NEWSLETTER MEINTEGRA

Nota editorial 1

Apresentação
Laboratório MeIntegra: serviços para qualificados e empresas 3

In Focus
Procura activa de emprego 5

Opinião
Os empreendedores podem mudar o mundo 7

Em Análise
O FSE e a integração dos jovens no mercado de trabalho..... 8

Breves Notícias 10

Sites úteis 13

Livros na estante 14

Acções MEINTEGRA 15

Ficha Técnica 15

Nota Editorial

1. NOTA EDITORIAL

É com particular satisfação que reiniciamos a publicação de *Newsletters* temáticas no contexto do "Laboratório Meintegra". Trata-se do primeiro *Spin-off* académico recentemente atribuído pela Universidade do Minho, no âmbito das Ciências Sociais, que teve a sua origem no projecto de investigação *MeIntegra – Mercados e Estratégias de Inserção de Jovens Licenciados*, desenvolvido durante 2006-07, no Centro de Investigação em Ciências Sociais (CICS) do Instituto do Ciências Sociais.

A relevância da política de transferência de inovação e conhecimento exprime a orientação associada aos actuais desafios da Universidade, que passam pela afirmação da centralidade do ensino e investigação, bem como pelo desenvolvimento de novos projectos de I&D, em parceria com os diversos agentes públicos e privados nacionais e internacionais. A abertura ao exterior pressupõe, por isso, que se esteja perante uma "universidade empreendedora" capaz de criar condições adequadas à extensão de actividades de desenvolvimento científico, económico e social da comunidade envolvente, apresentando-se como um eixo de acção indispensável na construção do futuro da Região no mercado global do conhecimento. Neste contexto, os *Spin-off* académicos constituem uma boa prática de transferência de conhecimento técnico-científico e de cooperação universidade-empresas e centros de investigação. A valorização do conhecimento e criatividade assume-se crucial quando contribui para a satisfação de necessidades da comunidade envolvente, em especial, da qualidade e bem-estar económico e social das populações.

É nossa convicção de que este *Spin-off* poderá constituir-se numa importante iniciativa empresarial com elevado potencial de crescimento, particularmente importante junto da população graduada e pós-graduada. A actual geração apresenta percursos individuais e reversíveis, donde a necessidade de criação de mecanismos de mediação, flexíveis e diversificados, adequados às pessoas e aos grupos nos seus contextos. Na maioria dos casos, as dificuldades de (re)inserção profissional dos qualificados não estão relacionadas com a falta de competências, mas sim com problemas de informação e comunicação, de apoio e de acompanhamento capazes de gerar confiança e responsabilização por parte dos intervenientes. Assim, face à crescente complexidade do processo de transição para a vida activa visível nas dificuldades de acesso ao mercado de trabalho e nas pressões de dotação de perfis de empregabilidade adequados às actuais exigências de competitividade da economia, as práticas instaladas dos 'tradicionais' organismos específicos e vocacionados para esta temática precisam de se (re)inovarem e trabalharem em parceria com outras instituições e agentes económicos.

Tendo por base a preocupação com a problemática da transição para a vida activa de grupos qualificados de nível V e VI (graduados e pós-graduados), o Laboratório Meintegra pretende funcionar como uma estrutura de intermediação entre as Universidades, os centros de transferência de tecnologia e conhecimento, os interfaces e os agentes económicos (empresas, instituições/ organismos públicos centrais e locais, entidades ligadas ao emprego e à formação, Câmaras Municipais, Associações de desenvolvimento local, Associações sem fins lucrativos, entre outros).

O Laboratório MeIntegra apresenta-se como uma estrutura que tem como principal missão disponibilizar uma série serviços de mediação que, de uma forma geral, contribuam para a concepção de estratégias de intervenção fundamentadas no adequado conhecimento, acompanhamento e (re)encaminhamento em função dos serviços/ necessidades requeridas pelos clientes-alvo. Paralelamente, ambiciona-se reunir elementos tradutores da realidade socioprofissional dos grupos profissionais

qualificados (graduados e pós-graduados) que permitam agir de forma estratégica e pró-activa junto das diversas entidades empregadoras da região, em particular das empresas.

