

# Estudo de Avaliação de Políticas Ativas de Emprego

Região do Baixo Vouga | Sessão Final | 29.06.2015



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Europeu  
de Desenvolvimento Regional

# Apresentação da RHmais

## Quem Somos



A RHmais – Organização e Gestão de Recursos Humanos, SA, é uma **empresa portuguesa** presente no mercado nacional desde 28 de Maio de 1987.

**Capital Social:** 1.150.000,00€.

A nível operacional a empresa organiza-se a partir de Direções de Coordenação e **Unidades de Negócio** para as diversas áreas de intervenção:

Formação, E-Learning, Consultoria em Recursos Humanos e Desenvolvimento Estratégico, Recrutamento & Seleção, Gestão de Contact-Centers, Outsourcing, Estudos e Cliente Mistério.

**Sede:** Praça de Alvalade nº 6 – 12 º andar – Lisboa

**Escritórios:** Porto, Barreiro, Maia e Trofa

[www.rhmais.pt](http://www.rhmais.pt) | [www.elearningmais.com](http://www.elearningmais.com)

# Apresentação da RHmais

## Valores



VIVEMOS OS NOSSOS **VALORES!**



**HUMANISMO**

assumindo sempre a dimensão humana nas nossas decisões



**RESPONSABILIDADE**

social e ambiental e em todas as ações por nós praticadas



**ÉTICA**

nos negócios, com os nossos clientes, fornecedores e entre nós



**TRANSPARÊNCIA**

nas relações internas e em toda a cadeia de valor

# Apresentação da RHmais

## Garantias técnicas e parcerias



### Entidade formadora acreditada

1998 - Acreditação pela DGERT



### Certificação Qualidade e Ambiente

2002 – Certificação da Qualidade - NP EN ISO 9001: 2008

2014 - Certificação Ambiental - NP EN ISO 14001:2012



### Associados da AIDA

2014 – Associados da Associação Industrial do Distrito de Aveiro



### Parceiros do ISPA

Parceria com o Instituto Superior de Psicologia Aplicada



### Associados APG

Associação Portuguesa de Gestão das Pessoas



### Responsabilidade Social

2010 - Membro ativo da Rede Nacional de Responsabilidade Social ([www.rsopt.com](http://www.rsopt.com)).



# Apresentação da RHmais

## O que nos diferencia



**28 anos** de experiência nas áreas de Formação, Consultoria e Desenvolvimento de Recursos Humanos.

Estrutura Organizacional **flexível** e **adaptada** a uma filosofia de **Gestão de Projetos**.

Equipa de técnicos (com valências diferenciadas).

Empresa integradora de serviços na área de gestão e desenvolvimento do capital empresarial e humano.

Elevada experiência em coordenação e gestão de projetos de média e grande dimensão.

O **capital Social** da empresa e o **Volume de Vendas** dos últimos três anos, constituem ainda um **factor de credibilidade** e **consistência** da RHmais, garantindo a estabilidade e confiança necessárias para a Organização e desenvolvimento de Projetos de grande dimensão.

**FILME RHmais**

# Síntese do Estudo

- ▶ **Objetivos do estudo**
- ▶ **Estrutura do estudo**
- ▶ **Metodologia utilizada**
- ▶ **Conclusões do estudo**



# Objetivos do Estudo



- ▶ Avaliar, de forma abrangente, as políticas passadas e atuais nos domínios do **emprego, formação e qualificação**, enquadradas no contexto da **modernização da economia** da região do Baixo Vouga;
- ▶ Perspetivar o futuro, numa lógica de curto e médio prazo, refletindo sobre as novas tendências e as novas necessidades ligadas à **qualificação de ativos e jovens** em vias de enquadramento no mercado de trabalho;
- ▶ Ajudar na definição de **novos perfis profissionais** e novas exigências ao nível da formação (académica e profissional) de trabalhadores relativamente aos sectores de atividade mais fortemente estabelecidos e representativos (bem como a outros emergentes) na região.

# Estrutura do Estudo

## 1. Sumário executivo

## 2. O mercado de trabalho em Portugal e na região do Baixo Vouga

### 2.1. Introdução

### 2.2. A evolução do mercado de trabalho em Portugal

### 2.3. A evolução do mercado de trabalho na região do Baixo Vouga

#### 2.3.1. Breve caracterização da região

#### 2.3.2. Evolução do desemprego na região do Baixo Vouga

## 3. Medidas de política de emprego

### 3.1. A medida Impulso Jovem e o seu impacto na região do Baixo Vouga

### 3.2. Medidas passivas e ativas de emprego na região



# Estrutura do Estudo

## 4. O passaporte emprego 3i na região do Baixo Vouga

- 4.1. O programa
- 4.2. Universo de empresas abrangíveis
- 4.3. Caracterização dos desempregados enquadráveis
- 4.4. A primeira edição do programa na região

## 5. Formação e qualificação na região

- 5.1. Introdução
- 5.2. Competências e oferta atual
- 5.3. Competências e oferta necessária
  - 5.3.1. Introdução
  - 5.3.2. Novas competências
- 5.4. Tendências futuras da formação académica e da qualificação profissional

# Estrutura do Estudo

**6. Conclusões do Estudo**

**7. Referências Bibliográficas**

**8. Anexos**

# Cronograma

	2014					2015					
	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio
Preparação	■	■									
Trabalho de Campo		■	■	■	■	■	■				
Entrevistas a actores revelantes				■	■						
Pesquisa e Análise documental		■	■	■							
Realização de <i>Focus Group</i>					■	■					
Inquérito <i>online</i>				■	■	■					
Tratamento de dados						■	■	■			
Relatório preliminar / intercalares				■		■					
Relatório final									■	■	
Apresentação de resultados											■

# Metodologia utilizada

Fonte de Informação	Entidade entrevistada
Entrevistas com atores relevantes na região	IEFP Aveiro IEFP Águeda Universidade de Aveiro lapmei-Aveiro

Fonte de Informação	Informação consultada
Pesquisa e análise documental	Literatura e relatórios estatísticos existentes a nível nacional e comunitário Pesquisa em sites de internet

# Metodologia utilizada

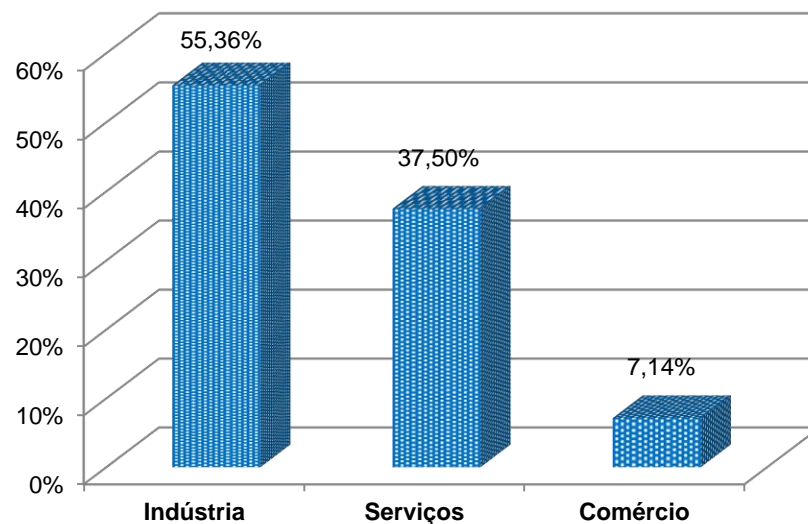
Fonte de Informação	Entidade participante
Realização de <i>Focus group</i> com atores relevantes na região	RHmais AIDA Multidados Eletrerep Repaveiro

Fonte de Informação	Resultados
Inquéritos eletrónicos a empresas da região	61 respostas obtidas

# Resultados

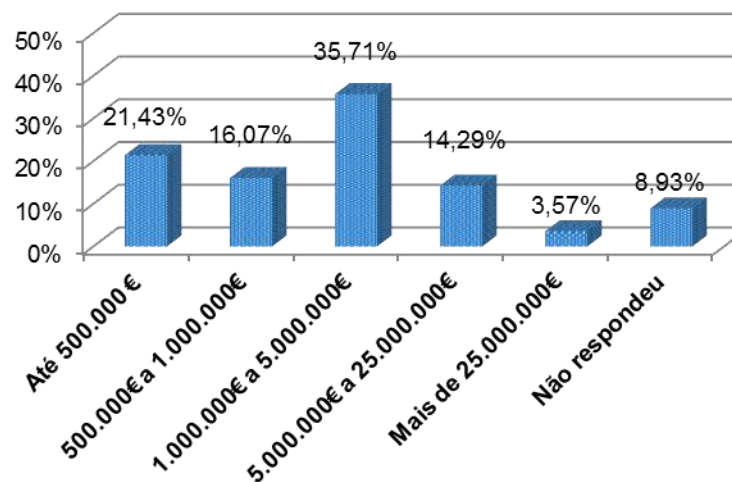
## Caracterização da amostra

Quanto ao setor de atividade



## Caracterização da amostra

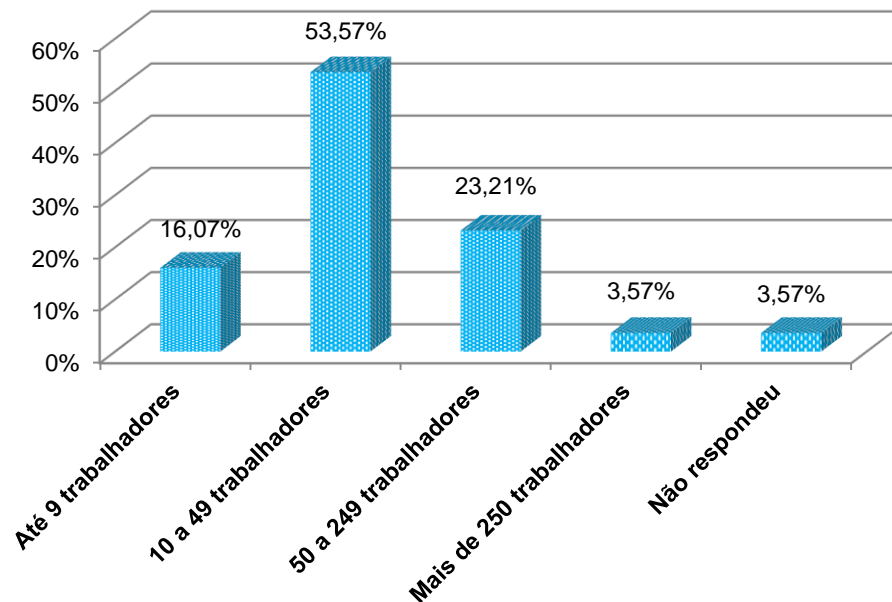
Quanto ao volume de faturação



# Resultados

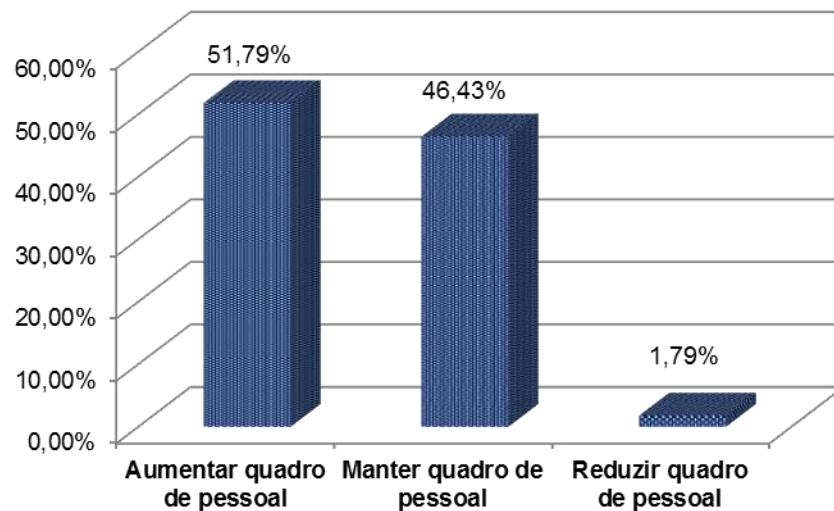
## Caracterização da amostra

Quanto ao número de trabalhadores



## Caracterização da amostra

Perspectivas futuras de evolução do quadro de pessoal





# Principais conclusões

- ▶ O sistema de ensino e formação tem de ser capaz de dar resposta à evolução constante da economia, das empresas e das pessoas, tendo em conta a contínua obsolescência de qualificações/necessidade de novas qualificações;
- ▶ Passou-se de uma realidade em que a educação e formação inicial constituíam o eixo fundamental e quase único do processo formativo, para uma nova realidade que exige atribuir uma importância crescente à aprendizagem permanente e contínua ao longo da vida;
- ▶ O conhecimento e compreensão relativamente às competências procuradas pelos empregadores nos diferentes setores de atividade, deverá contribuir para que as instituições do sistema de ensino e formação, possam adequar a sua oferta, adaptando os seus currículos às necessidades do mercado de trabalho;

# Principais conclusões

- ▶ É necessário um maior diálogo entre as instituições do sistema de ensino e formação e os empregadores, mas também entre todos os atores com responsabilidade e intervenção nesta matéria;
- ▶ Deverá existir uma maior coordenação da oferta formativa disponibilizada a nível regional, de forma a evitar situações de duplicação e sobreposição de oferta formativa e que em parte das vezes, não corresponde às verdadeiras necessidades das empresas e das pessoas;
- ▶ É importante ter um adequado conhecimento da realidade de cada território e das suas estratégias de especialização inteligente, definidas no âmbito do Portugal 2020 (ver “Estratégia de desenvolvimento territorial da Região de Aveiro 2014-20”, desenvolvida pela Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, que aponta os caminhos que a região do Baixo Vouga deverá traçar rumo a um crescimento económico sustentável e inclusivo).

# Obrigado pela vossa atenção