

info FSE



PODE LER

Igualdade de Género

Na reunião final do Grupo de Trabalho Temático para a Igualdade de Oportunidades, no âmbito do QCA III, procurou-se recomendar as prioridades de actuação no próximo ciclo de programação.

> [pág. 7](#)

Qualificação de Activos

Três projectos distintos, em regiões e para públicos-alvo diferenciados, partilhando a visão da aprendizagem para a vida e centrando a acção na qualificação de pessoas empregadas.

> [pág. 8 a 10](#)

Novas formas de emprego

O projecto *E-change* pretende experimentar novos “modelos” de actividade e contratualização, estruturando agrupamentos de empresas na partilha de recursos humanos.

> [pág. 11](#)

NESTA EDIÇÃO DA INFOFSE
DIVULGAMOS MAIS RESPOSTAS ÀS
QUESTÕES COLOCADAS AOS GESTORES
SOBRE OS PONTOS FORTES E FRACOS
DA EXECUÇÃO DOS RESPECTIVOS
PROGRAMAS OPERACIONAIS
NO DECURSO DO QCA III. A IDEIA
DE QUE, APESAR DE OS RESULTADOS
NO ÂMBITO DA FORMAÇÃO SEREM
BASTANTE POSITIVOS, É NECESSÁRIO
INTENSIFICAR AS PARCERIAS ENTRE
OS VÁRIOS AGENTES, É PARTILHADA
PELOS GESTORES DOS PO

Foco estratégico

Fundamental na preparação do próximo quadro estratégico para o período 2007-2013 é aferir os pontos fortes e fracos da execução dos programas operacionais. Nesta edição centramos a atenção na análise efectuada pelos gestores dos programas operacionais de Educação, Agricultura, Economia, Ciência e Inovação, Sociedade do Conhecimento, Saúde e Regionais do Algarve e da Madeira que responderam às seguintes questões:

1. Que balanço é possível fazer dos resultados até agora obtidos? Refira dois factores de sucesso e dois que justificam nova abordagem.
2. Quais as acções mais relevantes deste período (2000/2006)?
3. A criação de redes e a cooperação entre instituições, públicas e privadas, contribuem para uma maior eficácia e boa governança. Foi possível obter resultados a este nível? Os gestores partilham a ideia de que a caminhada rumo à competitividade e inovação na economia portuguesa, promovendo o emprego e a valorização dos recursos humanos, está a bom ritmo, com resultados meritórios no âmbito da formação, mas é necessário intensificar os esforços de concentração em prioridades e no estabelecimento de parcerias entre os vários agentes. >>



Alexandra Vilela,
GESTORA DO PRODEP



“AS REDES DE CONHECIMENTO SÃO FUNDAMENTAIS PARA CRIAR MASSA CRÍTICA”

1. Como factores positivos destacamos o facto de o FSE ter sido determinante na implementação de vias profissionalmente qualificantes, a nível da formação inicial, correspondendo a instrumentos fundamentais no combate ao abandono e insucesso escolar, sendo de realçar o contributo destas medidas para o cumprimento da escolaridade obrigatória.

Foi igualmente determinante na implementação de um sistema inovador em matéria de qualificação dos adultos – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), o qual constituiu um mecanismo de recuperação dos níveis de qualificação escolar da população activa portuguesa.

Dos factores negativos indicamos o facto de os mecanismos nacionais de implementação do FSE terem introduzido circuitos administrativo-processuais demasiado complexos, que tornam mais difícil o efectivo acompanhamento das acções por parte das equipas gestoras; a grande dependência nacional face aos fundos estruturais, e em particular no que se refere ao FSE, uma lógica demasiado centrada na oferta formativa e menos nas necessidades efectivas dos sistemas de educação e de formação.

2. Como já referido, o PRODEP foi fundamental a nível da diversificação das ofertas formativas destinadas aos jovens, designadamente no ensino profissional (nível de qualificação III) e nos cursos de educação-formação (níveis de qualificação II e III).

Também em relação aos adultos, o sistema de RVCC é absolutamente central enquanto sistema de recuperação dos níveis de qualificação da população activa.

3. O estabelecimento de redes efectivas de conhecimento, integrando diversos actores, é fundamental para a criação de massa crítica, a nível regional e local, com vista a assegurar a sustentabilidade dos projectos e dos investimentos, sobretudo no âmbito do sistema educativo em que a interligação das instituições e o trabalho colaborativo assume uma importância crucial. O Programa de Formação Contínua de Professores do 1.º Ciclo de Ensino Básico traduz estes objectivos, tendo sido construído a partir da definição de redes de conhecimento, articulando escolas, instituições do ensino superior, serviços centrais e regionais do ME, autarquias, etc., permitindo que a nível regional/local o programa de formação fosse implementado.



Tito Rosa,
GESTOR DO PO AGRO



“FUNDOS PERMITIRAM AQUISIÇÃO DE COMPETÊNCIAS NA ÁREA DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL”

1. Os resultados são positivos uma vez que os fundos disponibilizados permitiram a formação profissional técnica e de aperfeiçoamento de um número significativo de agricultores em áreas muito importantes, como uma mais eficiente gestão dos recursos naturais, o ambiente, a utilização da água e a preservação do solo.

Matérias sobre as quais deveríamos reflectir e introduzir outras soluções: 1) Encontrar um sistema de apoios específico e adaptado ao sistema de incentivos que alavanca o investimento na competitividade das empresas, que passaria pela disponibilização do apoio FSE em *timings* e formas diferentes das actuais; ou seja, sob a forma de taxa de co-financiamento na componente elegível de investimento a aplicar em formação na empresa ou nas empresas com ela correlacionadas (empresas fornecedoras ou empresas distribuidoras); equacionar formas de incentivos em crédito associados a esquemas de garantia.

2) Reduzir os requisitos administrativos (peças documentais mas, sobretudo, taxas e tabelas e mecanismos pesados de gestão) atribuindo maior importância a operações de acompanhamento de realização e de valorização ou penalização das entidades formadoras em função dos níveis de desempenho. A diminuição da “burocracia” provoca a “desespecialização” processual e como tal a não necessidade de “especialistas” em processos e candidaturas a apoios, ganhando-se em eficiência e combate ao desperdício.

