

Rotas da Empregabilidade

Maio-Junho 2021

Webinares em co-produção Casulo, EAPN e Município de Loulé

Autora: Susana Helena de Sousa

Foi bastante frutuosa a parceria entre o município de Loulé, a Rede Europeia Anti-Pobreza e a Incubadora de Inovação Social «Casulo» e que levou a cabo o ciclo de webinares dedicados à Empregabilidade. Em plena pandemia e num Algarve ainda mais crítico no que ao nível de desemprego diz respeito esta iniciativa conjunta mostrou-se tão arrojada quanto necessária. A procura de respostas socialmente inovadoras foi uma tónica acentuada, tanto pelas temáticas centrais que deram mote a cada webinar bem como pela ideia transversal da iniciativa com os olhos postos na empregabilidade, nomeadamente das camadas mais vulneráveis da nossa sociedade. Tornou-se mais perceptível que existem diversas preocupações que inquietam e despoletam respostas e onde os jovens, nomeadamente, são chave central e esperança numa economia por vezes estrangulada pela fraqueza do tecido empresarial, sazonalidade e os muitos problemas sociais que têm de ser resolvidos previamente. Os exemplos inspiradores pelo sucesso que representam vieram de todas as partes do país, e do outro lado da fronteira, chamando em bom rigor, e a dada altura, para o centro da discussão a cooperação transfronteiriça no seio de uma União Europeia que se pretende cada vez mais reforçada e com objetivo traçados pelo bem comum dos países-membros.

Estes encontros online tiveram lugar em Maio e Junho de 2021. A adesão de participantes ronda uma média de 30 pessoas por cada sessão e quanto a convidados palestrantes foram inúmeros a participar, permitindo o desenho de uma linha transversal em prol de uma visão holística da pessoa e da sua condição. Foi determinante a participação de responsáveis em nome do Governo, que se quiseram fazer ouvir, mas que também eram muito aguardados pelos participantes ávidos de informação sobre novas medidas em vigor que possam representar resoluções. Com acesso gratuito e geral, este ciclo de cinco paragens na empregabilidade mostrou o quão é importante a inclusão e o combate à discriminação, xenofobia e os demais preconceitos que criam muros no seio da sociedade e obstaculizam o desenvolvimento saudável da mesma. Mas para se chegar a esta conclusão é necessário dominar o conhecimento da sociedade e perceber o quanto é plural e que os problemas que acarreta existem em cadeia e não são passíveis de uma estratificação tão linear com vítimas e culpados. Na resolução dos problemas individuais deve existir um acréscimo de empatia face aos que ainda estão a braços com dilemas e crises que quem já superou sabe como tal se tornou possível, bem como sabe quais são e onde estão as ferramentas para as diversas resoluções. O sentido de Governança é grande, bem como o trabalho em rede tem espaço para crescer. Mas ainda é longo o caminho a percorrer até porque as mutações sociais são evidentes e muitas vezes inesperadas, tal como o veio demonstrar a pandemia Covid-19 que tornou os mais vulneráveis ainda mais vulneráveis. Tendo sido no total cinco os webinar

vamos, de seguida, elucidar, relatar, sobre o que se falou em cada um deles e perceber que caminho de trabalho está iniciado e ao qual é preciso dar continuidade.

1.ª Paragem

Empregabilidade e o Ensino Profissional no Município de Loulé

Este webinar contou com a participação de diversas escolas do município de Loulé. Foram abordadas expectativas, e fundamentou-se a importância das soft e hard skills para alavancar as apetências, em particular dos jovens com 16, 17 e 18 anos. O ensino profissional foi criado em 1989. Antes só era possível estudar nos modelos liceal e geral. Para os alunos que chegavam ao 9.º ano não havia formas múltiplas, multifacetadas para aprender. Um sistema escolar não pode dizer que só há uma maneira de estudar. Foi com esta visão que surgiram os cursos profissionais e as escolas profissionais. Desde que foi criado não foi possível terminar com este tipo de ensino até porque demonstrou corresponder às expectativas de muitos jovens. Já se formaram meio milhão de portugueses no ensino profissional o que levou a uma maior preparação dos profissionais.

