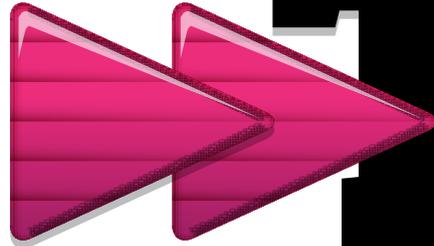


FAZ

 **TE**

ao **MER**
CADO

LINHAS ORIENTADORAS PARA O AUMENTO
DA EMPREGABILIDADE JOVEM

1. Contexto Faz-Te ao Mercado

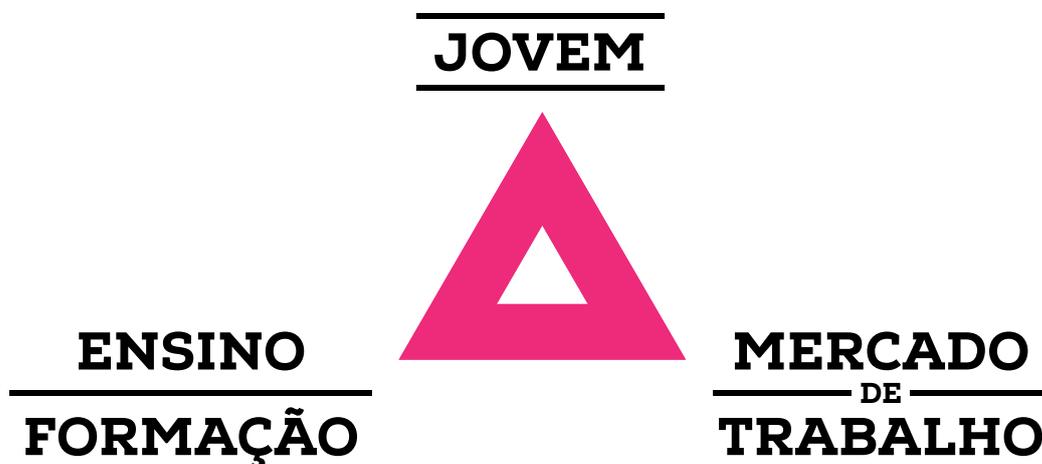
Um dos principais flagelos das sociedades contemporâneas e que tem merecido especial atenção por parte da Comissão Europeia, é sem dúvida o desemprego. Portugal é um dos países europeus mais afetados, nomeadamente no que diz respeito à taxa de desemprego jovem (< 25 anos), sendo em julho de 2014 a quinta mais elevada da União Europeia (35,5%). O cariz prioritário do desemprego jovem é demonstrado pelas recentes medidas políticas e principais documentos estratégicos que orientam a ação do Governo Português para cumprir a meta de uma taxa de emprego de 75% definida pela CE até 2020. Foi neste contexto que a TESE – Associação para o Desenvolvimento propôs o Estudo Faz-Te ao Mercado.

O estudo **Faz-Te ao Mercado identificou qual o desencontro (gap) entre a procura e a oferta de competências no mercado de trabalho**, procurando desta forma obter um conhecimento profundo desse desencontro que possa **informar e apoiar os organismos públicos e privados no desenho e implementação das suas medidas para aumentar a empregabilidade e o emprego jovem em Portugal**.

Entendendo como desencontro de competências a não correspondência entre não só as competências técnicas, mas também as *soft skills* possuídas pelos jovens (procura) e as procuradas pelos empregadores (oferta), o estudo centrou-se nas competências pessoais e sociais transversais (*soft skills*) às várias ocupações profissionais com que os jovens estão munidos no momento de entrada no mercado de trabalho, e as competências que os empregadores mais valorizam e procuram. Este foco nas competências pessoais e sociais, em detrimento das competências técnicas, justifica-se pelo facto **dos empregadores indicarem que são exatamente essas as competências mais importantes para garantir o sucesso dos jovens na sua transição para o mercado de trabalho tal como aprofundado no estudo**.

