulação e envolvimento das associações empresariais e sindicais no desenvolvimento, acompanhamento e avaliação destes programas.

V. PROGRAMAS ESPECIAIS

Neste domínio, será necessário, por um lado, lançar novos programas que respondem a novos e mais prementes desafios, e por outro eliminar os que, nesta fase, já não se justificam. Assim:

1. Lançar a Medida Estímulo 2012, tendo em especial atenção a necessidade de combater sucessivas rotações dos trabalhadores e de reforçar a empregabilidade dos desempregados (e nesse sentido atender especialmente ao papel da formação profissional e da melhoria das competências).
2. Reforçar uma verdadeira articulação entre as medidas de emprego e de formação e as novas regras a adoptar na atribuição do subsídio de desemprego.
3. Combater a utilização abusiva e fraudulenta dos CEI e CEI+, em tudo o que respeita à sua utilização para substituição de verdadeiros postos de trabalho.
4. Promover a reclassificação de desempregados subsidiados ou não com qualificações em áreas e profissões em desaparecimento e promover a sua requalificação em áreas de elevada empregabilidade. Nesse sentido, importa proceder a uma célere revisão das chamadas profissões estratégicas.
5. Lançar uma linha especial de requalificação de jovens licenciados desempregados, com licenciaturas de menor procura pelas empresas. A qualificação destes jovens para outras áreas de forte empregabilidade nunca poderá traduzir-se numa “desqualificação” profissional.

VI. QUESTÕES INSTITUCIONAIS

1. Garantir uma efectiva articulação entre o IEFP e a ANQ.
2. Assegurar inequivocamente a dependência conjunta da ANQ entre o Ministério da Economia e Emprego e o Ministério da Educação e Ciência.
3. Reforçar o sistema de reconhecimento, validação e certificação profissional, sendo fundamental que, no IEFP, a certificação se realize quer em termos de habilitações escolares, quer de qualificações profissionais (dupla certificação).
4. Analisar e reequacionar o modo como tem vindo a desenvolver-se a o processo de revisão do Sistema de Regulação de Acesso às Profissões reguladas, nomeadamente por via da CRAP. Deve ter-se como objectivo melhorar o processo em si e a informação sobre as profissões, visando-se a redução do número de profissões reguladas, mas evitando uma pura desregulação, que pode originar fortes riscos para a saúde e segurança.

07-02-2012