

A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA CÂMARA
MUNICIPAL DE LOURES, PROJECTO DE
EMPREGABILIDADE APLICADO À FREGUESIA DE
CAMARATE

Ana Cecília de Seabra Martins Saldanha Ribeiro

Mestrado em Gestão

Orientador:

Prof. Gonçalo Pernas, Prof. Auxiliar Convidado, ISCTE Business School, Departamento de
Marketing, Operações e Gestão Geral

Outubro 2013

Resumo

A responsabilidade social organizacional é um conceito cada vez mais, implícito na gestão organizacional. Uma organização é socialmente responsável quando tem em conta, nos seus próprios objectivos, o ambiente, a comunidade onde está inserida e o capital humano. Existe assim, um investimento no desenvolvimento económico, tecnológico, social, cultural, ambiental, tendo em conta os direitos humanos, os valores e princípios de uma sociedade com ética e valorização. A empregabilidade é um conceito amplamente abordado na literatura, tendo como definição mais simples a capacidade de conseguir um emprego e manter-se nele, sendo de realçar que é uma capacidade pessoal estando condicionada por factores externos ao individuo. As taxas de desemprego são cada vez maiores como mostram as estatísticas, e as medidas implementadas para combater este problema não têm sido bem-sucedidas. Afirma-se uma recorrente necessidade de melhorar as competências específicas dos indivíduos para determinados contextos e situações da vida, nomeadamente no incremento da empregabilidade. Este projecto surge no sentido de promover a aquisição, o desenvolvimento, o treino e a avaliação de competências necessárias para encarar a baixa empregabilidade actualmente vivida pelos jovens e desempregados em geral e assim incrementar a empregabilidade promovendo a criação de *network* e de experiências que motivem a procura activa de emprego. Consiste assim, num conjunto de actividades e serviços que pretendem dar ferramentas a quem está desempregado na Freguesia de Camarate, permitindo assim uma maior dinâmica, determinação e resiliência face ao mundo do trabalho.

Palavras-chave: Empregabilidade, Responsabilidade Social, Autarquias, Freguesia de Camarate

Abstract

The social responsibility of organizations is a concept growing in organizational management. An organization with social responsibility has, in their own goals, the environment, the community where is implanted and the human capital. There is thus, an investment on economic, technologic, social, cultural and environmental areas, taking in account the human rights, values and principles of an ethic and appreciating society. The employability is a concept widely discussed in the literature, having as the simple definition the ability to get a job and keep it, be noted that it is a personal capacity being conditioned by external factors to the individual. The statistics show a bigger unemployment rates and the measures used to combat this problem are not being very effective. It is stated a recurrent need to improve the skills of individuals to specific contexts and situations of life, particularly in improving employability. This project appears to promote the acquisition, development, training and evaluation of skills required to face the low employability currently experienced by young people and the unemployed people in general and thus increase the employability promoting the creation of network and experiences that motivate the active search of employment.

Is therefore, a set of activities and services that claim to give tools to those who are unemployed in Camarate Parish enabling more dynamics, determination and resilience facing the labor market.

Key-words: Employability, Social Responsibility, Municipalities, Camarate Parish
--

Abreviaturas

RSO – Responsabilidade Social Organizacional

CML – Câmara Municipal de Loures

GIP – Gabinete de Inserção Profissional

Índice	Pág.
Resumo	III
Abstract	IV
Abreviaturas	V
1. Introdução	8
2. Enquadramento teórico	9
2.1.Responsabilidade Social das Organizacional	9
2.2.Abordagem Histórica	9
2.3.Dimensões RSO	11
2.4.Responsabilidade Social das Organizações em Portugal	13
3. RSO na Administração Pública/Local	13
4. Empregabilidade	20
5. Contexto Organizacional da Freguesia de Camarate	25
5.1. Dados sociodemográficos - Desemprego	26
6. Empregabilidade e RSO na Câmara Municipal de Loures	31
7. Metodologia	32
8. Projecto para Promoção da Empregabilidade na Freguesia de Camarate	33
8.1.Objectivos do Projecto para Promoção da Empregabilidade na Freguesia de Camarate	33
8.2. Operacionalização dos objectivos	34
9. Avaliação do Projecto para Promoção da Empregabilidade na Freguesia de Camarate	40
10. Conclusão	41
10.1.Cronograma de Implementação	42
Referências Bibliográficas	43
Anexos	47
Exemplos de questionários de satisfação	48

Tabelas

	Pág.
Tabela 1 Teorias de RSO	10
Tabela 2 Qualidade na Administração Pública	16
Tabela 3 Princípios de Gestão de Qualidade no Serviço Público	17
Tabela 4 Competências de Empregabilidade	22
Tabela 5 Estatísticas de Emprego 2º trimestre 2013	28
Tabela 6 Taxa de Desemprego na Freguesia de Camarate	30

Gráficos

	Pág.
Gráfico 1 Taxa de Desemprego (%) Portugal	27
Gráfico 2 Taxa de Desemprego por grupo etário 2º trimestre de 2013	28
Gráfico 3 População do Concelho de Loures	29
Gráfico 4 População de Freguesia de Camarate por sexo	29
Gráfico 5 População da Freguesia de Camarate por faixa etária	30

1 - Introdução

Nos dias de hoje o tema da Responsabilidade Social tem cada vez mais importância no contexto organizacional. Pode dizer-se que cada vez mais as organizações tendem a fazer uma gestão socialmente responsável, no sentido da maximização de lucros, mas ainda mais no sentido aumentar o seu impacto nas partes interessadas (Monteiro, 2005). Nas autarquias a responsabilidade social torna-se mais difícil de distinguir, uma vez que por definição a autarquia tem que ser socialmente responsável já que tem como função fazer a gestão e a promoção do desenvolvimento económico, social, cultural em conjugação com a excelência e eficácia (Referencial de Boas Práticas nos Municípios da Região Norte de Portugal, 2011). Considerando-se o desenvolvimento económico e a promoção do emprego importantes na gestão autárquica, um dos temas de elevado relevo é a taxa de empregabilidade das pessoas. Dada a actual conjuntura, este tema é assim de grande interesse e relevância, sendo que os dados do Instituto do Emprego e Formação Profissional (2013) mostram que cada vez há mais desempregados revelando assim, uma necessidade de se promover a empregabilidade.

Através da observação e do trabalho desenvolvido (Câmara Municipal de Loures, 2012), no âmbito da promoção da empregabilidade, com pessoas desempregadas, confirma-se uma recorrente necessidade de melhorar competências de procura activa de emprego, como por exemplo desde uma elaboração de um currículo até à forma de estar numa entrevista de emprego. Cada vez mais se percebe a necessidade de ter competências específicas para determinados contextos e situações da vida. Esta situação é agravada pelas diversas dificuldades sociais que determinados segmentos da população estão expostos, nomeadamente famílias numerosas, com baixa escolaridade, dificuldades financeiras, jovens em risco de exclusão, comunidades de bairros sociais, insegurança e pessoas oriundas de grupos mais desfavorecidos.

Assim, esta dissertação, apresenta como objectivo o aumento da empregabilidade na Freguesia de Camarate, para isso será desenvolvido um projecto com o intuito de promover assim, as competências necessárias para isso.

Este projecto surge no sentido de promover a aquisição, o desenvolvimento, o treino e a avaliação de competências necessárias para encarar a baixa empregabilidade actualmente vivida pelos jovens e desempregados em geral e assim incrementar a capacidade das pessoas de se motivarem e (re)ingressarem no mercado de trabalho, promovendo a criação de *network* e de experiências que motivem a procura activa de emprego na Freguesia de Camarate.

2 - Enquadramento Teórico

2.1 - Responsabilidade Social Organizacional

Existem várias definições e controvérsias no conceito de RSO, havendo uma diversidade de opiniões em relação a este, que por vezes é confundido com conceitos como mecenato, filantropia, entre outros.

Segundo a Comunicação ao Parlamento Europeu sobre Responsabilidade Social das empresas (2011) ser socialmente responsável implica ir além, através do investimento em capital humano, no ambiente e nas relações com outras partes interessadas e comunidades locais.

Habitualmente quando se referem práticas socialmente responsáveis por parte das empresas, referimo-nos a questões ambientais e à relação com as partes interessadas.

Uma organização que seja socialmente responsável tem em conta, nos seus próprios objectivos, o ambiente, a comunidade onde está inserida e o capital humano. Para isto, é indispensável um investimento no desenvolvimento económico, tecnológico, social, cultural, ambiental, tendo em conta os direitos humanos, os valores e princípios de uma sociedade com ética e valorização.

2.2 - Abordagem Histórica da RSO

Em jeito de abordagem histórica da RSO, as primeiras referências ao tema datam de 1953, quando Howard Bowen escreve o livro *Social Responsibilities of the Businessman*. Carroll (1999) faz uma compilação dos principais contributos para o conceito de responsabilidade social, realçando o contributo de Bowen já referido. Na década de 60 refere-se o contributo de Davis, que sugere que a responsabilidade social é uma ideia nebulosa que deveria ser vista do posto de vista da gestão. McGuire no seu livro *Business and Society*, cria a ideia de que as responsabilidades sociais não são só obrigações legais e económicas mas também sociais e éticas (in Carroll, 1999).

Nos anos 70 temos vários contributos importantes, de Morrel Heald com o seu livro *The Social Responsibilities of Business: Company and Community, 1900-1960* e de Harold Johnson com a sua obra *Business in Contemporary Society: Framework and Issues*, o autor George Steiner no seu livro *Business and Society* (1971) escreve “A empresa é e deve permanecer fundamentalmente uma instituição económica, mas... tem responsabilidades para ajudar a sociedade a alcançar seus objectivos básicos tem portanto, responsabilidades sociais” (in Carroll, 1999).

Ainda nos anos 70 começa-se a falar das práticas ambientais e sociais das empresas, surgindo em 1972, em França, o Balanço Social, que se define como sendo um instrumento de avaliação das práticas na área de responsabilidade social. É neste país que em 1977 se torna obrigatório o Balanço Social em empresas com mais de 750 trabalhadores (Monteiro, 2005).

O mesmo surge em Portugal na década de oitenta através da Lei n.º141/85, de 14 de Novembro, que exigia a divulgação do Balanço Social para empresas com mais de 100 empregados. O Balanço Social foi institucionalizado para os organismos autónomos da Administração Pública, através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de Julho, e em 1996, torna-se obrigatório com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, para todos os organismos que tenham no mínimo 50 colaboradores ao seu serviço, sendo assim cada vez mais reconhecida a importância do mesmo.

Através da *teoria dos stakeholders* também Edward Freeman (1984) deu o seu contributo para a definição de responsabilidade social. Esta teoria diz-nos que as empresas não devem preocupar-se apenas com os accionistas, mas sim com todos aqueles que influenciam e são influenciados pela actividade dessa empresa.

Não havendo, uma definição apenas e única de RSO torna-se inacessível uma utilização concreta e consensual promovendo diferença dos comportamentos considerados responsabilidade social.

Fala-se de quatro abordagens ou teorias sobre a RSO.

Instrumentais	RSO vista como uma ferramenta para atingir os objectivos económicos da empresa e a criação de riqueza.
Políticas	Interacção e ligação entre empresas e sociedade, procurando responder à questão de saber como as empresas devem responder a essa responsabilidade.
Integrativas	Supõem que a existência, a continuidade e o crescimento da empresa depende da sociedade, o que faz com que para terem legitimidade e credibilidade têm que integrar os valores e as exigências dessa sociedade.
Éticas	Procuram determinar os princípios éticos pelos quais a empresa se vai reger independentemente do resultado económico.

Tabela 1: Teorias da RSO adaptado de Rego, et al (2007)

2.3 - Dimensões RSO

A responsabilidade social das empresas está dividida em duas dimensões principais, que têm focos diferentes na empresa (a dimensão interna) e perante a sociedade (dimensão externa) (Pernas, 2012).

A dimensão interna tem como objectivo principal promover um bom ambiente para o desenvolvimento dos colaboradores. Assim implica investimento no capital humano, na saúde, na segurança e na gestão da mudança, assim como na adopção de práticas ambientais promovendo uma melhor gestão na exploração dos recursos naturais.

A dimensão externa prende-se com o papel da empresa e sua envolvente e ir para a comunidade local, envolvendo os colaboradores e todas as outras partes interessadas. Isto traduz-se por exemplo na contratação das pessoas que fazem parte da comunidade, ou na manutenção do ambiente local, ou causas sociais locais (Comunicação ao Parlamento Europeu sobre Responsabilidade Social das Empresas, 2011).

Na dimensão interna, é dado relevo aos seguintes assuntos:

- Gestão de recursos humanos: neste campo são utilizadas as mais variadas técnicas e ferramentas, como formação, aprendizagem ao longo da vida, promoção de um equilíbrio entre trabalho e família, isto tudo para que os elementos mais qualificados queiram e fiquem na empresa. Neste âmbito também através de políticas e práticas de recrutamento de não-discriminação, igualdade, para promoção de (re)inserção de desempregados de curta ou longa duração, de forma a criar uma maior empregabilidade para quem tem mais dificuldade em integrar o mercado de trabalho.
- Segurança, saúde e higiene no trabalho: nesta área a empresa deve promover um ambiente seguro e confortável para os colaboradores, através do incentivo a actividades que promovam a saúde no trabalho, nomeadamente intervalos ao longo do dia, ginástica laboral. Neste sentido também devem ser promovidas as condições físicas que promovam uma maior produtividade através do conforto da cadeira, vestuário adequado à função ou a própria temperatura do espaço. Neste aspecto é de relevar que existem já inúmeras normas que obrigam a promoção das condições adequadas ao local de trabalho.
- Adaptação à mudança: as reestruturações são fenómenos que ocorrem cada vez mais, como se tem verificado na Europa, e como tal são situações que promovem o desconforto e insegurança. Propõe-se, que para minorar estes efeitos sejam utilizados os meios e as ferramentas, assim como as estruturas necessárias para que estas mudanças afectem o mínimo possível os trabalhadores.

- Gestão do impacto ambiental e dos recursos naturais: as empresas devem ter em conta os recursos naturais de que dispõem para que não haja exploração excessiva, no sentido de defender o ambiente de eventuais agressões. Sugere-se que sejam adoptadas políticas “win-win” – vantajosas para o ambiente e vantajosas para a empresa.

Na dimensão externa, é dado relevo aos seguintes assuntos:

- Comunidades locais: a integração da empresa na área envolvente é de extrema importância, não só porque vai influenciar a empresa como também vai influenciar quem por lá circula. Neste aspecto nota-se que há tendência para a contratação de pessoas locais.

- Parceiros comerciais, fornecedores e seus consumidores: as relações entre estas partes todas devem ser tomadas em conta porque todas vão ter impacto em todas, assim deve ter-se atenção em seleccionar um fornecedor que contribua para uma gestão responsável.

- Respeito pelos direitos humanos: neste aspecto nem se coloca a situação de deve, ou sugere-se que. Neste tema especificamente existem normas particulares assim como pressões externas a que as empresas estão sujeitas e que promovem também a imagem das empresas e a sua forma de agir responsávelmente.

- Preocupações globais ambientais: não é só o ambiente circundante da empresa que é relevante, há que ter em conta do ambiente global já que em última instância sabe-se que há influência de todo o ambiente. Assim a empresa responsável deve ter isto em conta, e de alguma forma contribuir para melhoria das condições do planeta.

Na verdade, como refere Kreitlon (2004), o discurso sobre a RSO, sejam quais forem as justificações teóricas sob as quais se apresente - visto que na prática todas acabam por se reforçar mutuamente, apesar das divergências de fundo - comporta uma forte dimensão ideológica, a qual possui consequências materiais importantes para todos os envolvidos, na medida em contribui para legitimar e manter a supremacia do mercado sobre diversas questões de natureza pública e política.

Para efeitos desta dissertação opta-se pela definição da Comissão Europeia que definiu responsabilidade social das empresas como “um conceito segundo o qual as empresas integram preocupações sociais e ambientais nas suas actividades comerciais e na sua interacção com as partes interessadas numa base voluntária. A responsabilidade social das empresas diz respeito a acções levadas a cabo pelas empresas para além das suas obrigações legais perante a sociedade e o ambiente.” (Comunicação ao Parlamento Europeu sobre Responsabilidade Social das Empresas, 2011).

2.4 - Responsabilidade Social das Organizações em Portugal

Em Portugal, as primeiras intervenções sociais tiveram origem no séc. XV com a fundação das Misericórdias, muito ligadas à Igreja Católica.

Mais recentemente, durante o Estado Novo, com um modelo corporativo que favorecia o domínio das principais empresas do país por um número restrito de famílias, floresceram algumas iniciativas a favor dos empregados, sendo consideradas medidas socialmente avançadas para o praticado na altura.

Dado o nível de Industrialização no nosso país ser muito baixo, motivo pelo qual os níveis de poluição eram relativamente baixos, a questão do ambiente não era muito sentida, em comparação com os restantes países da União Europeia.

Infelizmente, nos últimos anos essa situação alterou-se drasticamente, com os aumentos substanciais de alguns indicadores ao nível da poluição atmosférica e das águas, construção sem regras e destruição de património ambiental. Esta situação obrigou à introdução de legislação ambiental exigente, pelo Estado, com a ajuda de pressões e financiamentos oriundos da União Europeia.

Antes da cimeira de Lisboa, em 2000, as empresas portuguesas praticavam, tradicionalmente, a implementação de acções de responsabilidade social de forma informal.

A prática de Responsabilidade Social em Portugal, é vista, por exemplo através do Princípio da Igualdade. De acordo com o artigo 13º da Constituição da República Portuguesa que define o Princípio da Igualdade "Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual." uma das condutas socialmente responsáveis mais observados na administração pública é a promoção da igualdade de género, a cidadania, a não discriminação.

3 - RSO na Administração Pública/Local

Segundo Harmon e Mayer (2000) a administração pública é a ocupação de todos aqueles que actuam em nome do povo – em nome da sociedade, que delega de forma legal – e cujas acções têm consequências para os indivíduos e grupos sociais.

O artigo 3.º, n.º 1 da Carta Europeia de Autonomia Local define o Princípio da Autonomia Local como «A autonomia local é o direito das autarquias locais

regulamentarem e gerirem, nos termos da lei, sob sua responsabilidade e no interesse das respetivas populações, uma parte importante dos assuntos públicos”.

Os municípios dispõem assim, de atribuições, e é da competência dos órgãos municipais o planeamento, a gestão e a realização de investimentos nos seguintes domínios:

- Equipamento rural e urbano;
- Energia;
- Transportes e comunicações;
- Educação;
- Património, cultura e ciência;
- Tempos livres e desporto;
- Saúde;
- Acção social;
- Habitação;
- Protecção civil;
- Ambiente a saneamento básico;
- Defesa do consumidor;
- Promoção do desenvolvimento;
- Ordenamento do território e urbanismo;
- Polícia municipal;
- Cooperação externa.