2. Algumas iniciativas de produção de materiais pedagógicos em áreas onde a disponibilização do conhecimento, sobretudo de aplicação, era insuficiente ou pouco acessível. Por exemplo, em Manuais de Gestão Ambiental das Explorações Agrícolas, Valorização de Produtos Agrícolas ou Gestão de Empresas Agrícolas.

Apesar das dificuldades de percurso, a introdução do SIFSE na gestão, por permitir um quadro de relacionamento mais transparente com os destinatários.

3. Não muito. Pode-se atribuir boa parte do baixo nível de *performance* nesta área ao facto de, pese embora os Programas terem sido multifundos, a gestão estar muito condicionada às especificidades de cada fundo, o que na prática se transformou em dificuldades reais na promoção da integração de efeitos entre, por exemplo, a experimentação e a formação, a formação e o investimento de modernização, etc.



Nelson de Souza,
GESTOR DO PRIME



“A ESTRATÉGIA FOCALIZADA NA PROCURA JÁ COMEÇOU A DAR FRUTOS”

1. O objectivo estratégico do PRIME é o reforço da produtividade e da competitividade da economia nacional, privilegiando nas suas intervenções a empresa. Neste sentido, o PRIME privilegia a abordagem de apoio à formação profissional pela via da procura, isto é, encontra-se mais orientado para incentivar projectos de empresas e de outras organizações que procuram qualificar os seus trabalhadores, em detrimento do apoio à oferta. Esta orientação encerra maior risco porquanto conhecemos as fragilidades estruturais do nosso tecido empresarial, como a fraca formação dos empresários, a baixa qualificação escolar dos trabalhadores e a dificuldade em concretizar mudanças organizacionais efectivas.

Por essas razões, o Programa experimentou durante bastante tempo dificuldades de execução das metas a que se tinha proposto. Sem abandonar a ideia inicial (apoio pela via da procura empresarial) desencadearam-se esforços de simplificação do enquadramento legal e um trabalho intensivo de divulgação, comunicação e informação, sublinhando-se a colaboração prestada pelas associações empresariais.

Esta estratégia começou a dar frutos ainda em 2005 e a procura de formação profissional no âmbito do PRIME teve um crescimento exponencial já no corrente ano. Entre o último trimestre de 2005 e 31 de Agosto de 2006, foram recebidas mais de 1500 novas candidaturas para desenvolver projectos de formação profissional, sendo que 90% foram apresentadas por empresas.

Como factores de sucesso sublinha-se a perspectiva estratégica da formação no contexto abrangente do projecto empresarial. Só deste modo a formação poderá ser eficaz e apresentar resultados. Não menos importante é o nosso trabalho em parcerias alargadas com agentes da envolvente empresarial e do sistema científico e tecnológico.

Como desafios, que já foram assumidos, podemos indicar a necessidade de, por um lado, decidir com maior selectividade, focalizando em áreas prioritárias os incentivos disponíveis e, por outro, de simplificação drástica dos processos de decisão, agilizando a capacidade de resposta às expectativas dos empresários.

2. Considerando que esta questão se centraliza exclusivamente no contributo do PRIME para a qualificação dos recursos humanos nacionais, sublinharia o esforço de desburocratização e flexibilização e a dinamização constante do trabalho em rede com agentes da envolvente empresarial e das empresas, procurando, em conjunto, encontrar res-

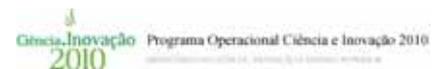
postas mais adequadas para o grande desafio: tornar a economia nacional mais competitiva num mercado global e deste modo responder aos desígnios da Estratégia de Lisboa.

3. Consciente da crescente exigência de sinergias e parcerias, a gestão do PRIME alicerçou o seu trabalho acreditando que a sua acção se desenrola num contexto de múltiplos *stakeholders* e desenvolveu uma estratégia incorporando mecanismos de gestão de redes integradas por agências públicas, associações empresariais, escolas e centros tecnológicos, instituições financeiras, etc.

Este trabalho em parceria com entidades públicas ou privadas do tecido empresarial tem-se concretizado nos dispositivos legais e regulamentares do Programa, na identificação de áreas prioritárias de investimento e nos fóruns de discussão, mas também na realização conjunta de projectos considerados fulcrais para um crescimento económico que se deseja inclusivo (parcerias e iniciativas públicas).



Francisco Sousa Soares,
GESTOR DO POCI



“O PROCESSO DE BOLONHA É UM DESAFIO TÃO IMPORTANTE QUANTO A ESTRATÉGIA DE LISBOA”

1. O balanço que podemos fazer do apoio do Fundo Social Europeu às áreas da Ciência, Tecnologia e Inovação (CTI) e do Ensino Superior no âmbito do QCA III é francamente positivo.

Nos últimos anos foram conseguidos progressos muito relevantes em domínios como a qualificação avançada de recursos humanos em C&T, o número de investigadores, bem como o número de publicações científicas que cresceram a um ritmo acima da média da UE.

Não obstante estes progressos, Portugal apresenta ainda um défice em alguns indicadores de Ciência e Tecnologia (C&T), quando comparados com a realidade de outros Estados-membros da União Europeia. Portugal continua a apresentar um baixo valor de despesas de Investigação e Desenvolvimento (I&D), de origem empresarial, sendo que a maior fatia de investimento em I&D e Inovação provém

do Estado, ao contrário do que sucede na generalidade dos países da UE. Também o número de patentes permanece muito reduzido. Estes são dois factores que carecem de uma nova abordagem no futuro. Ao nível do Ensino Superior, o Processo de Bolonha é um elemento-chave que marca um ponto de viragem no desenvolvimento da educação superior na Europa e que representa um importante desafio para Portugal, talvez tão importante como os que estão definidos na Estratégia de Lisboa.

2. Desde logo deve ser relevado o apoio à formação avançada de pessoas, nomeadamente o financiamento de bolsas de doutoramento (que tinha à partida uma meta de 6900 e cujo indicador já ultrapassou os 7500 financiamentos). Relativamente à distribuição dos apoios por áreas científicas (tipologias prioritárias) é de destacar que as áreas das Ciências da Saúde e das Ciências Biológicas representam 25% do total dos financiamentos atribuídos.

Em relação aos contributos do Programa para as prioridades das políticas comunitárias, é de destacar o apoio significativo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

O Programa contribuiu ainda de forma significativa para a concretização dos objectivos do Plano Nacional de Emprego (PNE), sendo de destacar a inserção de 200 mestres e doutores em empresas e instituições I&D.