Já foram realizados inquéritos aos jovens para saber a sua preferência de ensino após o 9.º ano. A esses inquéritos cerca de 30% de jovens mostraram querer seguir o ensino profissional, o que permite concluir que estes cursos vieram responder a uma necessidade destas pessoas.

Hoje 42% dos jovens depois do 9.º ano fazem um curso profissional. Trata-se de uma mudança estrutural produzida na educação. Uma mudança de muitas pessoas, organismos, de muito investimento que valeu a pena.

Para além dos cursos de carácter geral existem outras oportunidades, mais estudo, mais escola. Não se pode condenar os alunos a cursos de carácter liceal ou geral (científico-humanísticos). Não há que obrigar quando não tem que ver com a essência dos jovens. Não tem nada de menos que o ensino geral, por vezes pelo contrário. Cursos profissionais podem trabalhar flexibilidade curricular com enorme interdisciplinaridade. Aprender pela prática.

Outra conclusão a retirar deste webinar é a de que os cursos profissionais devem existir em escolas que valorizem efetivamente os cursos profissionais e que os ofereça de uma maneira positiva e não segregada. Tornou-se evidente que desde 2006 houve escolas que não têm matriz nem interesse pelos cursos profissionais e têm-nos como um caixote do lixo para onde vão os meninos do insucesso do 9.º ano. Esta ideia passou de forma veemente no webinar. Foi defendido que nessas condições os cursos profissionais devem ser retirados dessas escolas, permitindo que sigam com a sua vocação para trabalhar nos cursos gerais, e não permitindo que concebam os cursos profissionais pela negativa, sem valor e condicionem as transições do 9.º ano a esse tipo de realidade. Cabe aos pais, professores e

autarcas dizer onde é desejável que haja esses cursos de modo a que surja uma oferta pensada, construtiva e que proporcione futuro a quem neles ingresse.

O desenho desses cursos deve ser feito pela positiva e não apenas porque é um tipo de ensino previsto na legislação. Uma ideia clara que passou no webinar é que ou se cria esse ambiente positivo ou então não faz muito sentido criar esses cursos. Devem ser criados em articulação com a comunidade. Não apenas empresas, mas também associações e autarquias. Sendo a escola obrigatória não há nenhum argumento para qualquer aluno ficar para trás.

A escola o que tem é que motivar os alunos a estudar, não vem na mochila de casa. As instituições têm de ser curricularmente flexível. Projetos interdisciplinares, projetos individuais. Todos aprendem temos é de apanhar as suas capacidades ao invés da lista das incapacidades e do não. Construir propostas curriculares positivas.

Dar mais espaço à participação dos alunos nas escolas. Os alunos são os beneficiários do ensino e participam muito pouco nas decisões das escolas. Os alunos têm muita qualidade, muitas ideias, muitos projectos. É preciso escutá-los, vê-los... Ficou claro neste webinar que existe na sociedade em geral um preconceito enorme contra os cursos profissionais, onde se incluem escolas e governantes. O termo de ensino regular também não abona a favor do ensino profissional porque faz crer que este é "irregular", o que está muito errado. Por vezes há orientações para cursos gerais e não para os cursos profissionais de acordo com apetências de alunos, e isto deve-se ao preconceito existente contra o ensino profissional.

É importante construir cursos ouvindo o tecido empresarial e não construir os cursos de acordo com os professores que estão disponíveis nas escolas só para dar emprego aos professores. Há que ouvir empresas, escolas e comunidade.

(Estas são as ideias-chave do orador convidado Dr. Joaquim de Azevedo)

Neste webinar foi dada a conhecer a oferta formativa 2021-2022 no concelho de Loulé

Destacamos que o tecido económico e social de Quarteira está focado no setor do turismo e, por essa razão, Escola Secundária Laura Ayres criou uma oferta formativa adaptada a esse tecido.

Tivemos o testemunho de uma aluna que elogiou os cursos profissionais, tendo falado sobre a sua experiência. A aluna apelou aos alunos que escolhessem o que mais lhes diz respeito e se isso representar terem de se reposicionar no percurso escolar que o façam sem medo de perder um ano letivo por essa razão. Tivemos também o testemunho de ex-aluno de curso profissional que está a trabalhar, bem como testemunho de ex-aluno do curso profissional que está neste momento a trabalhar, bem como o testemunho de ex-aluno de curso profissional a frequentar Universidade. Todos os testemunhos foram bastante positivos e fruto de um percurso de sucesso no ensino profissional.