Em concreto, o Laboratório MeIntegra disponibilizará serviços de mediação articulados em quatro áreas de intervenção: 1) Gestão de projecto; 2) Empreendedorismo; 3) Estudos de diagnóstico e prospecção; e, ainda, 4) Consultadoria-Formação. Além de contribuir para a transferência de saberes gerados no seio da Universidade do Minho, visa-se potenciar as sinergias e recursos disponibilizados pelos actores responsáveis pela promoção e fomento do emprego na região Norte.

Ana Paula Marques
Presidente e Mentora do Laboratório MeIntegra

2. Laboratório MeIntegra: Serviços para Qualificados e Empresas

Partindo da convicção de que o Laboratório MeIntegra tem condições para se desenvolver e alargar os seus horizontes em termos de "potencial humano", empresarial e territorial, iremos dimensionar o nosso âmbito de actuação, procurando, em termos concretos:

- ✓ Produzir conhecimento e elaborar suportes de mediação para a transição para a vida activa, **potenciando uma maior articulação entre os actores/ agentes económicos e os grupos profissionais qualificados**.
- ✓ Estimular o emprego qualificado, público e privado, através do **incentivo ao espírito empreendedor** e do **incentivo à mobilidade internacional e transfronteiriça**.
- ✓ Criar mecanismos de mediação flexíveis adequados às necessidades requeridas pelos grupos-alvo, **desenvolvendo parcerias estratégicas nacionais e**

internacionais, articulando os respectivos níveis de actuação.

- ✓ Desenvolver estratégias de **promoção de uma cultura empreendedora**, desenvolvendo aptidões e competências e assegurando o acompanhamento adequado às iniciativas empresariais inovadoras.
- ✓ **Incentivar a formação contínua** (profissionalizante ou pós-graduada) – *Life long training.*
- ✓ **Promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres** no acesso ao mercado de trabalho e a **conciliação entre a vida familiar e profissional.**

Para alcançar estes objectivos, o Laboratório MeIntegra irá disponibilizar uma série serviços de mediação que, de uma forma geral, facilitem o conhecimento e a compreensão das trajectórias profissionais dos qualificados [Licenciados, Mestres ou Doutores] das diversas áreas científicas, bem como permita conhecer a realidade e as necessidades do mercado de trabalho e da região. Trata-se de um série de serviços orientados para a população qualificada e empresas que estão articulados em torno das quatro áreas de intervenção já mencionadas, nomeadamente:

1. **Gestão de projecto profissional** (*e.g.* serviço de aconselhamento acerca de estratégias de procura activa de emprego e de inserção profissional, orientação vocacional e gestão de carreira; divulgação de ofertas de emprego, formação, estágios, bolsas de mobilidade, entre outros).
2. **Empreendedorismo** (*e.g.* serviço de apoio/ sensibilização e disseminação de actividades/ iniciativas que favoreçam a criação de emprego/ empresas, criação de redes de empreendedores, entre outros).
3. **Estudos de diagnóstico e prospecção** (*e.g.* realização de estudos, diagnósticos e planos estratégicos; estudos de avaliação, mensuração e acompanhamento dos perfis de empregabilidade

dos diplomados; disseminação dos factores facilitadores de acesso ao emprego, entre outros).

4. **Consultadoria e formação** (*e.g.* organização de sessões de formação avançada modular e flexível para qualificados; serviços de consultadoria/ formação avançada para empresas, entre outros).

Rita Moreira
Directora-geral e promotora do Laboratório MeIntegra

3. *IN FOCUS* – A PROCURA ACTIVA DE EMPREGO ....

Procurar emprego é uma tarefa árdua que exige algum dinamismo, organização, iniciativa e persistência. O primeiro passo para travar esta batalha pressupõe a elaboração de um **plano de acção** que exige a concretização de várias etapas:

① Conheça-se a si próprio

Faça uma análise das suas potencialidades, procurando responder a três questões-chave:

1. Que tarefas/ actividades desempenha melhor? (capacidades, conhecimentos, competências e características pessoais);
2. O que mais lhe agrada fazer? (interesses e valores);
3. Quais as suas prioridades na vida? (preferências pessoais, motivações).