Deve ainda ser referido o apoio do FSE, a partir de 2005, a uma importante acção relativa aos Cursos de Especialização Tecnológica decisivos no desenvolvimento de formações qualificadas pós-secundárias, ao nível de quadros intermédios, capazes de responder a um mercado de trabalho em rápida mutação e acelerado desenvolvimento científico e tecnológico. Actualmente encontram-se em formação, no âmbito desta acção, 1200 formandos.

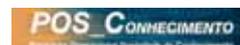
3. No âmbito do Eixo V do POCI 2010 criado em 2005, está previsto o apoio à cooperação e internacionalização do SCTI português.

Têm vindo a ser apoiadas a integração e participação de unidades de I&DI em redes europeias e internacionais, nomeadamente no âmbito do 6.º Programa-Quadro de Investigação, Desenvolvimento Tecnológico e Demonstração da União Europeia, e no âmbito da European Science Foundation.

Actualmente estão em curso 30 projectos de financiamento a diversas redes já existentes, que vêm reforçar a internacionalização das instituições portuguesas.



Jaime Quesado,
GESTOR DO POS CONHECIMENTO



“O CONHECIMENTO EXIGE UMA AGENDA PERMANENTE”

1. Os apoios da componente Fundo Social Europeu têm tido um impacto manifestamente positivo na área da Sociedade da Informação e Conhecimento. Em primeiro lugar, na dinamização da formação básica em TIC, como um instrumento central de qualificação da participação dos cidadãos numa sociedade digital com contornos de articulação e integração mais complexos. Nesta área, impõe-se uma crescente aposta na actualização programática e na “subida de escala de valor” de forma a fazer da cidadania digital um requisito de modernidade participativa com impactos concretos na valorização pessoal e profissional.

Em segundo lugar, na consolidação do uso intensivo das TIC como um instrumento complementar na estabilização de níveis adequados de coesão social (como reforço das acções FEDER de apoio à inclusão social) e de coesão territorial (como reforço das acções FEDER Cidades e Regiões Digitais) – nesta área impõe-se a necessidade de criar condições estruturais para a internalização por parte dos “territórios” de capacidades endógenas de promoção activa desta formação.

Por último, na consolidação da formação avançada em TIC como um instrumento central na afirmação de novos “Clusters de Conhecimento” nas áreas e pólos de excelência em que o País tem que apostar, tendo por base uma crescente articulação entre a universidade e a empresa – nesta área impõe-se de forma clara a garantia de mecanismos de validação no mercado do potencial efectivo associado aos volumes de investimento feitos em matéria de mestrados e doutoramentos.

2. Este Programa Operacional tem desde o seu início desenvolvido um conjunto de acções sistemáticas tendo em vista a dinamização das TIC como um instrumento de qualificação central na Sociedade da Informação e do Conhecimento: promoção generalizada da importância da formação em TIC como um requisito de sucesso na nova ordem social, seja através de acções de comunicação genéricas, seja de acções específicas direccionadas para determinados públicos-alvo ou áreas territoriais seleccionadas; apoio directo a diferentes perfis de entidades promotoras na conceptualização, elaboração, aprovação, execução e potenciação de resultados de acções integrantes de projectos aprovados; no domínio específico da formação avançada em TIC, articulação permanente com entidades públicas envolvidas no processo (FCT, ADI, UMIC, entre outras) no sentido de implementar mecanismos práticos de monitorização operacional que potenciem os resultados conseguidos com os investimentos feitos.

3. O Programa Operacional Sociedade do Conhecimento tem dado prioridade nas suas linhas de financiamento a projectos integrados, de rede, envolvendo as mais variadas naturezas de actores (autarquias, universidades, centros I&D, outras entidades) – é o caso da Rede “Cidades e Regiões Digitais”, de índole territorial, e da Rede “Campus Virtuais”, centrada no mundo universitário.

Trata-se de projectos complexos, pela sua natureza contextual e por implicarem níveis de cooperação estratégica e operacional bastante exigentes face ao nível de “capital social” de relacionamento destas entidades: embora os resultados conseguidos não tenham sido totalmente atingidos, o balanço é positivo e estão criadas no terreno “redes operacionais” com dimensão estrutural para consolidar com novos projectos os resultados já conseguidos.



João Vargas Moniz,
GESTOR DO SAÚDE XXI



“O PROGRAMA FACILITOU A DEFINIÇÃO DE PRIORIDADES ESTRATÉGICAS”

1. De entre os factores de sucesso destaca a existência de uma política de saúde, explícita no Plano Nacional de Saúde (PNS – 2004/2010), com objectivos e metas estabelecidas, que facilita a definição de prioridades formativas para o sector. O PNS permite orientar as diferentes estratégias e actividades das instituições do Ministério da Saúde a nível nacional e regional. Foi baseado neste enquadramento estratégico que o Saúde XXI definiu critérios de selecção e prioridades de financiamento para a apreciação e aprovação das candidaturas FSE, o que permitiu o apoio aos projectos mais pertinentes numa perspectiva de eficácia do esforço formativo e uma distribuição adequada e equilibrada das verbas FSE existentes. Por outro lado, a experiência do Saúde XXI permitiu demonstrar as potencialidades de indução da formação associada ao desenvolvimento de projectos FEDER, ou seja, assumir a formação como parte integrante da estratégia da instituição, devidamente suportada por documentos de diagnóstico que traduzem os domínios deficitários que devem ser colmatados pelo investimento nos projectos de modernização.

Dois dos factores que poderiam ter uma nova abordagem são a elevada rotatividade do pessoal dirigente, técnico e administrativo nas instituições beneficiárias, responsável pela elaboração e acompanhamento dos projectos formativos, por vezes com habilitações inadequadas para esta actividade. De facto, são frequentemente afectos profissionais em tempo parcial da sua actividade, o que dificulta a profissionalização das

equipas da formação, pondo em causa a boa gestão dos projectos financiados, quer em termos de cumprimentos das regras do FSE, quer em termos da elaboração de diagnósticos de necessidades e avaliação dos resultados.

Além disso, verificam-se deficiências na concepção dos instrumentos utilizados, que raramente partem da identificação do *gap* de competências, privilegiando formações individuais ou grupais. Por outro lado, o processo de avaliação limita-se frequentemente ao nível de satisfação dos formandos, sendo necessária uma evolução nas práticas existentes.