2.ª Paragem

Migração e Empregabilidade

Concelho de Loulé tem 763 metros quadrados 102 nacionalidades diferentes. É aqui que se encontra a escola com o maior número de estudantes estrangeiros do país, em maioria vindos da Roménia

A migração é um fenómeno social que em muito significa também fragilidade e pobreza. E é para combater estes danos colaterais do fenómeno que muitas instituições trabalham

Os técnicos presentes neste webinar e que diariamente se dedicam ao apoio à pessoa migrante realçaram que esta passa por várias dificuldades, sendo que os desafios iniciam-se desde que chegam e que se começam a dissipar até estarem integrados. Desde logo, o pedido de um NIF já se mostra complicado, as exigências para um representante fiscal é em si um problema. O trabalho é a principal via de legalização de um migrante e ter um contrato de trabalho é uma questão por vezes complexa e nada garantida. A correlação entre trabalho e estabelecimento de título de residência mostra-se, francamente, difícil. Foi testemunhado por técnicos que um processo para ser analisado está a demorar cerca de 13 meses. Mais de um ano numa situação de plena vulnerabilidade. Verifica-se que há entidades patronais não estão dispostas a dar trabalho a quem não tem residência o que coloca estas pessoas num problema sem resolução à vista. Obviamente que a pandemia atual veio piorar tudo, mas o problema não se pode considerar de impossível resolução. Nomeadamente, aderir às vias online pode tornar os processos de mais rápida solução, sendo que nem todos estão aptos a fazê-lo, ainda assim. Foi evidenciado que ainda persistem situações de migrantes que optam por tentar a sua legalização por vias paralelas e ilegais, caindo nas mãos de redes criminosas que lesam os migrantes na sua dignidade humana, deixando as suas vidas suspensas.

Também na área da migração é muito importante o trabalho em rede por parte das instituições. Neste webinar foi destacado o trabalho dos CLAI [Centro Local de Apoio ao Imigrante], dos CNAIM [Centro Nacional de Apoio à Integração de Migrantes] e do SEF [Serviço de Estrangeiros e Fronteiras]. Tratam-se de organismos que prestam apoio gratuito, mas que nem sempre é aproveitado da melhor maneira pelos migrantes. É de realçar que o SEF tem uma agenda muito cheia ao longo do ano, sendo este um constrangimento evidenciado no webinar. Os anos de 2018 e 2019 representaram grande entrada de migrantes em Portugal o que levou ao entupimento do SEF, ultrapassando a sua capacidade de atuação. A falta de agenda do SEF é um dos principais pontos de dificuldade dos migrantes atualmente. Entre os constrangimentos evidenciados estão a saída impossibilitada de Portugal, não podendo também receber mais membros da família. E o dia em que deixa de estar válido o título de residência temporário fica sem prestações sociais essenciais à sua dignidade. Todas estas situações causam muito transtorno aos migrantes que estão em Portugal, sendo que apesar de algumas facilidades criadas durante esta fase

pandémica as dificuldades continuaram sempre a ser muitas. Foi referido que a «Manifestação de Interesse» é a principal via para estabelecer residência e está prevista no artigo 88.º , N.º2. Foi também revelado neste webinar pelos técnicos presentes que existe no trabalho em rede falta de articulação entre serviços e dificuldade em interpretar a lei. Os migrantes desconhecem a documentação necessária para a sua legalização e nem sempre é fácil o diálogo entre instituições e migrantes.

Uma das entidades presentes testemunhou que reformulou a sua atuação face à alteração dos países de origem dos migrantes de modo a dar resposta às novas questões. Para promover a empregabilidade dos migrantes é essencial estar em rede com os serviços de emprego, com as empresas, com o Gabinetes de Inserção Profissional, mas também com as empresas, sensibilizando estas para a necessidade de darem emprego aos migrantes.

O trabalho das instituições é determinante para a melhor integração dos migrantes e ajudam desde a elaboração de currículos até outro tipo de procedimentos mais complexos.