② Faça uma lista do tipo de empregos que lhe poderão interessar, tendo em conta o seu perfil profissional

③ Tome consciência do mercado de trabalho. Para isso, deverá:

- ✓ Ler diariamente os anúncios de emprego publicados e seleccionar aqueles que mais lhe interessam;

- ✓ Criar a rotina de visitar frequentemente os principais sites nacionais e internacionais de ofertas de emprego;
- ✓ Consultar e seleccionar ofertas disponíveis nas diversas instituições/ empresas vocacionadas para o emprego que ambiciona;
- ✓ Contactar familiares, amigos e conhecidos que possam conhecer oportunidades de emprego;
- ✓ Analisar atentamente quais as funções profissionais mais procuradas na sua área de estudos e os requisitos exigidos pelas empresas recrutadoras.

④ Dê-se a conhecer…Lembre ao mundo que está à procura de emprego!

- ✓ Responda a anúncios de emprego;
- ✓ Elabore cartas de apresentação e de candidatura espontânea;
- ✓ Prepare cuidadosamente o seu currículo ou portfólio de competências;
- ✓ Entregue pessoalmente o seu currículo nas organizações/ empresas em que gostaria de trabalhar;
- ✓ Prepare-se adequadamente para a entrevista de emprego.

OUTRAS ATITUDES A ADOPTAR…

- ✓ Não fique à espera de um convite. Seja pró-activo!
- ✓ Não confie nas "cunhas". Mostre o seu potencial!
- ✓ Não exclua a possibilidade de uma experiência profissional no estrangeiro;
- ✓ Procure conhecer bem as empresas às quais se candidata a emprego;
- ✓ Mantenha-se sempre em contacto com a Universidade onde estudou;
- ✓ Não permaneça inactivo enquanto procura emprego. Inscreva-se em acções de formação ou em actividades associativas ou de voluntariado que lhe permitirão uma maior valorização pessoal e profissional;
- ✓ Não crie expectativas demasiado altas. Por vezes, começar por baixo pode levá-lo a uma grande oportunidade profissional. Lembre-se do provérbio "Grão a grão, enche a galinha o papo!"

- ✓ Saiba lidar com a frustração caso seja rejeitado para emprego. Ganhe força!
- ✓ Seja humilde e evite a arrogância.

Equipa promotora do *spin-off* Laboratório MeIntegra

4. Opinião
Os Empreendedores podem mudar o mundo

É hoje amplamente aceite que a função empreendedora é uma componente vital para o processo de **desenvolvimento económico e social**. O papel do empreendedorismo no **combate ao desemprego** e à **pobreza** é enfatizado pelas mais importantes instituições mundiais. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), por exemplo, defende que a promoção do empreendedorismo constitui uma solução atractiva quando a abordagem do problema do desemprego se faz do lado da oferta, sendo a sua relevância acrescida no contexto de contenção de despesas públicas. Também a Comissão Europeia admite que o empreendedorismo é particularmente importante para a economia da União, uma vez que constitui um motor de geração de **emprego**, de **dinamismo empresarial** e de **inovação**.

Em Portugal, a acção empreendedora, que resulta maioritariamente na criação de pequenos negócios, desempenha um papel fundamental na revitalização do tecido empresarial, no qual as pequenas e médias empresas representam 99,6% das unidades empresariais, criando 75,2% dos empregos privados. A importância do empreendedorismo como fonte de criação de emprego é particularmente importante no que diz respeito aos jovens, nomeadamente licenciados, pois são estes os principais afectados pelo desemprego.

