

FICHA TÉCNICA

TÍTULO
GUIA DE PROCURA DE EMPREGO

DESIGN E PRODUÇÃO EDITORIAL
Grupo Vector 21.com

FORMATO EDITORIAL
CD-Rom

TIRAGEM
500 exemplares

DATA DE EDIÇÃO
NOVEMBRO 2005

DIREITO DE AUTOR
EURES Transfronteiriço Norte de Portugal - Galiza

ESTUDO ELABORADO POR

UNIVERSIDADE DO MINHO

EQUIPA TÉCNICA

Coordenação

J. Cadima Ribeiro (NIPE/Universidade do Minho)

Equipa Técnica

Leandra Silva (NIPE/Universidade do Minho)

Pedro Gomes (Plataforma Minho – Agência de
Desenvolvimento Regional)

ÍNDICE

I - Emprego na Europa	4
1. Rede EURES.....	4
1.1 O que é?.....	4
1.2 Para que serve?.....	4
1.3 Quais os países que participam na Rede?.....	4
1.4 Quero trabalhar num dos países que participam na Rede EURES. Como posso encontrar um emprego?.....	4
1.5 Estou interessado em trabalhar fora do meu país, quero enviar o meu CV mas não sei como... ..	6
1.6 Antes de tomar uma decisão, preciso de falar com alguém que me dê informações mais detalhadas sobre emprego, formação, condições de vida, impostos, etc. Quem devo contactar?.....	7
1.7 Onde posso ver mais informação?.....	8
2. EURES Transfronteiriço Norte de Portugal – Galiza.....	9
2.1 Sócios do EURES Transfronteiriço Norte de Portugal Galiza.....	10
2.2 Que outras informações posso recolher no EURES Transfronteiriço?.....	10
3. Emprego nas Instituições Comunitárias.....	11
4. Viver & Trabalhar.....	12
5. Aprendizagem.....	13
6. EUROPASS.....	14
6.1 O que é?.....	14
6.2 Quais os elementos que compõem o Europass?.....	15
II Emprego em Portugal	18
1. Instituto de Emprego e Formação Profissional.....	18
1.1 Serviços ao trabalhador.....	19
1.2 Serviços às empresas.....	19
1.3 Como inscrever-se nos centros de emprego do IEFP?.....	19
1.4 Quais as condições para inscrição?.....	19
1.5 Ofertas de emprego.....	20
1.6 Candidaturas on-line.....	20
2. Alguns Apoios e Incentivos ao Emprego.....	21
2.1 Auto-Emprego.....	21
2.1.1 Apoios a Iniciativas Locais de Emprego.....	21
2.1.2 Programa Iniciativas Locais de Apoio à Família.....	21
2.1.3 Centros de Apoio à Criação de Empresas (CACE).....	22
2.1.4 Microcrédito.....	22
2.2 Programa Estágios Profissionais.....	22
2.3 Mobilidade Geográfica.....	23
3. Técnicas de Procura de Emprego.....	24

3.1 Recurso a uma rede de contactos pessoais.....	24
3.2 Anúncios de emprego.....	24
3.3 Fazer um anúncio.....	29
3.4 Candidatura espontânea.....	30
3.5 Internet.....	30
3.6 Recurso a organizações profissionais.....	33
4. Recrutamento e Selecção.....	34
4.1 Prova de Conhecimentos.....	34
4.2 Testes Psicotécnicos.....	35
4.3 Entrevista.....	35
5. UNIVA's – Unidades de Inserção na Vida Activa.....	37
6. Empresas de Trabalho Temporário (ETT).....	37
Fontes de Informação.....	39

I - Emprego na Europa

1. Rede EURES

1.1 O que é?

Os Serviços Europeus de Emprego - **EURES** (sigla em Inglês, *European Employment Services*)- são uma rede de cooperação para facilitar a livre circulação dos trabalhadores. Os parceiros da Rede incluem os serviços públicos de emprego (no caso português é o IEFP), os sindicatos e as organizações de empregadores. A Rede é coordenada pela Comissão Europeia.

1.2 Para que serve?

Os principais objectivos da Rede EURES são:

- Informar, orientar e aconselhar os trabalhadores potencialmente móveis sobre oportunidades de emprego, bem como sobre as condições de vida e de trabalho no Espaço Económico Europeu;
- Assistir empregadores que pretendam recrutar trabalhadores de outros países;
- Aconselhar e orientar os trabalhadores e os empregadores nas regiões transfronteiriças.

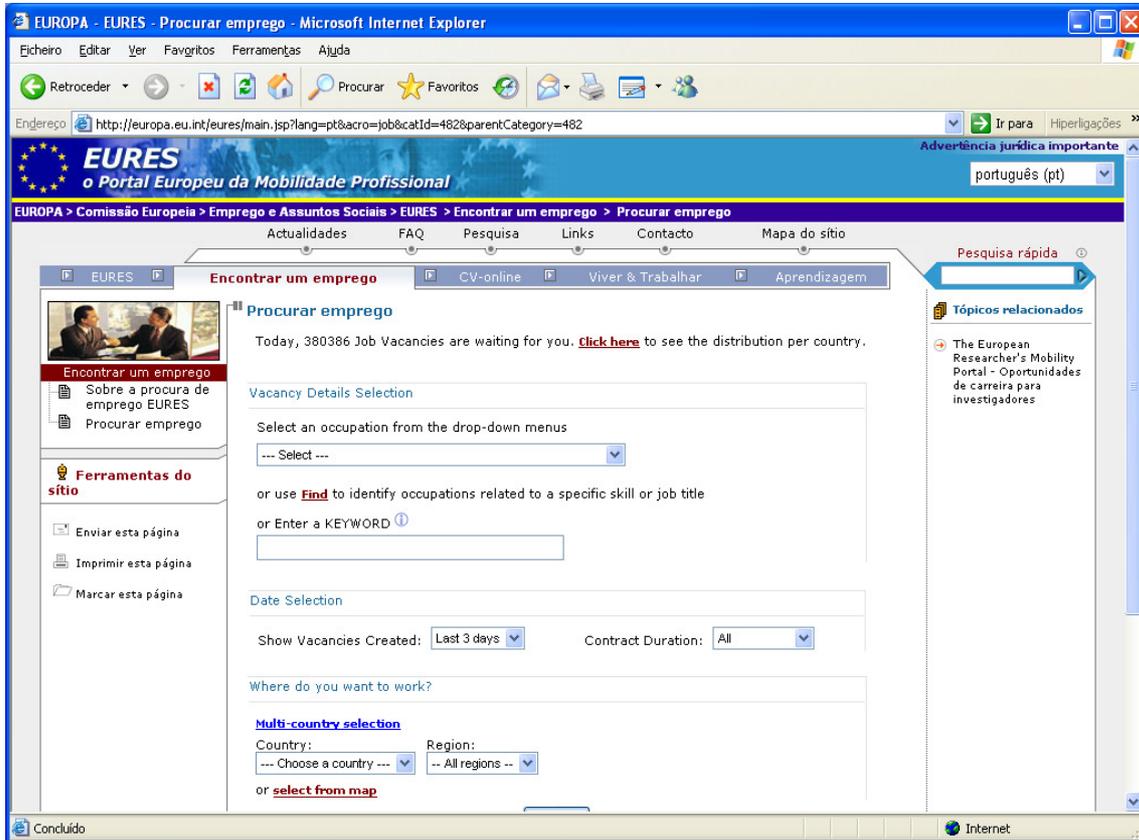
1.3 Quais os países que participam na Rede?

Participam na Rede EURES todos os países do Espaço Económico Europeu (os 25 Estados-Membros da União Europeia, a Noruega e a Islândia) e a Suíça.

1.4 Quero trabalhar num dos países que participam na Rede EURES. Como posso encontrar um emprego?

- Contactar um serviço de emprego da área de residência, devendo depois falar com um Conselheiro EURES, cuja missão consiste na indicação das ofertas disponíveis na Rede EURES materializando um conjunto de informações relacionadas com a mobilidade profissional;

- Visitar a Bolsa de Emprego do EURES em <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?lang=pt&acro=job&catId=482&parentCategory=482> que conta com uma vasta base de dados de ofertas de emprego:



- Tal como acontece no país de residência, será sempre uma boa ideia pesquisar anúncios de ofertas em jornais do país para onde se quer ir. Sobretudo para trabalhadores com qualificação universitária, recomenda-se a visita de páginas na Internet de publicações especializadas;
- Por todo o espaço europeu proliferam empresas de recrutamento (nomeadamente on-line), pelo que será uma hipótese a considerar. A este propósito, recomendamos o seguinte sítio na Internet: <http://www.eurojobs.com/> ;
- A candidatura espontânea é, igualmente, uma forma de encontrar emprego. Claro que essa tarefa é mais fácil no país de origem, pois existe um conhecimento mais aprofundado do tecido empresarial, mas no que concerne a candidaturas para outros países poderá igualmente funcionar

no caso de empresas multinacionais, uma vez que há um conhecimento prévio da sua existência;

- No caso de candidatos com formação universitária, há a possibilidade de recorrerem a serviços disponibilizados pelas universidades frequentadas (serviços/gabinetes de apoio à inserção profissional), graças à experiência que as universidades têm no domínio de intercâmbio de alunos e profissionais e estabelecimento de redes de informação.