3.ª Paragem

Empregabilidade na Deficiência Intelectual e Doença Mental

Quando falamos de direitos humanos o direito ao trabalho é um dos principais, foi o que considerou desde logo a responsável da EAPN [Rede Europeia Anti-Pobreza] do Algarve. Os cidadãos com deficiência intelectual e doença mental representam uma franja da sociedade que durante muito tempo foi atirada para o canto, mas sobre a qual se está mais atento, nomeadamente em conceder o direito ao trabalho em condições dignas e com as mesmas regalias de qualquer outro cidadão. Esta é a perspectiva e convicção das diferentes entidades que participaram neste webinar e onde partilharam as suas ideias e experiências. Neste webinar houve uma muito boa partilha de conhecimento e experiências. Segundo a Diretora Regional da Segurança Social de Faro [ISS] o tema da empregabilidade na deficiência intelectual e doença mental é "colocar o dedo na ferida", sendo que a partilha que foi levada a cabo servirá para trilhar o caminho de desmistificação de estereótipos, bem como um quebrar de olhares de descrédito em relação à pessoa com deficiência intelectual e doença mental. Neste webinar foi lembrado que a diferença é uma característica da Humanidade, sendo que as sociedades assentam nessa diversidade e no respeito pelas mesmas que têm de ser sempre reconhecidas para a inclusão, liberdade e democracia. Deve-se promover a inclusão através da autonomia, através da cidadania. É necessário promover a proteger os direitos das pessoas em qualquer que seja a sua condição.

Da parte da AAPACDM [Associação Algarvia de Pais e Amigos de Crianças Diminuídas Mentais] de Faro ficou bem expresso que existem muitas dificuldades para uma consistente integração/inclusão, e apesar de investimento da entidade e da equipa constituída, bem como da parte dos parceiros disponíveis. Fraca sustentabilidade financeira da entidade

impossibilita o eguimento a uma integração digna. O sentimento que trespassou por parte desta entidade é que face às diversas dificuldades com que convivem o período com o seu público-alvo é sempre experimental. São muitos anos de luta e não é fácil convencer uma empresa a arriscar a contratar jovens que não são iguais aos jovens ditos «normais». O testemunho dá conta que os apoios já foram em maior quantidade e qualidade. Sempre que se consegue inserir um jovem com deficiência intelectual ou doença mental numa empresa é uma vitória, apesar de, normalmente, essa inclusão durar apenas um contrato.

Tivemos acesso ao testemunho de um jovem que fez um curso de manutenção e que depois estagiou no Turismo de Portugal onde conseguiu estagiar ao longo de um ano. O testemunho demonstrou um estágio de um ano onde sentiu bem orientado e onde partilhou que fez muitas amizades com os seus colegas. Após o estágio esteve um ano a contrato e no momento do webinar preparava-se para a procura ativa de emprego. É importante perceber a importância que este processo teve na vida do jovem que assim começou a preencher o seu caminho profissional.

Foi focada a Resolução 158/2021 de 4 de Junho que recomenda ao Governo o reforço das respostas e estratégias na área da saúde mental. Para a responsável da ISS as IPSS [Instituições Particulares de Solidariedade Social] devem ser os principais parceiros empregadores e dar o exemplo na sociedade. A responsável sublinhou que as pessoas com deficiência são bons trabalhadores e muito assíduos no local do trabalho, deixando assim um forte apelo às IPSS.

As IPSS presentes neste webinar partilharam em uníssono as mesmas preocupações. Trabalham os mais variados mecanismos e competências para manter empregabilidade e a integração de longa duração. Fomentar a autonomia das pessoas com deficiência intelectual e doença mental é um dos grandes objetivos destas entidades. A grande meta é que os visados consigam obter um contrato de trabalho após a realização de estágio. Há uma aposta na melhoria das competências digitais e um incentivo à aquisição da carta de condução. Ajudam na elaboração do CV, bem como promovem o auto-cuidado da imagem. Inúmeros utentes provêm de famílias carenciadas e existe da parte das IPSS uma ajuda para o acesso a determinados cuidados de saúde como é o caso do dentista.