Pesem embora todas as vantagens económicas e sociais do empreendedorismo, a primeira razão para empreender deverá, no entanto, passar por **motivações pessoais**. Como em qualquer outra actividade, a qualidade do resultado está directamente relacionada com a intensidade com que se **acredita** na capacidade para o produzir. Do envolvimento

numa actividade empreendedora resultam diferentes benefícios tais como os sentimentos de **realização pessoal** e a **auto-valorização**. Adicionalmente, os empreendedores podem assumir um mais forte **controlo sobre as suas vidas** e as suas **decisões**, podem assumir **responsabilidades** e ser mais **independentes**. Quando a principal motivação do empreendedor é a criação do seu próprio emprego (nomeadamente depois de períodos longos de desemprego), a concretização do seu objectivo permite-lhe não só auto-sustentar-se, como valorizar-se como pessoa.

Sejam quais forem as razões pessoais que movem os empreendedores, uma coisa eles têm em comum: o facto de acreditarem que podem fazer a diferença através das suas ideias, capacidades e determinação para encontrar **soluções criativas para velhos e novos problemas**. Esta é a maior recompensa do empreendedorismo. E por mais bem remunerada que possa, eventualmente, vir a ser a actividade empreendedora, não há valor comparável ao facto de se acreditar que se está a contribuir para **tornar o mundo melhor**.

Elisabete Sá (EEG/UM)
Mentora do *spin-off* Laboratório MeIntegra

5. Em Análise: o FSE e a integração dos jovens no mercado de trabalho

O trabalho realizado nos últimos anos pelo FSE melhorou as condições de acesso dos jovens ao mercado de trabalho. Contudo, ainda há melhorias a alcançar.

A Conferência sobre o Fundo Social Europeu, que abordou o tema da sua contribuição para uma melhor integração de jovens no mercado de trabalho, realizada no âmbito da presidência eslovena da União Europeia, teve lugar em Junho de 2008.

O Fundo Social Europeu (FSE), importante instrumento para a inserção socioprofissional dos jovens na UE, já demonstrou ser possível criar condições de desenvolvimento de projectos orientados para os jovens utilizando os recursos disponibilizados de forma eficiente. A este nível, a experiência de sucesso adquirida no período de programação de 2000-2006, em que os Estados-membros

desenvolveram um grande número de instrumentos, programas e vários projectos no domínio do FSE, é evidenciada pelos inúmeros exemplos de boas práticas divulgados numa publicação especificamente preparada e distribuída nesta Conferência.

Apesar de a qualificação formal dos jovens nem sempre se ter traduzido na qualidade do emprego mas, muitas vezes, em precariedade, constata-se, por outro lado, que os jovens com menor qualificação correm maior risco de desemprego, sendo que as baixas qualificações estão muitas vezes ligadas à pobreza infantil e juvenil; os jovens com ascendentes migrantes são especialmente excluídos. Os jovens são o futuro da Europa, mas o seu potencial não é totalmente usado. São precisas acções concretas para resolver as dificuldades associadas, sendo necessária uma abordagem estratégica na educação e na formação.

Da discussão suscitada durante a Conferência releva-se, dentre as principais conclusões, a importância da simplificação dos procedimentos que permitam a inclusão mais rápida de jovens nos programas co-financiados pelo FSE. Os Estados-membros deverão igualmente esforçar-se para:

- Desenvolver programas que influenciem directa e indirectamente o mercado de trabalho.
- Investir no desenvolvimento e na modernização de programas de educação e formação, incluindo melhorar a atractividade e a eficácia do ensino profissional.
- Promover uma maior igualdade de oportunidades no acesso à educação, tanto ao nível territorial como ao nível social, contribuindo para a eliminação de desigualdades sociais e para a igualdade de oportunidades de emprego, bem como a diminuição de disparidades regionais. Promover a mobilidade de jovens – geográfica e entre sectores, bem como no âmbito da educação e emprego.

Inúmeros peritos constataram já que "estar empregável" ou "não perder a empregabilidade" se tornou um novo valor, isto é, ser competitivo e capaz de se adaptar ao mercado de trabalho – o que só pode ser alcançado através da aprendizagem contínua, formação e aquisição de competências informais e qualificação.