Em conclusão, seria necessário um maior envolvimento e responsabilização dos órgãos máximos da gestão das instituições que deveriam assumir uma acção mais directa na elaboração dos projectos financiados pelo FSE com uma abordagem estratégica da política de RH.

2. A existência do PO Saúde induziu em muitos casos a definição de prioridades estratégicas nas instituições, que determinaram a elaboração dos projectos formativos em articulação com os projectos de investimento, com resultados muito positivos, sobretudo relacionados com projectos na área dos grandes sistemas de informação da Saúde (medida 2.2) e nos sistemas de acreditação hospitalar (medida 2.3).

3. A formação ministrada nas instituições de saúde tem vindo a ser realizada, na maioria dos casos, numa lógica de entidade (para dentro da instituição) e não de rede, sem que se verifique articulação significativa entre várias entidades formativas do sector.



José António Campos Correia,
GESTOR DO PROALGARVE



“EMPREGABILIDADE MELHOROU ENTRE OS MENOS QUALIFICADOS”

1. Em termos de balanço global, considera-se que as medidas do FSE, no âmbito do PROAlgarve, direccionadas para o combate activo ao desemprego, tiveram impactos positivos relevantes nos indivíduos/formandos destinatários.

Observa-se que o número de desempregados envolvidos é significativo, assim como dos desempregados que receberam acções naqueles domínios.

Deste modo, as qualificações oferecidas aos formandos contribuíram para melhorar as suas condições de empregabilidade, especialmente aos que apresentavam menor qualificação escolar e profissional.

Na Administração Local, é também evidente o efeito positivo alcançado na aquisição de competências pelos funcionários, bem como os benefícios resultantes da formação ao nível do funcionamento e na estruturação do trabalho em geral.

Nas áreas de baixa densidade registam-se, contudo, algumas dificuldades devido à fraca dinâmica da economia nessas áreas.

2. A título de exemplo refere-se, na área do turismo, o curso “Manutenção de Campos de Golfe”, promovido pelo IEFP, que permitiu a formação de técnicos num domínio vital para a economia da região. Um outro exemplo, respeitante agora às áreas de baixa densidade, é o da formação de técnicos de desenvolvimento local, promovida pelas associações de desenvolvimento.

Salienta-se também a nova regulamentação em vias de publicação no que respeita à medida 2.3 – Apoio ao desenvolvimento regional integrado – componente empregabilidade, que resulta da fusão das anteriores medidas dirigidas aos territórios da baixa densidade e ao apoio às problemáticas das cidades. Esta Medida terá uma ligação mais directa com as acções desenvolvidas pelo FEDER e contribuirá para o cumprimento da Iniciativa das Novas Oportunidades.

3. A consolidação e a criação de redes na lógica referida, e a efectiva cooperação entre instituições, públicas e privadas, surge, de facto, como elemento primordial para uma maior eficácia no que diz respeito aos resultados a obter na aplicação do FSE.

Neste contexto, é de destacar a actuação dos CRVCC (Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências), que constituem espaços de intervenção no seio de entidades locais, públicas ou privadas, devidamente acreditadas pela DGFV (Direcção-Geral de Formação Vocacional), tendo como objectivo validar e complementar as competências adquiridas fora do sistema tradicional de ensino. Na linha da melhoria das competências básicas da população, salienta-se o contributo da Medida 3.7 – Sociedade do Conhecimento (FSE), através da formação e certificação em Tecnologias de Informação e Comunicação.

Neste sentido, a cooperação entre instituições, públicas e privadas, assumirá particular importância nos próximos anos, nomeadamente com a implementação da Iniciativa Novas Oportunidades, que assentará em dois pilares: por um lado, fazer do ensino profissionalizante de nível secundário uma verdadeira opção e, por outro, elevar a base de formação dos activos. A divulgação das boas práticas e dos resultados obtidos através dos *sites* das entidades envolvidas contribuirá para a eficácia das intervenções futuras e para consolidar as redes de parcerias.



Sara Relvas,
GESTORA DA COMPONENTE
FSE DO POPRAM



“POSSIBILITOU O DESENVOLVIMENTO DO ENSINO PROFISSIONAL NA MADEIRA”

1. Podemos salientar como factores de sucesso o facto de ser um programa muito abrangente nas suas linhas de acção, o que se traduziu pela existência de uma grande multiplicidade de públicos objecto de intervenção e, consequentemente abrangendo um número de formandos/beneficiários muito significativo e heterogéneo, tanto a nível profissional, como escolar, territorial e social. Esta situação também possibilitou uma abordagem integrada ao nível do desenvolvimento de respostas para os problemas detectados, nomeadamente ao nível da permeabilidade entre o sistema educativo e formativo, que possibilitaram abordagens inovadoras e centradas na resolução das dificuldades dos públicos objectos do programa.

Ao nível de uma nova abordagem poderemos salientar a necessidade de aliviar a carga administrativa/burocrática dos processos, de modo a que as entidades promotoras e as entidades gestoras possam canalizar os seus recursos para uma gestão mais eficaz, no sentido de abordagens que privilegiem o diagnóstico e a avaliação das intervenções financiadas em detrimento de uma abordagem administrativa. Também ao nível do sistema de financiamento, o mesmo deve evoluir para práticas que possibilitem às entidades uma gestão do processo formativo sem condicionamentos financeiros, que acabam por influenciar negativamente a gestão dos projectos, privilegiando-se assim uma análise e avaliação dos projectos, também a nível financeiro, após o desenvolvimento dos mesmos.

2. No que respeita ao POPRAM, podemos salientar o apoio no âmbito do ensino profissional que possibilitou o desenvolvimento deste tipo de ensino na região, com 5 escolas em actividade criando assim uma alternativa escolar/profissional para um conjunto alargado da população jovem, que deste modo acede ao mercado de trabalho devidamente qualificada. Também se pode salientar o apoio a projectos no âmbito da formação-acção para micro e pequenas empresas, sendo uma iniciativa inovadora e com resultados muito eficazes.

3. No âmbito da gestão do POPRAM, a criação de redes sofre de algumas dificuldades, nomeadamente por falta de massa crítica suficiente para a sua implementação. No entanto, procura-se ultrapassar estas limitações através da realização de reuniões e *workshops* com os principais intervenientes nas questões da educação e da formação, no sentido de promover novas abordagens dos problemas detectados, sendo que já se alcançaram bons resultados, nomeadamente através de estratégias conjuntas que envolvem percursos formativos de educação/formação, bem como de novas estratégias em termos de formação de activos.



Igualdade de Oportunidades

Indicadores de monitorização são essenciais

SEIS ANOS DE TRABALHO MERITÓRIO NUMA ÁREA – A IGUALDADE DE GÉNERO – EM QUE OS INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO DAS INTERVENÇÕES SÃO ESSENCIAIS PARA UM MAIOR ÊXITO DOS RESULTADOS

No passado dia 17 de Outubro realizou-se, em Lisboa, a última reunião do Grupo de Trabalho Temático (GTT) para a Igualdade de Oportunidades, coordenado por Ana Vale (ver caixa), com o objectivo de consolidar conclusões sobre os resultados alcançados ao longo dos últimos seis anos e, sobretudo, reflectir acerca das medidas que permitam maior eficácia e monitorização das medidas a implementar no período de programação que se avizinha (2007-2013).

A metodologia adoptada nesta reunião é inovadora, na medida em que os elementos do GTT se distribuíram por dois subgrupos que tinham por missão reflectir sobre quatro grandes questões, na linha de uma análise SWOT: por um lado, identificar os pontos fortes e os pontos fracos das acções implementadas e, por outro lado, com base na situação actual, aferir as oportunidades e as ameaças que permitam extrapolar os factores críticos para o sucesso da igualdade de género em Portugal.

Como convidados desta reunião, estiveram presentes dois elementos da Comissão Europeia, que consideraram estes *focus group* como uma “oportunidade excelente para uma melhor compreensão da problemática”, especialmente porque estão nas equi-

pas negociais para a distribuição de fundos comunitários.

No final do dia, os grupos apresentaram as conclusões da reflexão e verificou-se uma forte sintonia. Relativamente à situação actual,



as fragilidades prendem-se sobretudo com a utilização de indicadores de monitorização das medidas que impedem a maior eficácia das acções. Uma ameaça que deverá ser colmatada com uma maior concentração das medidas, necessariamente suportadas por indicadores de monitorização dos resultados. Como ponto forte evidencia-se o “colocar a problemática na agenda”, mas a ainda necessidade de explicitar que se trata de um problema de todos e não um problema das mulheres.

Assistindo a este debate final, Valadas da Silva, presidente do Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu, felicitou todos os membros do GTT pelo trabalho realizado, reforçando o empenho numa “abordagem gradualista” de forma a obter os resultados esperados. No âmbito das novas orientações dos Fundos Estruturais, a igualdade de género deverá ser salvaguardada nos futuros projectos, sempre com “uma perspectiva transversal”.

MISSÃO PERMANENTE

O Quadro Comunitário de Apoio III (QCA), entre 2000 e 2006, prevê a integração e transversalidade da dimensão da igualdade de género em todas as intervenções operacionais co-financiadas pelos Fundos Estruturais. O Grupo de Trabalho Temático “Igualdade de Oportunidades”, constituído no âmbito da Comissão de Acompanhamento do QCA III, teve como objectivo assegurar o acompanhamento da execução do QCA III e dos programas de iniciativa comunitária, na área da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, identificando os problemas e dificuldades que fossem ocorrendo, promovendo a articulação entre programas e apresentando propostas de melhorias a introduzir na gestão e articulação.

Valorizar a população empregada

OS PROJECTOS CO-FINANCIADOS PELO FSE PARTILHAM O OBJECTIVO ESTRATÉGICO DE QUALIFICAR E REQUALIFICAR OS RECURSOS HUMANOS COMO FACTOR CRÍTICO PARA O CRESCIMENTO DA PRODUTIVIDADE E PARA A CRIAÇÃO DE EMPREGO. OS PROJECTOS QUE APRESENTAMOS NESTA EDIÇÃO PARTILHAM O FOCO NA QUALIFICAÇÃO DE UMA POPULAÇÃO EMPREGADA, MAS COM ABORDAGENS DIFERENCIADAS. EM COMUM, O PRESSUPOSTO DE QUE O CAPITAL HUMANO É CONDIÇÃO NECESSÁRIA AO DESENVOLVIMENTO



AS PESSOAS SÃO O ELO MAIS FORTE

Numa região em que os centros históricos podem ser uma mais-valia para o desenvolvimento, a qualificação de activos na gestão urbana é um alicerce para edificar uma verdadeira política urbana integrada



Carlos Jorge Gomes, Presidente do Ceval

O Conselho Empresarial dos Vales do Lima e Minho (Ceval) é a entidade promotora de um projecto ambicioso na qualificação de activos para a gestão de centros históricos, cuja recuperação e vitalização são prementes na região. Aprovado no âmbito da medida 2.2 das Acções Integradas de Base Territorial (AIBT) do Programa Operacional do Norte e co-financiado pelo FSE, o projecto visa a concretização de acções de formação que contribuam para a criação de uma rede global de centros históricos do Minho-Lima.

Como evidencia Carlos Jorge Gomes, presidente do Ceval, "tornava-se imperioso investir no capital humano", especialmente porque "com o culminar de alguns projectos infraestruturais, que permitiram a requalificação dos espaços públicos e privados, a região deparou-se com um desequilíbrio entre a qualidade dos equipamentos instalados e a qualificação dos actores que intervêm nos Centros Históricos". As necessidades diagnosticadas procuram ser sanadas através de quatro linhas de acção – Qualificação de quadros superiores; Ordenamento Comercial; Dinamização Empresarial e Comercial; e Qualificação de serviços/produzidos. Porque, "estando o comércio na origem das cidades, entendemos que os comerciantes não devem ser apenas meros figurantes, mas sim actores principais na revitalização e dina-

mização dos centros", justifica Carlos Jorge Gomes.

As metas estabelecidas pelo projecto envolvem a realização de 29 acções em nove cursos, que constituem "um desafio à participação deste público tão diverso e complementar, que recebendo formação em diferentes áreas do saber poderão depois no terreno articular e desenvolver num processo participativo as ferramentas adquiridas", reforça o presidente do Ceval, satisfeito por terem sido abrangidos 297 formandos, em 22 acções realizadas e em curso. A realização de uma pós-graduação em Gestão dos Centros Históricos, orientada pela

Universidade do Minho, foi um elemento inovador e diferenciador do projecto.

Lúis Ceia, engenheiro químico de formação mas, aos 40 anos, já com uma vasta experiência na gestão de centros históricos, é um dos 18 pós-graduados e destaca a "troca de experiências e a polivalência que caracteriza o curso". Na verdade, "desde os aspectos mais comerciais ao marketing territorial ou à arquitectura e urbanidade no âmbito da gestão dos centros históricos", afirma este jovem empresário, "a formação permitiu uma elevada interactividade com os agentes locais, através da realização de um *workshop*", além das visitas a Évora e a Vilnius, capital da Lituânia, que, sendo Património da Humanidade, "representam modelos e conceitos que podem ser contextualizados nos centros históricos do Minho-Lima".

Sem esquecer o *benchmarking* necessário face às boas práticas internacionais, Lúis Ceia salienta "a abordagem integrada" que caracteriza este projecto, confiante no contributo que os trabalhos realizados no âmbito da formação possam "contribuir para a criação de uma rede de centros históricos na região", corroborando a ideia de Carlos Jorge Gomes – "podemos, alicerçados no capital humano, constituir uma verdadeira rede de centros, em que o elo mais forte sejam as pessoas".



LUÍS CEIA
Ex-formando



OS FRUTOS DA COOPERAÇÃO EM REDE

Numa região com dificuldades visíveis de empregabilidade, é possível pôr em prática uma formação inovadora com resultados benéficos em termos do interesse de empresas e trabalhadores



Giorgio Casula, Resp. pela formação na CGTP-IN

Mobilizar pessoas – trabalhadores e responsáveis patronais – para afectarem tempo e espaço a reforçar as suas competências individuais e colectivas. Eis, sinteticamente, o resultado da metodologia inerente ao projecto Requal – Rede para a Qualificação do Trabalho e das Organizações, vocacionado para a região de Setúbal e co-financiado pelo FSE no âmbito da Iniciativa Comunitária EQUAL.



MIGUEL ÂNGELO LOPES
Ex-formando

A primeira e segunda fases do Requal foram coordenadas pela Associação para o Ensino Bento de Jesus Caraça (AEBJC), entre 2001 e 2004. O projecto encontra-se já na última fase, inserida na Acção III pela EQUAL, de disseminação da solução, já aprovada e validada. Depois do trabalho de sensibilização de empresas e trabalhadores, optou-se pelo *blender-learning* (*b-learning*), ou seja, um misto entre formação presencial e formação à distância, em ambiente de trabalho. Como refere Giorgio Casula, responsável da CGTP-IN, entidade coordenadora da Acção III do Requal, “foi considerada a mais exequível, embora a que antevia maior dificuldade de implementação pela baixa qualificação dos

destinatários e pela novidade que representa ainda para o tecido empresarial”.

A verdade é que das 18 empresas que aderiram ao projecto, 13 optaram pelo *b-learning*. As áreas de formação eleitas – Gestão, Marketing e Fiscalidade; Higiene e Segurança no Trabalho; Relações Interpessoais – contaram com 80 formandos, dos quais 67 tiveram pré-formação em TIC.

A fase de disseminação, iniciada em Outubro de 2005, visa a divulgação dos recursos e técnicas pedagógicas e da prática bem sucedida, validados pela entidade gestora do Programa EQUAL. Nesta fase, a parceria estendeu-se à Associação de Municípios de Setúbal, à Associação Empresarial da Região de Setúbal, à Confederação Portuguesa das Pequenas e Médias Empresas, à Associação

Nacional de Jovens Empresários, ao Fórum da Indústria Automóvel de Palmela, ao IIEFP e ao Instituto Bento de Jesus Caraça.

Foi fundamental para o êxito da iniciativa “o trabalho de sensibilização para as empresas disponibilizarem tempo e espaço para a concretização das acções de formação”, refere Giorgio Casula.

O projecto traduziu-se na produção de cinco módulos de formação em CD-ROM que facilitam a utilização e aplicação pelas empresas que entendam aderir a esta solução.

A Continental Teves foi uma das empresas que aplicou estes produtos, além de ter tido formadores e formandos nas acções da Acção II, preparando uma rede de formação interna que se deverá iniciar ainda este ano. Para Francisco Santos, director de recursos humanos, a empresa “aderiu à experiência devido às restrições orçamentais e a próxima criação de um centro de *e-learning* pode responder às nossas necessidades de formação”. Embora ciente das dificuldades técnicas em operacionalizar uma plataforma de *e-learning* adaptada às necessidades da empresa, Francisco Santos afirma que o objectivo será “abranger 60 a 70% dos colaboradores”.

Afinal, as valências envolvidas neste processo interessam quer às empresas, quer aos trabalhadores. Isso mesmo reforça Miguel Ângelo Lopes, de 34 anos, técnico do Departamento de Engenharia Industrial, na Continental há 10 anos. “É muito importante para nós o contacto com novas tecnologias”, sobretudo porque “foi possível desenvolver alguns trabalhos em *e-learning*”, além de “trocar ideias com outros colegas em tempo real” e a possibilidade de “enviar os trabalhos directamente para a plataforma”, exemplifica.

Fundamental agora é “alargar o leque de parceiros”, defende Giorgio Casula.

“UMA METODOLOGIA INOVADORA,
NÃO SÓ PELA UTILIZAÇÃO
DAS TIC MAS SOBRETUDO POR
SE TER REALIZADO NO LOCAL
DE TRABALHO”

Giorgio Casula



FRANCISCO SANTOS
Director de RH na Continental Teves



Marlene Carvalho, ex-formanda

COMPETÊNCIAS OPERACIONAIS REFORÇADAS

As especificidades da missão da PSP no âmbito da Administração Pública tornam crucial a qualificação dos seus activos na senda da excelência do serviço prestado ao cidadão



O reforço das competências dos efectivos de uma instituição fulcral na Administração Pública, como é o caso da Polícia de Segurança Pública (PSP), justifica o financiamento de um projecto de formação ambicioso no âmbito do Eixo 2 do Programa Operacional da Administração Pública (POAP). Neste sentido, o projecto definido para a PSP visa "um elevado grau de profissionalismo, pautado pelos mais elevados padrões de excelência", afirma o subcomissário Sérgio Barata, do Departamento de Formação da Direcção Nacional da PSP. Numa instituição com mais de 22 mil efectivos, 20 mil dos quais são homens, a formação tem desempenhado um papel importante, sobretudo porque as gerações mais antigas (cerca de 28%) têm ainda uma escolarização abaixo do ensino obrigatório.

Mediante o diagnóstico de necessidades formativas, a intervenção co-financiada pelo FSE atende a seis áreas de formação prioritária: Cultura Organizacional/Comportamental, no "sentido de desenvolver nos colaboradores as competências necessárias para a gestão baseada nos objectivos"; Jurídica, especificamente para "garantir o conhecimento sólido do Código da Estrada, que recentemente foi objecto de alterações profundas, e Direito Penal, ferramentas essenciais para a regular missão da PSP"; e Processual Administrativa/Técnica, uma componente com peso significativo "com

os seus efectivos chamados à execução de formalidades, análise/apreciação documental e verificação de prazos com base no disposto no código de procedimento administrativo, tarefas para as quais têm de estar devidamente habilitados", entre outras, por forma a reforçar a eficácia e a qualidade de atendimento ao cidadão, traduzindo-se em 23 cursos que envolveram mais de 5500 formandos.

De acordo com Sérgio Barata, o apoio do POAP possibilita que no final de 2006 "cerca de um quarto do efectivo total da PSP tenha um leque de conhecimentos mais elevado, maior competência na realização das tarefas e aumentado os níveis de consciencialização para a importância de apostar na sua formação".

Num projecto planeado centralmente mas "concretizado no âmbito dos 18 comandos distritais, a monitorização é facilitada pela existência de um coordenador local", exemplifica Sérgio Barata, satisfeito pelo *feedback* recebido, já que "os formandos estão a gostar e sobretudo estão a tirar par-

JOÃO CARVALHO
Formando

tido da formação", até porque são conteúdos orientados para "as nossas competências operacionais". Isso mesmo reforça o subcomissário João Carvalho, formando, enquanto comandante de esquadra, à cerca dos cursos de Ambiente e Direito Administrativo – "optimiza muito o trabalho operacional". Além da "troca de experiências com outros comandantes de esquadra", o balanço é "positivo porque me permitiu consolidar conhecimentos acerca da regulamentação específica do ambiente, uma matéria importante nomeadamente no tecido urbano", afirma João Carvalho. Com cursos de duração variável, a visão partilhada é associar o reforço de conhecimentos ao desempenho operacional. O saber-fazer é salientado também pela subchefe Marlene Carvalho, que durante uma semana recebeu formação na área da Qualidade de Atendimento ao Cidadão. "Este curso foi determinante na capacidade de saber lidar com situações e pessoas diferentes, no sentido de melhor servir o cidadão", afirma Marlene Carvalho.

“COM ESTA INTERVENÇÃO,
CERCA DE 25% EFECTIVO TOTAL
DA PSP TERÁ UM LEQUE DE
CONHECIMENTOS MAIS ELEVADO”

Sérgio Barata

SÉRGIO BARATA
Dep. de Formação da PSP



Novas formas de emprego em discussão

A Associação Empresarial da Região de Lisboa (AERLIS) organizou, em Outubro passado, um *workshop* com vista à sensibilização e reflexão sobre as “Novas formas de emprego e partilha de recursos humanos”, no âmbito do projecto *E-change*, apoiado pelo Fundo Social Europeu através da Iniciativa Comunitária EQUAL.

O projecto *E-change* pretende experimentar novos “modelos” de actividade e contratualização, estruturando agrupamentos de empresas na partilha de recursos humanos, identificando novas formas de representação dos trabalhadores e contribuindo para consolidar as vantagens positivas das novas formas de emprego junto das populações mais vulneráveis.

O fórum, realizado em Oeiras, centrou o debate nos “agrupamentos de empregadores” e deu o exemplo francês traduzido na experiência de criação de 3 000 agrupamentos envolvendo mais de 60 000 empresas. Um modelo de organização que permita uma partilha real dos recursos humanos, tipo agrupamento de empregadores, parece poder ajustar os recursos humanos às necessidades reais das empresas, recorrendo-se a trabalhadores de que necessitam pontualmente para determinadas tarefas, adicionado ainda a um custo mais reduzido por serem partilhados com outras empresas.

Um dos aspectos debatidos prende-se com o facto de este modelo não ser reconhecido como figura jurídica na legislação portuguesa. Assim, dada a necessidade de sensibilização para esta metodologia de partilha de trabalhadores, no ano de 2006 foi dinamizada uma Rede de Empresas, a título experimental, com dez empresas da área de Oeiras, Cascais e Sintra, durante um período de seis meses.

O modelo de partilha mereceu considerações positivas por parte das entidades que o experimentaram. A TEKP SOLUTIONS e a APPAREL VENTURES foram empresas aderentes à rede de partilha de trabalhadores, que testemunharam a sua experiência concluindo que o projecto é uma boa ferramenta de gestão de recursos humanos e o trabalhador partilhado um criador de “valor” dentro da empresa. No entanto a questão legal é um impedimento para um melhor desenvolvimento do modelo.

Repartidos nas suas funções profissionais, Isabel Teles, entre três empresas, e Pedro Andrade, entre duas empresas, foram trabalhadores aderentes que apresentaram igualmente as suas motivações e concluíram ter sido uma boa experiência de trabalho, salientando no entanto eventuais dificuldades ao nível da deslocação.

Outras questões abordadas foram, por exemplo, as responsabilidades do agrupamento no pagamento e nas questões administrativas em volta dos trabalhadores, bem como na sua formação.

O projecto *E-change* é uma parceria que reúne, além da AERLIS, a INDE – Intercooperação e Desenvolvimento, a DGEEP – Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento, a Joca Metalomecânica, a Fundação Portugal Telecom e o Modelo-Continente.



Rede de Informação e Comunicação

A Rede de Interlocutores para a área de Informação e Comunicação sobre o Fundo Social Europeu (FSE), criada em 2001 pelo Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu (IGFSE) e reconhecida como uma boa prática neste domínio, engloba representantes de todos os Programas Operacionais com vertente FSE que se reuniram no Porto, na sede da Comissão de Coordenação da Região Norte, em Outubro passado.

Depois de fazerem o ponto de situação de uma série de projectos comuns em curso, os participantes nesta reunião visitaram três projectos apoiados pelo Programa Operacional do Norte – Operação Norte, que desenvolvem actividades de informação e comunicação consideradas boas práticas.

A Escola Profissional do Alto Minho Interior (EPRAMI) apresentou a estratégia comunicacional e o trabalho já desenvolvido, tendo sido possível conhecer a infra-estrutura e presenciar um exercício prático de programação de linha de montagem com robots de uma turma de finalistas do curso de Técnico de Electrónica, Automação e Instrumentação. Por sua vez, a Forestis deu a conhecer as suas campanhas de sensibilização ambiental e florestal. Finalmente, em Ponte de Lima, a Valimar ComUrb apresentou o plano estratégico de comunicação desde a sua criação, salientando-se a sua importância enquanto caso de comunicação intermunicipal.

BOA PRÁTICA PORTUGUESA APRESENTADA NA PRESIDÊNCIA FINLANDESA



A Finlândia, que presidiu ao Conselho da União Europeia durante o segundo semestre do ano, reuniu 35 boas práticas apoiadas pelo Fundo Social Europeu nos diversos Estados-membros num manual virtual em inglês, disponível para consulta na Internet

(www.mol.fi/esr/en/ESF_in_Finland/Latest_news/saariselka.jsp). No que respeita a Portugal, a boa prática seleccionada foi o projecto de formação do Sistema Integrado de Emergência Médica, que envolveu 740 formandos e cujo objectivo primordial é reforçar as competências da equipa assegurando, em caso de acidente ou doença, a prestação de cuidados de saúde aos cidadãos de modo ágil e adequado. A divulgação das boas práticas coincidiu com a Conferência Europeia sobre as "Inovações do FSE", que decorreu nos passados dias 16 e 17 de Novembro na Lapónia, enquadrada no novo período de programação do FSE no âmbito da presidência finlandesa da União Europeia e em colaboração com o Ministério do Trabalho finlandês e a Comissão Europeia.

RECONHECIMENTO DO FSE PELOS CIDADÃOS

Os cidadãos de Portugal (59%), Eslováquia (56%) e Finlândia (50%) são os que evidenciam melhor conhecimento sobre o Fundo Social Europeu, de acordo com o Eurobarómetro realizado entre Maio e Junho passados e publicado, recentemente, pela Comissão Europeia. Ainda que os resultados indiquem existir uma boa familiaridade com os fundos e programas da União Europeia, poucos foram os que souberam responder correctamente aos principais objectivos do Fundo Social Europeu. O estudo pretendeu recolher dados sobre a percepção dos cidadãos europeus sobre o papel da União Europeia no emprego e assuntos sociais, a situação do emprego e a procura de trabalho.

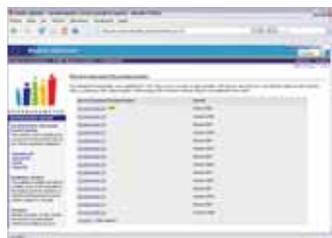
Para mais informação pode aceder a:

Eurobarómetro

http://ec.europa.eu/public_opinion/standard_en.htm

Estratégia Europeia para o Emprego

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.html

LEGISLAÇÃO NACIONAL
QCA III/FSE

PRIME

Portaria n.º 1358/2006, de 4 de Dezembro – DR n.º 232, Série I
Altera o Regulamento de Execução da Medida de Apoio à Criação de Novas Infra-Estruturas Tecnológicas e às Actuais Infra-Estruturas Tecnológicas, da Formação e da Qualidade, aprovado pela Portaria n.º 919/2003, de 3 de Setembro

Portaria n.º 1111-A/2006, de 17 de Outubro – DR n.º 200, Série I Suplemento

Altera o Regulamento de Execução do SIME – Sistema de Incentivos à Modernização Administrativa, aprovado pela Portaria n.º 130-A/2006, de 14 de Fevereiro

OUTRA LEGISLAÇÃO RELEVANTE

Despacho n.º 20327/2006, de 6 de Outubro – DR n.º 193, Série II
Nomeação dos representantes governamentais para integrarem a composição do Comité do Fundo Social Europeu

Decreto-lei n.º 211/2006 de 27 de Outubro – DR n.º 208, Série I
Estabelece a lei orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, onde se insere o IGFSE

Portaria n.º 1211/2006, de 13 de Novembro – DR n.º 218, Série I
Regulamenta o Programa Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL)

LEGISLAÇÃO COMUNITÁRIA

Decisão n.º 1672/2006/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de Outubro

Estabelece um Programa Comunitário para o Emprego e a Solidariedade Social – Progress – JO L315 de 15.11.2006
Regulamento (CE) n.º 1627/2006 da Comissão, de 24 de Outubro

Altera o Regulamento (CE) n.º 794/2004 relativamente aos formulários de notificação de auxílios – JO L 302 de 01.11.2006
Regulamento (CE) n.º 1628/2006 da Comissão, de 24 de Outubro, relativo à aplicação dos artigos 87.º e 88.º do Tratado aos auxílios estatais ao investimento com finalidade regional – JO L 302 de 01.11.2006

Em Destaque

Orientações estratégicas comunitárias para a Coesão

Decisão do Conselho, de 6 de Outubro de 2006 – JO L291 de 21.10.2006

Trata-se de um quadro único indicativo que os Estados-membros deverão utilizar aquando da elaboração dos programas nacionais e regionais, para o próximo período de programação de apoios comunitários, sobretudo para avaliar o seu contributo para os objectivos da UE em termos de coesão, crescimento e emprego. É com base nestas orientações estratégicas que cada Estado deve preparar o seu quadro nacional de referência estratégico (QREN) e os programas operacionais.

Ficha técnica

info FSE

N.º 20 – 2006 Distribuição Gratuita
Edição | Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu Coordenação Técnica | Unidade de Comunicação Produção e Design | White Rabbit – Custom Publishing Jornalistas | Fátima Azevedo Fotógrafos | Eduardo Ribeiro Pré-Impressão e Impressão | Estúdios Fernando Jorge Propriedade | Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu, Rua Castilho, n.º 5 - 6.º/7.º/8.º – 1250-066 Lisboa | Tel.: 213 591 600 | Fax: 213 591 603 Tiragem | 15 000 exemplares Depósito Legal | 176612/02 ISSN | 1645-3581