A autarquia na modernidade apresenta-se como uma face da administração pública sedimentada territorialmente e descentralizada (dimensão política), mas também se assume como um elemento dinâmico de promoção do desenvolvimento económico, em conjugação com a excelência e eficácia (Referencial de Boas Práticas nos Municípios da Região Norte de Portugal, 2011). Catarino et al. (2007) sugerem que vários fenómenos favorecem a alteração da forma de exercer o governo na administração pública e em concreto nas autarquias locais, a saber:

- Os desafios da nova economia, a competitividade e a promoção do emprego: a administração local com mais competências e com nova filosofia de promoção da economia local fora da tradição na construção de infraestruturas e na prestação de serviços públicos básicos;
- O declínio do Estado de Bem Estar acarreta mudanças de política financeira do Estado pondo em foco maiores níveis de eficácia e menor custo dos serviços do

Estado, que por sua vez desintegra a ideia da gestão autárquica tradicional, ancorada no patrocínio e na exclusividade das funções de fornecimento de serviços;

- Os maiores níveis de literacia, a maior experiência nos processos democráticos e a maior fiscalização dos cidadãos em assuntos e eleições autárquicas (devido à proximidade), a vontade dos cidadãos em participar politicamente através de outros meios que não os tradicionais (partidos políticos e voto), os maiores índices de associativismo e de participação cívica não convencional faz despoletar para a gestão autárquica novas formas de absorver a participação dos cidadãos nos processos de decisão.

Cada vez mais, o nível de exigência e expectativa por parte dos munícipes, para com o serviço público, tem sido maior, o que leva à necessidade de melhoria constante dos próprios serviços e mesmo superar os objectivos propostos. De uma maneira geral o conceito de qualidade e responsabilidade enquanto guia de gestão, só recentemente começa a ser usado nos países da Europa Continental, estando até agora apenas circunscrita à obrigatória por lei.

Esta questão da qualidade dos serviços é importante no entanto, é necessário ter em consideração determinadas características do sector público, nomeadamente o facto do sector público não ter como objectivo final a maximização de um valor económico mas sim político. Disto, decorre, por exemplo o facto de a qualidade não ser uma responsabilidade apenas dos gestores, mas também necessitar do apoio político inerente a um serviço público, assim como do próprio público em geral. Este factor fortalece a ideia de cada vez mais o serviço público pretender ser um elemento fundamental no desenvolvimento da responsabilidade social das autarquias. (Referencial de Boas Praticas nos Municípios da Região do Norte de Portugal, 2011). O conceito de qualidade no serviço público tem vindo assim a sofrer alguma evolução sendo neste momento considerada a satisfação do cliente uma ideia de gestão responsável e de qualidade global.

Qualidade na administração

As 8 características das organizações ditas “excelentes”

Foco nos clientes	Compreensão e foco nas necessidades
Ajustamento constante às necessidades	Redefinição constante dos objectivos e estratégias
Valores da qualidade integrados na cultura	Adopção de medidas de prevenção de riscos
Desenvolvimento dos recursos humanos em função das necessidades	Cultura de qualidade, transparência, responsabilidade
Objectivos bem definidos pelos líderes	Sentimento de poder e por sua vez responsabilidade
Aprendizagem organizacional	Com as próprias experiências e partilha das mesmas
Responsabilidade social e sustentabilidade	Envolvimento das partes interessadas para a valorização da imagem
Resultados do desempenho	Avaliação e medição regular dos indicadores de desempenho

Tabela 2: Qualidade na Administração Pública (Adaptado de Capricho e Lopes, 2007)

No sentido de difundir uma gestão socialmente responsável nas autarquias é necessário haver uma constante avaliação dos serviços públicos, por forma a sistematizar e apreciar os objectivos, para que através disso se possam promover melhorias.

O sistema de avaliação dos serviços públicos visa reforçar na administração pública uma cultura de avaliação e responsabilização, vincada pela publicitação dos objectivos dos serviços e dos resultados obtidos, em estreita articulação com o ciclo de gestão. A avaliação é feita com base nos parâmetros de eficácia, eficiência e qualidade.

A autoavaliação é obrigatória, evidenciando os resultados alcançados e os desvios verificados de acordo com o Quadro de Avaliação e Responsabilização, sendo parte integrante do relatório anual de actividades acompanhada de informação respeitante a:

- Apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados;
- Avaliação do sistema de controlo interno;

- Causas de incumprimento de acções ou projectos não executados ou com resultados insuficientes;
- Medidas que devem ser tomadas, evidenciando as condicionantes que afetem os resultados a atingir;
- Comparação com o desempenho de serviços idênticos;
- Audição de dirigentes intermédios e dos demais trabalhadores.

Princípios de Gestão de Qualidade no Serviço Público

Orientação para o cidadão

Liderança

Participação dos trabalhadores

Orientação para os processos

Orientação para o sistema de gestão

Melhoria continua

Decisões baseadas em factos

Relações mutuamente vantajosas com os fornecedores

Tabela 3: Princípios de Gestão de Qualidade no Serviço Público (Lei 66-B/2007 de 28 de Novembro)

Apenas como referência de melhoria da qualidade dos serviços, a Câmara Municipal de Matosinhos desenvolveu em 2005, uma Loja do Múncipe com 16 postos de atendimento com horário alargado, onde é possível tratar de todos os assuntos referentes ao município, facilitando assim a vida ao cidadão.

Na Câmara Municipal de Esposende, foram implementados em simultâneo 2 sistemas independentes de gestão de qualidade e ambiente, o que promoveu rapidez de execução e aproveitamento de recursos (Referencial de Boas Praticas nos Municípios da Região do Norte de Portugal, 2011).

Importa referir que a questão da qualidade e responsabilidade é um processo contínuo, gradual e tem como objectivo facilitar a vida ao cidadão. Daqui deriva a constante necessidade de haver uma promoção da melhoria de todos os serviços e de utilização dos meios e recursos disponíveis para isso.

Falar de RSO na administração pública/local, torna-se complexo uma vez que por definição a administração local têm que ser socialmente responsável. O que se pretende

aqui, no fundo, é então perceber, com base no que são as “obrigações” de um município e no que é o conceito de RSO, o que se pode fazer mais.

O Município é o espaço mais próximo do cidadão, é onde as pessoas vivem e trabalham; é o lugar onde se constroem projectos de vida e se ajudam no desenvolvimento local, onde se criam e fortalecem suas identidades socioculturais e políticas.

Debater o que é responsabilidade social e a sua esfera de actuação dentro da administração pública, visando a participação mais actuante e colaboradora da sociedade, para uma participação política e cidadã, torna necessário definir algumas condições, que estão interligadas e que dizem respeito ao contexto socioeconómico, à cultura política local, à capacidade e à vontade dos diversos grupos, comunidades e instituições da administração pública.

A promoção do desenvolvimento local para uma sociedade sustentável, passa pela defesa dos direitos sociais. Não existe desenvolvimento sem o reconhecimento e a implementação dos direitos dos cidadãos que vivem no município. A responsabilidade social começa com o conhecimento e posterior defesa dos direitos e deveres dos cidadãos, e daí a importância de se conhecer de forma ampla os seus direitos sociais, bem como os mecanismos de actuação em prol da universalização destes direitos.

No que respeita às autarquias portuguesas, constata-se que ainda é muito pequena a percentagem de municípios que praticam RSO de forma identificada e percebida como sendo RSO, mais uma vez, a linha que separa o que é obrigação da autarquia e o que já é RSO é muito ténue. Na grande maioria das câmaras de Portugal vêem-se eventos e iniciativas ambientais e de promoção de sustentabilidade que já são de alguma forma, comportamentos socialmente responsáveis, mas mais uma vez não acontece em todos os municípios de Portugal. Um dos eventos promotores de RSO é a Agenda 21 e esta pode ser encontrada em muitas autarquias de Portugal. “A Agenda 21 Local (A21L) é um processo participativo, multissetorial, que visa atingir os objectivos da Agenda 21 ao nível local, através da preparação e implementação de um Plano e Acção estratégico de longo prazo dirigido às prioridades locais para o desenvolvimento sustentável.” (International Council for Local Environmental Initiatives, 2013).

Outra questão, que se coloca aqui, é que a responsabilidade social também varia consoante não só as necessidades mas também as características do próprio município.

Na última década, os governos têm vindo a ser cada vez mais proactivos no desenvolvimento da responsabilidade social através das suas políticas. Se calhar por

motivos da mais recente crise financeira global, as empresas têm vindo a observar uma maior participação dos governos no sector empresarial, o que se prevê que vá continuar no futuro. Tendo isto em conta, é bem provável que a promoção de responsabilidade social e boa governança continue a crescer nos próximos anos no sector público (Ascoli & Benzaken, 2009).

Com a implementação destas políticas públicas, as empresas começam a ver o sector público como uma parte interessada para as suas estruturas operacionais e a perceber os esforços na promoção de RSO. Através deste envolvimento com os governos, as empresas podem aumentar o impacto que têm na sua própria estratégia de RSO e melhorar a sustentabilidade dos seus programas. Unindo esforços transversalmente pode levar a soluções mais eficientes para os problemas sociais que são da preocupação de ambos.

Foram já realizados vários estudos, em vários países em torno da temática do desenvolvimento de políticas públicas que integram o desenvolvimento e promoção de RSO (Ascoli & Benzaken, 2009). Como esperado, existem várias políticas endereçadas a vários tópicos de RSO, específicas de cada país em função do seu contexto político-financeiro e características únicas sociais. No entanto existem tendências que são observadas em todos os países, estas tendências incluem:

- Diretrizes voluntárias ou normas vinculativas que orientam ou obrigam as empresas a implementar práticas socialmente responsáveis;
- Campanhas nacionais que angariam/promovem a tomada de consciência dos assuntos relativos a RSO;
- Disponibilização de fundos públicos/governamentais para a implementação dos programas de RSO do sector privado.

Pesquisas da Universidade da Califórnia – San Diego mostram também que as políticas nacionais que visam a RSO são comuns, independentemente da situação económica dos países, e essas políticas parecem estar a ganhar mais atenção por parte dos governos.

A responsabilidade social das empresas está no coração do processo de gestão entre custos e benefícios da actividade empresarial para ambas as partes interessadas, interno (trabalhadores, investidores) como externo (comunidade, grupos sociais). Estabelecer os limites de como estes custos e benefícios são geridos é em parte uma questão de política e estratégia empresarial e em parte uma questão de gestão pública.

Avaliar o papel do serviço público no desenvolvimento de RSO considerando apenas as iniciativas que vão para “para além do comprometido” deixaria de ter em conta as

relações dinâmicas entre as abordagens voluntárias e de regulação, e do potencial para iniciativas voluntárias de vários tipos ao longo do tempo nos padrões mínimos obrigatórios.

4 – A Empregabilidade

Um dos eixos da acção organizacional, socialmente responsável tem, como já foi visto, a ver com a preocupação com as pessoas (comunidades locais) tendo em consideração os direitos e o potencial humanos. Tendo em conta que um dos núcleos de intervenção do serviço público passa exactamente pelo desenvolvimento económico, competitividade e promoção do emprego e dada a actual conjuntura, com elevadas taxas de desemprego e uma demonstrada necessidade de melhorar competências de procura activa de emprego, apresenta-se a questão da empregabilidade e surge a possibilidade de se pensar numa forma de dar as competências necessárias para aumentar a empregabilidade.

A origem do conceito empregabilidade é do século XX, era usada para distinguir as pessoas empregáveis das não empregáveis e é conferida aos anglo-saxónicos.

Almeida (2007) fala-nos de várias interpretações do conceito de empregabilidade, referindo, como mais estruturantes, os contributos de Bernard Gazier (1990, 1998) que se propõe a fazer uma descrição em profundidade do conceito e de Ronald McQuaid e Colin Lindsay (2005) que se dispõem a perceber as várias aplicações que o conceito de empregabilidade pode ter, nomeadamente no que concerne a políticas públicas de emprego. Estes autores apoiam o reconhecimento de oito concepções do conceito: a empregabilidade dicotómica, a empregabilidade sócio-médica, a empregabilidade da política da força do trabalho, a empregabilidade de fluxo, a empregabilidade da performance no mercado de trabalho, a empregabilidade de iniciativa e a empregabilidade interactiva.

Em termos do contexto actual, as duas concepções com maior valor heurístico são a empregabilidade de iniciativa e a empregabilidade interactiva. A primeira nasce num panorama de individualização onde se pressupõe que o individuo mude o seu papel dentro da organização em função de uma alteração da estrutura ou de uma oportunidade interna. A empregabilidade interactiva junta à definição anterior uma dimensão interactiva e colectiva na concepção de empregabilidade, ou seja, a empregabilidade individual está sujeita a factores como as dinâmicas económicas e do mercado de trabalho assim como à empregabilidade das outras pessoas ao seu redor.

McQuaid e Lindsay (in Almeida, 2007) sugerem assim, que deve ser feita uma abordagem com base em três dimensões que se interligam: factores externos, circunstâncias pessoais e factores individuais. Os factores externos dizem respeito às questões do mercado de trabalho, movimentos macroeconómicos, políticas de recrutamento e condições de trabalho. As circunstâncias pessoais referem-se aos contextos familiares, ao acesso aos recursos e a cultura do trabalho praticada no contexto familiar e da comunidade. Os factores pessoais respeitam às competências e atributos pessoais onde podem ser incluídas as habilitações e qualificações profissionais, competências sociais e de resolução de problemas.

Assim se mostra que, o conceito de empregabilidade tem sido largamente abordado na literatura, havendo diversos autores a recomendar diversas definições. Realça-se que é uma capacidade pessoal que no entanto está a ser condicionada e influenciada por factores externos ao individuo. Exemplo destes factores externos, são o mercado de trabalho e o próprio sistema de educação e formação em que o individuo está inserido (Plano de Acção para a Promoção da Empregabilidade no Norte de Portugal, 2009).

É relevante considerar dois tipos de factores externos.

- Numa vertente alargada – temos os factores económicos, o enquadramento legal do mercado de trabalho, políticas de recrutamento, sistemas de formação e educação;
- Numa vertente mais próxima do individuo – temos factores como ambiente familiar, meio social e a comunidade onde está inserido, assim como o acesso aos recursos necessários.

A definição mais simples de empregabilidade é a capacidade de conseguir um emprego e manter-se nele. No entanto, como tudo na vida, há um sentido mais amplo a ser entendido e transformado em prática. Empregabilidade deve ser vista como tudo o que cada pessoa pode e deve fazer para ser melhor profissional. Actualmente, não basta ser competente, é fundamental que o profissional saiba manter suas condições de empregabilidade e diferenciar-se dos demais profissionais da mesma área (Guedes, 2007).

O assunto “empregabilidade” tem vindo nos últimos tempos, a ser cabeça de cartaz dos mais variados âmbitos, sejam políticos, empresariais, sociais. A empregabilidade, visto estar directamente relacionada com a formação, mercado de trabalho, é de facto um assunto que faz mover muitas teorias e projectos. De facto entidades nacionais e europeias têm vindo a criar leis, políticas, estratégias, programas que se orientam no

sentido da promoção da empregabilidade. São exemplos disso documentos como a Declaração de Bolonha (1999) que visa estabelecer um sistema de créditos transferíveis e acumuláveis (ECTS) comum aos países europeus, a Declaração de Bergen (2011) que tem como em como objectivo tornar a Europa na economia do conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de gerar um crescimento económico sustentável com mais e melhores empregos e maior coesão social.

Neste sentido, também a nível nacional têm sido desenvolvidos esforços para que a empregabilidade esteja na ordem do dia. Casos como o Programa Nacional para o Crescimento e Emprego, o Plano Tecnológico para a Educação, ou o Plano Nacional para a Inclusão ou ainda a Medida Emprego 2009 ou Impulso Jovem 2013 incluem estratégias e medidas que têm como objectivo principal a promoção do aumento da escolaridade, aumento do emprego e da empregabilidade.

Ao nível mais micro, temos medidas realizadas por autarquias locais que incluem a criação de espaços onde é dada formação, apoio ao desenvolvimento de competências, e ajuda na procura de emprego, assim como na criação do próprio emprego (Plano de Acção para a Promoção da Empregabilidade no Norte de Portugal, 2009).

No que se refere à empregabilidade existem algumas, que podem ser observadas como as características ou competências mais importantes para se considerar que a pessoa tem uma boa empregabilidade. Podem ser definidas como sendo as competências necessárias para um individuo se tornar empregável. Para além do conhecimento e entendimento técnico da área em questão, normalmente os empregadores traçam um conjunto de capacidades que eles pretendem no empregado.

A empregabilidade depende do conhecimento, das aptidões e atitudes, da forma como tudo isto é utilizado e a forma como a pessoa se apresenta ao empregador.

A tabela abaixo compila, as que são consideradas, as 10 competências top de empregabilidade:

Competências que o empregador pretende	O que significa
Competências de comunicação e interpessoais	É a habilidade para explicar o que significa algo de forma clara e concisa, de forma escrita e oral. Capacidade para ouvir e relacionar-se com outras pessoas, e agir de

	acordo com determinadas informações/instruções.
Competências de resolução de problemas	A capacidade para entender um problema através de divisão em pequenas partes e identificação de questões chave, implicações e identificação de soluções. Capacidade de aplicar os conhecimentos das diferentes áreas na resolução da tarefa.
Iniciativa própria e motivação	Ter novas ideias próprias que sejam realizáveis. Mostrar um forte impulso pessoal sem esperar que lhe sejam ditas as coisas todas, ser autónomo.
Competência para trabalhar sob pressão com prazos	Capacidade de lidar com stress de prazos e de assegurar que se cumprem.
Competências de organização	Ser organizado e metódico. Capaz de planear o trabalho para atingir os objectivos nos prazos estabelecidos. Monitorizar o progresso do trabalho assegurando que se está no caminho certo para o objectivo.
Trabalho em equipa	Conseguir trabalhar com outras pessoas de diferentes áreas, experiências e especialidades para atingir uma meta.
Habilidade para aprender e adaptar-se	Ser entusiasta no seu trabalho e identificar formas de aprender pelos erros, para beneficiar tanto o próprio como o empregador.
Habilidades matemáticas	Capacidade de usar os dados disponíveis e a matemática para suportar evidências ou demonstrar um ponto de vista.
Valorização da diversidade e diferença	Saber o valor da diversidade e o que pode trazer. Entender e ter consideração pelas diferentes necessidades dos diferentes indivíduos.

Competências de negociação	Ter em consideração os sentimentos das outras pessoas e expressar as suas próprias necessidades de forma clara sem emoção para chegar a um resultado ganhador-ganhador (<i>win-win</i>).
----------------------------	--

Tabela 4: Competências de Empregabilidade (Adaptado do top 10 das empresas do Reino Unido – STEMNET)

5 - Contexto Organizacional da Freguesia de Camarate

O concelho de Loures faz parte da Área Metropolitana de Lisboa, está situado junto à margem direita do Rio Tejo, a sul do concelho de Arruda dos Vinhos, a oeste do concelho de Sintra, a norte dos concelhos de Odivelas e Lisboa, a SW do concelho de Vila Franca de Xira e SE do concelho de Mafra.

O concelho de Loures tem uma área de 167,94 Km² e tinha em 2011 uma população residente de 205 054 habitantes. O concelho é constituído por duas cidades, Loures e Sacavém e sete vilas. As dezoito freguesias que compõem o concelho são: Apelação, Bobadela, Bucelas, Camarate, Fanhões, Frielas, Loures, Lousa, Moscavide, Portela, Prior Velho, Sacavém, Santa Iria da Azóia, Santo Antão do Tojal, Santo António dos Cavaleiros, São João da Talha, São Julião do Tojal e Unhos

A Câmara Municipal é o órgão autárquico do concelho Loures e tem por missão definir e executar políticas tendo em vista a defesa dos interesses e satisfação das necessidades da população local.

Nesse sentido, cabe-lhe promover o desenvolvimento do município em todas as áreas da vida, como a saúde, a educação, a acção social e habitação, o ambiente e saneamento básico, o ordenamento do território e urbanismo, os transportes e comunicações, o abastecimento público, o desporto e cultura, a defesa do consumidor e a protecção civil. A Câmara Municipal de Loures (CML), sendo o órgão do Município, tem como foco o alcance de objectivos dos interesses próprios, comuns e específicos das respetivas populações. O prosseguimento das atribuições e competências é feito nos termos da lei, cuja natureza pode ser consultiva, de planeamento, de gestão, de investimento, de fiscalização e de licenciamento.

Os municípios dispõem de atribuições em áreas diversas, pelo que o Município de Loures se constitui estrategicamente como gestor e agente de desenvolvimento territorial. Para realizar de forma eficaz e assumir as suas responsabilidades, a CML mobiliza factores ambientais, económicos e sociais, a articulação de parcerias, o estímulo à cooperação, estando naturalmente capacitado para captar investimento, criar riqueza, gerar equilíbrios sociais, promover boas práticas ambientais e ainda fomentar o empreendedorismo (Câmara Municipal de Loures, 2012).

No cruzamento das competências cada vez mais exigentes dos municípios, e na sua ligação directa de relacionamento com os parceiros e a promoção do desenvolvimento local, o paradigma de gestão do território passa por um qualificado desempenho ao nível

da gestão ambiental, social e económica, consonante com os princípios da Responsabilidade Social.

A CML cada vez mais, assenta os seus compromissos e objectivos, nos pilares do desenvolvimento sustentável: ambiental, social e económico, afirmando assim a sua responsabilidade social, indo desta forma para além do que legalmente é requerido ou regulado.

A sustentabilidade é cada vez mais entendida como um eixo decisivo, transversal às organizações, independentemente da sua natureza. Os esforços de sustentabilidade da CML não são uma preocupação recente, traduzem já um conjunto de dedicações que têm sido sentidas e aplicadas ao longo dos últimos anos.

Considerando a responsabilidade social como um instrumento de competitividade, que modela o crescimento económico e contribui igualmente para as comunidades de influência, a CML tem como objectivo reunir um conjunto de conhecimentos e experiências que contribuam para repensar o papel das autarquias face a estes novos desafios, bem como para estimular e proporcionar condições favoráveis ao envolvimento dos cidadãos, das organizações e das empresas do município neste modelo de trabalho.

Sendo esta temática transversal a todas as actividades da CML, é necessário que a actividade seja diária e desenvolvida por todas as unidades orgânicas, porque irá influenciar o futuro da região. De facto, também as autarquias locais devem reconhecer que as suas actividades geram implicação, tanto no contexto externo como interno, e identificam os impactos desta acção ao nível económico, social e ambiental (Câmara Municipal de Loures, 2012).

5.1 - Dados Sociodemográficos - Desemprego

No sentido de apresentar o projecto de promoção de empregabilidade na Freguesia de Camarate aponta-se uma breve contextualização da actual situação do desemprego em Portugal. De acordo com as Estatísticas de Emprego 2013 do 2º trimestre do Instituto Nacional de Estatística, a população activa desceu 2,2% em relação ao mesmo trimestre de 2012 (o que corresponde a 123,6 mil pessoas). No que respeita ao total de desempregados no 2º trimestre de 2013 foi estimado em 886,0 mil pessoas.

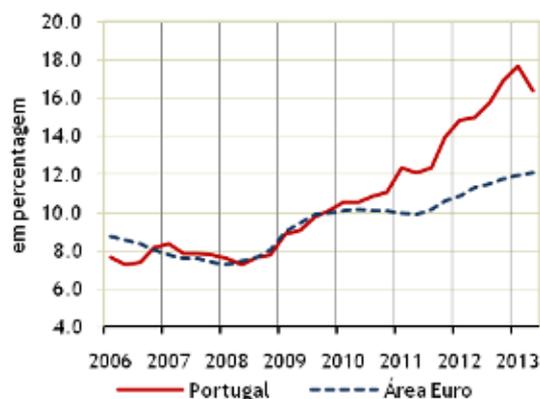


Gráfico 1: Taxa de Desemprego em Portugal(%)

Fonte: Banco de Portugal

Estes dados mostram que o número de desempregados aumentou cerca de 7,0% em relação ao período homólogo de 2012 cerca de 59,1 mil pessoas. Para o aumento homólogo referido contribuiu o aumento de 34,0 mil mulheres desempregadas, que esclareceu 57,5% da variação ocorrida no desemprego total, o aumento também de 41,3 mil pessoas desempregadas dos 35 aos 44 anos e de 29,1 mil com 45 e mais anos. O nível de escolaridade também tem a sua contribuição num aumento de 28,6 mil pessoas desempregadas com um nível de escolaridade completo correspondente, no máximo, ao 3º ciclo do ensino básico, de 18,8 mil pessoas desempregadas com ensino superior e de 11,6 mil pessoas desempregadas com ensino secundário e pós-secundário. Como contribuição para o aumento apresenta-se também cerca de 105,1 mil desempregadas/os à procura de emprego há 12 e mais meses.

É de referir que o número de desempregadas/os à procura de emprego há menos de 12 meses diminuiu (46,1 mil). A taxa de desemprego de um modo geral, situou-se em 16,4%, tendo aumentado 1,4 p.p. em relação ao trimestre homólogo de 2012 e diminuído 1,3 p.p. em relação ao trimestre anterior. A taxa de desemprego dos homens (16,4%) foi ligeiramente inferior à das mulheres (16,5%). Ambas as taxas aumentaram em relação ao trimestre homólogo de 2012 (1,3 p.p. e 1,6 p.p., respectivamente) e ambas diminuíram em relação ao trimestre anterior (1,4 p.p. e 1,0 p.p., respectivamente) (INE, 2012).

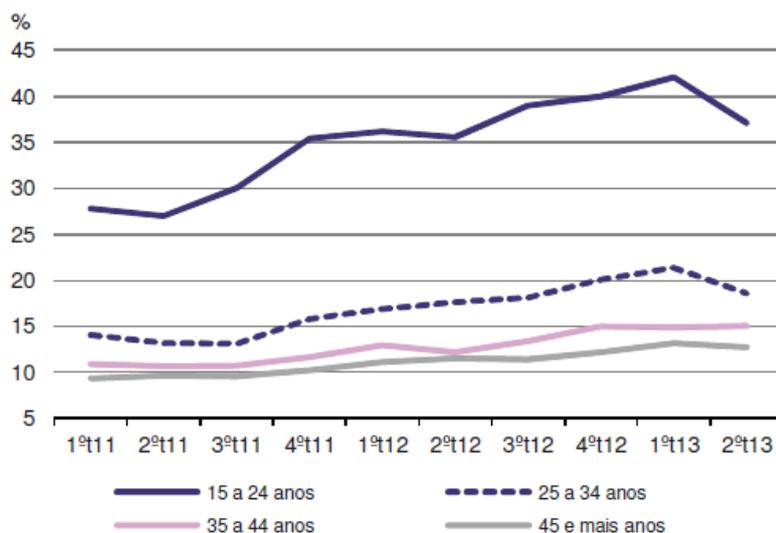


Gráfico 2: Taxa de desemprego por grupo etário 2º trimestre de 2013

Fonte: INE

Este gráfico mostra a taxa de desemprego registada no 2º trimestre de 2013 em Portugal.

PORTUGAL	Sexo	2ºTrimestre 2013 – Milhares de indivíduos
População Desempregada	HM	886,0
Dos 15 aos 24 anos	HM	140,6
Dos 25 aos 34 anos	HM	232,6
Dos 35 aos 44 anos	HM	221,8
Com 45 e mais anos	HM	290,9
Nível de Escolaridade		
Até ao básico – 3º ciclo	HM	550,2
Secundário e pós-secundário	HM	209,3
Superior	HM	126,4

Tabela 5: Estatísticas de Desemprego 2º trimestre 2013 (Adaptado de INE, Estatísticas de Emprego – 2º Trimestre de 2013)
(HM - Homens e Mulheres)

Município de Loures

De acordo com os Censos 2011 o concelho de Loures tem uma população de cerca de 200 mil pessoas, tendo havido um aumento da população de cerca de 3,0% desde 2001.



Gráfico 3: População do Concelho de Loures

Fonte: INE - Censos 2011

Segundo os dados do IEFP, em Agosto de 2013 estavam inscritas um total de 22 329 pessoas no Centro de Emprego de Loures, referindo-se que o Centro de Emprego de Loures serve os Concelhos de Loures, Odivelas e Mafra. Em termos de desemprego os Censos 2011 mostraram que havia cerca de 26 mil pessoas desempregadas em Loures, ou seja, cerca de 12,89% da população do concelho encontra-se desempregada.

Freguesia de Camarate

De acordo com os Censos 2011 a população de Camarate situou-se nas 19 789 pessoas cerca de mais 5,1% do que em 2001.

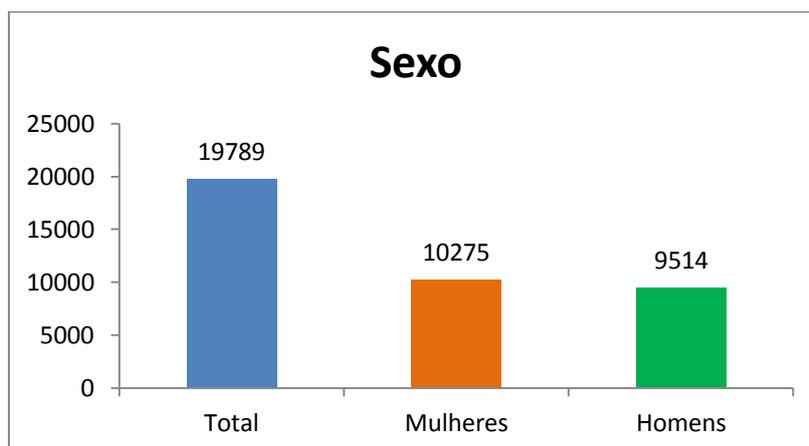


Gráfico 4: População da Freguesia de Camarate por sexo

Fonte: INE – Censos 2011

É uma das freguesias do Concelho com maior população, juntamente com a freguesia de Loures e a freguesia de Santo António dos Cavaleiros.

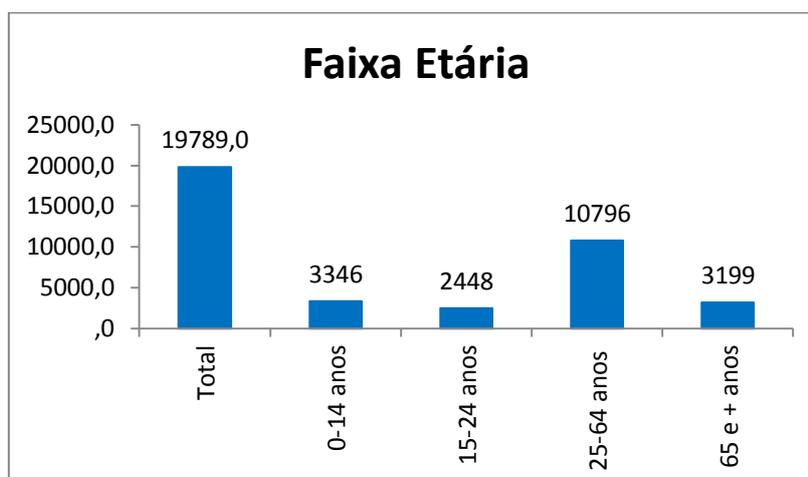


Gráfico 5: População da Freguesia de Camarate por faixa etária

Fonte: INE - Censos 2011

Como mostram os dados, a maior parte da população da freguesia está entre os 25 e os 64 anos, ou seja, idade de vida activa.

No que respeita ao número de desempregados, este mostra-se proporcional aos números da população. Segundo os Censos 2011, havia cerca de 1600 pessoas desempregadas, na freguesia de Camarate, como mostra a tabela abaixo.

	População Desempregada									Taxa de Desemprego (%)		
	Total			1ºEmprego			Novo Emprego			2011		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
Camarate	1674	925	749	278	153	125	1396	772	624	17,4	19,14	15,64

Tabela 6 – Taxas de Desemprego na Freguesia de Camarate

Fonte: INE - Censos 2011

(HM - Homens e Mulheres; H – Homens; M – Mulheres)

6 - Empregabilidade e RSO na Câmara Municipal de Loures

A CML tem como competência sugerir e criar as condições necessárias à realização de actividades de apoio, informação e encaminhamento profissional, escolar, comportamental e cultural dos jovens, assim como participar na definição, promoção e apoio de projectos e iniciativas de formação profissional, dos jovens que visem a aquisição de novas competências consideradas essenciais no acesso e conservação do emprego, nomeadamente, facultando informação na área da formação e qualificação profissional e incentivando o empreendedorismo.

Como eixo de intervenção de RSO a CML através da Divisão de Igualdade e Cidadania da Câmara Municipal de Loures tem como competências dar resposta a problemáticas sociais relacionadas com a vivência e a convivência entre minorias étnicas e religiosas, grupos sociais específicos e populações imigrantes, nomeadamente através do diagnóstico de problemas de integração existentes e promoção de medidas que visem incentivar a integração social, designadamente fomentando a tolerância, o respeito pela diversidade e o diálogo intercultural assim como apoiar e dinamizar a cidadania activa, designadamente, fomentando e apoiando o movimento associativo imigrante e de grupos minoritários e projectos e iniciativas que fomentem a igualdade e a promoção dos direitos humanos e ainda a promoção da participação cívica em acções de voluntariado social e demais iniciativas de reforço da solidariedade social (Câmara Municipal de Loures, 2012).

“No âmbito do desenvolvimento económico e promoção do emprego, apoiar a gestão municipal na definição de uma estratégia de desenvolvimento económico e de promoção do emprego; Estudar e propor meios de captação de investimento e de atracção de empresas e medidas de melhoria da competitividade do Concelho; assegurar o acompanhamento de projectos de investimento e de instalação de empresas; assegurar o relacionamento do Município com os agentes económicos e com as respectivas associações; desenvolver projectos e actividades que visem a formação complementar dos trabalhadores, através de novas competências consideradas essenciais no acesso ao emprego e de apoio ao emprego, designadamente, do primeiro emprego; disponibilizar informação na área da formação e qualificação profissional, promover a requalificação profissional e incentivar o empreendedorismo.” (Câmara Municipal de Loures, 2013)

7 - Metodologia

A metodologia utilizada nesta dissertação procurou investigar um fenómeno contemporâneo em profundidade no seu contexto real ainda que os limites entre o fenómeno e o contexto não sejam claramente evidentes, tendo em conta uma variada fonte de evidências.

Os procedimentos de recolha de dados e evidências foram desenvolvidos e dominados, independentemente, para garantir que cada fonte tenha sido usada de modo apropriado (Yin, 2009).

Foram utilizadas linhas de abordagem da metodologia “Estudo de caso” para fazer a análise específica da Freguesia de Camarate. Esta metodologia serviu de apoio à pesquisa e análise dos dados particulares dado caso da freguesia em questão.

Nesta dissertação foi então realizada uma extensa revisão da literatura, com particular ênfase para a responsabilidade social nas autarquias. Um dos aspectos mais importantes desta pesquisa e recolha foram os dados reunidos através de dados estatísticos, de análise de conteúdo, dos dados fornecidos pelos vários agentes que lidam e conjecturam sobre o tema. Foi realizada uma aferição e análise detalhada e cuidada das boas práticas desenvolvidas no âmbito da responsabilidade social e da empregabilidade. Com os dados recolhidos foi elaborado um plano de actividades que tem como objectivo aumentar a empregabilidade combatendo assim os dados observados e recolhidos.

8 - Projecto para a Promoção da Empregabilidade na Freguesia de Camarate

Através do trabalho desenvolvido, no âmbito da promoção da empregabilidade, com pessoas desempregadas, confirma-se uma recorrente necessidade de melhorar competências de procura activa de emprego, como por exemplo desde uma elaboração de um currículo até à forma de estar numa entrevista de emprego. Cada vez mais se percebe a necessidade de ter competências específicas para determinados contextos e situações da vida. Assim, dadas as necessidades verificadas pelos dados apresentados, e por forma a atingir o objectivo proposto (Aumentar a empregabilidade na Freguesia de Camarate) propõe-se um plano de acção baseado nos seguintes princípios:

- Existe uma relação entre a capacidade da pessoa exercer alguma função e as competências e qualificações que ela tem para essa mesma função;
- A competência de empregabilidade das pessoas, provem de uma maneira geral do ensino e experiências do meio social onde desenvolveu a sua personalidade, tendo em conta a grande importância que tem a família e os amigos;
- Outro factor de elevada pertinência é a harmonia entre o perfil desenvolvido na profissão ou na função exercida e a formação recebida.

É importante referir que nenhum destes factores é vinculativo, que convém lembrar que as pessoas têm o poder de escolher o que mais se adequa à sua origem educativa e à sua vocação (Plano de Acção para a Promoção da Empregabilidade no Norte de Portugal, 2009).

São de elevada relevância e estruturação, a construção e desenvolvimento das competências mais importantes para o aumento da empregabilidade, competências como Saber, Saber Ser, Saber Fazer e Saber Estar. As competências básicas como Línguas, Cálculo, Literacia, Gestão Pessoal do tempo, financeira, social, entre outras, e *soft-skills* como assertividade, auto-estima, comunicação, empreendedorismo, gestão de objectivos pessoais, entre outras.

8.1 - Objectivos do Projecto para a Promoção da Empregabilidade na Freguesia de Camarate

1. Aumentar o número de jovens que estudam e melhoram as suas qualificações e assim a sua entrada no mercado de trabalho;
2. Baixar o insucesso escolar e o abandono escolar;
3. Promover o aumento da formação nas pessoas activas;
4. Apoiar a transição para a vida activa;

5. Melhorar a relação e a forma de interagir com o mercado de trabalho da população desempregada com idade superior a 50 anos;
6. Autonomia em empregabilidade (auto-estima, autoconhecimento, auto-motivação e auto-avaliação);
7. Melhorar a relação com o tecido empresarial para promoção de uma interacção mais proveitosa para ambos.

8.2 - Operacionalização dos objectivos

- Diagnóstico e avaliação regular da situação relativa à questão da empregabilidade;
- Melhorias no âmbito informativo, tentando manter sempre actualizada, disponível e acessível uma plataforma com informações no âmbito da empregabilidade;
- Conciliação de esforços por todas as partes envolvidas (autarquias, tecido empresarial, associações locais, outras partes interessadas);
- Promover a sensibilização e tomada de consciência da relevância do tema;
- Implementação e disseminação de boas práticas.

Para além dos programas específicos propostos pretende-se de uma forma global desenvolver pequenas iniciativas e criar alguns hábitos que promovam a empregabilidade, a tomada de consciência sobre o tema e a inclusão e participação de todos os envolvidos.

No âmbito do aumento do número de jovens que querem estudar e melhorar as suas qualificações e assim a sua entrada no mercado de trabalho no intuito de baixar o insucesso e o abandono escolar propõe-se realizar o que se chamará de Colónias de Empreendedorismo (ver objectivos 1 e 2).

Colónias de Empreendedorismo

Definição: colónia de férias residencial com o objectivo de desenvolver comportamentos empreendedores, de inovação, pro-actividade e resiliência.

À semelhança das colónias de férias, as colónias de empreendedorismo pretendem através de actividades *in e/ou outdoor* fomentar, desenvolver competências ao nível do trabalho em equipa, geração de ideias, construção de projectos.

Estrutura:

- Actividades práticas/físicas
- *Brainstormings*
- Actividades individuais (ex.: exercícios de introspecção)
- Formação formal e não formal de *soft skills*
- Presença de convidados empreendedores e/ou inovadores que darão os seus contributos, experiências e dicas

Público-alvo: jovens entre os 16 e os 25 anos

Tipologia: 10 dias, residencial.

No sentido de promover o aumento da formação nas pessoas activas, e apoiar a transição para a vida activa propõe-se formação formal e não formal, assim como a realização/construção de círculos de aprendizagem (ver objectivo 2).

Formação formal e não formal

Público-alvo:

- Pessoas entre os 26 e os 39 anos
- Qualquer escolaridade, que já tenham trabalhado

Com o objectivo de valorizar anteriores experiências, consiste em fazer formações em vários formatos, sobre diversos temas, em que os formadores são as próprias pessoas desempregadas, que vão “ensinar” algo sobre elas que pode ser útil a todas as pessoas (ex. uma arquitecta desempregada pode ensinar a organizar um projecto por fases, sem especificação, o que é uma competência que pode ser utilizada noutras profissões)

Planeamento: Criação de módulos formativos com formação em competências transversais.

De modo a melhorar a relação e a forma de interagir com o mercado de trabalho da população desempregada com idade superior a 50 anos serão criados círculos de aprendizagem que promovem a comunicação e a aprendizagem de forma não formal.

Círculos de Aprendizagem não-formal

São metodologias de ensino não formal, participativas, dinâmicas, fundamentadas na experiência dos participantes e particularmente incentivadoras da aprendizagem de adultos. Compreendem um conjunto de técnicas de trabalho de grupo facilitadoras da expressão, criatividade e imaginação, permitindo desenvolver a autoconfiança dos participantes a partir das suas próprias experiências de vida. Constituem uma metodologia inovadora de aprendizagem, talhada à medida das necessidades da comunidade, fácil de implementar, de custos reduzidos de manutenção, auto-sustentável, imprimindo uma dinâmica de reforço de aprendizagens, de criação de redes e de quebra do isolamento.

Público-alvo:

- Adultos entre os 40 e os 60 anos (Idade para trabalhar)

Implementação

1º Círculo de aprendizagem

5 Sessões de 3h30

Semanal

Tema: *Empowerment* – desenvolvimento de autoconfiança

Título: A “experiência” da minha vida

Angariação do público:

Divulgação na comunidade através de cartazes, folhetos, contacto directo com utentes do GIP.

Objectivos:

Promover a oportunidade, aos participantes, de partilhar ideias e experiências sobre como formar comunidades de aprendizagem dentro do processo de ensino e aprendizagem. O debate será focado na forma como as experiências individuais podem contribuir para o desenvolvimento de princípios e normas de funcionamento/prática.

Prática:

Partilha individual, contar uma “A” experiência que os marcou e porquê. O que aconteceu, o que mudou e como a pessoa começou a mudar e a agir a partir dali. Encontrar pessoas “conhecidas” com experiências marcantes como exemplo. Realizar

actividades de “catarse” para a compreensão das experiências por forma a haver uma aprendizagem.

Fase seguinte:

- Construir mais círculos de aprendizagem
- Habilitar mais facilitadores para que as próprias pessoas façam os seus círculos de aprendizagem

A avaliação vai ser qualitativa e quantitativa através de entrevistas e questionário de avaliação.

No sentido de melhorar a relação com o tecido empresarial para promoção de uma interacção mais proveitosa para ambos e intensificar e diversificar o emprego pretende-se realizar uma serie de iniciativas que ao mesmo tempo que melhoram de maneira geral a relação desempregado-mercado de trabalho criam autonomia em empregabilidade (auto-estima, autoconhecimento, auto-motivação e auto-avaliação), e confiança no mercado de trabalho e no grupo empregador (ver todos os objectivos).

Propõem-se ainda actividades como:

- Sessões de sensibilização sobre empregabilidade, formação, procura de emprego, oferta de emprego
 - Público-alvo: Desempregados, empregados, empregadores
- Sessões de *coaching* para jovens com baixas competências sociais
- Sessões formativas nas escolas da freguesia sobre Procura Activa de Emprego
- Desenvolvimento de parcerias com comerciantes locais para que estes dêem formação ou informação sobre “competências” essenciais para o mercado de trabalho
- Criação de rede para troca de informações sobre mercado de trabalho, emprego, técnicas de procura de emprego, criação de empresas
- Criação de um evento, uma ou duas vezes por ano, sobre empregabilidade tipo seminário ou congresso
- Aumentar mobilidade da informação promovendo a deslocação das iniciativas/formadores pelos vários pontos do concelho
- Formação em competências básicas como sendo cálculo, alfabetização, informática, cidadania, consciência social e ambiental, direito do trabalho, finanças pessoais

9 – Avaliação do Projecto para a Promoção da Empregabilidade na Freguesia de Camarate

No sentido da promoção e contínuo desenvolvimento e melhoramento do plano de acção, este projecto irá essencialmente ser avaliado pela metodologia SROI (Social Return On Investment). Esta metodologia visa medir e contabilizar o impacto social, sendo um sistema de medição que procura reduzir a desigualdade e degradação ambiental e melhorar o bem-estar através da incorporação de custos e benefícios ambientais, sociais e económicos. Mede a mudança, de forma relevante para quem a experiencia e/ou nela investe. A SROI reforça o entendimento, a gestão e a comunicação do valor social que o trabalho realizado produz, de forma clara e consistente, com as partes interessadas.

Também serão utilizados questionários de satisfação, tanto para os promotores, como formadores, animadores, responsáveis pelas iniciativas, como para os participantes e utilizadores das actividades.

10 - Conclusão

A realização desta dissertação teve como principal objectivo a concepção de um plano de acção para aumentar a empregabilidade na Freguesia de Camarate. Para isso foi realizado um levantamento da actual situação de desemprego na mesma freguesia, assim como das necessidades de competências para o aumento da empregabilidade. Propôs-se assim, um projecto para promover a empregabilidade na Freguesia de Camarate. Com a proposta apresentada espera-se que haja uma melhoria ao nível das competências básicas, como literacia, cálculo, línguas, na população desempregada da Freguesia de Camarate, um aumento das competências de empregabilidade, como sendo competências de comunicação e organização, aumento da motivação, aumento da resiliência e da capacidade de encontrar e capturar novas oportunidades. Com a implementação do projecto, espera-se também, que haja um aumento efectivo, do número de pessoas que integra pela primeira vez ou volta a integrar o mercado de trabalho. Com o estudo realizado nesta dissertação, espera-se ainda, que possa ser efectuado um levantamento de outros factores/agentes relacionados com, ou que influenciem a empregabilidade, que não tenham sido observadas durante a realização do mesmo.

É de referir, que a maior dificuldade encontrada durante a elaboração desta dissertação, foi, designadamente, a limitada literatura existente na área da responsabilidade social em autarquias, o que se prende essencialmente à dificuldade de distinção entre obrigação e não obrigação da gestão pública local.

Como sugestão, de futuros desenvolvimentos nesta área, sugere-se que seja feito um levantamento de necessidades a outros níveis, relacionados com esta temática, como por exemplo, a questão da migração para zonas menos desenvolvidas do país, com o intuito de aumentar o desenvolvimento económico e por consequência o emprego, assim como, outras questões, que possam de alguma forma influenciar o desenvolvimento das competências de empregabilidade. Sugere-se ainda, que seja realizado um levantamento e uma consequente análise das reais formas como as pessoas arranjam emprego, ou seja, perceber todo o percurso desde o desemprego à reinserção no mercado de trabalho, já que os estudos existentes apenas mostram os valores de desemprego e regresso ao mercado de trabalho e não analisam a questão de fundo que está nos meios e ferramentas que as pessoas utilizam para recomeçar a trabalhar. Relembra-se o facto do tema da empregabilidade ser de grande importância, e como tal propõe-se que este projecto possa ser alargado ao restante Concelho de Loures.

10.1 - Cronograma de Implementação

	2013	2014									
	Dezembro	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maió	Junho	Julho	Agosto	...	
Apresentação do projecto											
Planeamento das actividades											
Contacto com entidades externas/Tecido empresarial											
Divulgação das actividades											
Início das actividades											
Avaliação do projecto											
Reestruturação das actividades											
Continuação das actividades											

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A Guide to Social Return On Investment consultado em <http://www.thesroinetwork.org/> em Agosto de 2013

Agenda Regional para a Empregabilidade (2009). *Plano de Acção para a Promoção da Empregabilidade no Norte de Portugal*, Pacto regional para a Empregabilidade do Norte de Portugal

Almeida, A. (2007). *Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal*. Sísifo/Revista de Ciências da Educação, 2, pp. 51-58. Consultado em <http://sisifo.fpce.ul.pt/?r=9&p=51> em Março de 2013

Ascoli, K. & Benzaken, T. (2009). *Public Policy and the Promotion of Corporate Social Responsibility*. School of International Relations and Pacific Studies, University of California, San Diego consultado em [http://drcafta.bsr.org/images/partners/Public Policy Promotion of CSR final.pdf](http://drcafta.bsr.org/images/partners/Public_Policy_Promotion_of_CSR_final.pdf) consultado em Dezembro de 2012

Ashley, P., Coutinho, R., Tomei, P. (2000). *Responsabilidade Social e Cidadania Empresarial: Uma análise conceitual comparativa*, ENANPAD.

Boas Práticas Autárquicas de Responsabilidade Social (2012) – Câmara Municipal de Loures consultado em <http://srs.apee.pt/2012/images/apresentacoes/cmloures.pdf> em Dezembro de 2012

Cabrita, A. (2011) *Relatório de estágio sobre recrutamento e selecção numa autarquia local*, Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Economia e Gestão através de <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/3390> consultado em Fevereiro de 2013

Capricho, L. e Lopes, A. (2007). *A gestão da qualidade*. Editora RH: Lisboa
Carta da Autonomia Local consultada em: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/conv-tratados-15-10-985-ets-122.html>
Consultado em Março de 2013

Carroll, A. B., (1999). *Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct*, Business and Society, 38(3), 268-295.

Catarino, J., Faro, C., Vargas, J. (2007). *Economia do Conhecimento e Administração Local*. SPI – Sociedade Portuguesa de Inovação através de [http://web.spi.pt/colecao_economiadoconhecimento/documentos/manuais_PDF/Manual IV.pdf](http://web.spi.pt/colecao_economiadoconhecimento/documentos/manuais_PDF/Manual_IV.pdf) consultado em Setembro de 2012

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Responsabilidade social das empresas: uma nova estratégia da UE para o período de 2011-2014 (COM (2011) 681 final), (Bruxelas). Disponível em:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:PT:PDF>

Consultado em Fevereiro de 2013

Despacho n.º 6894-A/2009, de 4 de Março

Fernandes, N. (2007). *A Responsabilidade Social das Empresas – A dimensão interna: uma ferramenta para a criação de Valor*. Instituto Politécnico de Lisboa – Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa

Fox, T., Ward, H. & Howard, B. (2002). *Public Sector Roles in Strengthening Corporate Social Responsibility: A Baseline Study*. The World Bank consultado em http://www.observatoritercersector.org/pdf/centre_recursos/3_4_fox_01345.pdf em Fevereiro de 2013

Freeman, R.E. (1984), *Strategic management: a stakeholder approach*. Boston. Pitman

Guedes, S. (2007). *As novas competências de empregabilidade* através de http://www.psicologia.pt/artigos/ver_opiniao.php?codigo=AOP0129 consultado em Janeiro de 2012

Harmon, M., Mayer, R. (2000). *Teoria De La Organizacion Para La Administracion Publica*. Editado por F.C.E.

Kreitlon, M. (2004). *A Ética nas Relações entre Empresas e Sociedade: Fundamentos Teóricos da Responsabilidade Social Empresarial*, ENANPAD

Lei n.º 159/99 de 14 de Setembro

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro

Monteiro, M. A . (2005). *A responsabilidade social nas empresas (RSE)*. *Cadernos do Mercado de Valores Mobiliários*, 21, Agosto, 65-70. Através de <http://www.cmvm.pt/CMVM/Publicacoes/Cadernos/Documents/6755d7280b944d97889352f7bdda741dManuelMonteiro.pdf> consultado em Fevereiro de 2013

Redondo, N. e Xavier, T. (2004). *Autarquias Locais – Legislação Nacional*.

Pernas, G. (2012), *As práticas de reporte social e de sustentabilidade em Portugal: Análise do caso BES*, Tese não publicada, ISCTE

Portaria n.º 1633/2007 de 31 de Dezembro

- Rego, A., Pina e Cunha, M., Costa, N., Gonçalves, H., Cabral-Cardoso, C. (2007). *Gestão Ética e Socialmente Responsável*. Lisboa: RH Editora
- Referencial de Boas Práticas nos Municípios da Região do Norte de Portugal – Projectos orientados para resultados (2011) através de <http://www.ccdr-n.pt/fotos/editor2/administracaolocal/boaspraticas.pdf> consultado em Setembro de 2012
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011
- STEMNET – Science, Technology, Engineering, and Mathematics Network através de http://www.nationalstemcentre.org.uk/dl/74bb53d9452b98d9e977306dfdc42926014b126f/3058-Employability_skills_guide.pdf consultado em Fevereiro de 2013
- UK Commission for Employment and Skills – Employability Skills Project (2008). *Review of Evidence on Best Practice in Teaching and Assessing Employability Skills* consultado em Fevereiro de 2013
- Yin, R. K., (2009). *Case Study Research: Design and Methods* (Sage Publications, Thousands Oaks).
- <http://www.enterpriseuropenetwork.pt/destaque/Paginas/AUNI%C3%83OEUROPEIAJ%C3%81TEMUMANOVAPOL%C3%8DTICADERSO.aspx> consultado em Fevereiro de 2013
- <http://profissaoatitude.blogspot.pt/2007/11/empregabilidade-conceito-e-prtica.html> consultado em Fevereiro de 2013
- <http://www.artigonal.com/gestao-artigos/empregabilidade-conceitos-e-definicoes-3527995.html> consultado em Março de 2013
- <http://www.dgap.gov.pt/index.cfm?OBJID=e7a5e617-53a0-4959-a7f8-76038a7d2377> consultado em Abril de 2013
- <http://naturlink.sapo.pt/Intervir/Artigos-Praticos/content/Responsabilidade-Social-das-Empresas?bl=1&viewall=true> consultado em Fevereiro de 2013
- <http://www.iclei.org/> consultado em Abril de 2013
- <http://www.oroc.pt/fotos/editor2/Revista/JulSet2007/Gestao.pdf> consultado em Fevereiro de 2013
- http://www.portugal.gov.pt/media/592675/balan_o_social_sg_2011.pdf consultado em Abril de 2013
- http://www.igualdade.gov.pt/INDEX_PHP/PT/MAINSTREAMING_DE_GENERO/ADMINISTRACAO_PUBLICA_LOCAL.HTM consultado em Abril de 2013

http://www.psicologia.pt/artigos/ver_opiniaio.php?codigo=AOP0129 consultado em Fevereiro de 2013

http://www.iefp.pt/iefp/publicacoes/Dirigir/Documents/1996/DIRIGIR_43.pdf consultado em Julho de 2013

http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=censos2011_apresentacao consultado em Julho de 2013

<http://www.pordata.pt/> consultado em Julho de 2013

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> consultado em Julho de 2013

<http://www.bportugal.pt/pt-PT/Estatisticas/Paginas/default.aspx> consultado em Julho de 2013

<http://www.cm-loures.pt/> consultado em Dezembro de 2012

ANEXOS

O presente questionário tem por objectivo conhecer a sua opinião sobre a actividade/acção que agora terminou. Agradecemos a sua colaboração, de modo a melhorarmos de forma contínua o nosso trabalho em acções futuras.

Nome _____

Entidade/Escola _____

Preencha o questionário e assinale com um X de acordo com a sua opinião cada um dos aspectos do curso/actividade, utilizando a seguinte escala:

1- Insuficiente 2- Suficiente 3- Bom 4- Muito bom

Objectivos e conteúdos	Os conteúdos/objectivos propostos foram alcançados?	1	2	3	4
	A formação correspondeu às suas expectativas iniciais?	1	2	3	4
	As matérias/temas abordados foram interessantes?	1	2	3	4
	A duração e ritmo foram adequados?	1	2	3	4
	A acção em termos de aquisição de novos conhecimentos foi:	1	2	3	4

Formador/ Animador	Domina as matérias/temas abordados?	1	2	3	4
	Recorre a metodologias pedagógicas e linguagem adequada ao público alvo presente?	1	2	3	4
	Procura manter o interesse/motivação das pessoas ao longo da actividade?	1	2	3	4
	Foi claro nas intervenções/questões realizadas?	1	2	3	4
	Verificou ao longo da acção a aquisição de aprendizagens?	1	2	3	4
	Em geral, o relacionamento do formador/animador com os participantes foi:	1	2	3	4

Apoio administrativo/ logístico e coordenação da acção	A documentação/suportes de apoio pedagógicos utilizados foram:	1	2	3	4
	A qualidade da documentação/ suportes de apoio pedagógicos utilizados foi:	1	2	3	4
	O apoio logístico/coordenação prestados foram:	1	2	3	4
	Os espaços e instalações colocados ao serviço da acção foram:	1	2	3	4

Classifique globalmente esta acção/actividade	1	2	3	4
---	---	---	---	---

Avaliação de necessidades	Após esta actividade:
	Identifica outras necessidades de acção:
	Entende ser necessário aprofundar algum(ns) do(s) tema(s) abordado(s)?

Comentários, Observações e Críticas	

Obrigado pela sua colaboração

Assinatura

Data: / /

QUESTIONÁRIO DE PARTICIPAÇÃO

Nome/Entidade: _____

Âmbito da participação: Expositor Orador

CLASSIFIQUE ESTA INICIATIVA

Nada interessante	Pouco interessante	Relativamente interessante	Muito interessante
1	2	3	4
Nada útil	Pouco útil	Relativamente útil	Muito útil
1	2	3	4

ASPECTOS POSITIVOS

ASPECTOS A MELHORAR

Observações/Sugestões

Obrigado pela sua participação