1.5 Estou interessado em trabalhar fora do meu país, quero enviar o meu CV mas não sei como...

Uma das dificuldades com que nos deparamos quando queremos enviar o nosso currículo é exactamente saber “para onde?”. Se por vezes temos dificuldade em conhecer potenciais empregadores no nosso país, essa dificuldade aumenta perante todo o universo europeu. Para facilitar essa tarefa, a Rede EURES possibilita, no seu portal, a divulgação do currículo que vai potencialmente chegar a um número ilimitado de empresas.

1º passo: Acedendo à página <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?acro=cv&lang=pt&catId=53&parentId=0> o utilizador é chamado a fazer um registo no portal. Como se poderá ver, apenas são pedidos os dados básicos de identificação pessoal, e uma vez efectuado o registo tem-se acesso a um login e password que serão indispensáveis para utilizar o serviço. Na prática, é tão simples como criar uma conta de e-mail grátis ou fazer o registo num qualquer fórum de discussão...

2º passo: Uma vez na posse de um login e password, e entrando em “cv-online”, na barra esquerda aparece um conjunto de opções que permitem ao utilizador a construção do seu CV. Por defeito, os dados pessoais utilizados no registo são automaticamente colocados no currículo.

The screenshot shows the EURES CV-online interface. The main content area is titled 'My CV' and contains three status checks: 'Is my CV accessible to employers?' (NO), 'Is my CV complete?' (NO), and 'Am I anonymous?' (NO). Each check has a 'Read more >>' link. Below these is a 'Contents' section with a note: 'Your CV consists of a number of sections. The menu in small print to the left lists these sections. The status for each section is indicated under **Status of My CV** to the right. [Read more >>](#)'

Status of My CV	
Section	Status
Personal data (All data shown)	✓
Work experience	Missing
Education/Training	Missing
Other merits	Missing
Computer skills	Missing
Languages	Missing
Driving licence	Missing
Presentation	Missing
Occupation	Missing
Location	Missing
Conditions	Missing

Please note that your CV must have status **Complete** before it becomes accessible to employers. Check the list above to find out what is missing!

Para a construção do CV existe uma série de campos pré-definidos (barra esquerda) que importa completar. Quanto mais completo o CV estiver, mais informação o potencial empregador tem acerca do candidato, o que obviamente facilita a escolha. Note-se que, igualmente por defeito, os dados ainda não estão disponíveis para serem visualizados por terceiros. Assim, será necessário escolher a opção que torna públicas todas as informações.

Para além disso, refira-se que o CV (à partida um documento dinâmico) pode ser actualizado sempre que o utilizador assim o entender.

1.6 Antes de tomar uma decisão, preciso de falar com alguém que me dê informações mais detalhadas sobre emprego, formação, condições de vida, impostos, etc. Quem devo contactar?

Conforme já foi referido, para além da consulta das informações disponíveis na Internet é aconselhável falar com um Conselheiro Eures. Um Conselheiro Eures é um(a) técnico(a) de emprego especialmente (in)formado(a) para prestar apoio a todos aqueles que pretendam trabalhar num dos países que compõem a Rede EURES.

Contactos dos conselheiros EURES em Portugal:

Paula Freitas

Rua Eng. Ezequiel Campos, 480-488

4149-004 Porto

Tel.: 22 615 92 71 - Fax: 22 615 92 85

Email: pfreitas@iefp.pt

Sónia Trancoso

Edifício da Ex-Alfândega

Av. de Espanha

4930 Valença

Tel.: 251 82 61 05

Fax: 251 82 61 06

Email: strancoso@iefp.pt

Carlos Valente

Av. Vasco da Gama / Edifício Coimbra - 1

4490 Póvoa do Varzim

Tel.: 252 61 50 08

Fax: 252 61 21 48

Email: carlos.valente.drn@iefp.pt

Manuel Tomás Gonçalves

Largo 8 de Julho, 7 - 1º

5400 Chaves

Tel.: 276 33 32 82

Fax: 276 34 03 38

Email: tomas.goncalves.drn@iefp.pt

1.7 Onde posso ver mais informação?

Toda a informação encontra-se disponível para consulta no portal do EURES em

<http://europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=pt>

2. EURES Transfronteiriço Norte de Portugal - Galiza

Em certas regiões transfronteiriças foram criadas estruturas especiais para darem resposta a necessidades particulares dessas regiões e operacionalizar os objectivos da Rede EURES, nomeadamente facilitar a mobilidade de trabalhadores em bacias de emprego fronteiriças. Nestas zonas, os Conselheiros EURES podem aconselhar e dar informações úteis sobre direitos e obrigações dos trabalhadores que vivem num país e trabalham no país vizinho, bem como sobre possibilidades de formação profissional. Podem também informar sobre as ofertas de emprego da respectiva zona fronteiriça e/ou dos demais países do EEE.

Mapa1: Localização dos EURES Transfronteiriços



Precisamente tendo em conta as características próprias da Euroregião Galiza-Norte de Portugal, foi criado o EURES Transfronteiriço Norte de Portugal - Galiza, uma das 21 estruturas similares existentes, numa parceria que envolve instituições portuguesas e galegas.

2.1 Parceiros do EURES Transfronteiriço Norte de Portugal - Galiza

O EURES Transfronteiriço Norte de Portugal – Galiza tem como parceiros:

Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP);
Servicio Galego de Colocación. Xunta de Galicia;
Instituto Nacional de Emprego (INEM);
Conselho Sindical Interregional (CSI);
Comissão de Coordenação e Desenvolvimento da Região Norte (CCDRN);
Comunidade de Trabalho Galiza/Norte de Portugal;
Associação Industrial do Minho (AIM);
União Empresarial do Vale do Minho (UEVM);
Associação Empresarial de Viana do Castelo (AEVC);
Associação Empresarial do Alto Tâmega (ACISAT);
Confederación de Empresarios de Galicia (CEG);
Associação de Municípios do Vale do Minho (AMVM);
Associação de Municípios do Vale do Lima (VALIMA);
Federación Galega de Municipios e Provincias (FEGAMP);
Universidade do Minho;
Universidade de Vigo.

2.2 Que outras informações posso recolher no EURES Transfronteiriço?

Uma vez que a filosofia da criação destas estruturas é dar resposta a problemas concretos com que se deparam os trabalhadores ou estudantes situados nas zonas transfronteiriças, o EURES Galiza – Norte de Portugal tem desenvolvido uma série de instrumentos especificamente vocacionados para informar e sensibilizar cidadãos portugueses e galegos sobre diversos aspectos relacionados com a mobilidade neste território, como educação/formação, emprego, impostos, condições de vida, etc. Em concreto, a actividade deste organismo passa pela elaboração e publicação de estudos (como é o caso deste trabalho) ou pela realização de fóruns em ambos os lados da fronteira sobre as mais diversas temáticas. Esses estudos são editados em CDROM e amplamente difundidos junto dos potenciais interessados, estando também disponíveis para consulta no sítio Internet do EURES Transfronteiriço. Eis alguns exemplos:

“Viver em Portugal. Trabalhar na Galiza. Condições de Vida e de Trabalho.”;

“Equivalências de Títulos e Reconhecimento de Habilitações para efeitos Académicos ou Profissionais”;

“Equivalências de Títulos II – Ensino Secundário Pós-Obrigatório”;

“Guia do Empresário Independente e do Profissional Liberal”;

“Manual de Criação de Empresa Transfronteiriça”

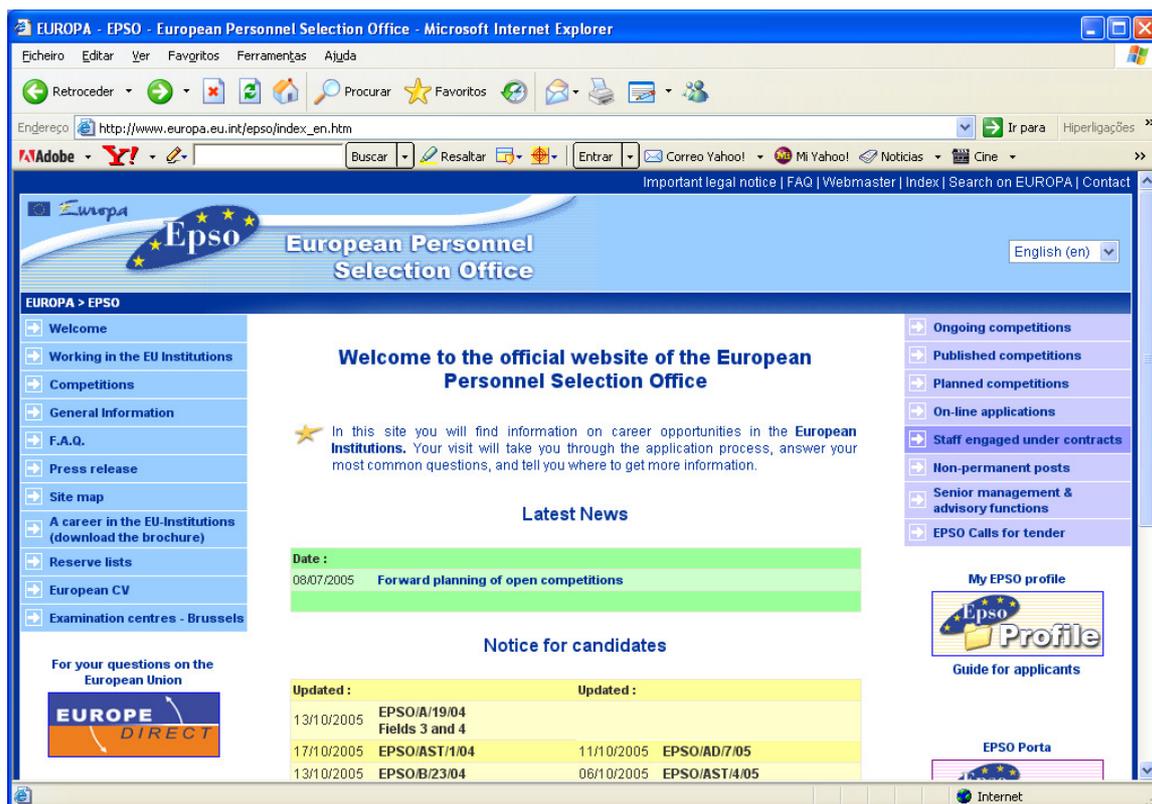
“Guia de Recursos para a Procura Activa de Emprego”