O presente documento **fornece linhas de orientação para aumentar a empregabilidade jovem em Portugal**, destinando-se aos vários agentes envolvidos nesta temática, nomeadamente: Instituições de ensino e formação, Empresas/entidades empregadoras, Organizações da sociedade civil que intervenham com jovens e entidades e organismos públicos com competência na área do emprego e educação.

➡ 2. Triângulo: Ensino/Formação - Jovem - Mercado trabalho



Existem 3 atores e intervenientes envolvidos nas questões da empregabilidade jovem que fazem parte do problema e da solução:

1. Instituições do Sistema de Ensino e Formação
2. Jovens entre os 15 e os 30 anos
3. Mercado de Trabalho - Entidades Empregadoras

A inclusão desses três agentes resulta do facto de se constituírem como os três principais *stakeholders* no que diz respeito aos processos de integração dos jovens no mercado de trabalho, sendo a ligação existente entre eles inevitável. As instituições de ensino e formação equipam os jovens com as competências necessárias à vida profissional. Os jovens constituem a matéria prima necessária para a produção da riqueza do país através dos setores de atividade; as entidades empregadoras absorvem e integram os jovens no mercado de trabalho, destacando-se assim como um elemento crucial no processo de transição dos jovens para o mesmo.

Alertamos para o facto do desencontro entre as competências apresentadas pelos jovens que tentam entrar no mercado de trabalho e as competências que são procuradas e valorizadas pelos empregadores, o que coloca um desafio adicional ao processo de transição dos jovens para a vida profissional e conseqüente emancipação e independência. Este desafio assume uma importância tão fulcral no desenvolvimento da empregabilidade jovem que o trabalho de identificação e alinhamento de competências é considerado pela CE (2009) como um pré-requisito para a implementação de políticas nacionais de emprego, educação e formação (ver Agenda for New Skills and Jobs).

Torna-se assim relevante fazer uma reflexão sobre o conceito de competências e sobre os fatores que podem contribuir para o maior ou menor encontro entre aquelas que são as mais valorizadas pelos empregadores e as que os jovens demonstram possuir.

➤ 3. As *Soft Skills* mais valorizadas pelo Mercado de Trabalho

O QUE SÃO *SOFT SKILLS*?

As *soft skills* são **competências pessoais e sociais transversais** características, atitudes e comportamentos que facilitam as interações em contexto de trabalho e que promovem a performance profissional e os planos de carreira. Esta designação surge por oposição às *hard skills*, ou competências de carácter mais técnico.: “As *Soft skills* têm mais a ver com quem somos do que aquilo que sabemos.” (Robles, 2012, p. 458).¹

QUAIS SÃO?

➤ **SABER COMUNICAR**

➤ **SABER TRABALHAR EM EQUIPA**

➤ **RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS**

➤ **FACILIDADE DE RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E EMPATIA**

➤ **VERSATILIDADE**

➤ **POLIVALÊNCIA**

➤ **DISPONIBILIDADE PARA APRENDER**

➤ **FLEXIBILIDADE**

➤ **PROATIVIDADE E INICIATIVA**

➤ **RESILIÊNCIA**

➤ **MOTIVAÇÃO**

➤ **CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO**

➤ **CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO**

➤ **RESPONSABILIDADE**

¹ Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75, 453-465.

O Estudo Faz-Te ao Mercado identificou as 5 Top Competências mais valorizadas pelo empregadores:

1. Responsabilidade - capacidade de assumir compromissos e cumpri-los, e demonstrar brio profissional.

Exemplos de comportamentos-chave:

- Chegar a horas à entrevista; apresentar-se de forma cuidada e educada (postura na cadeira, linguagem);
- Se tiver de faltar um dia ao trabalho avisa e justifica pedindo autorização; devolve as chamadas não atendidas do seus empregadores;
- Cumpre um prazo de uma tarefa definida e/ou avisa com antecedência que não vai conseguir entregar dentro do prazo e renegoceia.