Os testemunhos levam-nos também por histórias de vida de casos de sucesso como aquele de uma utente que há anos que é empregada de uma instituição. Entretanto, foi mãe, tirou a carta de condução. Assume as responsabilidades com muito gosto e sabe que antes do apoio das IPSS não havia qualquer espaço de oportunidades para si e para os seus pares. Apesar dos casos de sucesso os envolvidos no processo sabem que os caminhos de inclusão da pessoa com deficiência intelectual ou doença mental não são nada simples. O Algarve tem problemas endémicos que dificultam ainda mais o seu processo de inclusão social. É o caso da fraca rede de transportes públicos, o trabalho sazonal e por turnos, dificuldade de acesso a trabalhos nas zonas de residência, a predominância de pequenas e micro empresas que não têm capacidade financeira para assumir contratações, sazonalidade provocada pela dependência do turismo e assimetrias entre litoral e interior, além dos baixos salários e contratos precários.

No entanto, neste webinar e no âmbito desta rota em específico como mais valias foram elencadas a cooperação institucional no terreno com entidades e empresas, diminuição do estigma da pessoa com deficiência intelectual ou doença mental; fruto do trabalho das entidades que trabalham para a promoção da integração das pessoas com deficiência. Foi unânime a ideia de ue há uma maior integração não só social, mas também profissional das pessoas com deficiência, nomeadamente mental o que tem melhorado a sua qualidade de vida.

Utente realça a importância dos apoios da equipa, em especial dos psicólogos para enfrentar o estigma e o medo em relação à sociedade.

É importante o trabalho em rede para o fortalecimento da intervenção, sendo este um desafio a ser superado face às diferentes intervenções e diferentes perspetivas sobre a deficiência. É necessário um forte diálogo para um fortalecimento das práticas e da democracia.

O webinar foi também lugar de divulgação de um projeto embrionário integrado na Santa Casa da Misericórdia de Albufeira. Através da arte incluir as pessoas e promover o bem-estar, fazer diferentes ações com os mesmos públicos, usando, assim, novas metodologias. É de ressaltar que a pandemia fez crescer os números de casos de patologias de saúde mental. Há que tomar pulso forte para mitigar a pobreza e a exclusão social de modo à pessoa com deficiência intelectual e saúde mental viver com mais dignidade e superar limitações.

A efetivação da empregabilidade é a maior dificuldade encontrada por quem está no terreno. A Bolsa de empregadores é também uma dificuldade real. É preciso sensibilizar mais e melhor as empresas e as entidades para a empregabilidade de jovens com défice cognitivo. Tem de haver um maior encontro em aquilo que são os interesses dos jovens e as necessidades do mercado de trabalho onde estão inseridos. Existe uma enorme firmeza em trabalhar para diariamente combater todas as formas de discriminação. Aos empregadores que dão espaço para estas pessoas é concedida a «Entidade Empregadora Inclusiva». Uma marca que permite a distinção pública de quem emprega estas pessoas. Segundo o IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional] têm havido avanços e retrocessos no campo da empregabilidade das pessoas com deficiência intelectual e doença mental.

Os testemunhos de quem é pai e mãe de um criança com Trissomia 21 não deixam dúvidas em perceber que esta ainda é uma realidade distante de muitos que não contactaram de forma directa com a doença. Mas fica a mensagem de que aquilo que nos torna diferentes também se pode traduzir num potencial. Apostar nos talentos escondidos nestas pessoas para desmistificar inúmeros conceitos e preconceitos. A raiz do problema está no quão distante a diferença está longe das nossas vidas. É preciso trazer a diferença para o meio de nós.

No âmbito dos censos não conseguimos saber quantas pessoas existem com deficiência e a nível de bonificações sociais o conceito de deficiência é diferente para o acesso a uma

residência, lar. A Mudança social é o caminho para a maior inclusão. E o trabalho deve ser encarado como fator de proteção para a pessoa com experiência de doença mental

4.ª Paragem

Empregabilidade e etnia cigana

No dia 24 de junho celebrou-se o Dia Nacional da Pessoa Cigana. A efeméride foi devidamente assinalada com o webinar dedicado à Empregabilidade e a Etnia Cigana. No município de Loulé existem diversas dificuldades relativamente à integração do cidadão de etnia cigana, e que, de resto, são espelho das dificuldades transversais em todo o país. O tema do emprego acarreta consigo muitos obstáculos no seio da comunidade cigana. A EAPN lembrou que a etnia cigana é um setor da humanidade muitas vezes vítima de preconceito e estereótipos. São muitos os problemas que envolvem as pessoas com estas características. O emprego promove a diminuição das desigualdades e da pobreza. E considerou, indubitavelmente, que a quarta rota da empregabilidade é uma rota da inclusão. Da parte da Fundação António Aleixo, o dirigente Jorge Aleixo enalteceu o desempenho deste Governo no que diz respeito às políticas sociais e de empregabilidade, bem como frisou o trabalho da Casulo que desde há dois anos e meio tem auxiliado os mais jovens na sua vida profissional e vidas futuras. É em Quarteira que os problemas sociais mais se têm feito sentir. A pandemia da Covid 19 agravou os problemas já existentes no Algarve, sendo que as minorias étnicas são as mais exploradas e fragilizadas.

Este webinar contou com a participação da Secretária de Estado para a Integração e as Migrações que relevou a importância de se celebrar a data, apelando para a contínua desconstrução de estereótipos como a discriminação e dificuldade de acesso de trabalho da pessoa cigana. A governante garantiu que o Governo está a tentar aumentar o nível de escolaridade e no que toca à empregabilidade é importante ouvir as empresas que dão oportunidades as cidadãos de etnia cigana de modo a conhecermos casos de sucesso que podem derrubar alguns muros culturais. A secretária de Estado defendeu que é importante incluir em todas as medidas as populações portuguesas ciganas. No que diz respeito à política de Habitação defendeu que é necessária uma verdadeira política social de modo a terminar com habitação indigna da população cigana. Qualquer política de integração só funciona em rede. Apesar de ser muito complexo e trabalhoso é o que dá mais frutos na redução das desigualdades. Em 1980 90% da população tinha apenas a quarta classe. Entretanto houve uma grande mudança a esse nível, mas muito ainda há para fazer na população portuguesa cigana. O RSI [Rendimento Social de Inserção] ajudou muito para o acesso à escolaridade e, nomeadamente, ao acesso do ensino superior. Houve uma diminuição do abandono e absentismo escolar também da parte da população de etnia cigana. o Alto Comissariado e as suas medidas têm sido determinantes para o aumento da literacia da população cigana. O que pretendido é que as entidades e empresas dêem

emprego à população cigana, sendo que o IEFP tem promovido o aumento do acesso ao mundo do trabalho e aumento da escolaridade, sendo verificável o aumento do número de inscritos no IEFP. Neste campo os Centros Qualifica têm tido também um papel fundamental. Os Gabinetes de Inserção Profissional [GIP] que promovem a rede entre diversas entidades e o IEFP também têm tido um papel determinante. A mediação intercultural é no campo da promoção da inclusão e combate às desigualdades uma ferramenta fundamental, nomeadamente na ponte que cria entre empresas e trabalhadores de etnia cigana. No país existem 12 equipas municipais de mediadores interculturais. Por seu turno as equipas criadas no âmbito do projeto ROMED - Governação Democrática e Participação Comunitária Através da Mediação - têm capacitado a população cigana. Uma ideia que foi veiculada neste webinar é a de que o pragmatismo diminuiu, efetivamente, a desigualdade.

Neste encontro a Rede Europeia Anti-Pobreza fez uma comunicação muito condizente com os objetivos e preocupações da Secretária de Estado. A área do emprego visto sobre um referencial técnico entre comunidade cigana e empresas (medida 3.8 POES) um projeto em parceria com a fundação secretariado Gitano . Projeto ACCEDER. Explicou o trabalho transversal que tem sido feito para incluir a comunidade cigana nos vários projetos desenvolvidos para a comunidade cigana. A metodologia é multidimensional para promover a melhor integração na esfera da empregabilidade, nomeadamente a educação, a habitação ou o local onde residam. Defendeu que tem de haver uma articulação permanente com o tecido empresarial. A sensibilidade da população em geral é também muito importante porque por vezes as empresas e entidades várias estão disponíveis e as maiores reticências vêm dos colegas. Programas de Ocupação Profissional em específico para as comunidades ciganas é muito importante para tornar o fomento da empregabilidade algo mais sustentável.

Neste webinar houve espaço para a partilha de diversas entidades em explicarem como têm desenvolvido no Algarve as suas atividades em prol da inclusão e promoção de maior qualidade de vida das comunidades ciganas, sendo de realçar que existem realidades muito diferentes na região. Há entidades que ainda estão a trabalhar para conseguir algo básico para o cidadão de etnia cigana como é o caso de uma casa de banho ou até de uma casa condigna. As diferentes realidades levam a abordagens e metas diferentes. Foi visível a preocupação pela inovação social e abrangências das diferentes faixas etárias dentro de uma mesma comunidade.

Houve testemunhos que nos dão conta de que existem jovens que procuram emprego e não conseguem. Persiste a baixa escolaridade, o desemprego de longa duração, muita inexperiência quando é o primeiro emprego, xenofobia, estereótipos, preconceitos, falta de motivação, questões culturais, CV sem experiência. Ao longo do tempo tem-se verificado uma mudança ao nível da escolaridade. Houve espaço para uma amostra de uma comunidade de Olhão onde existem 70 utentes e onde se verifica que os mais de 18 anos têm um baixo nível de escolaridade e os de menos de 17 anos têm mais acesso ao primeiro, segundo e terceiro ciclo. Há uma grande tendência para os jovens seguirem as profissões dos pais. O ensino à distância com a pandemia veio complicar ainda mais o acesso à

escolaridade destas pessoas. Foram considerados essenciais o diagnóstico e o acompanhamento, bem como a promoção de estágios para a inserção profissional e a implementação da figura do tutor de acompanhamento individual para seguir todo o processo de integração no mercado profissional. Consideram fundamental criar uma Assembleia de Jovens para tomarem decisões e verem promovida a atuação cívica. A integração tem de ser feita de acordo com as necessidades da população a integrar.

No âmbito da Cooperação Transfronteiriça este webinar contou com a partilha da Fundação Secretariado Gitano que deu conta dos 35 anos de atividade em prol da justiça social. A missão do FSG é a promoção integral da comunidade cigana com base no respeito e no apoio à sua identidade cultural. A missão desta entidade é promover o acesso dos ciganos aos direitos, serviços, bens e recursos sociais em pé de igualdade com o resto dos cidadãos. Para o efeito, o FSG desenvolve todo o tipo de ações que contribuam para a concretização da cidadania plena dos Roma, para a melhoria das suas condições de vida, para a promoção da igualdade de tratamento e para a prevenção de qualquer forma de discriminação, promovendo simultaneamente o reconhecimento da identidade cultural dos Roma comunidade. Apresentou dados do programa Acceder, que consiste num programa de mediação laboral que surgiu com o objetivo de conseguir a efetiva incorporação da população cigana no mercado de trabalho. O programa Acceder está operacional desde 2000 e está presente em 14 regiões da Espanha com 62 agências de emprego. Os resultados obtidos até à data demonstram a sua importância, tendo-se tornado um ponto de referência e um exemplo de boa prática a nível europeu. Esta fundação lembrou que a diversidade da nossa sociedade torna o interculturalismo cada vez mais relevante.

As demais entidades algarvias presentes foram claras ao especificar que quer através de associações juvenis, bem como culturais é possível trabalhar as comunidades desde que tidas em conta as suas especificidades culturais e as necessidades numa sociedade ainda fechada em pleno século XXI.

5.ª Paragem

Empregabilidade e Jovens NEET:

A quinta e última rota da empregabilidade terminou como começou, abordando o fenómeno da empregabilidade sob o prisma da juventude. Se na primeira rota nos debruçámos sobre o tema do ensino profissional em alternativa ao ensino mais clássico, desta vez o tema são os jovens NEET, ou seja, os jovens que a determinada altura da sua vida não se sentem enquadrados em nenhum ensino nem em nenhum trabalho. Tal como reforçou a EAPN são aqueles jovens que estão em elevado nível de exclusão social, aqueles jovens que parecem estar em terra de ninguém, em autêntica situação de vulnerabilidade. É preciso saber quem são, onde estão esses jovens de modo a encontrar soluções adaptadas e assertivas.

Em 2019 existiam 9,5% de Jovens NEET, um valor considerado neste webinar muito preocupante. A delegada regional do IEFP apresentou a medida «Garantia Jovem» como uma resposta importante a estas lacunas, ressaltando a Resolução 104/2013 elaborada como resposta ao agravamento da situação do desemprego jovem em Portugal. É preciso uma resposta urgente para todos os jovens NEET com menos de 30 anos. É importante que o carácter sejam integrados em formação, estágio profissional ou emprego. No Algarve é dramático o desemprego jovem, equivalendo a 10%. Os jovens têm grande saída para atividades laborais de carácter sazonal, nomeadamente no verão, mas depois resistem muito à educação e formação profissional o que é um sinal de alerta para as entidades. É preciso saber de que modo os jovens aderirão às medidas criadas a pensar em si.

Da parte da Universidade do Algarve, e do setor da psicologia educacional, foi enfatizado que os jovens não são NEET, mas sim encontram-se em situação NEET. São jovens que não estão motivados e cujos seus

percursos educacionais não são lineares de acordo com as expectativas da sociedade. Analisando jovens entre os 18 e os 24 anos e falando de desmotivação é importante saber o que isso significa. Do ponto de vista motivacional não há tanto uma expectativa da quantidade da motivação, mas sim a qualidade da motivação. A motivação advém de sentirmos que temos a competência para determinada tarefa. Muitas vezes o que se passa com os jovens NEET é que os seus contextos escolar ou profissional têm de feedback negativo. A autonomia também é muito importante... Muitas vezes o controlo é demasiado e com o qual cada vez menos se identificam os jovens. Os jovens não se envolvem... E entram no nível de amotivação. Autonomia e flexibilidade curricular são muito faladas como caminho a percorrer nestes contextos. A terceira necessidade é a necessidade de relacionamento. Ou seja, o jovem fazer parte do contexto, mas a verdade é que muitas vezes o contexto não aceita os jovens em situação NEET. E quanto mais se sentem rejeitados menor é a sua necessidade de relacionamento, acabando por se afastar cada vez mais das expectativas sociais. Muitos jovens queixam-se destes três pontos e é conferível que a sua motivação não é intrínseca. A estabilidade financeira de que alguns jovens em situação NEET gozam por vezes não motiva a vontade de estudar ou de trabalhar. Estes jovens não têm faltas de aspirações, mas têm baixas expectativas que venham a conseguir concretizar as expectativas. Existe um cenário ideal vs um cenário real. Neste webinar o voluntariado para os jovens em situação NEET foi descrito como uma ação de intervenção comunitária que promove o empoderamento dos jovens. Não sendo a cura para os jovens em situação NEET, o voluntariado não resolve tudo, mas deve ser encarado como uma ferramenta de desenvolvimento pessoal, podendo ter um contributo importante. Foi referido que as pessoas fazem voluntariado para manifestarem as suas vontades, as suas apetências, e promove a participação que implica uma análise crítica, uma reflexão e uma escolha.

Ser NEET é estar muitas vezes em processos de transição. Há transições normativas, as planeadas e desejadas e outras inesperadas. Esta diversidade do ponto de vista psicológico não tem nas mesmas pessoas o mesmo impacto. A investigação no domínio da carreira na área da psicologia tem vindo a perceber na área da empregabilidade que há fatores internos

ao indivíduo que é preciso conhecer. A situação de transição é muitas vezes associada ao início da adolescência, mas às vezes pode colocar-se na fase adulta. Os interesses são diâmicos. As interrogações que surgem também, e podem advir em diferentes fases da vida. Neste webinar foi realçado o trabalho de carácter temporário como espaço de aquisição de competências em momentos de transição. Fatores sócio-demográficos influem nestas dinâmicas, mas por vezes os fatores de natureza interna são muito mais determinantes para as situações NEET. É legítimo que na fase da vida alguém não queira nem trabalhar nem estudar. É difícil a sociedade aceitar isso, a família, os amigos, mas faz parte do crescimento, da dúvida.

As várias entidades que estão no terreno a trabalhar para ajudar os jovens em situação NEET verificam que é preciso inovar nas dinâmicas de acesso e transformação dos jovens NEET, sendo mais uma vez relevado o trabalho em rede.