Fonte: INFO: FSE |25 | 1.º semestre de 2008

PRINCIPAIS PROBLEMAS QUE AFECTAM OS JOVENS EUROPEUS

- ✓ Qualificação nem sempre garante qualidade de emprego
- ✓ Jovens com menor qualificação correm maiores riscos de desemprego
- ✓ Jovens com ascendentes migrantes correm maiores riscos de exclusão
- ✓ Necessidade de uma acção estratégica na educação e formação a nível europeu

Breves – Notícias

Perfil em redes sociais pode ser factor de decisão para empregadores

A discrição, a motivação e o talento são características pelas quais uma entidade empregadora consegue avaliar um candidato através da Internet, pelo que os perfis nas redes sociais e as páginas pessoais podem ser uma mais-valia laboral.

"Numa área artística, redes sociais como o hi5 ou o Facebook permitem ao candidato mostrar mais de si e até facultar informação que não é avaliada num contexto de entrevista", afirmou Carla Morgado, de 26 anos, que trabalha no recrutamento.

De acordo com esta profissional, as páginas pessoais na Internet - sejam "*sites*" ou "*blogs*" - começam igualmente a ser referidas nos currículos dos candidatos, "nomeadamente na área do design" ou "quando são pessoas que fazem alguns trabalhos manuais - como bijutaria - e os comercializam".

As referências a um espaço na Net "também são muito comuns na área audiovisual, sobretudo para quem tem 'portfolios' na rede, divulgando por esta via os seus trabalhos", complementou Duarte Ramos, director regional (para Portugal) da Hays, empresa de recrutamento e pesquisa directa.

Duarte Ramos afirmou que "ferramentas como o MySpace, Facebook ou hi5 podem ser interessantes para empresas que queiram abordar o mercado e o recrutamento de uma forma mais criativa", notando-se, por agora, "uma maior sensibilidade no sector da publicidade e da comunicação".

Para o responsável, o facto de estas plataformas revelarem "como é que a pessoa comunica, a sua forma de estar e

Facebook permite que o candidato mostre mais de si e crie uma rede de contactos www.facebbok.com

aquilo que mais valoriza" pode torná-las importantes para as entidades empregadoras a vários níveis.

"Podem ajudar a antever a motivação e ambição de um determinado candidato para o posto de trabalho a que concorre" e a "perceber como é que ele vai encaixar na cultura da empresa, o que é fundamental", apontou.

Noutra vertente, a exposição individual nas redes "pode ser aproveitada por empresas de marketing, de tele-marketing e de promoções, que facilmente pesquisam na web para melhor direccionar a sua publicidade".

Recolher informações

"As empresas - que actualmente gastam muito dinheiro em software de gestão relacional dos seus clientes e das promoções que estão a fazer para eles - podem utilizar essas redes para recolher informações com vista a campanhas dirigidas a determinados grupos ou mesmo a determinada pessoa", adiantou o director regional da Hays.

Luís Costa, gestor de Recursos Humanos, encontrou nas redes ainda uma outra utilidade, prática e imediata. "Já recorri ao hi5 nos casos em que os candidatos não haviam colocado fotografia no currículo ou quando a foto aí incluída não era clara", contou à Lusa.

"Fi-lo antes de os chamar para a entrevista em situações em que a imagem e apresentação eram fundamentais no perfil da função, nomeadamente hospedeiras, operadores de lojas de moda e recepcionistas", complementou.

Na sua opinião, "o hi5 pode ser útil quando se pretende conhecer a postura mais descontraída do candidato ou o seu nível de discrição". No entanto, ressalvou, "é fundamental ter em conta que, na Net, tudo pode ser ilusório, dando uma ideia falsamente positiva ou negativa da pessoa".

Fonte: Ciência Hoje | 2009-05-25

Inov Contacto cativa jovens

Já está em marcha a edição deste ano do programa Inov Contacto que volta a aliciar os jovens com aspirações a uma carreira internacional

Foi criado com o propósito de apoiar os jovens na internacionalização das suas carreiras e na sua formação além-fronteiras. Desde o início foi um sucesso — cerca de 50% dos estágios internacionais assegurados pelo programa resultaram em convites de emprego. A edição 2009 do Inov Contacto já está em marcha e as candidaturas decorrem até 30 de Junho. A partir daí há um rigoroso processo de selecção.

Promovido pelo Ministério da Economia e da Inovação, este programa é apoiado pela União Europeia e pelo QREN/POPH, tendo a sua gestão assegurada pela AICEP. Desde a sua criação até agora, o Inov Contacto somou já 12 edições, com uma adesão sempre crescente, tendo conseguido abranger 29.500 candidatos e 40 países diferentes.

Agora, como no momento da sua criação, o conceito é simples. O Inov Contacto destina-se a jovens licenciados, com idades até 30 anos, e tem por meta permitir-lhes uma aprendizagem real em contexto de trabalho internacional, não restringido ao espaço europeu. China, Coreia do Sul, Índia, Brasil, Estados Unidos ou Austrália são destinos também possíveis para os jovens profissionais que se candidatem ao programa de estágios do Inov Contacto.

Cada 'missão' tem uma duração que pode variar entre seis e nove meses e é remunerada com uma bolsa de estágio de 800 euros, a que se soma um subsídio pela permanência no estrangeiro, variável consoante o país de destino.

Uma vez ultrapassado o rigoroso processo de selecção, o estágio compreende três fases: um Curso de Práticas Internacional (realizado em Portugal), o estágio no estrangeiro e um seminário de encerramento e apoio à integração.

Desde a sua criação o programa já assegurou mais de dois mil estágios, a que se somarão os 550 disponíveis para a

edição de 2009. Cerca de 50% destas experiências resultaram em convites para permanência nas empresas, levando o Inov Contacto a assumir também um importante papel de incentivo ao recrutamento e à integração dos jovens no mercado laboral.

As candidaturas à edição deste ano estão abertas até final do mês de Junho e disponíveis através do sítio www.networkcontacto.com. O processo de selecção compreende várias fases eliminatórias, entre as quais entrevistas presenciais para avaliação das motivações, capacidades técnicas e personalidade do candidato. A partir daí o mundo é o limite.

Fonte: Expressoemprego | Cátia Mateus| 2009-05-28

Sites úteis

Apoio à (re)inserção profissional

http://www.emprego2009.gov.pt/

Procura de Emprego

- Nacionais

http://aeiou.expressoemprego.pt/

http://www.netemprego.pt/

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

http://www.stepstone.pt/

http://www.carreiras.net/

- Internacionais

http://ec.europa.eu/eures/

http://www.quintcareers.com/Europe_jobs.htm

http://europe.jobs.com/

Estágios Nacionais

http://www.iefp.pt/

Estágios Internacionais

http://alv.addition.pt/np4/leonardo

Bolsas de investigação

http://alfa.fct.mctes.pt/

http://www.gulbenkian.pt/

http://www.eracareers.pt/

LIVROS NA ESTANTE

Desenvolvimento Vocacional ao Longo da Vida, fundamentos, princípios e orientações

Autores: Helena Coelho, Maria do Céu Taveira (coord), Helena Oliveira, Joana Leonardo

Sinopse: Esta obra aborda o tema do desenvolvimento da carreira ao longo da vida, na múltipla perspectiva dos especialistas e profissionais de Psicologia Vocacional e dos responsáveis pela política e programas sócio-educativos e laborais no nosso país. Revê e relaciona a teoria, a investigação e as práticas mais recentes no campo do desenvolvimento vocacional na infância, na adolescência e na vida adulta. Interessa a todos aqueles que de algum modo estejam ligados à orientação escolar e profissional e, sobretudo, aos responsáveis por programas de ensino e investigação, aos estudantes do ensino superior, e aos responsáveis por organizações, serviços e políticas no âmbito da orientação e do desenvolvimento da carreira.

Entre o Diploma e o Emprego - A Inserção Profissional de Jovens Engenheiros

Autora: Ana Paula Marques

Sinopse: Entre o diploma e o emprego, as trajectórias de inserção de jovens engenheiros apresentam-se complexas e distantes da representação linear, convencional, assente na integração contínua e estabilizada no mercado de emprego. A vivência inicial de várias experiências profissionais contribui para que se configurem, em simultâneo e diferentemente, padrões de mobilidade assentes ora na continuidade e na ruptura, ora na estabilidade e na precariedade da relação de trabalho. Prolongam-se os estudos, assim como as posições intermédias e precárias até se conseguir uma posição estabilizada no mercado de emprego. Prolongam-se os tempos sociais na antecâmara da emancipação residencial e da formação de novas famílias.

O estudo que aqui se publica resulta de uma investigação centrada sobre a temática de inserção profissional de jovens engenheiros. Sob que constrangimentos ocorre e a que estratégias obedece a sua acção no processo de inserção profissional? Esta passagem para o mercado de trabalho conhece modalidades diferenciadas ou apresenta configurações comuns aos jovens diplomados? Como interpretam estes o futuro profissional no contexto das incertezas actuais? Que posicionamento assumem? Resignam-se e acomodam-se ou resistem e contestam? As respostas sugeridas ao longo do presente livro centram-se na análise dos constrangimentos e das estratégias de inserção profissional na óptica dos jovens engenheiros à procura do primeiro emprego.

ACÇÕES MeINTEGRA

Workshops sobre Pesquisa de Emprego

O Laboratório MeIntegra irá realizar nos próximos meses de Setembro e Outubro, mais um ciclo de *workshops* destinado aos jovens graduados e pós-graduados, subordinado ao tema **"Pesquisa de Emprego"**. Trata-se de um conjunto de *workshops* que visam dotar os seus participantes de novos conhecimentos e competências transversais capazes de prepará-los para responder com êxito aos novos desafios do mercado de trabalho. Pretende-se, assim, dar continuidade ao trabalho que temos vindo a desenvolver com o intuito de aproximar, cada vez mais, a Universidade e o mercado laboral à população com qualificações superiores. Entre as diferentes temáticas a abordar nestes workshops destacam-se:

- **Técnicas de Procura Activa de Emprego |** Setembro de 2009
- **Estratégias na candidatura ao emprego |** Outubro de 2009
- **Portefólio de competências |**Setembro/Outubro de 2009
- **Histórias de vida em contexto profissional |** Setembro de 2009
- **Empreendedorismo de Base Científica |**Setembro de 2009
- **(Intra)empreendedorismo no seio das organizações |**Outubro de 2009

Laboratório MeIntegra – novos serviços para subscritores

Já a partir do próximo mês de Outubro, o Laboratório MeIntegra irá disponibilizar uma série de produtos/serviços desenvolvidos exclusivamente para os seus públicos-alvo (e.g. qualificados, empresas, etc.). Para tal, pretende-se conceber um conjunto serviços que de forma articulada possa ser disponibilizado a pessoas individuais, empresas ou instituições. Estes serviços serão reservados aos subscritores do nosso site através de novo registo *on-line*. Concebidos em função dos interesses/necessidades de cada um dos grupos, iremos disponibilizar alguns dos seguintes serviços:

- **Pacote de subscrição de serviços para qualificados**
- **Pacote de subscrição de serviços para empresas/organizações**
- **Organização de eventos, seminários, congressos**
- **Serviço de aconselhamento para qualificados/consultadoria para empresas**
- **Publicação de guias/ manuais e livros**
- **Estudos e inquéritos à população, diagnósticos e prospectiva**

Para consultar informação actualizada sobre as nossas iniciativas e actividades visite regularmente o site: www.meintegra.ics.uminho.pt

Ficha Técnica: Propriedade: Laboratório MeIntegra © Centro de Investigação em Ciências Sociais – Universidade do Minho © **Redacção:** Equipa promotora © **Presidência:** Ana Paula Marques © **Direcção-geral:** Rita Moreira © **Tiragem:** 1000 exemplares © **Distribuição:** gratuita a subscritores ©

Impressão: Laboratório MeIntegra