2. Disponibilidade para aprender - esta competência relaciona-se com querer desenvolver mais as suas capacidades e conhecimentos e com a procura de *feedback* para melhorar.

Exemplos de comportamentos-chave:

- Na entrevista, demonstra a sua capacidade para aprender e dá exemplos de algo que aprendeu de forma autodidata (e.g., domínio de uma ferramenta digital); apesar de demonstrar confiança na qualidade do seu trabalho/desempenho, demonstra vontade de aprender com a equipa da empresa/organização à qual se está a candidatar;
- Em contexto de trabalho, pede *feedback* sobre aspetos que pode melhorar no futuro ou formas alternativas de realizar a tarefa; vs reage de forma defensiva a um *feedback* menos positivo em relação ao desempenho de uma dada tarefa, mostrando arrogância; aceita com entusiasmo desempenhar uma tarefa que vai além da sua formação, considerando que constitui uma oportunidade para se desenvolver.

3. Proatividade e Iniciativa - capacidade de iniciar atividades e desenvolvê-las sem que alguém peça; ir à procura de desafios novos; ser autodidata.

Exemplos de comportamentos-chave:

- Na entrevista, apresenta exemplos de projetos que está a desenvolver a título pessoal (e.g., blogs, portfólio que desenvolveu só para aprender como trabalhar com um programa; soluções para resolver um problema que identificou na sua comunidade);
- Em contexto de trabalho, termina a tarefa que tinha entre mãos e procura junto do chefe ou colegas outra coisa em que possa prestar apoio.

4. Motivação - estar entusiasmado com o trabalho que está/quer fazer, com o local para onde vai trabalhar; ter os seus objetivos definidos e com capacidade de ultrapassar obstáculos e frustrações para os atingir;

Exemplos de comportamentos-chave:

- Na entrevista, sabe o que a empresa/organização faz, e consegue dizer porque gostaria de trabalhar lá; mostra-se disponível para começar a trabalhar de imediato;
- Em contexto de trabalho, apresenta soluções novas para as tarefas;

5. Saber Trabalhar em Equipa - conseguir gerir o relacionamento e conflitos com os outros, saber comunicar bem, identificar os processos que funcionaram e não funcionaram num projeto que tenha desenvolvido em colaboração com outras pessoas;

Exemplos de comportamentos-chave:

- Numa entrevista de trabalho, quando o empregador pergunta sobre experiências de trabalhos em grupo durante a formação, o jovem consegue explicar qual o seu papel no seio do grupo, dá exemplos de actividades que exigem trabalho em equipa (e.g., praticar modalidades desportivas de equipa);
- Em contexto de trabalho, em reuniões de *brainstorming*, elaboração de relatório, etc. transmitir as suas ideias, oferecer-se para fazer parte do trabalho, ouvir os colegas e procurar integrar as suas ideias.

Sobre a Resiliência...

Apesar da Resiliência não entrar no top das 5 competências mais valorizadas, esta competência foi escolhida por aproximadamente 42% das entidades empregadoras, sendo inclusive uma das 4 competências em que surgem diferenças estatisticamente significativas entre os empregadores e os jovens. A **capacidade de ultrapassar obstáculos e frustrações** parece de facto ter uma relevância para as entidades empregadoras que lidam com colaboradores jovens nas suas empresas ou organizações, razão pela qual optamos por lhe dar destaque. Durante o estudo, esta competência foi várias vezes referida pelas entidades empregadoras sobretudo nas entrevistas, sendo compreendida numa lógica de não conformismo e de força para estar preparado o melhor possível para as adversidades e para ultrapassar as frustrações e ir à procura de soluções.