Estes estudos, bem como informações adicionais sobre a actividade do EURES Transfronteiriço, estão disponíveis em <http://www.eures-norteportugal-galicia.org/> .

3. Emprego nas Instituições Comunitárias

O acesso ao emprego nas instituições de organismos da União Europeia faz-se através da publicação de aviso de recrutamento em sede de **Jornal Oficial das Comunidades** (JOC), o qual pode ser acedido através do portal na Internet da União Europeia em <http://www.europa.eu.int/eur-lex/>. As condições de candidatura são discriminadas no mesmo aviso, podendo recorrer-se, para informação complementar, aos endereços de Internet do serviços a que o posto de trabalho diz respeito.

Uma forma rápida e eficaz de consultar as ofertas disponíveis, é através do **Gabinete de Selecção de Pessoal das Comunidades Europeias (EPSO)**, disponível em http://www.europa.eu.int/epso/index_en.htm. Lamentavelmente, este sítio só se encontra disponível em línguas inglesa, francesa e alemã, mas tem a particularidade de, entre outros, permitir a apresentação de candidaturas on-line.



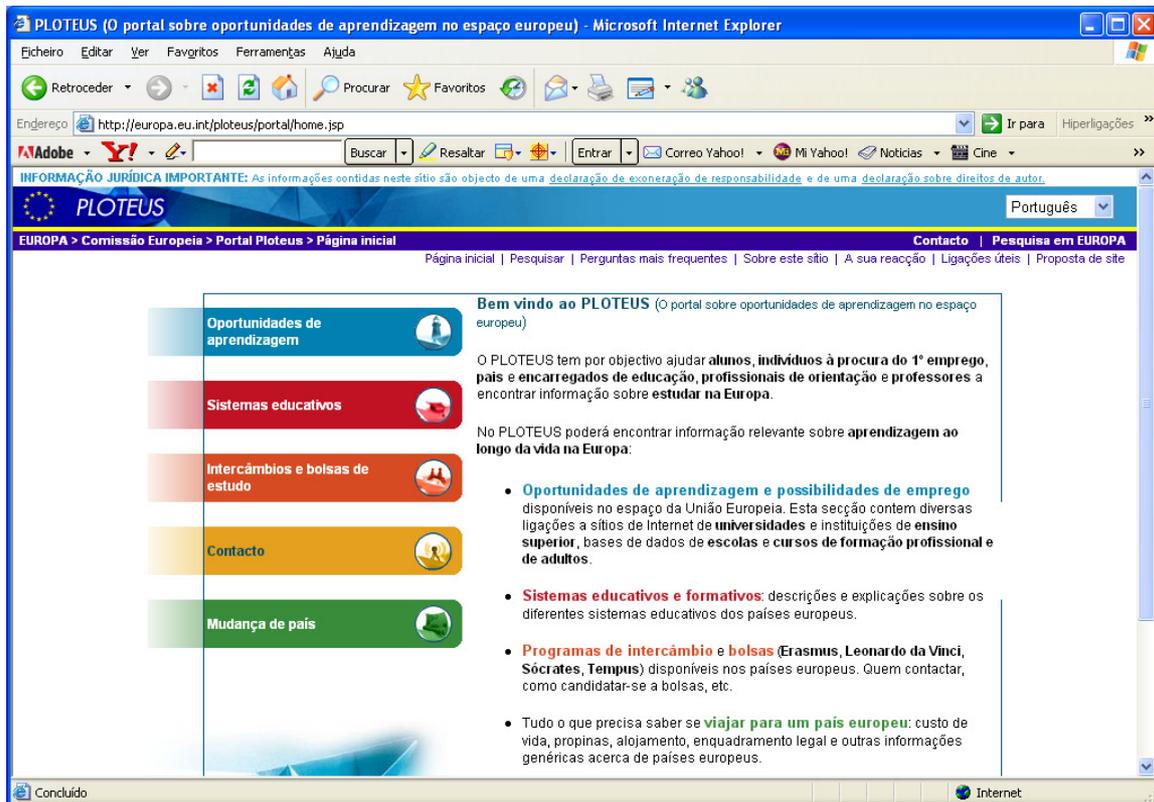
4. Viver & Trabalhar

Quando colocamos a hipótese de viver e trabalhar noutro país, somos assaltados por uma série de dúvidas quanto a questões de natureza prática do dia-a-dia, administrativas ou legais. Queremos saber, por exemplo, como funciona o sistema de saúde ou de ensino, quais os impostos sobre o trabalho, segurança social, autorização de residência, custo de via, etc.

Independentemente do apoio do Conselheiro Eures que referimos atrás, e porque as questões que se nos levantam são diversas quer pela sua natureza quer porque naturalmente as respostas diferem de país para país, recomendamos uma visita ao portal da Rede EURES em <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?acro=lw&lang=pt&catId=490&parentId=0>. Aí podemos seleccionar o país desejado, clicando no mapa semelhante ao indicado abaixo e, posteriormente, aceder a uma panóplia de informações úteis em temas como mercado de trabalho, condições de vida e de trabalho e livre circulação. Podemos igualmente fazer uma pesquisa em oportunidades de emprego no país seleccionado, bem como encontrar um Conselheiro Eures que nos poderá, nesse mesmo país, facultar um apoio permanente.

5. Aprendizagem

Porque a mobilidade transfronteiriça e transnacional não se faz apenas por razões de natureza profissional, a Comissão Europeia lançou o Portal PLOTEUS, uma fonte de informação para todos aqueles que pretendem obter informações sobre oportunidades e condições de formação na Europa.



Ao navegar nesta página, o utilizador é deparado com um conjunto de campos relevantes (barra esquerda):

- “**oportunidades de aprendizagem**”, que permite pesquisar a oferta de ensino existente nos vários países de acordo com o nível de ensino e áreas de formação desejados;
- “**sistemas educativos**”, onde se pode aceder a uma descrição do sistema de ensino do país seleccionado, informação sobre propinas ou mesmo sobre o reconhecimento de diplomas estrangeiros;
- “**intercâmbios e bolsas de estudo**”, secção na qual podemos saber quais as bolsas de estudo disponíveis em cada país. Ainda sobre esta matéria, e caso se pretenda obter informações sobre programas de mobilidade financiados pela

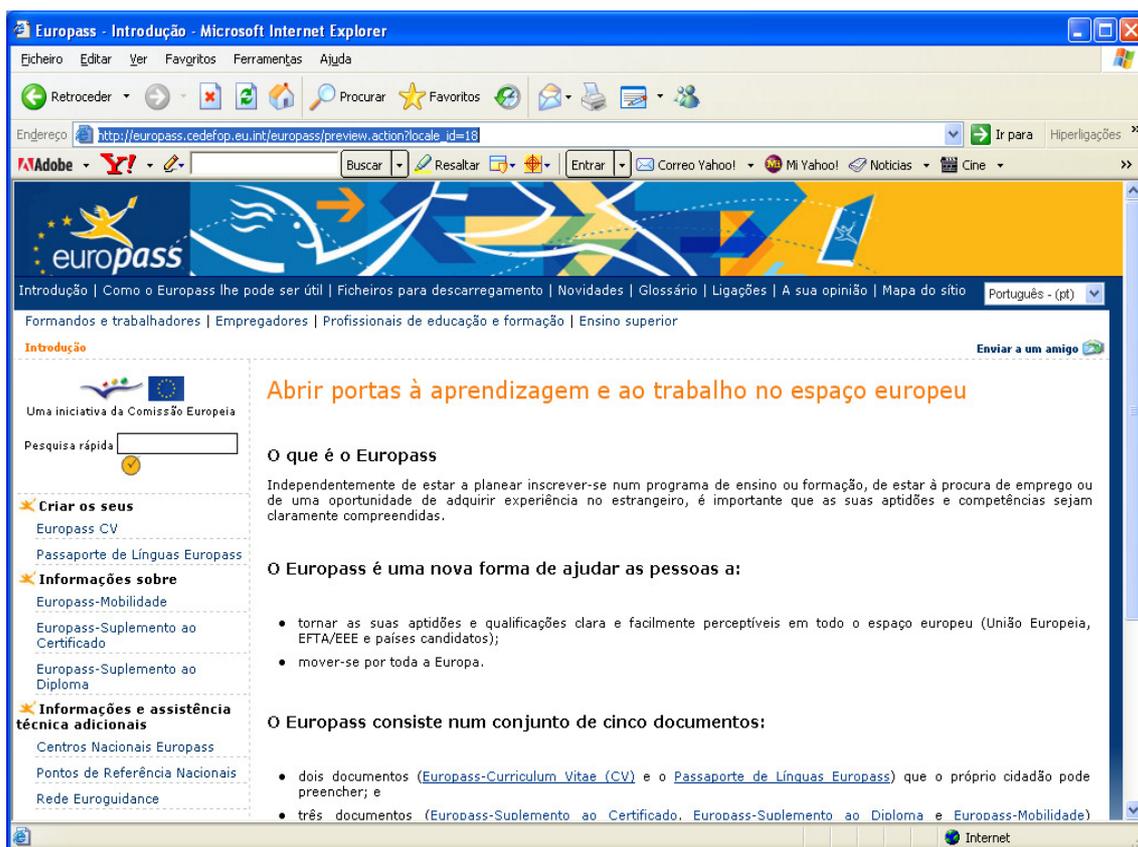
Comissão (p.e., Erasmus, Leonardo Da Vinci, ...), recomendamos uma visita a <http://europa.eu.int/ploteus/portal/fagmobility.jsp?mode=23> ;

- finalmente, e em complemento do portal EURES, podemos encontrar informações práticas sobre tudo aquilo que envolve a **mudança de país**, tais como custo de vida, propinas, alojamento, etc.

6. EUROPASS

6.1 O que é?

O EUROPASS é um dos principais instrumentos da União Europeia de apoio à mobilidade. **Este instrumento é um dossiê composto por cinco documentos**, e pretende ajudar os cidadãos a demonstrarem clara e facilmente as suas qualificações e competências nos Estados-Membros, países candidatos à adesão, Islândia, Liechtenstein, Noruega e Suíça.



Europass - Introdução - Microsoft Internet Explorer

Ficheiro Editar Ver Favoritos Ferramentas Ajuda

Endereço http://europass.cedefop.eu.int/europass/preview.action?locale_id=18

Adobe Y! Buscar Resaltar Entrar Correo Yahoo! Mi Yahoo! Noticias Cine

Introdução | Como o Europass lhe pode ser útil | Ficheiros para descarregamento | Novidades | Glossário | Ligações | A sua opinião | Mapa do sítio | Português - (pt)

Formandos e trabalhadores | Empregadores | Profissionais de educação e formação | Ensino superior

Introdução [Enviar a um amigo](#)

Uma iniciativa da Comissão Europeia

Pesquisa rápida

★ Criar os seus

- Europass CV
- Passaporte de Línguas Europass

★ Informações sobre

- Europass-Mobilidade
- Europass-Suplemento ao Certificado
- Europass-Suplemento ao Diploma

★ Informações e assistência técnica adicionais

- Centros Nacionais Europass
- Pontos de Referência Nacionais
- Rede Euroguidance

Abrir portas à aprendizagem e ao trabalho no espaço europeu

O que é o Europass

Independentemente de estar a planear inscrever-se num programa de ensino ou formação, de estar à procura de emprego ou de uma oportunidade de adquirir experiência no estrangeiro, é importante que as suas aptidões e competências sejam claramente compreendidas.

O Europass é uma nova forma de ajudar as pessoas a:

- tornar as suas aptidões e qualificações clara e facilmente perceptíveis em todo o espaço europeu (União Europeia, EFTA/EEE e países candidatos);
- mover-se por toda a Europa.

O Europass consiste num conjunto de cinco documentos:

- dois documentos (**Europass-Curriculum Vitae (CV)** e o **Passaporte de Línguas Europass**) que o próprio cidadão pode preencher; e
- três documentos (**Europass-Suplemento ao Certificado**, **Europass-Suplemento ao Diploma** e **Europass-Mobilidade**)

6.2 Quais os elementos que compõem o Europass?

- **Europass Curriculum Vitae (CV).** O Europass CV é um documento central neste dossiê. É uma versão melhorada do CV Europeu lançado em 2002, e que substituiu este último. Este documento é, naturalmente, preenchido pelo cidadão;
- **Passaporte de línguas Europass.** Este passaporte permite aos cidadãos apresentarem as competências linguísticas que adquiriram. Especifica as capacidades linguísticas do titular, de acordo com critérios comuns aceites em toda a Europa, as suas experiências em cada língua e contém um dossiê com trabalhos pessoais que permita ilustrar as competências linguísticas alcançadas. Naturalmente, revela-se um documento importante quer para efeitos profissionais, quer para efeitos de formação. Tal como o Europass CV, é preenchido pelo titular;
- **Europass Mobilidade.** Ao utilizar um modelo comum europeu, o Europass - Mobilidade destina-se a registar todos os períodos de mobilidade transnacional para efeitos de aprendizagem, seja a que nível for: estágio numa empresa, semestre de estudos numa universidade ou qualquer outra experiência de formação. Substitui, com um campo de aplicação muito mais alargado, o Europass Formação. O percurso europeu é monitorizado por duas organizações, estando uma sediada no país de origem e a outra no país de acolhimento. Ambos os parceiros definem o objectivo, o conteúdo e a duração do percurso europeu de aprendizagem, sendo ainda designado um tutor no país de acolhimento. A parceria pode ser constituída por universidades, escolas, centros de formação profissional, empresas, ONG, etc. Ao contrário dos documentos anteriores, este não é preenchido pelo titular, mas sim pelas organizações de envio e de acolhimento envolvidas no projecto de mobilidade, numa língua acordada entre elas e o interessado. Pode ser obtido junto dos Centros Nacionais Europass.

Contactos do **Centro Nacional Europass** em Portugal:

Av. D. João II, Lote 1.07.2.1

1990-056 Lisboa

europass@socleo.pt

Tel: 218919934

Web: <http://europass.socleo.pt/>

- **Europass – Suplemento ao Certificado.** O suplemento ao certificado clarifica as qualificações profissionais de qualquer pessoa que possui o certificado de ensino ou de formação profissional ao qual o mesmo se refere. Para esse efeito, fornece informações sobre as competências adquiridas, o tipo de actividades profissionais acessíveis, os organismos de emissão e acreditação, o nível do certificado, bem como os requisitos de ingresso e as possibilidades de acesso ao nível de ensino seguinte. Não substitui o certificado original e não constitui um sistema automático de reconhecimento. É emitido pelas autoridades nacionais competentes. Para saber onde se pode obter este documento, deverão ser contactados:

Espanha:

Instituto Nacional de las Cualificaciones
C/Rafael Calvo 18, 3º planta
E - 28010 Madrid
Tel: +34 91 36 35 18
Fax: +34 91 363 35 35
E-mail: ricardo.barahona@mec.es
Web: wwwn.mec.es/educa

Portugal:

Instituto do Emprego e Formação Profissional
Departamento de Certificação
Rua de Xabregas, 52
1949-003 Lisboa
Telefones: +351 218 614 545 e +351 218 614 602
Fax: +351 218 614 545
E-mail: lucia.mestre@iefp.pt e cristina.pinto@iefp.pt
Web: <http://portal.iefp.pt/pnrq>

- **Europass – suplemento ao diploma.** O suplemento ao diploma contém informações sobre o percurso do seu titular no ensino superior. Descreve a natureza, o nível, o contexto, o conteúdo e o estatuto dos estudos efectuados com êxito pelo cidadão. Todavia, não substitui o diploma original. Desenvolvido conjuntamente com o Conselho da Europa e a UNESCO, **é preenchido pelo estabelecimento que emite o diploma.** O suplemento ao diploma compõe-se de oito secções que informam sobre o titular do diploma, o diploma, o nível de

qualificação, os conteúdos e os resultados obtidos, a função da qualificação, a certificação do suplemento e o sistema nacional de ensino superior.

Para saber mais sobre o Europass visite o respectivo portal em http://europass.cedefop.eu.int/europass/preview.action?locale_id=18.

II Emprego em Portugal

1. Instituto de Emprego e Formação Profissional

O IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional é o gestor do mercado laboral em Portugal por excelência. Trata-se de um organismo público, sob tutela do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, a quem compete a execução das políticas de emprego e formação profissional definidas pelo governo.

O IEFP | Rede de Centros | Perguntas Frequentes | Links | Mapa | Contacte-nos

25 anos INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL ...consigo...

Pesquisar [OK]

Emprego	Formação Profissional	Certificação Profissional	Soluções para Entidades
Ofertas de Emprego	Oferta de Formação	Oferta de Certificação	Recrutamento
Divulgação de CV's	Formadores	Oferta de Homologação	Formação
Pré-Inscrição	Inscrição em Acções	Profissões Regulamentadas	Consultoria (REDE)
Trabalhar na Europa	Referenciais de Formação	Class. Nac. Profissões	Recrutar na Europa
Apoios e Incentivos	Apoios e Incentivos	Carteiras Profissionais	Apoios e Incentivos

BOLSA de Emprego
IEFP NETemprego

EM DESTAQUE

Encontro "A Formação Profissional - Do Passado ao Presente"

Concurso INETI para atribuição de 2 Bolsas de Investigação nos domínios da Saúde e Ciências da Saúde

Empresa do ramo informático pretende recrutar candidatos para help-desk técnico a instalar em Lisboa

Ler Todas

Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

PONTO NACIONAL DE REFERÊNCIA PARA AS QUALIFICAÇÕES (PNRQ)

Optimizado para IE 5.5 - Resolução 800x600
Política de Privacidade e Termos de Utilização | Site actualizado em 21 de Outubro de 2005

Para responder às suas atribuições, o IEFP tem vários serviços, nos respectivos Centros de Emprego, nomeadamente:

1.1 Serviços ao trabalhador:

Entre os serviços prestados ao trabalhador destacamos:

- a) Divulgação de ofertas de emprego;
- b) Gestão de uma bolsa de emprego on-line;
- c) Apoio na gestão da carreira, nomeadamente na procura de emprego;
- d) Formação profissional;
- e) Apoio à criação de auto - emprego;
- f) Análise dos pedidos de subsídio de desemprego.

1.2 Serviços às empresas

De forma gratuita, presta diversos serviços às empresas, através de programas ou serviços de apoio específicos, nomeadamente nas seguintes áreas:

- a) Informação sobre o mercado de emprego;
- b) Apoio ao recrutamento e selecção de pessoal;
- c) Apoio à formação profissional dos trabalhadores;
- d) Apoio à formação e integração de futuros trabalhadores;
- e) Apoio à contratação de trabalhadores;
- f) Consultoria e formação em gestão de pequenas empresas.

1.3 Como inscrever-se nos centros de emprego do IEFP?

O candidato a emprego deve inscrever-se no centro de emprego da sua área de residência. Para tal, é necessário apenas um documento:

- Bilhete de Identidade actualizado ou, no caso de um cidadão do Espaço Económico Europeu, o Bilhete de Identidade de Cidadão Estrangeiro.

Em alternativa, pode ser efectuada a inscrição on-line, na página

http://portal.iefp.pt/Medidas/indexes/Index_pre_inscricao.htm

1.4 Quais as condições para inscrição?

- Ter pelo menos 16 anos de idade;
- Possuir escolaridade obrigatória caso tenha menos de 18 anos;
- Estar disponível para trabalhar; e
- Ter capacidade para o trabalho.

1.5 Ofertas de emprego

Enquanto gestor do mercado de trabalho, uma das atribuições do IEFP é constituir-se como mediador entre a oferta e procura de emprego. Assim, o IEFP divulga permanentemente oportunidades de trabalho nas diversas áreas, podendo os interessados aceder a toda a informação junto dos Centros de Emprego. Em alternativa, podem os interessados visitar periodicamente a bolsa de emprego disponível na Internet, em <http://www.iefp.pt:8081/IEFP/>. Aqui é possível pesquisar as ofertas registadas (podendo refinar a pesquisa utilizando critérios como habilitações, região ou profissão), divididas em três categorias: Ofertas de Emprego Nacionais, para o Espaço Económico Europeu (Rede EURES) e Concursos para a Administração Pública. A propósito, os interessados em concorrer a ofertas da administração pública, para além da bolsa do IEFP, poderão aceder à Bolsa de Emprego Público, disponível on-line em www.bep.gov.pt. A combinação destas bolsas on-line com a leitura periódica de anúncios em jornais locais e nacionais permite que, de forma rápida e fácil, se tenha acesso às ofertas de emprego público que vão sendo disponibilizadas. Mais informações sobre o acesso ao emprego na Administração Pública podem ser obtidas em <http://www.eures-norteportugal-galicia.org/>, através da consulta do “Guia de Recursos para a Procura Activa de Emprego”.

1.6 Candidaturas on-line

Caso não seja encontrada uma oferta de emprego que corresponda ao seu interesse, o utilizador pode sempre colocar o seu currículo on-line, igualmente em <http://www.iefp.pt:8081/IEFP/>, o qual poderá ser visto por potenciais empregadores. Para tal, o utilizador do serviço deverá fazer o registo na página, sendo posteriormente conduzido para um espaço onde construirá o seu currículo.

Esta opção tem uma tripla vantagem: em primeiro lugar, a de permitir uma maior visibilidade do seu currículo, dado que poderá ser visto por um vasto número de potenciais empregadores; em segundo lugar, e porque os campos de preenchimento são predefinidos, o utilizador não tem que se preocupar com as regras de elaboração de um CV; finalmente, e relacionado com o item anterior, na medida em que a construção do currículo é idêntica para todos, elimina desde logo um elemento de discriminação entre os candidatos, colocando-os em pé de igualdade (excepto no que concerne aos conteúdos, como é óbvio).

2. Alguns Apoios e Incentivos ao Emprego

2.1 Auto-Emprego

Um dos métodos frequentemente utilizados para inserção na vida activa, inclusivamente pelos jovens com formação universitária, é o recurso ao chamado auto-emprego. Quer aproveitando competências técnicas específicas altamente qualificadas, quer em resultado do aproveitamento de nichos de mercado mal explorados, ou ainda colocando em prática ideias de negócio inovadoras, são cada vez mais os jovens que optam pela criação da sua própria empresa.

O desempenho de uma actividade por conta própria tem, desde logo, duas vantagens: o elevado grau de autonomia no desempenho das tarefas, por um lado, e, por outro, é uma excelente forma de ultrapassar as barreiras de acesso ao mercado de trabalho motivadas pela crescente escassez da oferta de emprego.

Para apoiar a criação do próprio emprego, o IEFP gere programas que incluem, entre outros, incentivos financeiros, nomeadamente para jovens à procura do primeiro emprego:

2.1.1 Apoios a Iniciativas Locais de Emprego

São Iniciativas Locais de Emprego os projectos que dêem lugar à criação de novas entidades (independentemente da forma jurídica), e que originem a criação líquida de postos de trabalho, mediante a realização de investimentos de pequena dimensão (máximo de 150.0000 Euros).

Podem candidatar-se a estes apoios jovens à procura do primeiro emprego, bem como desempregados e trabalhadores em risco de desemprego.

Para obter mais informações sobre este programa, consultar a página http://portal.iefp.pt/Medidas/indexes/Index_medidas_des_e9_a1.htm.

2.1.2 Programa Iniciativas Locais de Apoio à Família

Podem candidatar-se a apoios no âmbito deste programa desempregados ou jovens à procura do primeiro emprego. Apoiando projectos com um investimento máximo de 200.000 Euros, destina-se à prestação de serviços à família, nomeadamente apoio a idosos, apoio a deficientes e suas famílias, apoio pedagógico a crianças, etc.

Para obter mais informações sobre este programa, consultar a página http://portal.iefp.pt/Medidas/indexes/Index_medidas_des_PILEAF.htm.

2.1.3 Centros de Apoio à Criação de Empresas (CACE)

Os CACE (Ninhos de Empresas) são espaços física e geograficamente definidos pelos CACE, destinados a promover a constituição, desenvolvimento e consolidação de empresas, através da prestação de apoios técnicos, com a finalidade de permitir a sua posterior integração no mercado com total autonomia.

Podem candidatar-se a este programa pessoas singulares com idade igual ou superior a 18 anos, bem como entidades privadas com fins lucrativos. Estes espaços surgem para apoiar a fase inicial de vida de um projecto de investimento empresarial, pelo que não são admitidas empresas que já laboram noutros contextos. Mesmo não concedendo apoios financeiros, os CACE prestam ajuda ao nível do acompanhamento técnico (consultoria) na fase de arranque do projecto, formação empresarial aos promotores, e ainda cedência de espaço para instalação da empresa.

Para obter mais informações sobre este programa, consultar a página http://portal.iefp.pt/Medidas/indexes/Index_medidas_des_e9_b.htm.

2.1.4 Microcrédito

Sendo ainda uma prática relativamente pouco utilizada em Portugal, o microcrédito tem ganho cada vez mais adeptos em todo o mundo, prevendo-se que, no nosso país, venha a ganhar especial fulgor a curto/médio prazo.

O microcrédito destina-se a apoiar a criação do próprio emprego desde que, tal como o próprio nome indica, o projecto preveja um investimento não muito significativo (neste momento o apoio máximo é de cerca de 5.000 Euros por projecto/promotor). Trata-se de um empréstimo bancário em condições mais vantajosas, e que se destina a pessoas que têm dificuldade na obtenção de um crédito pela via tradicional (nomeadamente pela falta de garantias). Em Portugal, o microcrédito é dinamizado pela **Associação Nacional de Direito ao Crédito** (ANDC), a qual poderá ser contactada através do e-mail andc@mail.telepac.pt, ou através do telefone 213 863 699.

2.2 Programa Estágios Profissionais

O Programa Estágios Profissionais é um incentivo público ao emprego, gerido pelo IEFP, e pretende apoiar a inserção de jovens no mercado de trabalho.

Objectivos:

- Complementar e aperfeiçoar as competências sócio-profissionais dos jovens qualificados, através da frequência de um estágio em situação real de trabalho;

- Possibilitar uma maior articulação entre a saída do sistema educativo/formativo e a inserção no mundo do trabalho;
- Facilitar o recrutamento e a integração de novos quadros nas entidades, através do apoio técnico e financeiro prestados a estas na realização de estágios profissionais;
- Dinamizar o reconhecimento, por parte das entidades, de novas formações e novas competências profissionais, potenciando novas áreas de criação de emprego;
- Facilitar a inserção de diplomados de áreas de formação com maiores dificuldades de integração na vida activa, reorientando-os para áreas onde se constata maiores carências de mão-de-obra.

A quem se destina:

Jovens com idade compreendida entre 16 e 30 anos, inclusive, habilitados com qualificação de nível superior – níveis IV e V – ou qualificação de nível intermédio – níveis II e III -, que reúnam uma das seguintes condições:

- Sejam desempregados à procura do primeiro emprego, que não tenham exercido uma ou mais actividades profissionais por um período de tempo, no seu conjunto, superior a um ano;
- Sejam desempregados à procura de novo emprego que tenham entretanto adquirido formação qualificante, que lhes permita o acesso a nível de formação distinto, enquadrável no âmbito do presente Regulamento, e não tenham tido ocupação profissional nessa área por período superior a um ano.

Características:

- Resulta desta modalidade de estágios uma bolsa atribuída ao estagiário, bem como seguro de acidentes de trabalho e subsídio de alojamento (quando o local de estágio distar 50 km ou mais do local de residência do estagiário);
- Duração de 9 meses (podendo chegar aos 12 meses, em casos excepcionais). A duração semanal não pode ser inferior a 30 horas;
- Realização de um contrato de formação entre a empresa e o estagiário;
- É obrigatório a realização de um seguro de acidentes pessoais.

Para mais informações, visitar a página

http://portal.iefp.pt/Medidas/indexes/Index_medidas_des_e10.htm

2.3 Mobilidade Geográfica

Os incentivos à mobilidade geográfica destinam-se a apoiar desempregados dispostos a aceitar ofertas de emprego que impliquem mudanças de residência (excluindo os distritos de Lisboa e Porto). Podem beneficiar destes apoios (subsídio de deslocação,

subsídio de residência, etc) indivíduos que se encontrem em situação de desemprego, subemprego ou trabalho a tempo parcial. Para mais informações, visitar a página http://portal.iefp.pt/Medidas/indexes/Index_medidas_des_e5_a1.htm .

3. Técnicas de Procura de Emprego

Para além dos recursos que foram apresentados atrás, nomeadamente através da utilização das bolsas de emprego e colocação on-line de CV nos portais do EURES e do IEFP, há outras técnicas/ferramentas que devem ser utilizadas para uma **procura activa de emprego**.

Desde logo convém ter presente que nem todas as oportunidades de emprego se encontram divulgadas e, por isso, facilmente acessíveis por parte dos interessados. Aliás, para ilustrar esta situação, é vulgar utilizar uma figura de estilo que de alguma forma caracteriza o mercado de trabalho, a analogia entre o mercado de emprego e um iceberg: apenas 15% do que existe se encontra visível, estando o resto presente de forma oculta. Independentemente do rigor (ou falta de) das percentagens apresentadas, o facto é que a maior parte das oportunidades de emprego não surgem em resultado de ofertas publicadas. Isto tem uma explicação muito simples: a divulgação de uma oferta de trabalho, e conseqüente processo de selecção e recrutamento, tem implicações em termos de custos e tempo. Assim, e mesmo que de forma não exaustiva, apontamos uma série de ferramentas que, combinadas entre si, poderão dar uma ajuda preciosa nesta matéria:

3.1 Recurso a uma rede de contactos pessoais. Uma das melhores formas de aceder às tais 85% de oportunidades de emprego é o recurso à nossa rede de conhecimentos pessoais. Sejam eles amigos, familiares, antigos colegas de curso ou até mesmo professores, convém sempre mostrar o interesse em encontrar o emprego que desejamos. Mesmo as ofertas não publicadas não ficam propriamente “no segredo dos deuses”, e nunca se sabe se, por essa via, uma oportunidade não chega até si;

3.2 Anúncios de emprego. Quando uma empresa pretende divulgar uma oferta de emprego, procede à criação de um anúncio específico. Estes podem ser encontrados em diversos locais, tais como jornais, revistas de especialidade, centros de emprego, agências privadas de colocação, empresas de trabalho temporário, UNIVA's, Internet, etc.

A resposta a um anúncio de emprego, e a menos que nele existam disposições específicas, faz-se por meio do envio do curriculum vitae, acompanhado por uma carta

de apresentação. Há vários tipos de currículos (por ordem cronológica, funcional, por objectivos, etc.), devendo ser escolhido aquele que mais se adequa ao nosso perfil. Obviamente, para além desses modelos “tradicionais”, não será de descurar a apresentação de um currículo nos moldes do Europass CV (ver anexo I), independentemente de se destinar a um empregador nacional.

Independentemente do tipo de CV que vier a ser escolhido, há alguns elementos transversais, e que devem sempre ser tidos em consideração:

- Identificação/Dados pessoais;
- Habilitações literárias;
- Formação complementar;
- Experiência profissional;
- Actividades extra-profissionais.

De seguida, apresentam-se algumas sugestões de CV (inspirados em modelos retirados de www.ipg.pt):

CURRICULUM POR ORDEM CRONOLÓGICA

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO:

Nome -
Data de Nascimento -
Estado Civil -
Residência -
Telemóvel -
Telefone -
Nacionalidade -
Naturalidade -
Carta de Condução -

FORMAÇÃO ESCOLAR:

2000: Licenciatura em, na Universidade

1995: 12º ano da área de

1992: 9º ano de escolaridade, concluído na Escola

FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

1994: Curso de Informática, no, com duração de 6 meses.

EXPERIÊNCIAS PROFISSIONAIS:

(EM PERÍODO DE FÉRIAS)

2000: Estagiário em

1995: Office Boy em

OUTRAS ACTIVIDADES:

CURRICULUM POR OBJECTIVOS

(Nome)

(Morada)

(Telefone, Telemóvel, e-mail)

OBJECTIVO

- (Breve descrição do cargo/função que pretende desempenhar)

COMPETÊNCIAS

- Boa capacidade de expressão escrita e oral;
- Facilidade de integração em projectos de trabalho em equipa;
- Domínio do Inglês escrito e falado;
- Domínio do Francês falado;
- Conhecimentos de Alemão;
- Autonomia;
- Criatividade;
- Domínio do processador de texto em ambiente *Windows*
-

PERCURSO

- (descrição de outras actividades desenvolvidas, nomeadamente na área a que se pretende candidatar).

FORMAÇÃO

- Licenciatura em, pela Universidade....., em 1999.
- Curso de Alemão (... anos), pela Escola.....

DIVERSOS

- Solteiro, carta de condução.
- Nascido a de de

CURRICULUM POR CONHECIMENTO

(Nome)
(Morada)
(Telefone)

(Brevíssima descrição de experiência profissional – máx. 2 linhas).

EXPERIÊNCIA PRÉ-PROFISSIONAL

(mencionar, p.e., estágio).

(DESIGNAÇÃO DA ÚLTIMA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL)

(breve descrição da empresa – máx. 2/3 linhas).

AS RESPONSABILIDADES E TAREFAS EXECUTADAS INCLUÍAM:

(breve descrição das tarefas desempenhadas).

EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÕES

2000: Universidade
Licenciatura em

1995: Escola Secundária de

CURSOS EXTERNOS

1999: Curso de

INTERESSES

(p.e., actividades desportivas)

DADOS PESSOAIS

Nome Completo:

Referências:

Estado civil:

Idade:

Nacionalidade:

CURRICULUM MISTO

(Nome)

(Morada)

(Contactos)

Data de Nascimento:

Estado Civil:

SITUAÇÃO ACTUAL

- (Profissão/Função, data de início).

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

- Curso de Licenciatura em....., pela Universidade de, em 199....., com média final de valores.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

- (descrição de experiências profissionais anteriores)

OUTRAS QUALIFICAÇÕES E ACTIVIDADES

– (incluir cursos de formação, línguas, conhecimentos informáticos...)

Quanto às **cartas de apresentação**, estas devem ser curtas e breves. Devem conter os elementos de identificação, a referência ao anúncio, função a que se candidata, evidenciar motivação e referência ao envio de CV. Segue um exemplo de carta de apresentação:

(Nome)
(Morada)
Telefone)
(Data)

Exmo. Sr^o
Director de Recursos Humanos

Gostaria de apresentar a minha candidatura ao posto de Engenheiro Civil que a vossa empresa anunciou no jornal em (data).

Junto envio o meu currículo que apresenta a minha experiência profissional nos diversas empresas onde desempenhei cargos semelhantes, assim como a minha formação que vai ao encontro dos requisitos pretendidos.

Manifesto deste modo a minha total disponibilidade para um posterior contacto onde prestarei todas as informações que considerarem relevante.

Com os melhores cumprimentos

Anexo: Currículo

(Nome)

3.3 Fazer um anúncio

Se uma entidade empregadora coloca um anúncio de oferta de emprego, porque não a publicação de um anúncio de alguém que deseja trabalhar?

Efectivamente, cada vez mais este recurso é utilizado. Pode ser feito através de um jornal generalista (o que tem o inconveniente de ter custos associados) ou através de uma publicação especializada (que por vezes dedica um espaço que até pode ser gratuito para o efeito). Dado que o espaço para divulgação do anúncio é normalmente exíguo, as informações transmitidas são por isso mesmo reduzidas. Exemplo de um anúncio:

Jovem licenciado em oferece-se para trabalhar na área de... .

Contacto: (n.º de telefone).

3.4 Candidatura espontânea

O facto de uma determinada empresa não ter divulgado uma vaga nos seus quadros, tal não significa que ela não exista ou possa vir a existir. Assim, é recomendável que um indivíduo interessado em trabalhar tome a iniciativa de “se fazer mostrar” junto de entidades potencialmente empregadoras. Para tal, deverá fazer uma pesquisa de empresas ou instituições que poderão, eventualmente, e em função da sua área de negócio, necessitar de um elemento com o seu perfil (isto é, com o seu tipo de habilitações e competências). Depois, resta enviar ao cuidado do responsável da empresa (ao Director de Recursos Humanos, caso se trate de uma grande empresa; ao Director da empresa, caso se trate de uma PME ou de uma empresa de recrutamento e selecção) um exemplar do currículo que acompanha uma carta de candidatura espontânea (é aconselhável que, se possível, se proceda ao envio personalizado). Recomenda-se, também, o envio de candidaturas espontâneas a **empresas de selecção e recrutamento e empresas de trabalho temporário**, que dispõem de uma base de dados de potenciais colaboradores para os clientes que recorrem aos seus serviços.

Quanto à **carta de candidatura espontânea**, esta deve ser especialmente cuidada, na medida em que se pretende suscitar o interesse do empregador, captar a atenção do destinatário para o currículo e, em última análise, conseguir uma entrevista. Distingue-se da carta de apresentação na medida em que são fornecidas mais informações, devendo incluir elementos como: identificação, referência sucinta às habilitações literárias e experiência profissional, o motivo que leva o candidato a apresentar a sua candidatura, disponibilidade para uma entrevista e, obviamente, uma chamada de atenção para o CV anexo. É conveniente utilizar uma linguagem clara e objectiva. A ideia não é dar toda a informação na carta, mas apenas e só o necessário para levar o empregador a ter curiosidade em ler o CV.

3.5 Internet

Como tem sido dado a entender, a Internet é um instrumento cada vez mais precioso para a procura de emprego, quer pelos baixos (ou nulos) custos que implica, que pelo facto de, à partida, possibilitar a comunicação com um leque mais vasto de potenciais empregadores (por vezes até com empregadores situados fora do espaço nacional).

Há, fundamentalmente, dois procedimentos distintos: a procura de anúncios de emprego, por um lado, e a candidatura espontânea.

Para consultar/responder a ofertas de emprego, é desde logo aconselhável consultar portais que incluem uma secção específica para o efeito. Através deste meio, é possível ao candidato inscrever-se numa bolsa de emprego. Quando se utiliza este recurso, é fundamental manter o currículo actualizado e, sobretudo, manter uma atitude activa, isto é, não bastará incluir o currículo na base de dados e simplesmente esperar por uma resposta. É, pois, aconselhável consultar periodicamente as ofertas de emprego registadas e responder em tempo útil, pois esta atitude ajuda a ficar “à frente da concorrência”.

Por outro lado, se optar por uma candidatura espontânea, a Internet também poderá ser um instrumento válido sobretudo quando se pretende ingressar numa empresa de média/grande dimensão, pelo facto de estas normalmente disporem na sua página Internet de uma bolsa de emprego própria. Mesmo que não haja vagas em aberto, o candidato poderá sempre fazer uma candidatura espontânea, incluindo as suas informações na base de dados da empresa. Também aqui é fundamental manter as informações actualizadas.

Apresentamos, aqui, alguns portais (nacionais e internacionais) com bolsas de emprego on-line:

<http://europa.eu.int/eures/main.jsp?lang=pt&acro=job&catId=482&parentCategory=482>

<http://www.eurojobs.com/>

<http://www.reper-portugal.be/>

<http://www.iefp.pt:8081/IEFP/>

<http://www.bep.gov.pt>

<http://www.brainnet.pt/>

<http://www.emprego.plataformaminho.pt>

<http://emprego.aeiou.pt/>

<http://superemprego.sapo.pt/pt/index.html>

<http://www.adecco.pt>

<http://www.egor.pt>

http://www.emprego.universia.pt/nova_home/

<http://expressoemprego.clix.pt/>

<http://www.haysworks.pt/>

<http://www.net-empregos.com>

<http://www.quatrorh.pt/>

<http://www.pt.randstad.com/content/home/index.xml>

<http://www.rhmais.pt/>
<http://www.select.pt/>
<http://www.stepstone.pt/>
<http://www.valorhumano.pt/>
<http://www.vedior.pt/>
<http://emprego.publico.pt/default.asp>
<http://classificadoscm.xl.pt>
<http://classificados.lmedia.com.pt/dn/Pesquisa.aspx>
<http://www.eusei.com/empregosonline/index.asp>
<http://www.portugal-global.com.pt/Emprego/>
<http://empregos.online.pt/>
<http://www.cienciapt.net/sciencejobs>
<http://www.emprego.pt>
<http://fct.mct.pt/pt/emprego>
<http://emprego.comunidades.net>
<http://www.eeg.uminho.pt/bemprego>
<http://www.forum.pt>
<http://www.portugalemprego.com>
<http://www.central-emprego.com>
<http://www.e-jobs.pt>
<http://www.certform.pt>
<http://www.getagoodjob.net>
<http://www.hoops.pt/emprego/femprego.htm>
<http://www.pme.online.pt>
<http://www.fra.pt>
<http://www.ane.pt>
www.un.org
www.oecd.org
<http://jobs.efta.int>
<http://www.eu-careers.com/>

3.6 Recurso a organizações profissionais

Como é sabido, há em Portugal muitas organizações profissionais (associações, ordens, sociedades, etc) cujos objectivos vão desde a organização e defesa das classes profissionais, à potenciação da investigação científica e divulgação de conhecimento junto dos seus membros e da comunidade.

Nos últimos anos, e particularmente com o advento da Internet, essas organizações procuraram, também, criar espaços de oferta e procura de emprego vocacionadas para as respectivas áreas de actividade/formação. Assim, tal como a consulta de publicações especializadas, uma visita aos sítios na Internet das diversas organizações (as quais possuem diferentes níveis de qualidade) pode ser uma solução. Para além disso, e independentemente da (in)disponibilidade de ofertas de emprego, será sempre útil para os profissionais manterem-se a par daquilo que ocorre no seu sector, até para perceberem as tendências de mercado, conhecerem eventuais oportunidades de formação, saberem quais os problemas com que se debate a sua classe profissional, etc.

Assim, ficam aqui alguns contactos úteis:

Associação de Professores de Biologia e Geologia - <http://www.appbg.rcts.pt>

Associação Nacional de Bioquímicos – <http://www.anbiog.org>

Associação de Professores de História - <http://www.aph.pt>

Associação de Professores de Matemática - <Http://www.apm.pt>

Associação Nacional de Professores - <http://www.anprofessores.pt>

Associação Nacional de Professores do Ensino Secundário - <http://www.anpes-norte.rcts.pt>

Associação Portuguesa de Administração e Políticas Públicas - <http://www.ipp.pt/apapp>

Associação Portuguesa de Analistas Financeiros - <http://www.apaf.org.pt>

Associação Portuguesa de Educação de Infância - <http://www.apei.no.sapo.pt>

Associação Portuguesa de Geógrafos - <http://www.apgeo.pt>

Associação Portuguesa de Geólogos - <http://www.apgeologos.pt>

Associação Portuguesa de Gestores e Técnicos de Recursos Humanos - <http://www.apg.pt>

Associação Portuguesa de Imprensa - <http://www.aind.pt>

Associação Portuguesa de Professores de Alemão - <http://www.appa.pt>

Associação Portuguesa de Professores de Francês - <http://www.appf.pt>

Associação Portuguesa de Professores de Inglês - <http://www.appi.pt>

Associação Portuguesa de Professores de Português - <http://www.app.pt>
Associação Portuguesa de Psicologia - <http://www.appsicologia.cidadevirtual.pt>
Associação Portuguesa de Sociologia - <http://www.aps.pt>
Associação Portuguesa de Tradutores - <http://www.apt.pt>
Associação Portuguesa dos Profissionais de Marketing – <http://www.appm.pt/>
Associação Profissional de Arqueólogos - <http://www.apa.no.sapo.pt>
Associação Pró-Ordem dos Psicólogos - <http://www.ordemdospsicologos.org>
Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas - <http://www.ctoc.pt>
Comissão da Carteira Profissional dos Jornalistas - <http://www.ccpj.pt>
Ordem dos Advogados - <http://www.oa.pt>
Ordem dos Arquitectos - <http://www.ordemdosarquitectos.pt>
Ordem dos Biólogos - <http://www.ordembiologos.pt>
Ordem dos Economistas - <http://www.ordemeconomistas.pt>
Ordem dos Engenheiros - <http://www.ordeng.pt>
Ordem dos Médicos - <http://www.ordemdosmedicos.pt>
Ordem dos Enfermeiros – <http://www.ordemenfermeiros.pt>
Ordem dos Farmacêuticos – <http://www.ordemfarmaceuticos.pt>
Ordem dos Médicos Dentistas – <http://ordemedicosdentistas.pt>
Ordem dos Médicos Veterinários – <http://www.omv.pt>
Ordem dos Revisores Oficiais de Contas – <http://www.cidadevirtual.pt/croc>
Sociedade Portuguesa de Bioquímica - <http://www.itbq.unl.pt>
Sociedade Portuguesa de Física - <http://www.spfisica.esoterica.pt>
Sociedade Portuguesa de Matemática - <http://www.spm.pt>
Sociedade Portuguesa de Química - <http://www.spq.pt>
União Profissional de Ópticos e Optometristas Portugueses – <http://www.upoop.pt/>

4. Recrutamento e Selecção

Dependendo da empresa e cargo a que uma vaga diz respeito, o processo de recrutamento e selecção pode constituir-se por várias fases e serão utilizadas ferramentas diferentes. Há, contudo, alguns instrumentos utilizados vulgarmente:

4.1 Prova de Conhecimentos

Esta(s) prova(s), escrita(s), oral(ais) ou até mesmo em contexto de trabalho, pretende (m) saber mais sobre as competências técnicas do candidato. Este instrumento é habitualmente utilizado quando se trata de uma vaga para desempenho de uma

actividade de grande especificação técnica, em que é necessário não só confirmar as informações prestadas pelo candidato, como eventualmente avaliar a sua adaptabilidade às características concretas do posto de trabalho.

4.2 Testes Psicotécnicos

Habitualmente utilizados antes das entrevistas, são testes que pretendem avaliar o indivíduo em várias dimensões. São considerados como um conjunto de exercícios, propostos ao candidato, para medir e avaliar aspectos importantes para o desempenho da função, como sejam o desenvolvimento mental, as aptidões, habilidades, conhecimentos, etc.

Há, assim, vários tipos de testes:

- Testes de Inteligência (raciocínio verbal, lógico e numérico);
- Testes de Personalidade;
- Testes de Aptidão;
- Testes de Conhecimentos (m.q. Provas de conhecimentos);
- Testes de Interesses e Valores;
- Provas de Grupo.

Caso pretenda ver alguns exemplos de testes (e já agora fazer uma simulação), visite <http://www.brainnet.pt/>.

4.3 Entrevista

A entrevista é um momento fundamental em todo processo. À partida, só o facto de se ser chamado para uma entrevista já é um bom sinal: significa que o currículo conseguiu chamar a atenção do empregador e que, por isso mesmo, já passou pela fase de triagem de candidatos. Em algumas circunstâncias, o candidato pode ser chamado a mais do que uma entrevista, até ao momento em que será foi seleccionado. Há, por isso, vários tipos de entrevistas:

Entrevista individual, em que o candidato se encontra frente a frente com o entrevistador;

Entrevista de grupo, em que, como o próprio nome indica, a entrevista é realizada em simultâneo com vários candidatos, o que permite desde logo um bom exercício comparativo entre os vários candidatos. É frequentemente utilizada, por exemplo, quando o trabalho em equipa é fundamental no cargo a desempenhar;

Entrevista assistidas por computador, em que os candidatos são escolhidos após realizarem testes por computador e cujos resultados servem, fundamentalmente, para avaliar o grau de coerência dos diversos candidatos nas respostas;

Entrevista de stress, cuja finalidade é testar a personalidade e capacidade de argumentação dos entrevistados. É muito utilizada, por exemplo, para cargos de vendas;

Entrevista telefónica, utilizada numa primeira abordagem ao candidato para, sobretudo, fazer uma selecção de candidatos que se irão submeter ao restante processo de selecção;

Entrevista orientada, destinada a testar as capacidades criativas e técnicas dos candidatos;

Entrevista social, realizada num ambiente de grande informalidade (por exemplo, durante um almoço);

Entrevista de painel, que difere da entrevista individual na medida em que é conduzida por dois ou mais entrevistadores.

Antes e durante a entrevista, há vários aspectos que deverão ser levados em conta: em primeiro lugar, quando o candidato sabe qual a empresa a que a vaga reporta, deverá, na medida do possível, recolher o máximo de informação sobre ela (actividade, produtos, historial, política salarial, etc); deverá, igualmente, analisar cuidadosamente as informações que transmitiu inicialmente (nomeadamente através do CV) para tentar perceber que dados terão suscitado o interesse do empregador; durante a entrevista, há certos pormenores que nunca deverão ser esquecidos – pontualidade, nível de linguagem, segurança nas respostas dadas, demonstrar interesse na vaga colocando questões sobre a empresa e o posto de trabalho (se houver oportunidade para tal), etc.

Para saber mais sobre técnicas de procura de emprego, recomendamos a visita da página do IEFP dedicada a esse efeito, em http://portal.iefp.pt/Medidas/indexes/Index_medidas_des_e8.htm. Aí, encontrará uma apresentação animada com várias sugestões, desde conselhos para redacção de cartas de apresentação e CV's, onde procurar emprego, como se comportar durante uma entrevista, etc.

5. UNIVA's – Unidades de Inserção na Vida Activa

As UNIVA's (Unidades de Inserção na Vida Activa) são serviços que promovem a integração ou reintegração profissional de jovens desempregados, principalmente à procura do primeiro emprego, em articulação com os Centros de Emprego. As UNIVA's **são constituídas por entidades sem fins lucrativos**, após candidatura efectuada junto do IEFP.

Eis alguns dos objectivos/práticas mais comuns das UNIVA's:

- a) Informar sobre as oportunidades de emprego;
- b) Informar sobre acesso à formação profissional;
- c) Informar sobre a dinâmica do mercado de trabalho;
- d) Orientação profissional;
- e) Auxílio na procura de emprego (redigir um curriculum, preparar para uma entrevista de selecção, etc.);

Embora existam já várias UNIVA's a funcionar em juntas de freguesia, associações de desenvolvimento, instituições de ensino ou câmaras municipais, para prestar apoio aos estudantes da Universidade do Minho a Associação Académica da Universidade do Minho (AAUM) criou recentemente, em articulação com o Centro de Emprego de Braga, uma UNIVA própria, que pretende auxiliar os utentes ao nível da orientação vocacional, formação e procura de emprego. Está instalada na sede da AAUM em Braga, sendo no entanto que está previsto que os seus serviços se desloquem periodicamente a Guimarães para um apoio mais próximo dos alunos que frequentam o pólo de Azurém. Para mais informações, contactar os serviços na sede da AAUM.

Rua D. Pedro V, N.º 88, 4710-374 Braga

Tel.: 253 273 359

Fax: 253 273 396

E-mail: univa@aaum.pt

6. Empresas de Trabalho Temporário (ETT)

As empresas de trabalho temporário, a que já aludimos anteriormente, surgem para colmatar necessidades pontuais em matéria de emprego por parte de empresas terceiras. Fundamentalmente, trata-se de empresas a quem os empregadores recorrem para encontrar profissionais para o desempenho de tarefas específicas, durante um período de tempo limitado (máximo de 12 meses, salvo em situações excepcionais). Essas empresas de ETT possuem uma base de dados com profissionais

de diversas áreas, os quais são contactados e convidados a trabalhar sempre que surgem oportunidades que vão de encontro ao seu perfil, pelo que se recomenda aos potenciais interessados o envio de CV para essas mesmas empresas. O trabalhador cria um vínculo contratual quer com a ETT quer com a empresa onde vai prestar serviço.

Para saber mais sobre as características do trabalho temporário, recomendamos a visita da página <http://www.egor.pt/tutela-tt/faqs.asp> .

Embora o trabalho temporário seja uma realidade relativamente recente em Portugal (foi regulamentada no final da década de 80), a verdade é que existe já um número apreciável de empresas desta natureza. Na página de Internet do IEFP é possível aceder à listagem de empresas autorizadas a desenvolver essa actividade – www.iefp.pt, seleccionando a opção “emprego” e depois a opção “empresas de trabalho temporário” (barra esquerda).

Seguem alguns links para ETT's:

www.people.com.pt/

www.obritempo.pt/

www.cedi.com.pt/

www.feitoriadotrabalho.pt/

www.egor.pt/tutela-tt/faqs.asp

www.plr-lda.pt

www.atlanco.pt/

www.manpower.pt

www.geserfor.pt/

www.euveo.pt

www.flexitemp.pt

www.multitempo.pt/

Fontes de Informação:

<http://europa.eu.int/eures>

<http://www.eures-norteportugal-galicia.org>

<http://www.bep.gov.pt>

<http://www.iefp.pt>

<http://www.cedefop.eu.int>

<http://www.ipg.pt>

<http://www.universia.pt>

<http://canais.sapo.pt/educacao/MDAC>

<http://superemprego.sapo.pt/pt/index.htm>

<http://www.emprego.plataformaminho.pt>

<http://www.egor.pt>

<http://www.aaum.pt>

<http://www.eurojobs.com/>

<http://europa.eu.int/ploteus/portal/home.jsp>

http://europa.eu.int/comm/education/programmes/europass/index_en.html

<http://www.brainnet.pt/>

http://europa.eu.int/epso/index_en.htm