➡ 4. Linhas de Orientação para o Aumento da Empregabilidade Jovem

1- TRANSMITIR AOS JOVENS A IMPORTÂNCIA DE SABER TRABALHAR EM EQUIPA E DA RESILIÊNCIA, DANDO-LHES PISTAS CONCRETAS SOBRE O QUE É E COMO FAZÊ-LO

Não há um total desencontro entre as *soft skills* identificadas pelas entidades empregadoras e os jovens. Há semelhanças na valorização de três competências: **Responsabilidade, Motivação e Proatividade e Iniciativa**. Há ainda *algum grau de consenso* na avaliação das competências **Capacidade de Resolução de Problemas e Disponibilidade para Aprender**. No entanto há duas competências bastante valorizadas pelas entidades empregadoras **Saber Trabalhar em Equipa e Resiliência**, mas que são **relegadas para segundo plano pelos jovens**.

2- GARANTIR UM BOM ACOMPANHAMENTO ÀS PRIMEIRAS EXPERIÊNCIAS LABORAIS DOS JOVENS

No âmbito do estudo Faz-te ao Mercado, tentamos perceber se os jovens com experiências profissionais anteriores se aproximavam mais das avaliações feitas pelas entidades empregadoras por já terem contactado com o mercado de trabalho. Apesar dos mesmos reconhecerem a importância destas competências, **em quase todas as competências são as avaliações dos jovens que nunca trabalharam que se aproximam mais das avaliações dos empregadores**. Tal desalinhamento entre aquilo que os empregadores procuram nos jovens e aquilo que os jovens apreendem como sendo o mais importante depois de trabalharem poderá ser um **indicador de que as experiências profissionais não foram bem acompanhadas nem permitiram aos jovens uma maior clareza da realidade do mundo profissional**.

3- REFORÇAR O AUTOCONHECIMENTO POR PARTE DOS JOVENS, AGINDO SOBRE A SUA CAPACIDADE DE AUTO-REFLEXÃO DURANTE O SEU PERCURSO FORMATIVO E CLARIFICAR O PAPEL DO JOVEM NA ORGANIZAÇÃO E AJUSTAR CONTINUAMENTE EXPECTATIVAS

Existem discrepâncias entre as percepções que jovens e entidades empregadoras têm sobre a presença e desenvolvimento das *soft skills* nos jovens. Verifica-se uma **“sobreevaloração” generalizada por parte dos jovens** (que na verdade poderá ser uma **subvalorização por parte dos empregadores**), que consideram ter um elevado grau de desenvolvimento das competências pessoais e sociais, chocando com a percepção que os empregadores têm de que esse desenvolvimento é apenas moderado. Esta discrepância parece refletir as **lacunas ao nível do autoconhecimento que os jovens têm sobre as suas competências e capacidades**, algo que é bastante referido pelos empregadores como um dos fatores que **contribuem para as situações de frustração que os jovens encontram nas primeiras experiências profissionais**: os jovens, principalmente os que vêm do ensino superior, tendem a sentir-se preparados para o desempenho de tarefas complexas e com níveis de responsabilidade elevados, mas que dificilmente lhes serão atribuídas logo no momento de entrada numa

empresa/organização por efetivamente não estarem ainda preparados para lhes dar respostas adequadas na perspectiva dos empregadores.

4- DESENVOLVER ATIVIDADES PRÁTICAS EM CONTEXTO DE TRABALHO NO ÂMBITO DOS CURSOS E RESPONSABILIDADE PARTILHADA NA FORMULAÇÃO DE CURRÍCULOS ADEQUADOS ÀS NECESSIDADES

A principal falha apontada sobre o papel das instituições do sistema de ensino em Portugal na preparação dos jovens para o exercício das atividades profissionais, é a **ausência de pontes com o mercado de trabalho**, nomeadamente ao nível das experiências práticas que são proporcionadas aos jovens ao longo do seu percurso formativo. A exceção parecem ser os cursos profissionais e os cursos de especialização tecnológica. É fundamental proporcionar o contacto dos jovens com o mercado de trabalho para que:

- a) tenham um maior conhecimento sobre o seu funcionamento e do que é esperado deles no contexto de trabalho;**
- b) tenham oportunidade de testar uma área profissional** e descobrir se de facto é nela que se querem desenvolver e investir profissionalmente;
- c) aumentem o seu autoconhecimento;**
- d) tenham uma maior perceção sobre a importância das soft skills** no mercado de trabalho e a partir daí apostar no seu desenvolvimento.
- e) tenham a possibilidade de criar uma rede de contactos profissionais** que lhes possa facilitar a sua entrada no mercado de trabalho. Todos estes aspetos estão intimamente relacionados com algumas das **maiores dificuldades** que tanto jovens como empregadores identificam **no momento de transição dos jovens para o mercado de trabalho** – a dificuldade em se adaptarem à estrutura hierárquica das empresas/organizações onde começam a trabalhar, em perceber qual é o seu papel dentro das mesmas, e o defraudar das expectativas que têm sobre as tarefas que se sentem capazes de fazer, o que esperam fazer, e as tarefas que realmente lhes são dadas.

5- PROMOVER O DESENVOLVIMENTO DAS SOFT SKILLS ATRAVÉS DE PROGRAMAS DE MENTORIA, DE DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS E COMPETÊNCIAS DENTRO E FORA DO SISTEMA DE ENSINO

É fundamental que **os empregadores assumam a responsabilidade que têm em desenvolver as competências pessoais e sociais necessárias nos seus jovens colaboradores**. Tencialmente são as grandes empresas que fazem este investimento estratégico através da criação de programas de acolhimento, desenvolvimento e formação de jovens colaboradores. É crucial criar soluções que promovam o desenvolvimento das *soft skills* dos jovens, também nas Pequenas e Médias Empresas (PME) e micro empresas (que representam a maioria do tecido empresarial português), nomeadamente no momento em que os jovens realizam estágios profissionais e têm as suas primeiras experiências laborais.

6- ALINHAR PERSPETIVAS E IDENTIFICAR POSSÍVEIS PONTES

Para que o triângulo: Ensino/Formação - Jovem - Mercado trabalho **seja dinâmico e constitua um círculo virtuoso**, é fundamental que se crie um **diálogo entre estes três atores, face ao desencontro de perspetivas entre as instituições do sistema de ensino** (principalmente as de nível superior) e os restantes intervenientes identificados no estudo. Acreditamos que é uma das causas que contribui para o desencontro entre as competências apresentadas pelos jovens e as desejadas pelos empregadores.

7- DAR FEEDBACK AOS JOVENS NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO e INCENTIVAR OS JOVENS À REALIZAÇÃO DE EXPERIÊNCIAS DE MOBILIDADE INTERNACIONAL, VOLUNTARIADO OU INTERVENÇÕES JUNTO DA SUA COMUNIDADE

Existe um **sentimento de revolta e frustração por parte dos jovens**, considerando que atualmente os trabalhadores são vistos como algo descartável, e que muitas vezes são colocados em situações de injustiça e exploração devido à existência de maior procura do que oferta de trabalho. Por outro lado, os jovens falam ainda de um desrespeito pelos indivíduos desde o momento de candidatura a uma posição profissional, sentindo que a **falta de feedback personalizado que a maioria das empresas/organizações apresenta nos seus processos de recrutamento e seleção contribui largamente para que os jovens não identifiquem as suas falhas e as possam corrigir**.

8- MELHORAR OS CANAIS DE COMUNICAÇÃO SOBRE AS MEDIDAS DE INCENTIVO AO EMPREGO JOVEM JUNTO DOS ATORES ENVOLVIDOS

É prioritário garantir que os três atores tenham conhecimento das medidas disponíveis para o emprego e saibam aplicá-las, com especial atenção os jovens com menos oportunidades e/ou em risco ou situação de exclusão e as PME.

Para mais informações consulte o Relatório completo **Faz-Te ao Mercado: estudo sobre o (des)encontro entre a procura e a oferta de competência no mercado de trabalho e a sua relação com a empregabilidade jovem** no site da TESE - Associação para o Desenvolvimento www.tese.org.pt

FAZ TE ao MERCADO

Promovido por:



Associação para o Desenvolvimento

Financiado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Parceiros:



Apoios:

