



CAPITALIZAÇÃO DAS BOAS PRATICAS DO PROJETO LIGAÇÃO



Formação e inserção profissional para as populações socialmente vulneráveis do Brasil e Moçambique.

SUMÁRIO

Porque fazer um projeto Multi País ?	P 02
A importância de estratégia SUL/SUL para ESSOR	P 03
Apresentação de ESSOR	P 04
Introdução	P 10
 O Balcão Formação Emprego (BFE) itinerante: Como fornecer serviços de orientação profissional em diversos municípios pequenos? Como expandir a área de intervenção do BFE? “Zoom sobre a experiência de Patos e Pombal (Brasil)”	P 16
 Formações inovadoras: como implementar uma dinâmica de formação profissional quando não há centros de formação na zona de intervenção? “ Zoom sobre a formação em aprendizagem na Nhamatanda e a formação produção na Gorongosa”	P 24
 A questão do acesso e controlo das políticas publicas de Geração de Trabalho e Renda “ Zoom sobre o papel da Rede Ser Tao Paraibano”	P 34
 Sustentabilidade dos serviços do BFE: a transferência aos poderes públicos “Zoom sobre a fusão do BFE com o Centro de Emprego do INEFP”	P 46
 CMTE Patos : Um dispositivo de controlo social “ A experiência da Comissão Municipal de Trabalho e Emprego (CMTE) de Patos”	P 52
 Promover o dialogo multi atores para favorecer a implicação das empresas “Zoom sobre a dinâmica de rede multi atores na província de Sofala”	P 58
Conclusão	P 64
Parceiros	P 68
Glossário e abreviaturas	P 72
Contribuidores	P 73



PORQUE FAZER UM PROJETO MULTI PAÍS?

O projeto « Multi País » ou « LigAção » nasceu dentro duma evolução « lógica » de ESSOR. Nossa ONG iniciou suas atividades no Brasil em 1993 e rapidamente teve o desejo de estendê-las na África, em prioridade em países de língua portuguesa : A idéia era de se apoiar nas pessoas competentes do Brasil para reforçar os atores dos países do África. Através dessa estratégia se buscava criar uma dinâmica entre os atores do desenvolvimento de países do Sul, e sinergias entre as ações desenvolvidas por esses atores.

A reflexão iniciou nesse sentido na ocasião de um encontro realizado no Brasil em 2008, no qual participaram atores moçambicanos, envolvidos no setor da Formação e Inserção Profissional, particularmente o INEFP, que tiveram oportunidade de compartilhar suas vivências.

No ano seguinte a União Européia lançou uma linha « Multi País » na qual achamos que era a oportunidade para dar um passo para uma atuação mais ampla. Uma reflexão se iniciou entre atores de Moçambique e Brasil, através das coordenações de ESSOR nos 2 países, e foi submetido o projeto “LigAção”, cujo objetivo era de « Criar oportunidade e melhorar a qualidade da oferta de formação e inserção profissional das populações desfavorecidas no Estado do Amazonas no Brasil e na Província de Sofala em Moçambique ».

Esse projeto foi financiado pela UE e logo em seguida pela Agencia Francesa de Desenvolvimento (AFD).

Depois de 4 anos de trabalho nos 2 países podemos agora apresentar esse documento de capitalização que apresenta as boas praticas desenvolvidas através deste projeto.

Jean Philippe DELGRANGE
(Diretor de ESSOR)



A IMPORTANCIA DE ESTRATEGIA SUL/SUL PARA ESSOR

As sinergias Sul/Sul constituem um importante foco estratégico de ESSOR baseado na ideia de que os países do sul podem se enriquecer mutuamente. Esta forma de pensar leva a quebrar o padrão que indica que o conhecimento vem do Norte. Em realidade é muito mais fácil para nossos parceiros do Sul entender melhor e se apropriar o processo de desenvolvimento adotado por países com um contexto, uma cultura e uma história que são semelhantes próximos.

As sinergias sul/sul materializaram-se concretamente com o projeto Ligação em 2010 entre atores da formação profissional moçambicanos e brasileiros. Desde o início, foi acordado de identificar as melhores práticas, a fim de transferir para outro país. Todo este trabalho de transferência de um país para outro foi feito através de intercâmbios, encontros e trabalhos de investigação conjunta. A questão do contexto é fundamental neste processo e implica a necessidade de adaptação às condições locais.

No centro das sinergias Sul/Sul, ESSOR atua como um facilitador e dinamizador. Algumas reuniões de representantes da sociedade civil e das autoridades locais organizadas por ESSOR, podem ser crucial e ter um impacto muito além do simples projeto. Neste momento, ainda é muito cedo para medir o impacto dessas sinergias Sul/Sul apesar de que já permitiram fortalecer as equipas locais, trocar ferramentas e implementar experiências pilotas.

Ambroise LE MOAL
(Responsável setor FIP de ESSOR)



APRESENTAÇÃO DE ESSOR



Histórico

Em 1992, na volta de uma missão no Brasil com Inter Aide uma ONG francesa, profissionais do desenvolvimento criam a associação ESSOR que segue suas ações neste país, apoiando a criação ou o reforço de associações brasileiras. Reconhecida pelo seu trabalho, ESSOR inicia ações em Moçambique a partir de 1997, no Cabo-Verde em 2006, na Guiné Bissau e no Chade em 2009.

Objetivo

ESSOR tem como objetivo ajudar as populações mais pobres a conquistar os meios de melhorar suas condições de vida. Seu apoio se dá na criação e na prática de ações concretas facilitando à apropriação dos processos de desenvolvimento local. Estas ações favorecem o exercício da cidadania e à justiça social nestes países.

Valores e princípios

1. ESSOR responde às necessidades das populações locais. Ela procura dar assistência às populações mais pobres das zonas urbanas e rurais dando a prioridade às ações de inserção econômica e social.
2. ESSOR privilegia a pesquisa ou a constituição de parceiros associativos locais que possam ser os pontos de apoio aos programas, e depois a sua continuidade no trabalho social. Junto com as realizações, ela leva um trabalho de formação e de organização das comunidades para sustentar as atividades. Para todo projeto novo, a associação está consciente que ela se associa por vários anos.
3. ESSOR age na mais estrita neutralidade e no respeito das convicções dos beneficiários. ESSOR define programas específicos antes de buscar os fundos necessários.
4. ESSOR privilegia a proximidade com os parceiros locais e os beneficiários e partilha sua experiência com várias pessoas, associações e instituições.

Funcionamento

ESSOR conduz atualmente 21 projetos em parceria com associações locais. Cada projeto é coordenado por um responsável expatriado e acompanhado por um responsável técnico da sede que realiza missões de campo regularmente.

Associação de lei 1901, ESSOR age sob a responsabilidade de um Conselho de Administração. A gestão financeira é submetida ao controle de um Auditor externo.

AS 3 ÁREAS DE INTERVENÇÃO DE ESSOR

1) FORMAÇÃO E INSERÇÃO PROFISSIONAL

Tendo em conta que encontrar um trabalho dá um novo futuro ao Homem e ao seu país

Desde a sua criação, ESSOR realiza com as suas ONG parceiras, ações que visam a melhoria das rendas das famílias originárias dos bairros menos favorecidos. Dentre estas ações, aulas de formação profissional e apoios para a inserção no mercado do trabalho são também propostas através de um serviço chamado: Balcão de Formação e Emprego (BFE).

O problema do desemprego, dos jovens especialmente, tornou-se uma das maiores problemáticas para vários países. Em Moçambique, por exemplo, os jovens (15-29 anos) representam 27,5 da população total e, apesar de um crescimento econômico elevado, o desemprego dos jovens atinge um nível preocupante, particularmente nas zonas urbanas, e constitui como tal um perigo para a estabilidade social do país.

ESSOR intervém nas zonas onde existe um índice elevado de pobreza e de desemprego aliado a:

- ▶ Um fraco índice de população economicamente ativa e (ou) com um trabalho assalariado
- ▶ Uma população jovem com fraco nível de instrução e de qualificação profissional
- ▶ Um desequilíbrio entre a oferta e a procura de emprego
- ▶ Um mercado informal muito importante



- Os objetivos de ESSOR na área da Formação e Inserção Profissional são :
- ▶ Melhoria do acesso à formação profissional e os estágios para os jovens;
 - ▶ Melhoria da inserção dos jovens em emprego decente ou em auto-emprego;
 - ▶ Consolidação das capacidades de consulta dos agentes relacionados à problemática do emprego, visando facilitar a definição de políticas de ajuda à inserção socioeconômica que integram uma dimensão forte de parceria entre agentes públicos e privados.

2) EDUCAÇÃO

Tendo em conta que a educação é a chave para iniciar a vida

Os projetos educativos foram fundadores da ação de ESSOR em favor das comunidades desfavorecidas do Brasil, no final dos anos 80, e em Moçambique a partir de 2000. Eles correspondem ao Objetivo para o Novo Milênio n°2: Assegurar a educação primária para todos, isto é: proporcionar aos meninos e meninas os meios de terminar o ciclo completo de estudos primários.

Através de uma pedagogia interativa que valorize tanto o papel dos pais também dos educadores e das crianças, o desafio de ESSOR e dos seus parceiros é de propor alternativas para evitar ou superar os fracassos escolares das crianças e dos jovens em situação de risco social.

Estimular os que não têm mais estímulo; ajudá-los a se tornarem cidadãos na sua totalidade: protagonista do seu futuro e nas suas comunidades.

Nossa ação:

Elaborar programas socioeducativos para melhorar a inserção social das crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social. Alfabetização das mulheres para favorecer e apoiar suas capacidades.

Nossos 3 tipos de intervenção :

- ▶ A pequena infância: pre escolar e ação de socialização precoce.
- ▶ A criança: ações socioeducativas e apoio escolar.
- ▶ A adolescência: atividades culturais, esportivas e de educação cidadã.

E também: na França, cada ano, ESSOR sensibiliza mais de 1000 crianças e jovens para a solidariedade.

Nossa metodologia:

- ▶ Proximidade com os beneficiários
- ▶ Envolvimento dos agentes locais
- ▶ Educação entre os pares

- ▶ Trabalho profissional
- ▶ Transparência

Nossos desafios:

- ▶ Estabelecer parcerias eficazes com os poderes públicos
- ▶ Manter uma vocação socioeducativa das estruturas

- ▶ Sustentar e fortalecer a ação
- ▶ Capitalização do saber fazer



3) DESENVOLVIMENTO RURAL

Tendo em conta que viver dignamente do trabalho da sua terra é um direito fundamental

De uma população mundial de 6 bilhões de pessoas, 1,3 bilhões vivem hoje abaixo da linha da pobreza (com menos de 2\$ por dia) dos quais 3/4 vivem na zona rural. Confrontados à condições climáticas as vezes difíceis, mas sobretudo à falta de formação, de crédito, acesso à insumos e mercados, milhões de agricultores e agricultoras não conseguem produzir suficientemente para atender às necessidades das suas famílias.

Eles são muitas vezes forçados a deixar sua comunidade e se encontram, sem emprego, nos bairros periféricos das grandes cidades. Desenvolver e diversificar a agricultura e a pecuária para permitir às famílias agrícolas de viver dignamente nas terras delas é objetivo da ESSOR desde a sua criação.

Nesta perspectiva nossas prioridades são :

- ▶ Prioridade à pequena agricultura familiar (por oposição ao agro negócio) para melhorar a segurança alimentar e manter o emprego no meio rural.
- ▶ Prioridade à agroecologia para preservar os recursos naturais e construir um desenvolvimento sustentável.
- ▶ Prioridade aos métodos participativos para cruzar os saberes tradicionais e científicos e permitir aos agricultores encontrarem soluções adaptadas à situação deles.
- ▶ Prioridade à organização dos agricultores para dialogar com os poderes públicos, influenciar as políticas locais de desenvolvimento e as políticas agrícolas nacionais e internacionais.



Nossos principais temas de trabalho são :

▶ **Formação agrícola e experimentação participativa e inovação.**

A formação é o centro de todas nossas intervenções. Ela é freqüentemente longa (2 anos), prática e teórica, sempre participativa. O método pedagógico é baseado no diálogo entre agricultores e técnicos e na comparação entre os saberes tradicionais e os saberes técnicos da pesquisa agrônômica.

Na maior parte dos nossos projetos, grupos de agricultores se reúnem uma a duas vezes por mês na comunidade deles, com o apoio de um técnico para analisar os problemas deles, procurar as causas e soluções que serão em seguida testadas em uma parte de um dos membros do grupo.

O impacto ambiental das diferentes técnicas agrícolas será avaliado e a prioridade é sempre dada às técnicas agro-ecológicas que preservam a fertilidade dos solos e do meio-ambiente. Escolas agrícolas em alternância, baseadas no modelo das casas familiares rurais, são criadas para que os jovens conciliem o ensino fundamental, a formação agrícola e o trabalho no campo.

► **Diversificação das produções**

Associando formação, prática e apoio (frequentemente sob a forma de micro crédito) para adquirir os primeiros ingredientes necessários, ESSOR promove a diversificação e as associações de cultura facilitando o desenvolvimento da apicultura, da piscicultura, da produção de frutas e legumes e da criação de aves de capoeira.

► **Transformação e comercialização dos produtos**

Criando pequenas unidades de transformação (mel, geleia, suco de frutas, pasta de amendoim, óleo de palma) e apoiando as cooperativas nas pesquisas de mercado, ESSOR permite o aumento do valor agregado aos produtos agrícolas.



OLHAR SOBRE MOÇAMBIQUE

Moçambique é um dos países mais pobres do mundo, com cerca de 60% da população vivendo abaixo do nível de pobreza. Existem igualmente no país grandes desníveis de desenvolvimento e de acesso aos recursos entre diferentes regiões, entre as zonas rurais, urbanas e urbanizadas, e entre grupos sociais.

O programa do Governo define como primordial o combate à pobreza na base de um desenvolvimento equilibrado e sustentável. Assim, tem entre as suas prioridades o desenvolvimento da Educação/Formação.

Sendo um país essencialmente rural, com uma forte taxa de analfabetismo, uma das apostas fundamentais é o desenvolvimento dos recursos humanos. É por esta via que se prevê tirar Moçambique da sua situação de sob desenvolvimento, consolidando o desenvolvimento socioeconómico a longo prazo. O acesso equitativo ao conhecimento e informação constitui uma pré-condição para o sucesso. Tal facto evidencia todo o interesse de projetos na área da Formação e Inserção Profissional que contribuiram a reverter esse cenário.

ESSOR com experiência de projetos FIP anteriores e implementados em meio peri urbano das cidades da Beira e Maputo em parceria com o INEFP, desafiou novamente o seu parceiro para mais uma intervenção na área em meio rural.

Para ESSOR e o INEFP, o processo de implementação comportaria aspetos inovadores, tendo como pilares a



- PROVINCIA DE TETE
- PROVINCIA DE MANICA
- PROVINCIA DE SOFALA

experiência FIP anterior. Assim lançamos o projeto Ligação, cujo objetivo principal era a dinamização do setor da formação e do emprego destinado às pessoas que não tiveram acesso à educação e encontrando-se em situação de vulnerabilidade.

A intervenção foi implementada em 4 distritos selecionados em consenso com o INEFP, nomeadamente Dondo, Nhamatanda, Búzi e Gorongosa. Esses 4 distritos se encontram no corredor da Beira entre 1 a 4 horas da cidade da Beira. Essa escolha permitiu intervir em cada um dele com frequência e resultados.

Também a nossa intervenção abrangeu outros polos, nomeadamente: Caia, Chemba, Maríngue e Tica, através de uma Unidade Móvel e numa dinâmica de transferência da metodologia tendo em conta que o percurso do beneficiário desde da seleção até a sua inserção era da responsabilidade da Administração local, formadores e líderes comunitários.

De 2010 a 2014, contribuimos para o alcance dos objetivos da “Estratégia Nacional de Emprego e Formação Profissional 2006 – 2015” que visa criar emprego para o combate à pobreza absoluta. No Moçambique, o projeto apoiou cerca de 5952 jovens em termos de informação,

orientação e aconselhamento, dos quais 1.412 integraram uma formação profissional, e destes, 903 tiveram acesso a um estágio pré-profissional, 1.126* tiveram um emprego e outros 214 beneficiaram de medidas de apoio ao autoemprego.

Estes resultados, foi o fruto de um esforço conjugado entre os diversos atores, como organizações governamentais, centros de formação, associações comunitárias, empresas parceiras, ONG, e os colaboradores do projeto.

*736 Inseridos depois dos cursos de FP e 390 beneficiários da comunidade (formados fora do projeto).

ESSOR
Agnès Pires



INEFP
Ester Macamo



OLHAR SOBRE O BRASIL

A pobreza no Brasil decorre de um modelo de desenvolvimento que conduz contingentes cada vez maiores de indivíduos à exclusão social, econômica e política. 80% das pessoas que vivem abaixo da linha de pobreza moram no Norte e Nordeste.

O desemprego é um dos principais agravantes da questão social brasileira, precisamente nessas duas regiões, e afeta principalmente famílias que residem em locais com dificuldades de desenvolvimento. Vários são os fatores que contribuem para esta realidade, como a falta de qualificação, de oportunidade, o baixo acesso às políticas públicas, a falta de informação e conhecimento.

É nesse cenário que o projeto LigAção chega ao Brasil, desenvolvido primeiramente na região Norte, no Estado do Amazonas, em seguida na região Nordeste, no Estado da Paraíba. Ambas apresentam problemáticas sociais semelhantes, mas cada uma com suas especificidades.

O projeto atuou no campo da geração de trabalho e renda junto às populações desfavorecidas nessas regiões a fim de impactar diretamente na inserção socioeconômica dessas populações, na diminuição do processo migratório e no desenvolvimento social e econômico. O projeto apoiou cerca de 4.708 jovens em termos de informação, orientação e aconselhamento, dos quais 2.405 integraram uma formação profissional, e destes, 1.019 tiveram um emprego e outros 175 beneficiaram de medidas de apoio ao autoemprego através um «fundo de incentivo solidário».



ESSOR
Danielli Lopes



ADEIS
Luceny Freire Dos Santos



PARA A SUSTENTABILIDADE DAS AÇÕES DO PROJETO, FORAM CRIADAS CONDIÇÕES DE PERENIDADE :

- ▶ Equipamento dos Balcões de Formação e Emprego, com material informático e de escritório, para conceder serviços remunerados à comunidade no acompanhamento da formação e inserção profissional.
- ▶ Equipamento e reforço dos Centros de Formação do INEFP na Beira e Dondo (Moçambique), para que estes providenciem uma formação de melhor qualidade.
- ▶ Equipamento das OCB com material para a geração de rendimento e formação de pessoas para a sustentabilidade da própria associação.
- ▶ Transferência e reforço da metodologia de ESSOR para o INEFP (Moçambique), garantindo uma melhor abordagem e acompanhamento aos utentes dos serviços do Centro de Emprego.
- ▶ Transferência da metodologia de ESSOR e formação das OCB no Estado de Paraíba (Brasil) para autonomizar a dinâmica criada pelo projeto e permitir às OCB beneficiar diretamente das políticas públicas de geração de trabalho e renda e dos cursos gratuitos de qualificação profissional.
- ▶ Manutenção da Agencia Social de Emprego (Moçambique), cujos fundos vindos das atividades de colocação direta e da responsabilidade social das empresas, irão servir para financiar a formação e inserção de jovens carentes.
- ▶ Facilitação do acesso aos micros-créditos públicos para os micros-empresendedores vulneráveis do Estado de Paraíba (Brasil).



*Beira (Moçambique) 23 de abril de 2014
Participantes do seminário final do projeto Ligação*

A fim de atingir pequenos municípios isolados, a equipa Brasil criou um serviço de orientação profissional móvel permitindo aumentar a zona de intervenção e alcançar um maior número de populações vulneráveis.



O BFE ITINERANTE :

Como fornecer serviços de orientação profissional em áreas afastadas ?

Como expandir a área de intervenção do BFE ?

“Zoom sobre a experiência das ONG ASDP e CEMAR de Patos e Pombal (Brasil)”

CONTEXTUALIZAÇÃO

Os projetos de Formação e Inserção Profissional de ESSOR trazem em sua metodologia a implementação de **Balcões de Formação e Emprego (BFE)** permanentes.

O BFE é um serviço de **informação e orientação**, localizado nas Organizações Comunitárias de Base (OCB) é animado pelos **Agentes de Orientação Profissional (AOP)**.

Nos BFE, os moradores dos bairros podem colher informações sobre oportunidades de Formação e Inserção Profissional.



O Balcão de Formação e Emprego é um espaço que atua dentro das comunidades e que reúne em um só lugar: **Qualificação Social e Profissional, Orientação para o Mundo do Trabalho, captação e divulgação de vagas, encaminhamentos para mercado de trabalho, e apoio aos empreendedores/as.**

Toda essa articulação é feita em parceria com atores locais como as OCB, Órgãos governamentais e Centros de formação.



EXPLICAÇÃO DOS PASSOS

1. IDENTIFICAÇÃO DAS ZONAS DE INTERVENÇÃO E DOS ATORES LOCAIS :

- ▶ Privilegiar as áreas distantes do BFE fixo e com um potencial razoável de população em situação de vulnerabilidade
- ▶ Identificar os atores comunitários e conscientizar lhes sobre a importância de implementar uma dinâmica de FIP para o desenvolvimento socioeconómico dos locais de intervenções
- ▶ Conscientização dos atores da necessidade em **trabalhar em rede**
- ▶ Mobilização dos atores institucionais, CFP e atores não-governamentais para a descentralização dos BFE em outros locais

2. ESTABELECIMENTO DE PARCERIAS :

- ▶ Assinatura de **acordos de parceria** para a implementação dos balcões itinerantes baseados sobre a definição dos papéis de cada um
- ▶ Produção de um plano estratégico para a implementação das atividades e definição dos RH responsáveis para a realização das atividades
- ▶ Disponibilização de **um espaço físico e de recursos humanos** em cada município para a articulação das atividades

3. CAPACITAÇÃO DAS PESSOAS LOCAIS REFERENTES ATRAVÉS :

- ▶ **Formação dos atores locais** sobre a Metodologia FIP e o acesso às políticas públicas
- ▶ 1 encontro mensal de discussão sobre Metodologia FIP, **acompanhamento e monitorias semanais pelo AOP**

- ▶ Participação dos atores em seminários e conferências sobre a temática de Formação e Inserção Profissional

4. REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DE CAMPO JUNTO AOS ATORES :

- ▶ Atividades de campo junto ao AOP nos 5 primeiros meses de início do BFE itinerante
- ▶ O AOP organiza junto com os atores locais: mobilização da comunidade, Serviços de Orientação aos Cursos, Serviços de Orientação ao Trabalho, acompanhamento das formações profissionais, inserção no mercado de trabalho e apoio à criação de Micro Empresas ou outras atividades da metodologia FIP de ESSOR
- ▶ Realização, em articulação com centros de formação, de **cursos de formação profissional nos locais de intervenção** (no Brasil, os centros de formações põe à disposição formação de gratuidade)

5. AVALIAÇÃO :

- ▶ Uma **avaliação anual coletiva** é organizada com todas as pessoas envolvidas no processo (AOP do BFE fixo, coordenação do BFE fixo, atores locais e centro de formação)

Este processo permite a **disseminação da metodologia FIP** através da implicação do AOP na transferência da dinâmica processual do BFE junto aos outros atores.

Deve notar-se que os AOP tiveram um papel crucial nesse processo e junto aos atores realizou-se a produção de um planeamento. A presença do AOP em todas as atividades de terreno permitiu empoderar os atores. O AOP pratica a monitoria e um acompanhamento regular.

FUNCIONAMENTO DO BFE ITINERANTE

O BFE Itinerante é animado por um AOP do BFE fixo das ONG CEMAR e ASDP. Eles elaboram junto aos atores (governos municipais, OCB e Centro de formação) **um plano de trabalho anual para cada BFE itinerante** para a implementação das atividades e definição dos recursos humanos responsáveis para sua realização.

Importante destacar que a Dinâmica do BFE itinerante varia de um município para outro, por isso não existe uma fórmula pronta que é seguida em cada município para determinar a dedicação de tempo dos recursos humanos comunitários.

Parece também importante especificar que este processo de BFE itinerante pode ser implementado com vários tipos de parceiros públicos ou privados envolvidos nas atividades de desenvolvimento social.

Na Paraíba, os governos municipais através dos CRAS (Centro de Referência de Assistência Social) indicam uma pessoa referencial, 1 Educador ou 1 Assistente social do CRAS que fica responsável por trabalhar junto ao AOP. Sua dedicação é, de acordo com o plano de trabalho elaborado, sendo de 1 a 2 dias por semana de trabalho sendo que durante o processo de organização de um curso de formação profissional esta dedicação passa até 3 dias semanais. O mesmo acontece para as OCB que indicam uma pessoa referencia.

O AOP do BFE fixo realiza 1 a 2 dia de atividade em cada BFE itinerante por semana neste dia ele acompanha o curso e faz articulação para a inserção. Isso acontece quando há cursos em andamento, já quando esta em processo de organização da formação exige maior dedicação para SOC. Visitas domiciliares assim levam 2 dias semanais.

RESPONSABILIDADES DOS ATORES LOCAIS

- Disponibilização e organização de estrutura física (computadores e impressoras)
- Divulgação dos SOC (Serviço de Orientação ao Curso)
- Inscrição para cursos
- Acompanhamento durante o curso

RESPONSABILIDADES DOS BFE FIXOS (ONG)

- Realização SOC (Serviço de Orientação ao Curso)
- Realização de módulos de Formação Educativa
- SOT (Serviço de Orientação ao emprego)
- Apoio a micro empreendedores

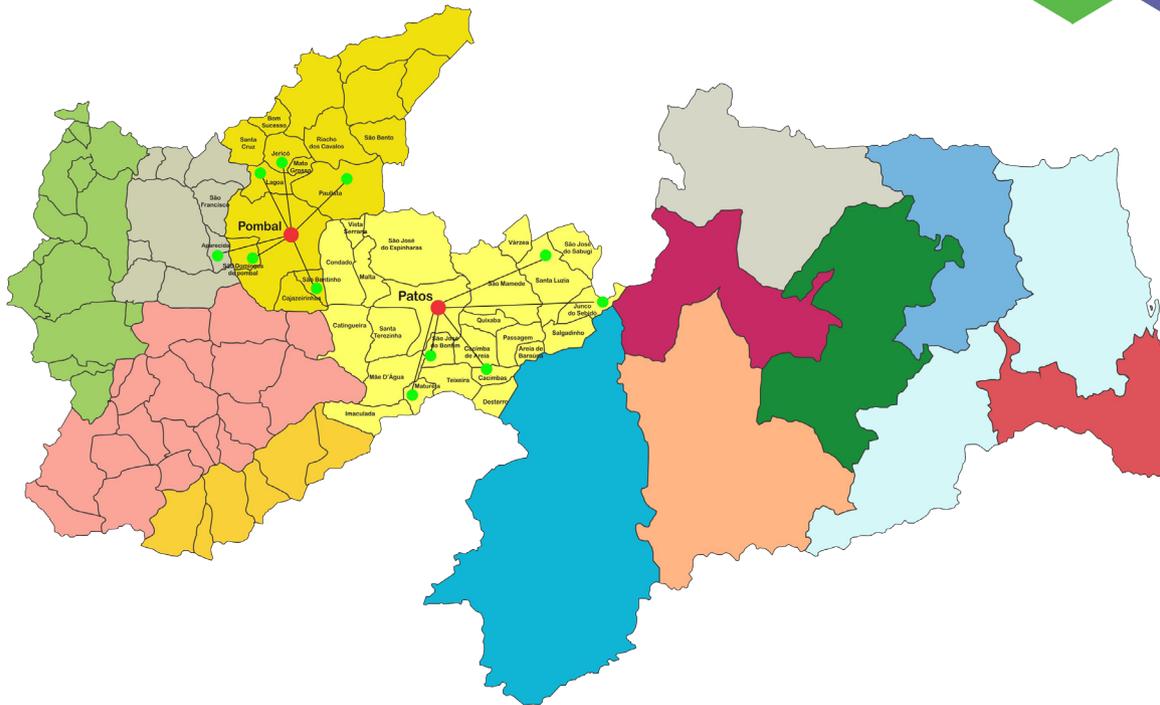
As visitas domiciliares e entrevistas de seleção são efetuadas de forma coletiva pelos atores locais e AOP do BFE

IMPACTO DAS AÇÕES DOS BFE ITINERANTES NO BRASIL

- 1 Multiplicação das ações, **disseminação da metodologia e extensão da área de atuação** para 11 municípios do sertão da Paraíba (ver gráfico ao lado).
- 2 **Formação descentralizada em 11 municípios** onde teria sido impossível sem o BFE itinerante (38 cursos de formação profissional organizados, 700 pessoas formadas).
- 3 **Facilitação do diálogo entre os atores** (Governos municipais, OCB e Centros de Formação).
- 4 **Melhoria no acesso à políticas públicas** de geração de trabalho e renda para as populações locais e OCB.
- 5 **Sustentabilidade das ações de Formação e Inserção Profissional:** essa metodologia permitirá o empoderamento dos atores envolvidos e continuará após o projeto.
- 6 **Mobilizou e fortaleceu capacidades das OCB locais** na planificação, acompanhamento de cursos de formação profissional bem como a suas relações com órgãos públicos e privados; 13 OCB contribui diretamente na organização de cursos e 11 governos municipais.
- 7 Gerou autonomia das OCB para **dialogar diretamente com órgãos de formação profissional.**
- 8 Pessoas vivendo em áreas afastadas acessando a **oportunidade de qualificação e inserção** bem como aumentando sua autoestima, permanecendo em seus locais de origem e melhorando suas condições de vida (14 turmas de formações empreendedoras beneficiando 400 pessoas).



VISÃO SOBRE EXTENSÃO DA ZONA DE ATUAÇÃO



ESTADO DA PARAIBA

● BFE Permanentes

● BFE Itinerantes



Balcão Itinerante em São Bentinho

O projeto LigAção teve com objetivo principal de aumentar as oportunidades e o acesso aos cursos de formação profissional para as populações vulneráveis.

Na ruralidade do provincia de Sofala, a equipa do projeto foi confrontada a ausência de centros de formação profissional na zona.

A experiência seguinte descreve o processo de implementação de cursos de formação profissional em aprendizagem.



FORMAÇÕES INOVADORAS :

Como implementar uma dinâmica de formação profissional quando não há centros de formação na zona de intervenção ?

“ Zoom sobre a formação em aprendizagem na Nhamatanda”



LOCALIZAÇÃO E DEMOGRAFIA

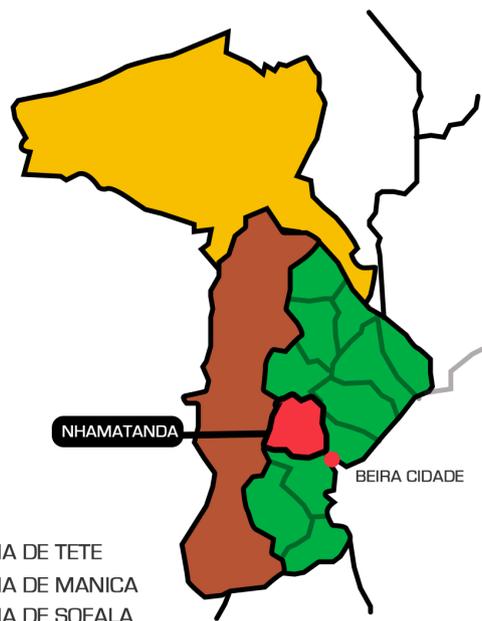
O distrito de Nhamatanda possui 210.000 habitantes segundo o censo populacional de 2007 que corresponde a 10% da população total de Sofala, a sua densidade populacional é estimada em 33,9hab/Km².

Tal como acontece em muitos distritos rurais de Moçambique, a população de Nhamatanda é constituída maioritariamente por jovens, e o índice de desemprego é elevado, forçando assim algumas pessoas a emigrar para principais centros urbanos da região com destaque para a cidade da Beira e a província vizinha de Manica à procura de melhores condições de vida e de sustento.

Nhamatanda, localiza-se na região centro da Província de Sofala, a 100 km da Cidade da Beira. O Distrito de Nhamatanda enquadra-se na região central da Província de Sofala, ao longo do Cor-

redor da Beira, atravessado pela importante linha férrea Beira / Machipanda ligando o Zimbabwe.

Esta localização proporciona condições privilegiadas de desenvolvimento local, sobretudo no campo de movimento migratório interno da população e no ramo agropecuário.



- PROVINCIA DE TETE
- PROVINCIA DE MANICA
- PROVINCIA DE SOFALA

SITUAÇÃO SOCIOECONÓMICA :

A agricultura constitui a principal atividade económica do Distrito de Nhamatanda e envolve a maioria das famílias locais, seja 70% da população.

O distrito é considerado ao nível da província de Sofala o segundo maior produtor de cereais e o primeiro na produção de hortícolas.

Ao nível do Distrito, a atividade industrial resume-se em micro indústrias, com realce para a região ao longo do corredor do desenvolvimento da Beira.

A unidade industrial mais importante no Distrito é a serração Miroto, localizada na sede da localidade de Nhamatanda, que se dedica à transformação da madeira.



COMO SURGE O PROCESSO DE APRENDIZAGEM ?

A aprendizagem surge nos distritos de intervenção que não possui nenhuma ou insuficiente infraestruturas ou instituição vocacionada para a Formação profissional.

De referir que **esta experiência foi realizada em conjunto com nosso parceiro INEFP** o que permite o reconhecimento dos certificados ao nível académico. Os ciclos de aprendizagem foram realizados nas áreas de carpintaria, serralharia, mecânica auto, construção civil, agroalimentar e plantas medicinais.

As experiências de aprendizagem desenvolvidas através do projeto nos permitem desenhar uma metodologia de implementação apresentada na parte seguinte.



▶ Conhecer as necessidades do mercado de trabalho e o potencial económico da zona para produzir um plano de formação que corresponde às possibilidades reais para a zona

▶ > Estabelecer uma relação com os potenciais formadores
> Garantir a existência de uma área de formação adequada
> Estudar a dinâmica económica do pequeno negócio
> Verificar as habilidades técnicas dos potenciais formadores

▶ **DIAGNOSTICO**
ECONOMICO

▶ **LANÇAR**
CONCURSO
JUNTO AOS
EMPRESARIOS LOCAIS

▶ **SELEÇÃO**
DOS POTENCIAIS
EMPRESARIOS & FORMADORES

▶ **NEGOCIAÇÃO**
COM EMPRESARIOS
SELECIONADOS

1

2

3

4

▶ Através do BFE é lançado um concurso para os empresários dos distritos nas áreas de formação desejadas.
O processo de divulgação é feito através de panfletos colocados em locais estratégicos e na rádio comunitária
Esse processo permite identificar os potenciais empresários / formadores

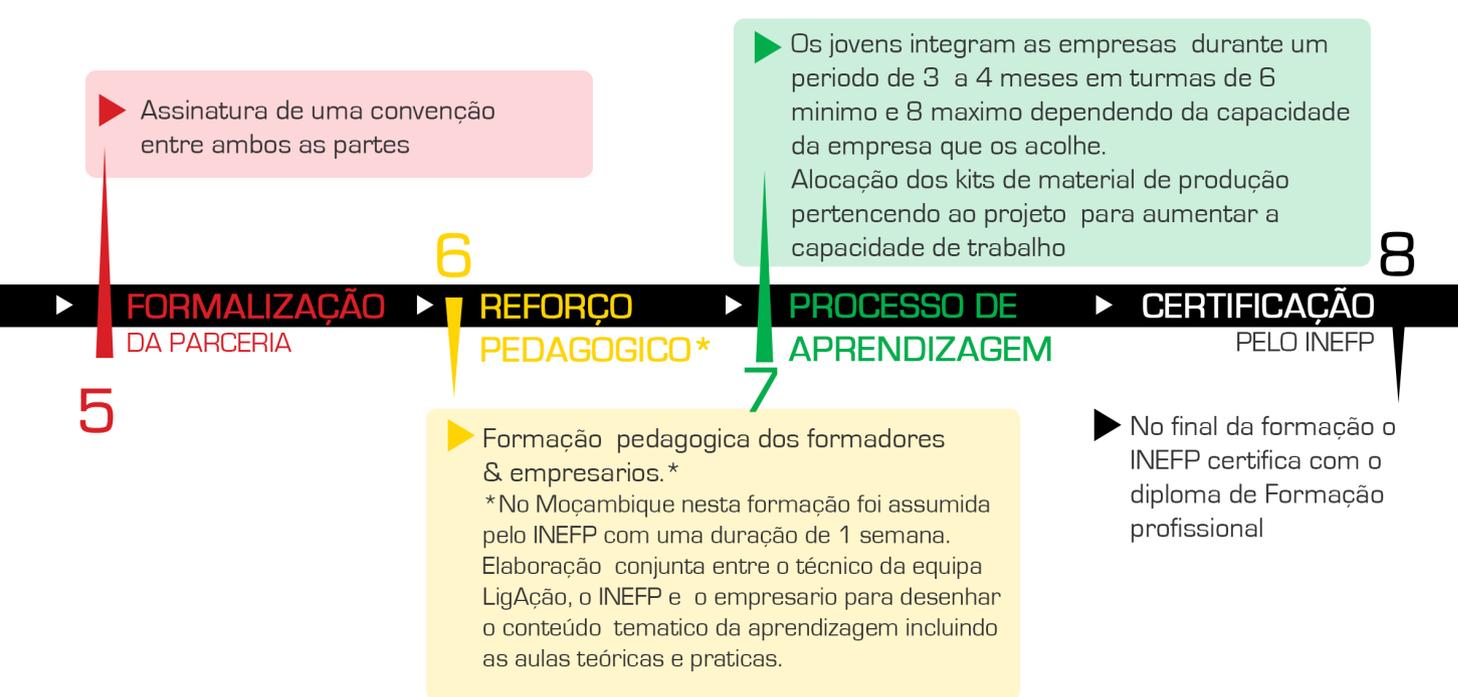
▶ Esse processo assenta sobre a definição dos termos de colaboração a ter com cada um dos empresários:
Proposta 1: pagamento* de matéria-prima. A produção realizada com esse matéria-prima é propriedade do empresário.
Proposta 2: pagamento* de um subsídio ao empresário
* valores são calculados com uma base de custo por aluno

IMPACTO

DAS FORMAÇÕES EM APRENDIZAGEM

PARA A COMUNIDADE :

- ▶ Esta metodologia permitiu a **produção de materiais inovadoras e usos de matéria-prima local**, visto que este distrito é potencialmente rico em recursos naturais, sobretudo florestais.
- ▶ **Aumento da mão-de-obra qualificada no distrito**, diminuindo assim a vinda de mão-de-obra proveniente de outros pontos da Província.
- ▶ Nasceram **novas microempresas** em Nhamatanda, partindo dos beneficiários formados, fazendo com que cresça o número de fornecedores de serviços e maior competitividade no mercado.



SOBRE OS BENEFICIÁRIOS :

- ▶ **Aprendizagem facilitada pela alternância entre a teoria (20%) e a prática (80%).**
- ▶ **Facilidades dos formandos em se auto empregar** depois da formação.
- ▶ **Criação do seu próprio negócio** sob a forma de biscoiteiro.
- ▶ **Aumento da sua renda** e por consequência melhoria na sua segurança alimentar e da sua família.

PARA O EMPRESÁRIO :

- ▶ Através da inclusão deste processo de aprendizagem o empresário **melhorou a sua produção e por consequência a sua competitividade.**
- ▶ Através desta experiência em acolher mais mão-de-obra, o empresário sentiu se motivado em **ampliar o seu quadro de recursos humanos** fazendo com que este absorve metade da mão-de-obra por ele formada.
- ▶ **Utilização dos recursos naturais locais** para a produção de matérias inovadoras, isto é, as empresas ampliaram o seu ângulo de exploração de matéria-prima para a produção.
- ▶ **Melhoria das suas instalações**, criando condições para alocar os beneficiários e por consequência mais áreas de trabalho após formação para integrar novos trabalhadores.
- ▶ Apoio técnico por parte da equipa que permite **melhorar a gestão do seu negócio.**

FORMAÇÕES INOVADORAS 2 :

Como implementar uma dinâmica de formação profissional quando não há centros de formação na zona de intervenção ?

“Zoom sobre a formação produção em Dondo”



LOCALIZAÇÃO E DEMOGRAFIA

Desde 1998, Dondo é um município com governo local eleito e também a sede do distrito do mesmo nome.

Localiza-se no centro-este da Província de Sofala, limitando-se ao norte com o distrito de Muanza, ao oeste com o distrito de Nhama-tanda, ao sul com o distrito de Búzi e cidade da Beira e ao este pelo Oceano Indico.

Dondo está localizado no corredor da Beira, o que lhe proporciona ligações rodoviárias e ferroviárias relativamente fáceis com a cidade da Beira, com as províncias vizinhas e com o Zimbabwe.

Com uma superfície de 2.306 Km² e uma população recenseada em 2007 de 142.387 habitantes, o distrito do Dondo tem uma densidade populacional de 68,3hab/Km². A população é jovem (42%, abaixo dos 15 anos de idade).



- PROVINCIA DE TETE
- PROVINCIA DE MANICA
- PROVINCIA DE SOFALA

SITUAÇÃO SOCIOECONÓMICA DO DISTRITO DO DONDO

Este distrito possui potencialidades agrícolas, pecuárias e florestal, sendo a agricultura e pecuária são as principais atividades económicas das famílias. De um modo geral, a agricultura é praticada manualmente em pequenas explorações familiares em regime de consociação de culturas com base em variedades locais.

O sistema de produção predominante nos solos de textura pesada e mal drenados é a monocultura de arroz pluvial (na época chuvosa) seguida por batata-doce em regime de camalhões ou matutos (época fresca).

Dondo possui cerca de 8.000 hectares de regadios operacionais dominados pela infraestrutura da açucareira de Moçambique (Mafambisse) que, porém são afetados por avarias de equipamentos e destruição causada pelas cheias.



COMO SURGE O PROCESSO DE FORMAÇÃO-PRODUÇÃO EM DONDO :

O desenho do processo de Formação-Produção surge pelo facto do distrito do Dondo possuir um Centro de Formação do INEFP com insuficiência de salas de aulas capazes para acolher um número significativo de Formandos, resultado da grande demanda.



Para tal, o projeto viu-se obrigado a desenhar uma intervenção específica para aquele Centro, ampliando deste modo o bloco de salas de aulas.

Através desta intervenção, o Centro de Emprego do Dondo passou de 1 para 3 salas convencionais, um alpendre dedicado a aulas práticas e 2 Unidades Móveis reabilitadas para a formação profissional em zonas mais recendidas da província de Sofala.

O esquema seguinte relata a experiência do Dondo e que pode ser adaptado a outros contextos onde existem parceiros de Formação que necessitam aumentar a sua capacidade de acolhimento e diversificar a oferta de novos cursos. A implementação de um processo de formação-produção também pode ser possível com outros parceiros que os centros de formações a partir do momento em que há uma necessidade de construção e pessoal de ensino para enquadramento pedagógico.

▶ Conhecer as potencialidades do mercado de trabalho e as potenciais económicas da zona para escolher novas áreas de formação.

▶ A equipa técnica faz uma capacitação aos Formadores quanto a elaboração dos relatórios, planos de formação e produção, uso das ferramentas de monitoria

▶ **DIAGNOSTICO**
DO MERCADO
DO TRABALHO

▶ **ANALISE**
DA DEMANDA
DO MERCADO
E OFERTA DO
CENTRO DE
FORMAÇÃO

▶ **REFORÇO**
PEDAGOGICO

▶ **PLANIFICAÇÃO**
OPERACIONAL E FINANCEIRA

▶ Definição dos novos cursos a implementar.

▶ **Planificação Operacional:**
Duração, nº de formandos, ritmo de trabalho...
Planificação Financeira:
Orçamento global (equipamento e consumíveis)

IMPACTO

DAS FORMAÇÕES EM PRODUÇÃO

SOBRE OS BENEFICIÁRIOS :

- ▶ A Formação Produção solidifica o conhecimento dos beneficiários através de **convivência com o trabalho real da sua área de formação.**
- ▶ Facilidades em enfrentar a realidade do mercado laboral graças a experiência adquirida durante o processo de formação.



▶ Através um Serviço de Orientação aos Cursos (SOC) onde participam a equipa técnica do projecto e os formadores do centro de formação.

▶ No final dos 3 meses o INEFP certifica com o diploma de Formação profissional

▶ **SELEÇÃO**
DOS BENEFICIARIOS

6
▶ **PROCESSO**
DE FORMAÇÃO
PRODUÇÃO

▶ **CERTIFICAÇÃO**

8
▶ **INAUGURAÇÃO**
DAS NOVAS SALAS

▶ Os Formadores junto aos Beneficiarios executam o plano de produção de acordo com o planificado

▶ A equipa do projecto e o INEFP organizam a cerimonia de inauguração com participação dos Beneficiarios, Formadores, Governo local, Sociedade civil, empresarios e outros.



PARA O CENTRO DE FORMAÇÃO :

- ▶ **Crescimento em infraestrutura.**
- ▶ **Aumento de capacidade de acolhimento** dos formandos respondendo assim a grande demanda de Formação Profissional na localidade.
- ▶ Capacidade técnica suficiente em responder às exigências do mercado laboral nos cursos ministrados.
- ▶ **Diversificação dos cursos ministrados.**



Formação Produção em Dondo

No Brasil, onde existem diversas políticas públicas de trabalho e emprego, ESSOR e seus parceiros, através da Rede Ser Tão Paraibano, desenvolvem experiências para facilitar os seus acessos as populações mais vulneráveis.



A QUESTÃO DO ACESSO E CONTROLO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE GERAÇÃO DE TRABALHO E RENDA

“ Zoom sobre o papel da Rede Ser Tao Paraibano”



CONTEXTUALIZAÇÃO

No Brasil, as políticas públicas de Trabalho e Emprego disponibilizam um conjunto de dispositivos que visam a garantir a qualificação e inserção profissional através de **recursos financeiros** (Fundo de Amparo aos Trabalhadores, Pronatec, Projovem, Primeiro emprego...) e ainda **espaços deliberativos paritários que visam o controle social**.

Diante desse contexto favorável, ESSOR e seus parceiros procuraram desde 2010 consolidar e democratizar compreensão desses dispositivos existentes sendo as organizações comunitárias de base (OCB), representantes legítimos do seu público alvo.

Em 2010 ESSOR iniciou, junto a Associação para o Desenvolvimento Integrado e Sustentável (ADEIS), uma intervenção no estado do Amazonas nos municípios de Manaus, Manacapuru e Caapiranga no âmbito do projeto Ligação.

Em 2012, considerando a dinâmica gerada no projeto Ser Tão Paraibano junto a Rede do mesmo nome, o

projeto Ligação integrou ações consolidadas na Paraíba possibilitando dar continuidade a dinâmica iniciada para o acesso as políticas públicas de Trabalho e Emprego das populações socialmente vulneráveis.

A presente sistematização visa expor o **processo metodológico** desenvolvido na Paraíba de 2010 a 2014 junto a Rede Ser Tão Paraibano e organizações sociais de base da região do Sertão.



DESENVOLVENDO UMA ESTRATÉGIA :

Observando o acesso limitado dos jovens e adultos em situação de vulnerabilidade social e das organizações sociais de base parceiras, os membros da Rede Ser Tão Paraibano realizaram um **encontro de discussão temático** cujo desdobramento foi a realização de um **diagnóstico das políticas públicas de Trabalho e Emprego na Paraíba**.

O **diagnostico** constituiu um **dispositivo incontornável** para ampliar os conhecimentos dos protagonistas sobre as políticas públicas trazendo um processo coletivo de construção, realização e de análise.

Foi também possível, a partir do diagnostico e de sua metodologia participativa, elaborar e implementar estratégias coletivas multi-setoriais que potencializam as políticas públicas nos locais mais afastados que concentram maior numero do seu público alvo bem como possibilitam minimizar as fragilidades que limitam o seu controle social, considerando como prioritário uma atuação em municípios afastados dos centros de decisão institucionais nos seguintes aspectos:

- ▶ Comissões municipais de trabalho inoperantes;
- ▶ Desconhecimento das políticas públicas e dos dispositivos de acesso e controle social por parte dos gestores públicos, setores privados e população alvo;
- ▶ Ausência de articulações institucionais entres os atores locais envolvidos nas questões de trabalho e emprego;
- ▶ Fragilidade institucional das organizações sociais de base sendo principais interlocutores e facilitadores junto às populações socialmente vulneráveis.

DESCRIÇÃO DO PROCESSO METODOLÓGICO NA PARAÍBA :

Diagnóstico das Políticas Públicas na Paraíba	Mapeamento das Políticas Públicas	Levantamento para 3 contextos	Análise dos resultados do diagnóstico	Elaboração de um plano de ação
Construção Participativa entre: - Governo da Paraíba - Conselho Estadual de Trabalho e Emprego - Rede Ser Tão Paraibano - Universidade Federal Paraíba	- Consulta de documentos de referencia sobre politicas publicas - Levantamento e seleção de politicas publicas de FIP.	- Capital do Estado (Joao Pessoa, 742 478 habitantes) - Munícipe de pequeno porte (Pombal, 33 212 habitantes) - Munícipe de medio porte (Patos, 102 020 habitantes)	- Comissões municipais fragilizadas - Desconhecimentos das políticas públicas - Ausência de articulação institucional entre OCB e Governo - Fragilidades institucionais e atuação isolada das OCB	- Fortalecimento das organizações sociais - Democratizar o acesso as políticas públicas - Capacitação das comissões municipais

Em 2013, foi desenvolvido um 2º estudo sobre os avanços registrados e desdobramentos do diagnostico. Assim foi possível identificar avanços significativos para o acesso às políticas públicas em municípios de médio e pequeno porte afastados, no dialogo entre OCB e autoridades locais, na existência de comissões de trabalho e emprego legítimas, entre outros.

FORTALECENDO AS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS DE BASE SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS

A pobreza não é somente relacionada à ausência de condições materiais mas também é vinculada à ausência de conhecimentos e protagonismo dos indivíduos mais afetados por ela no acesso e garantia dos seus direitos. Nas ações desenvolvidas por ESSOR e seus parceiros junto a jovens e adultos socialmente vulneráveis torna-se imprescindível associar estratégias que favorecem mudanças duráveis.

Por isso é necessário apoiar-se em dispositivos organizacionais que possam não somente mobilizar os grupos alvos mas também ser representativos dos seus anseios e legítimos para buscar e implementar estratégias de enfrentamento de suas problemáticas.

As organizações sociais de base são o primeiro escalão desse processo cujos conselhos, redes, fórum constituem seu desdobramento para um processo de mobilização e articulação mais amplo.

O diagnóstico sobre políticas públicas corroborou essa análise em relação a **ausência na base da pirâmide social de conhecimentos sobre as políticas públicas e seus dispositivos**. A fraca mobilização social e articulação institucional resulta diretamente dos processos de governança interna, da ausência de acesso à informação e conhecimentos bem como gera práticas clientelistas ou partidárias que trazem somente mudanças efêmeras e descrédito sobre o associativismo.

O **fortalecimento das OCB** para favorecer o acesso durável das populações socialmente vulneráveis à geração de trabalho e renda constitui um dos principais eixos estruturantes à sustentabilidade de qualquer ação.

A abordagem do fortalecimento institucional das OCB apoiou-se no capital e vivência acumulados pelos membros da **Rede Ser Tão Paraíba** (ESSOR, AMAZONA, ASDP, CEMAR, CENTRO SEMEAR) nas suas trajetórias institucionais agregando saberes das instituições públicas e privadas estabelecendo assim processo formativo interativo que associam ao conhecimento «teórico» a aprendizagem simultânea.

Outra preocupação no processo foi a legitimidade e representatividade das lideranças para que os conhecimentos possam ser amplamente democratizados junto a todas lideranças e conseqüentemente aos grupos representados tornando-se assim um capital instalado no local.



PROCESSO METODOLÓGICO DE FORTALECIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL

1. CONSTITUINDO UM CAPITAL TÉCNICO LOCAL :

- Encontro coletivo entre membros da Rede e parceiros trazendo a importância de mobilizar e qualificar OCB, estabelecer as diretrizes pedagógicas, logísticas do processo formativo e de aprendizagem, planejamento dos processos de mobilização, formação e acompanhamento das OCB e constituição de uma comissão de monitoramento.
- Identificação dos formadores pela comissão de monitoramento sendo os mesmos envolvidos em organizações membros da Rede ou dos seus parceiros, agregando assim no capital técnico dos atores locais.
- Encontro coletivo com formadores selecionados para apresentação, estudo e adequação do plano de formação.
- Capacitação dos formadores realizado por profissionais da Rede sobre técnicas de animação, instrumentos de monitoramento, aspectos pedagógicos, organizacionais e comportamentais.
- Elaboração do cronograma de realização, sistematização (com datas, temáticas, localização, número de participantes).
- Organização de uma equipe de apoio em cada polo responsável por mobilizar os participantes das OCB para participar da formação.

2. ENVOLVENDO AS OCB :

- Mapeamento das OCB nos municípios de atuação a partir de levantamento participativo das áreas com altos índices de pobreza e forte demandas de qualificação e inserção profissional a partir da Rede e suas articulações.
- Listagem e identificação das instituições e seus representantes.
- Visita de campo para reconhecimento das dinâmicas institucionais das OCB, situação sócioeconômica das populações atendidas, princípios de gestão e governança e ações de Geração de trabalho e Renda (GTR) desenvolvidas.
- Pré-seleção das OCB baseada nas informações e observações colhidas na visita de campo sendo registradas num cadastro único.
- Levantamento das capacidades técnicas, financeiras e institucionais das OCB.



- Mobilização de 48 OCB baseada no resultado do levantamento.

- Encontro coletivo resgatando o histórico e desdobramento do processo desenvolvido, averiguando os resultados do levantamento. Apresentação do perfil dos participantes, ajustando os planejamentos, aspectos organizacionais e discutindo o plano de fortalecimento institucional e seus desdobramentos, bem como estabelecendo as regras de convivências e participação.

3. APRIMORANDO OS CONHECIMENTOS E DESENVOLVENDO NOVAS HABILIDADES :

- Reunião coletiva entre os membros da rede Ser Tão Paraibano para análise dos dados do diagnóstico e aprimoramento dos conteúdos programáticos.

- Encontros da comissão para a elaboração do plano detalhado das formações (dinâmicas, metas, prazos, identificação de facilitadores) e dispositivos para aprendizagem.

- Processo formativo coletivo das OCB através de módulos de 4 a 6 horas, estabelecidos conjuntamente aos participantes:

- > **POLÍTICAS PÚBLICAS:** processos de construção, implementação e controle social constitucionalmente definidos;

- > **GOVERNANÇA:** associativismo, mobilização, participação e legitimidade;

- > **RECURSOS PÚBLICOS:** estratégias, identificação e mobilização;

- > **MOBILIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL:** planejamento de alternativas para superação das fragilidades e aquisição de novas habilidades institucionais.



4. INCENTIVANDO AS INICIATIVAS LOCAIS :

Implementação do FAIL (Fundo de Apoio a Iniciativas Locais):

- **DIAGNOSTICO** das entraves técnicas e materiais para acessar às políticas públicas e garantir o desenvolvimento institucional da OCB;
- **MAPEAMENTO DAS DEMANDAS:** Material para mobilização e organização da OCB, equipamento para o acesso à informação e comunicação externa, fundo para deslocamento até os espaços de discussão das políticas públicas e articulação institucionais;
- **ATRIBUIÇÃO DO FAIL:** Contrato definindo as responsabilidades, material e fundo financeiro;
- **MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO FAIL:** Avanços registrados na superação dos entraves identificados.



5. ASSESSORANDO OS DESAFIOS INSTITUCIONAIS :

Assessoria técnica para superação dos entraves técnicos e administrativos cujas alternativas identificadas no processo formativo:

- Assessoria voltada a fragilidades internas cuja superação de domínio local remete a ajustamento de atitudes e praticas das lideranças e dos públicos representados;
- Assessoria externa para resolução de dificuldades cujo domínio depende de competências alheias especializadas (questões administrativas, legais, jurídicas, etc.)

MODULOS DE FORMAÇÃO DESENVOLVIDOS COM AS OCB

TEMÁTICA

OBJETIVO GERAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Políticas públicas

Mobilização e Desenvolvimento institucional das Organizações da Sociedade Civil

Garantir uma compreensão coletiva sobre o significado de políticas públicas;
Expor os dispositivos em vigor para definição, implementação e controle social das políticas públicas;
Expor os diferentes protagonistas na definição, implementação e controle social das políticas públicas;
Determinar as habilidades internas e externas necessárias para acessar e exercer o controle social das políticas públicas.

Governança das Organizações da Sociedade Civil

Promover discussões com organizações da sociedade civil sobre o seu papel político, a sua contribuição na construção do estado democrático.

Contribuir com o resgate histórico das organizações da sociedade civil organizada; Aprofundar questões relacionadas a perfis de lideranças comunitárias;
Discutir sobre estratégias de fortalecimento de processos de organização comunitária, mediante a participação popular e mobilização social.

Gestão das Organizações da Sociedade Civil:

Discutir questões relacionadas à gestão das organizações da sociedade civil, tendo como enfoque aspectos legais, jurídicos, administrativos e financeiros

Aprofundar situações relacionadas à gestão das organizações da sociedade civil; Aprofundar questões relacionadas a aspectos jurídicos;
Contribuir com o processo de organização interna das organizações da sociedade civil no que se refere a questões administrativas, financeiras e contábeis.

Mobilização e Acesso a Recursos Públicos

Promover discussões com organizações da sociedade civil sobre estratégias de acesso e mobilização de recursos públicos.

Apresentar espaços conquistados pelas organizações da sociedade civil quanto à mobilização e acesso de recursos públicos; Promover espaço de partilha de experiências sobre acesso de recursos públicos vivenciado por organizações da sociedade civil; Aprofundar questões relacionadas ao acesso de recursos públicos.

Mobilização e Desenvolvimento institucional das Organizações da Sociedade Civil

Tornar as OCB protagonistas na implementação de estratégia que garantem a sustentabilidade do seu desenvolvimento institucional.

Qualificar as demandas institucionais das OCB; Identificar as assessorias internas e externas; Promover a capacidade institucional das OCB para enfrentamento de suas fragilidades.

AVALIANDO O PROCESSO

1. HABILIDADES CONSOLIDADAS

PARA AS OCB

▶ Mobilização social e **gestão da organização mais democrática** e maior participação dos grupos alvos nos espaços de discussão coletivo no local;

▶ **Diálogo direito com órgãos públicos** de proximidade, qualificando melhor suas demandas, conhecendo as limitações internas e externas e tendo mais propriedade dos dispositivos para implementação e controle social das iniciativas públicas;

▶ **Maior participação e contribuição** nos espaços coletivos de discussão das políticas públicas (conselhos, comissões, fóruns, redes);

▶ **Acesso a programas oriundos de Políticas Públicas ou iniciativas privadas:**

PSG (Programa Senac de Gratuidade), PRONATEC, ACESSUAS TRABALHO, PAA (Programa de Aquisição de Alimentos), PNAE (Programa Nacional de Aquisição de Alimento Escolar), SENAI, SENAR.

Descrição do processo de monitoramento e avaliação: A aplicação de pré-teste e pós-teste garantiu o monitoramento do processo formativo e evolução dos conhecimentos dos participantes.

PARA A REDE SER TÃO PARAIBANO

▶ Aprimoramento pelos membros da Rede dos conhecimentos sobre realidade das organizações sociais de base;

▶ **Diálogo junto aos atores públicos e privados** de geração de trabalho e renda;

▶ **Participação nos debates coletivos** (conselhos, Rede, Fóruns, Conferências, etc.);

▶ Subsídio a elaboração e implementação de estratégias de enfrentamento das problemáticas de trabalho e renda;

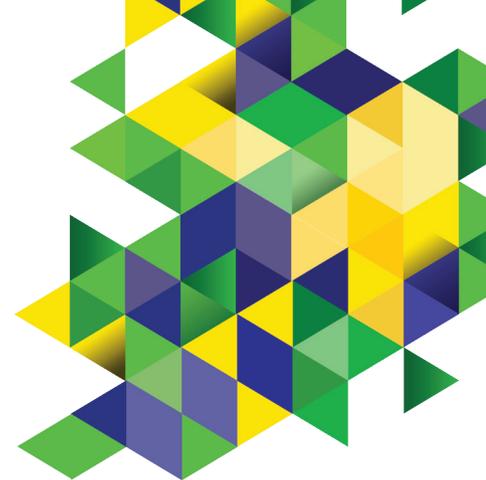
▶ **Formação e assessoria** a organizações sociais de base.

Descrição do processo de monitoramento e avaliação:

- *Sistematização das informações de cada etapa do processo possibilita o monitoramento e registrar o desenvolvimento do processo e constituindo uma memória institucional.*

- *Encontros coletivos com os participantes possibilitaram a avaliação processual, registrar depoimentos, aprimorar a metodologia bem como registrar boas práticas e lições aprendidas.*

- *Encontros coletivos com participantes e protagonistas do processo garantiu uma visão geral do processo, a partilha das experiências e sinergias com os atores locais e futuros desdobramentos.*



2. IMPACTOS REGISTRADOS :

NAS OCB :

- ▶ O fortalecimento institucional das OSB, além de favorecer o **acesso a políticas públicas de trabalho e renda** das comunidades envolvidas, possibilitou o **acesso a outros serviços públicos** (educação, saúde, saneamento, habitação, transporte) de suma importância para a melhoria das condições de vida locais.
- ▶ As OCB tornaram-se protagonistas na **busca de parcerias privadas e públicas** acessando a recursos públicos com os do Cooperar (programa do governo do estado para investimento), programas de qualificação profissional do SENAR e SENAC junto aos quais tem parcerias assumindo diretamente a articulação.
- ▶ Novas formas de abordagens das questões de geração de trabalho e renda da Rede Ser Tão Paraibano que **descentralizou parte dos serviços dos Balcões de Formação e Emprego (BFE) inicialmente sobre a responsabilidade das OCB possibilitando expandir sua raio de atuação.**
- ▶ **Reconhecimento e legitimidade das OCB** perante atores públicos e sociedade tem maior propriedade na exposição das suas problemáticas e identificar meios para seu enfrentamento.
- ▶ Papel das OSB para **democratizar as informações** junto as populações locais trazendo maior garantia dos seus direitos e podendo identificar e interagir com os órgãos públicos em caso de disfuncionamento.

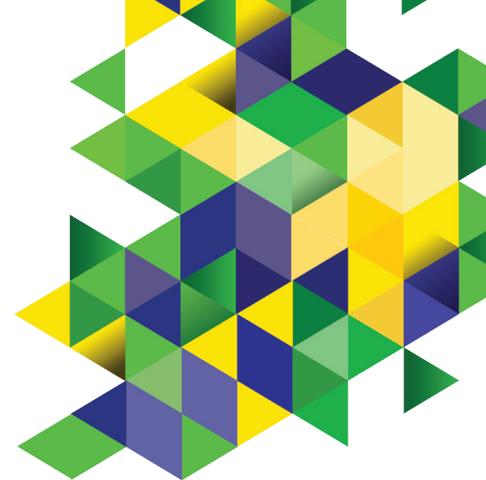
- ▶ As OSB tornam-se:
 - > Menos vulneráveis à articulações clientelistas ou partidárias, conhecendo os dispositivos para o controle social das políticas públicas.
 - > Menos isoladas institucionalmente, podendo compartilhar suas dificuldades com seus pares e desenvolver estratégias coletivas na busca dos seus direitos.

NA COMUNIDADE :

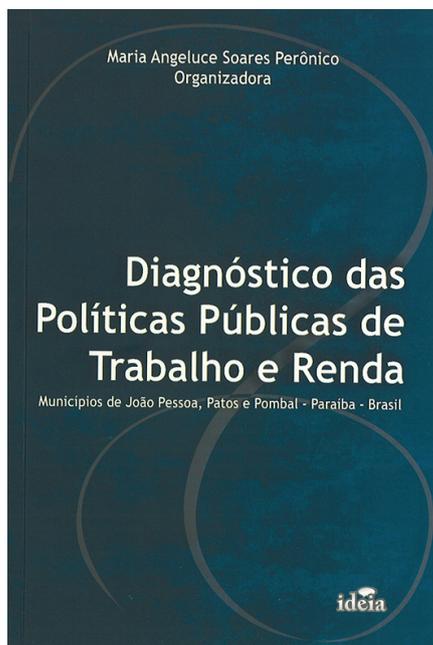
- ▶ **Maior conhecimento e acesso aos seus direitos** encontrando na comunidade um interlocutor qualificados para orientar e assessorar.
- ▶ **Aumento das oportunidades de trabalho e renda** através das políticas públicas.
- ▶ Maior compromisso coletivo e auto estima individual devido a maior credibilidade e legitimidade das OCB.

NA REDE E SEUS MEMBROS :

- ▶ Ampliação de sua base social, oferecendo **maior credibilidade** junto aos atores locais.
- ▶ Consolidação, ampliação e diversificação das suas competências, gerando **maior sinergia entre seus membros e com as autoridades locais** e setor privado bem com na mobilização de recursos.
- ▶ **Aumento do seu potencial de mobilização** junto a outros atores de geração de trabalho e renda.
- ▶ Maior otimização dos serviços nas comunidades tendo atores locais capacitados e mobilizados.
- ▶ Multiplicação da abordagem metodológica em outros espaços de discussão setoriais cujos membros da rede são atores (educação, saúde, moradia, agricultura familiar, etc.).



Esta experiência desenvolvida no Brasil claramente ajudou a mudar a abordagem de ESSOR e seus parceiros sobre a questão do acesso as Políticas Públicas. Este processo requer tempo, um excelente conhecimento local e dos modos de decisões locais.





Formação das OCB na comunidade de Jutubarana

A questão da perenidade dos dispositivos é uma questão chave para todos os projetos de desenvolvimento local.

A experiência seguinte descreve como ESSOR e seus parceiros fizeram para implementar os serviços de orientação social e profissional dentro de um Centro de Emprego público.



SUSTENTABILIDADE DOS SERVIÇOS DE FIP :

A integração do BFE numa instituição pública.

“Zoom sobre a fusão do BFE com o Centro de emprego do INEFP no Dondo”



AS DIFICULDADES DAS ASSOCIAÇÕES LOCAIS (OCB) PARA TORNAR VIÁVEIS OS SERVIÇOS DOS BFE :

A implementação dos projetos de ESSOR nas zonas de intervenções assenta principalmente sobre as OCB, tornando-se parceiros e os pilares do projeto.

Depois da identificação das OCB nas zonas de intervenções, abrimos os BFE para articular todas as atividades que se inscrevam no setor da FIP. A dinâmica de sustentabilidade das atividades FIP no seio das OCB é impulsionada desde do início do projeto através da seguinte intervenção metodológica:

- 1 **Capacitação do AOP** e do ponto focal pertencendo a OCB para garantir uma implicação direta da OCB;
- 2 **Reforço institucional da OCB** e valorização dos seus setores de intervenções;
- 3 **Acompanhamento técnico** das atividades;
- 4 Implementação de ações de **Formação descentralizadas** no seio das OCB;
- 5 **Formações dirigidas aos associados das OCB** para fortalecer a capacidade dos mesmos na área de “Elaboração de projeto”;
- 6 **Elaboração de projeto** submetido aos fundos públicos ou privados.

De referir que mesma intervindo nessas áreas de reforço, os resultados não foram sempre favoráveis e que apos 4 anos de projeto todas as OCB não estão prontas em caminhar sozinhas para replicar as ações FIP nas zonas de intervenções.

UMA PROPOSTA DO PROJETO: A TRANSFERÊNCIA DOS SERVIÇOS DO BFE AO CENTRO DE EMPREGO PÚBLICO

Dondo está localizado no corredor da Beira, o que lhe proporciona ligações rodoviárias e ferroviárias relativamente fáceis com a cidade da Beira.

No Dondo, ESSOR implementava um BFE no seio da OCB AMAE que oferecia poucas perspetivas de sustentabilidade depois do projeto, principalmente do facto das atividades principais de AMAE, que não estavam focalizadas sobre a formação e inserção profissional.

Além disso, o **INEFP** implementa no Dondo em um mesmo lugar um **centro de emprego (CE)** e **centro de formação (CF)**.

Dadas as dificuldades encontradas com as OCB, e tendo em conta a experiência de parceira de 3 anos na província de Sofala nós propomos ao INEFP **uma fusão dos serviços do BFE com o Centro de Emprego de Dondo, no intuito de perenizar as atividades do projeto.**



ESTA EXPERIENCIA DE FUSÃO DEVERIA PERMITIR :

- ▶ Tornar viáveis os serviços do BFE
- ▶ Melhorar os resultados na área da inserção
- ▶ Dinamizar atividades com o setor empresarial
- ▶ Acompanhar os jovens beneficiários nos seus percursos até inserção
- ▶ Expandir a zona de intervenção
- ▶ Melhorar o cadastro geral (inscrições dos desempregados)
- ▶ Melhorar a comunicação e por consequência a visibilidade do INEFP
- ▶ Valorizar o trabalho do INEFP

FUNCIONAMENTO DO CENTRO DE EMPREGO ANTES DA FUSÃO



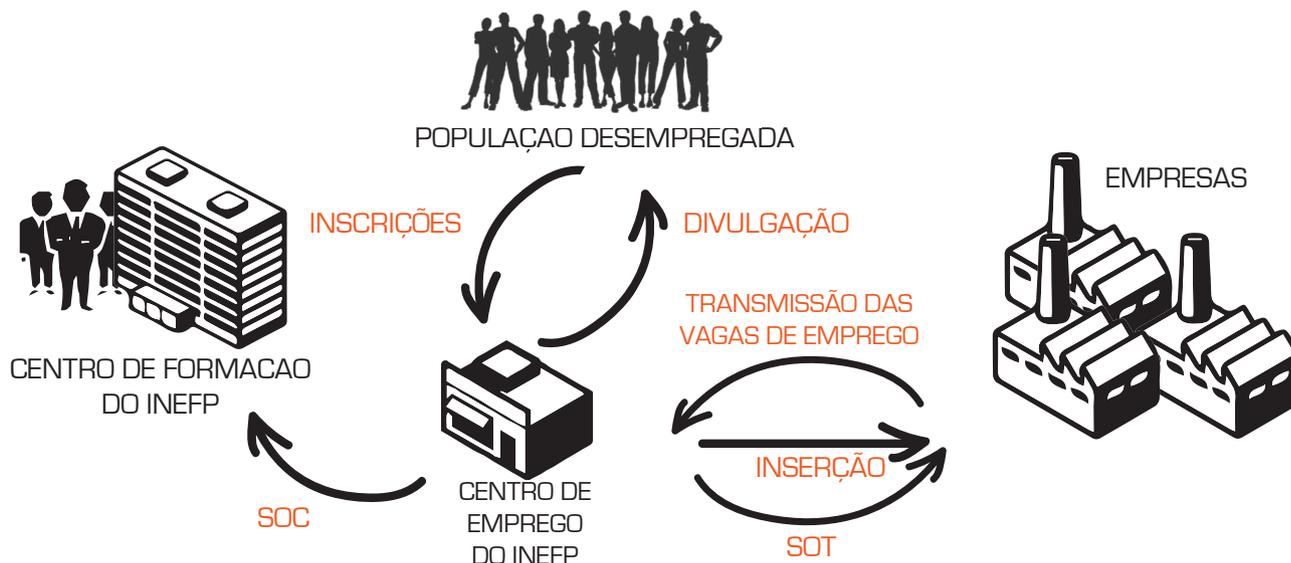
OS SERVIÇOS DO CE INEFP ANTES DA FUSÃO

- Inscrições das pessoas desempregadas
- Pesquisas de empresas (para recolher vagas de emprego)
- Inserção nas empresas
- Gestão dos conflitos laborais

IMPACTO :

- Fraca visibilidade do CE INEFP para empresas e população
- Fracos resultados de inserção
- Poucas inscrições das pessoas desempregadas

FUNCIONAMENTO DO CENTRO DE EMPREGO DEPOIS DA FUSAO



OS SERVIÇOS DO CE INEFP DEPOIS DA FUSÃO

- Divulgação e informação à comunidade sobre os serviços do Centro de emprego em colaboração com as OCB
- Inscrições das pessoas desempregadas
- Cadastro eletrónico dos desempregados e das empresas
- Serviços de orientação aos cursos de Formação profissional e ao trabalho (SOC e SOT)
- Pesquisas de empresas (para recolher vagas de emprego e estagio)
- Inserção: encaminhamento em estágio e emprego
- Acompanhamento social das pessoas
- Gestão dos conflitos laborais

IMPACTO :

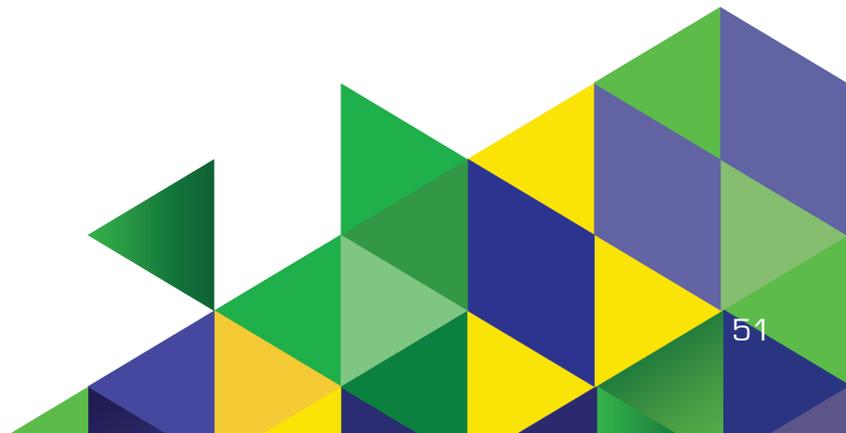
- Melhoria dos resultados de inserção
- Melhoria da visibilidade do CE INEFP para empresas e população
- Aumento do número de inscrições das pessoas desempregadas
- Melhoria do sistema de gestão dos dados do CE
- Novos serviços de orientação implementados

Essa atividade de fusão iniciou em Março 2014 ou seja 4 meses antes do final do projeto. Por um lado essa proposta permitirá a sustentabilidade das atividades FIP no distrito e por outro deverá reforçar o Centro de Emprego. De referir que várias intervenções estruturais e de formação foram feitas todo longo desses anos sem conseguir alterar a dinâmica interna do CE, o que não possibilitou melhorar a prestação do Centro junto as comunidades, nomeadamente na área da inserção profissional.



Beneficiários inseridos em Dondo em construção civil

Com o objetivo de garantir que os programas públicos serão destinados aos mais vulneráveis, ESSOR e seus parceiros brasileiros apoiaram um município do Sertão da Paraíba para auxiliá-lo no cumprimento de seu papel de controle social.



UM DISPOSITIVO DE CONTROLO SOCIAL :

“A experiência da Comissão Municipal de Trabalho e Emprego (CMTE) de Patos”



CONTEXTUALIZAÇÃO

No ano de 2011, ESSOR e seus parceiros lançam o **Diagnóstico das Políticas Públicas de Trabalho e Renda** nos municípios de João Pessoa, Patos e Pombal no Estado da Paraíba, um trabalho que iniciou em setembro de 2009.

Além de retratar a ressonância dos programas federais de geração de trabalho e renda nestes municípios, este documento apresenta um conjunto de ações prioritárias, no tocante a melhorar o cenário estadual na questão da geração de trabalho e renda, definidas pelos participantes dos Encontros Intersectoriais composto pelas OSC e órgãos governamentais.

Durante este processo as instituições organizadas no âmbito da **Rede Ser Tão Paraibano perceberam a necessidade de fortalecer as entidades Municipais de Pombal e Patos.**

Neste diagnóstico foram identificados diversos disfuncionamentos:

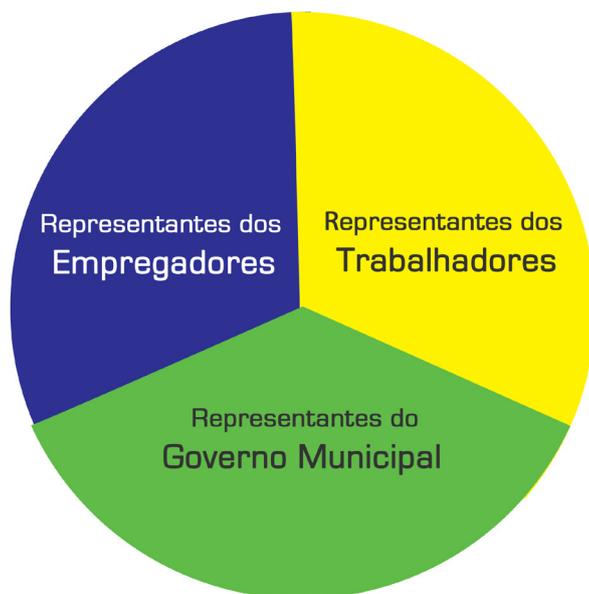
- ▶ **Dificuldades de implementação** das Políticas Públicas
- ▶ **Ausência de controle social** nos municípios de médio e pequeno porte
- ▶ **Inexistência de diálogo** entre Autoridades locais e Sociedade civil

Registramos aqui a experiência vivenciada junto a Comissão Municipal de Trabalho e Emprego (CMTE) do município de Patos.

A CMTE de Patos foi criada no ano de 1995, por meio das Resoluções nº 80/95, funcionou durante alguns anos, esteve desativada há mais de dez anos, e no ano de 2011 através do Decreto Municipal nº 64/2011 e com o apoio da Rede e via projeto LigAção, ela foi reativada.

Essa Comissão tem por finalidade **propor medidas e ações que visem à geração de emprego e renda**, além de representar condição necessária para a transferência de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) para micro e pequenas empresas, trabalhadores de baixa renda, desempregados, artesãos e outros profissionais do setor informal.

COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO MUNICIPAL DE TRABALHO E EMPREGO :



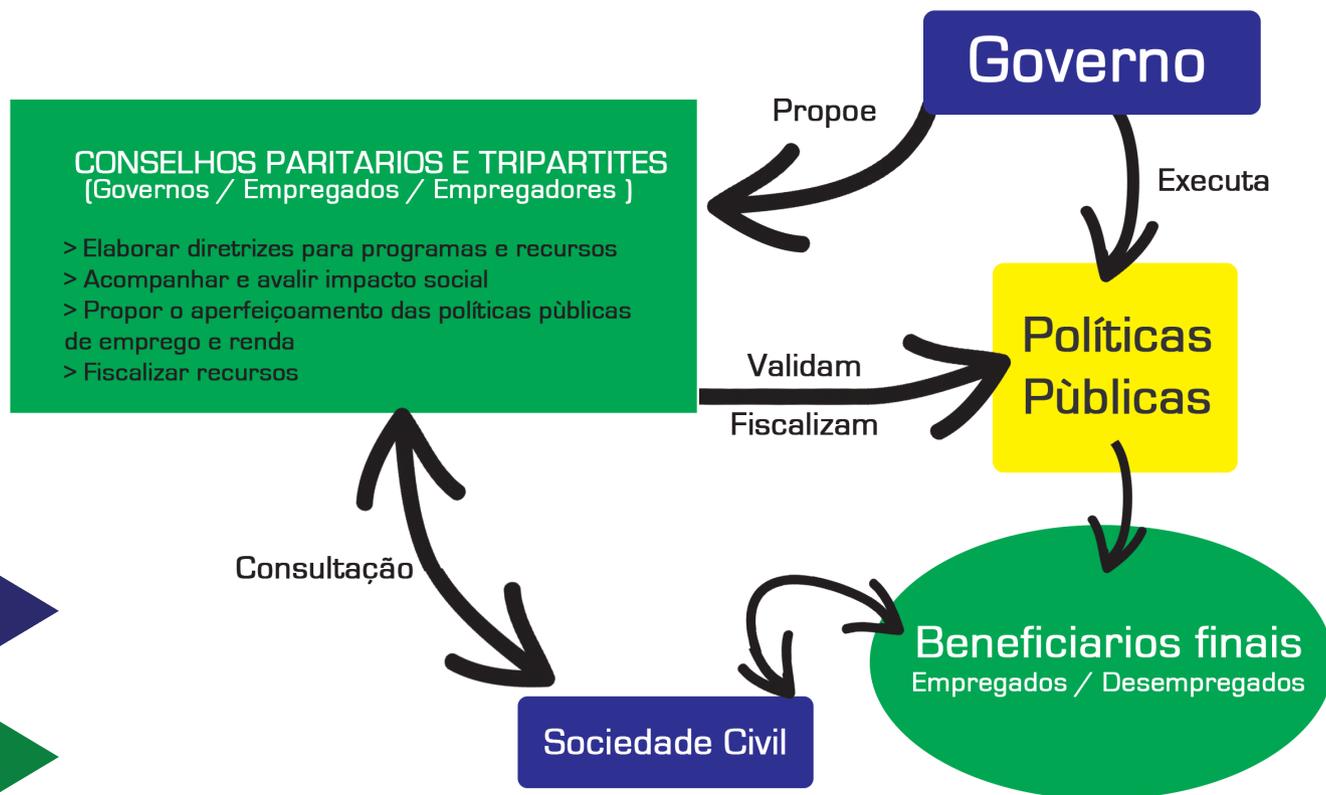
MISSÃO DA COMISSÃO MUNICIPAL DE TRABALHO E EMPREGO :

A Comissão pretende interagir junto a sociedade civil e o sistema Nacional de Emprego (SINE) para **propor medidas e ações que visem a geração de Emprego e Renda.**

Propõe também analisar e decidir sobre os projetos de geração de Emprego e renda de acordo com as prioridades do município, proceder sobre o **acompanhamento e avaliação da utilização dos recursos públicos** alocados no âmbito municipal.

As partes seguintes vão descrever o processo que permite a reativação da comissão e seu funcionamento.

DESCRIÇÃO DO PROCESSO ORGANIZACIONAL DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRABALHO E EMPREGO NO BRASIL:



DESCRIÇÃO DA METODOLOGIA DE INTERVENÇÃO PARA A REATIVAÇÃO DO DISPOSITIVO:

A Rede Ser Tao Paraibano formada por organismos da sociedade civil, sabendo da importância desse dispositivo de controlo social que lhe permitira interagir e adequar as políticas públicas de GTR à realidade local, achou pertinente intervir para a reativação da comissão.

O processo metodológico assentou sobre o seguinte formato:

- ▶ **Identificação de pessoas das Instituições públicas** sendo responsáveis e que demonstraram interesse sobre a ação do projeto;
- ▶ Mobilização dos gestores públicos;
- ▶ Organização de **encontros de discussão** sobre as temáticas do projeto;
- ▶ Realização de um **diagnóstico das políticas públicas** de GTR na Paraíba que envolveu os atores locais na sua elaboração, análise e definição de estratégias;
- ▶ **Identificação das fragilidades** na execução das políticas públicas e seu controle social;

- ▶ Apresentação coletiva em cada localidade dos **resultados do diagnóstico** (fragilidades e oportunidades);
- ▶ Mobilização e realização de **reuniões intersectoriais** com os atores;
- ▶ **Envolvimento do poder publico local** que através de Lei revoga o dispositivo;
- ▶ **Formações** dos membros da CMTE:
 - > Políticas Publicas de Trabalho e Emprego; Atribuições e finalidades das diversas instancias
 - > Controle Social
 - > Construção do Plano de Trabalho
 - > Plano de comunicação para visibilidade da comissão



FUNCIONAMENTO DA COMISSÃO MUNICIPAL DE TRABALHO E EMPREGO DE PATOS:



Controle Social das Políticas
Públicas de Geração de
Trabalho e Renda

Aproximação de Políticas
Públicas a comunidade

> Participação da Sociedade Civil
> Decisão
> Implementação

A CMTE realiza encontros mensais abertos à sociedade civil, os quais tem como objetivo analisar e decidir sobre os projetos e políticas de GTR, de acordo com as prioridades do município.

A comissão é também responsável pela fiscalização e execução das políticas públicas de GTR a nível municipal, constituindo um processo coletivo que garante um melhor controlo social das políticas públicas destinadas às pessoas vulneráveis e desempregadas.

A CMTE implementa um Balcão de informação que funciona dentro das instituições públicas, com um atendimento quinzenal presencial e diário via telefone. Este Balcão disponibiliza informações sobre seu funcionamento e realiza registro através de listagem de demandas da comunidade.

A CMTE realiza aproximação de informação sobre as Políticas Públicas de GTR destinado as comunidades mais desfavorecidas através:

- Elaboração e Execução do plano de comunicação
- Elaboração e Distribuição de material de divulgação
- Realização de eventos informativos,
- Reuniões com pequenos empreendedores,
- Palestras com representantes de banco que oferece linhas de créditos

As problemáticas de inserção e qualificação profissional devem incluir um conjunto de atores chaves a fim de atingir resultados probantes em termos de qualidade de formação e durabilidade de inserção.

A parte seguinte descreve o processo adotado na cidade de Beira para facilitar a implicação das empresas no projeto.

PROMOVER O DIÁLOGO MULTI ACTORES PARA FAVORECER INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

“Zoom sobre a dinâmica de rede multi-actores na província de Sofala”



O sector da Inserção profissional registou resultados fracos nos primeiros 2 anos do projecto LigAção, pelo facto da metodologia não se adaptar a realidade de cada contexto local e especificidade empresarial, isso fez com que reflectissemos numa nova abordagem que envolveu os 3 principais actores seguintes:

Governo distrital, empresários, e as Organizações Comunitárias de Base (OCB) em carga da gestão dos Balcões de Formação e Emprego (BFE).

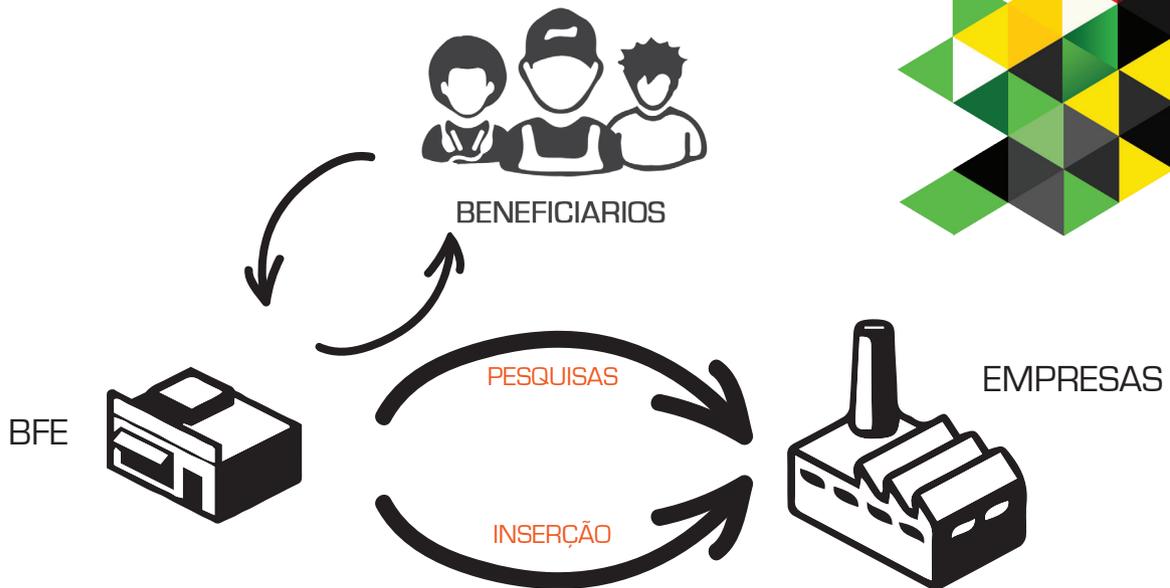
OBJETIVOS DAS PESQUISAS NAS EMPRESAS:

- ▶ Estabelecer um contacto e uma relação com os Empresários.
- ▶ Apresentar os serviços do BFE.
- ▶ Recolher vagas de Estagio e de Emprego.
- ▶ Estabelecer uma parceria informal com as Empresas.

QUAL FOI O IMPACTO DESSA ABORDAGEM?

- ▶ Baixos resultados de inserção.
- ▶ Deficiente articulação com os empresários.
- ▶ Pouca visibilidade do BFE no Distrito.

2010 – 2012: ANTIGA ABORDAGEM



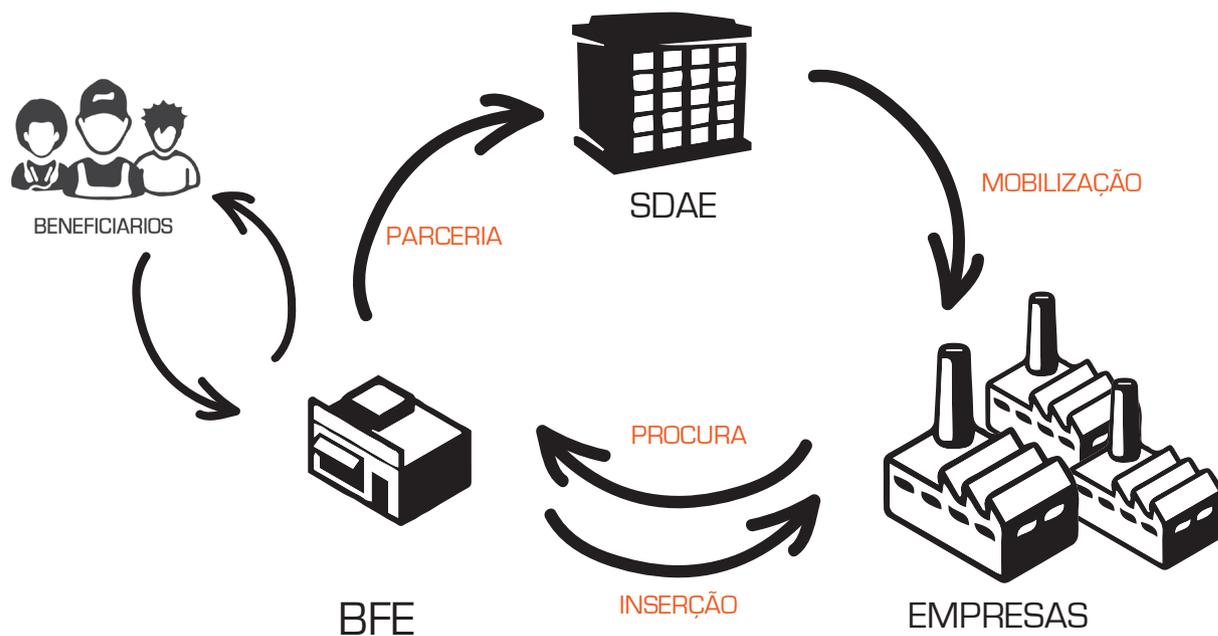
DINAMICA DE INSERÇÃO :

- ▶ Encaminhamento dos beneficiários ao Estágio e Emprego.
- ▶ Monitoria dos beneficiários em Estágio e no Emprego.



2012 – 2014 : NOVA ABORDAGEM

Em 2012, o projeto aproxima-se com o Serviço Distrital das Actividades Económicas (SDAE) em carga da supervisão das atividades económicas do distrito. Este encontro entre a equipa do projeto e o SDAE permitiu a identificação de interesses comuns a trabalhar juntos.



INSCRIÇÕES DOS BENEFICIARIOS NOS BFE :

- ▶ Os jovens desempregados dos bairros de intervenção se inscrevem para aceder aos serviços de orientação à formação profissional e emprego.

PROCURA DAS EMPRESAS AOS BFE:

- ▶ As empresas solicitam mão-de-obra qualificada no BFE.
- ▶ As empresas pedem que o BFE oriente seus funcionários sobre a ética profissional.

A PARCERIA COM O SDAE:

- ▶ Interesse do BFE/OCB: O BFE estabelece uma parceria com o Serviço Distrital das Atividades Económicas (SDAE), o que vai facilitar sinergias entre empresas e o BFE. As empresas vão conhecer os serviços do BFE sobretudo o acesso a mão de obra qualificada.
- ▶ Interesse do SDAE: O SDAE estabelece uma parceria com o BFE para aumentar sua capacidade de sensibilização das empresas informais a formalizarem-se.



MOBILIZAÇÃO DAS EMPRESAS PELO SDAE:

- ▶ Apresentação dos serviços do BFE aos Empresários.
- ▶ Formalização das Empresas informais.
- ▶ Sensibilização aos empresários para que procurem o BFE na busca duma mão-de-obra qualificada.

DINAMICA DE INSERÇÃO:

- ▶ Recolha de vagas de Estagio e de Emprego.
- ▶ Estabelecimento de Parceria com as Empresas.
- ▶ O BFE encaminha beneficiários e pessoas da Comunidade nas vagas existentes das empresas.
- ▶ Monitoria dos beneficiários em Estagio e no Emprego.

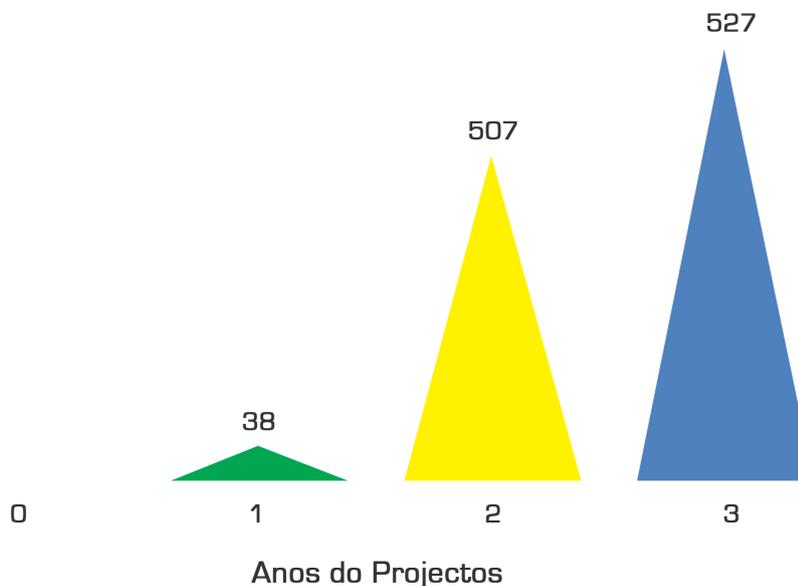


QUAL FOI O IMPACTO DA NOVA ABORDAGEM ?

Melhoria dos resultados de inserção: foi possível ao fim dos 4 anos, inserir no estágio 71% e no emprego 54% das pessoas formadas. Assim como, 381 pessoas da comunidade (que não foram formadas pelo projeto).

Maior visibilidade do BFE na localidade, criando maior procura por parte da comunidade e das empresas aos serviços do balcão.

Numero de Pessoas Inseridas nos 4 anos de projecto em Moçambique



Criação de Associação empresarial em Gorongosa, e revitalização da Associação empresarial em Nhamatanda, contribuindo para que haja uma abordagem mais concertada dos empresários para o governo distrital, e favoreceu projectos de desenvolvimento económico mais inclusivo e abrangente.

Realizou-se Feiras de Emprego nos distritos de Nhamatanda e Gorongosa em datas festivas alusivas ao aniversário da Vila do Distrito, dentro do mesmo espaço físico que o governo realizava outras actividades recreativas. Estas feiras, foram importantes ocasiões em que as empresas tiveram a oportunidade de exporem os seus produtos e apresentarem publicamente as vagas existentes

NOTA: O primeiro ano do projeto a dinâmica de trabalho foi focalizada sobre formação profissional e implementação das atividades o que explica ausência de inserção. Os dados do ano 4 vai até o mês de Fevereiro 2014, no final do projecto deve-se adicionar com os restantes meses, ou seja, Março até Junho 2014.





CONCLUSÃO

QUAL IMPACTO DAS ATIVIDADES DO PROJETO NO TERRITÓRIO DE INTERVENÇÃO ?

Durante o desenvolvimento do projeto Ligação, observamos muitas mudanças relevantes no território de intervenção, principalmente na vida dos participantes.

O projeto possibilitou despertar nas localidades de intervenção a necessidade e importância de uma política pública de Geração de Renda. Além de o projeto ter levado informações acerca do acesso gratuito a cursos profissionalizantes para a população em situação de vulnerabilidade que antes era desconhecido por algumas secretarias nos municípios.

O projeto também contribuiu para a melhoria da renda e conseqüentemente da qualidade de vida das pessoas participantes, despertou também a cultura do empreendedorismo, considerando a realidade de escolaridade de grande parte dos participantes, possibilitando assim, novas perspectivas de vida.

A metodologia deu oportunidade desenvolver trabalho com as Organizações Sociais e Governo Municipal, despertando para a relevância da inclusão social e econômica das pessoas menos favorecidas. Buscando realizar um trabalho em rede com diálogo constante entre sociedade civil e poder público em busca de mudanças e efetivação de políticas públicas para que possamos ter uma sociedade mais justa e equânime.

Luceny Freire
(Coordenadora da ADEIS)

A parceria entre ESSOR e INEFP intervém através do projeto Ligação desde 2010 e contribuiu bastante para a redução da taxa do desemprego na Província de Sofala. A sua intervenção incide especificamente nos distritos de Chemba, Marromeu, Maringué, Gorongosa, Buzi, Dondo e Nhamatanda, onde formou 1412 cidadãos. A sua intervenção através da Unidade Móvel nas especialidades de serralharia civil e eletricidade instaladora contemplou mais de 200 jovens e os outros foram formados nos Centros de Formações privados e públicos, em regime de formação produção e em processo de aprendizagem.

Os beneficiários da Unidade Móvel se organizaram em grupos de economia solidaria onde lhes foram atribuídos uns kits pelo INEFP para a prática do auto emprego.

A INTERVENÇÃO DO PROJETO LIGAÇÃO NA PROVÍNCIA DE SOFALA PERMITIU

- 1 A formação de 1412 jovens em situação de vulnerabilidade;
- 2 De interagir com os Centros de formações para reforçar os conteúdos curriculares, melhorar a gestão da formação com os formadores garantido uma melhoria na qualidade da formação profissional;
- 3 Aproximou o setor das empresas junto aos Centros de Formação para melhorar a qualidade das formações e responder a demanda do mercado de trabalho;
- 4 Contribui para o desenvolvimento socioeconómico das zonas de intervenções através dos processos de aprendizagem nas zonas de intervenções e o reforço dado as pequenas empresas.

Entre outras ações que honrou o trabalho do INEFP, sendo uma área tão delicada e crucial para o desenvolvimento de Moçambique.

Assim, queremos salientar a importância de continuar a dinamizar ações de Formação via Emprego para o longo caminho que teremos que ainda percorrer para chegar a um índice de bem-estar das nossas comunidades.

Esperamos continuar a contar com a ESSOR para dinamizar o setor da formação e do emprego em prol das comunidades mais carenciadas, mas também trabalhar num reforço no seio das estruturas de formação profissional para melhorar o que iniciamos e perenizar as atividades através dos BFE e outros dispositivos implementados.

Ester Macamo
(Delegada do INEFP Sofala)



PRINCIPAIS RESULTADOS DO PROJETO LIGAÇÃO

INDICADORES	Brasil	Moçambique	Total
Nº de pessoas cadastradas nos BFE	4708	5952	10 660
Nº de visitas domiciliares organizadas pelas OCB	5081	10706	15 787
Nº de pessoas que participam aos SOC (Serviços de Orientação aos Cursos)	1812	2156	3968
Nº de pessoas que participam aos SOT (Serviços de Orientação aos Trabalho)	1966	2614	4580
Nº de empresas visitadas	797	1820	2617
Nº de vagas de emprego divulgadas	6896	5369	12 265
Nº de pessoas encaminhadas no mercado de trabalho	1463	1648	3111
Nº de pessoas inseridas	1019	1126	2145
Nº total de pessoas da comunidade inseridas no mercado de trabalho	253	390	643
Nº total de pessoas inseridas no mercado de trabalho após curso de Formação Profissional	766	736	1502

APRESENTAÇÃO DOS PRINCIPAIS PARCEIROS DO PROJETO LIGACÃO



ESSOR - Associação de Solidariedade Internacional

A Ação Social Diocesana de Patos – ASDP – surgiu em 24 de Maio de 1956. Trata-se de uma sociedade civil de direito privado, de duração indeterminada, de âmbito estadual, com abrangência no estado da Paraíba, de caráter beneficente e filantrópico, sem fins lucrativos, com sede e foro na cidade de Patos/PB.



A ASDP tem como intuito inicial promover ações de assistência social, atuando principalmente nas áreas rurais dos municípios que compõem a circunscrição eclesiástica da Diocese de Patos.

Desde 1984 através do PROPAC (1), com apoio de MISEREOR, desenvolve ações junto a comunidades na maioria dos municípios da Diocese de Patos, contribuindo com o surgimento de movimentos sociais organizados, sendo hoje parceiros da ASDP, a exemplo da CAMEC (2), CARVS (3), Centro Semear, dentre outras.

A partir desta parceria, a ASDP vem contribuindo com processos de mobilização social e formação junto a Comunidades Quilombolas (no Médio Sertão da Paraíba), a experiências de Fundos Rotativos Solidários, a Associações Comunitárias e a políticas públicas, além de promover ações de orientação e assistência técnica junto a famílias agricultoras, com base em produção agroecológica.

1993 a ASDP, através do PROPAC, participa do fórum da ASA/PB (Articulação do Semiárido Paraíba) e, em 1999, começou a participar do fórum da ASA Brasil (4) na busca de alternativas de convivência com a realidade semiárida. Com estas parcerias construídas por intermédio da ASA, no ano de 2003, a ASDP vem a ser Unidade Gestora Microrregional (UGM), do P1MC (5).

2009 iniciou uma parceria com a ESSOR para desenvolver ações de geração de Trabalho e Renda nas áreas urbanas de Patos que, em 2010, estenderam a novos municípios da região. De 2009 a 2012, foram mais de 500 jovens e adultos que, através um processo de qualificação profissional, encontrou alternativas de trabalho e renda. Na área de educação, a ASDP atua em Patos desde

2013 ampliou para os municípios de Maturéia e Santa Luzia, com o objetivo de melhorar o acesso aos serviços de base das populações socialmente vulneráveis.

A ASDP promove a mobilização e capacitação de organizações sociais de bases nos municípios onde atua e integra as seguintes redes: Ser Tão Paraibano (Geração de trabalho e renda na Paraíba), Infância Cidadã (Educação no Norte e Nordeste do Brasil), ASA (Convivência com o Semiárido Brasileiro), bem como faz parte dos seguintes Conselhos: Segurança Alimentar e Nutricional /Patos; Criança e Adolescente/Patos e do Conselho Nacional de Combate à Desertificação.

O CEMAR - Centro de Educação Integral «Margarida Pereira da Silva», nasceu numa perspectiva de promover o desenvolvimento integral de crianças, adolescentes e jovens em situação de risco social e pessoal.



A missão do CEMAR é “Atuar na construção e promoção do protagonismo de crianças, adolescentes, jovens e suas famílias, facilitando a competência na área de formação da infância e juventude, luta e garantia de direitos”

A professora Margarida Pereira da Silva, natural de Pombal, no alto sertão da Paraíba, idealizou e fundou o CEMAR em 1977, juntamente com um grupo de brasileiros e alemães, que estavam a serviço por 02 anos. Fundaram a Creche Pequeno Príncipe com 35 crianças, passando a atender, posteriormente, 144 crianças na faixa etária de zero a sete anos de idade.

Em 1986 fundou o Clube do Menor Trabalhador, em decorrência das ações de desenvolvimento na Creche Pequeno Príncipe, juntamente com pessoas ligadas às questões relacionadas a crianças e adolescentes em situações de risco social, desprovidos de assistência política e social básicas, através de grupos não governamentais.

Em 2002 o CMT passou a se chamar Centro de Educação Integral «Margarida Pereira da Silva» CEMAR, e hoje atende a 300 crianças, adolescentes e jovens em meio aberto, através das oficinas de percussão, dança, esporte, complementação escolar, violão, artes, trabalhos manuais e teatro, e ainda a comunidade, a partir dos nossos programas de formação de educadores, qualificação social e profissional das famílias, voluntárias, intervenção em políticas públicas.



O CEMAR tem 27 anos de história em favor da infância e adolescência brasileira e pela construção de uma cultura de paz, militância, promoção de igualdade ético-racial e justiça plena.

Atualmente o CEMAR, atua na Promoção de ações socioeducativas, políticas e formativas para crianças, adolescentes, jovens e suas respectivas famílias em risco e ou em vulnerabilidade familiar e social como forma de prevenção à violência comunitária.

A Associação para o Desenvolvimento Integrado e Sustentável (ADEIS) originou-se de um Projeto de acompanhamento social e urbano em áreas desfavorecidas de Manaus iniciado para ESSOR em 2001.



Durante a gestão do projeto, surgiram várias oportunidades de atuação nas comunidades. Sendo assim, a ADEIS percebeu a importância de elaborar o seu Planejamento Estratégico para o período de 2003 a 2005 como forma de direcionar suas atividades visando atender as demandas das comunidades e a eficaz implementação do projeto piloto, além da consolidação da instituição.

Após o planejamento foram definidas as seguintes linhas de atuação: Formação Comunitária, Protagonismo Juvenil, Formação Profissionalizante e Geração de Trabalho e Renda, Protagonismo Feminino e Educação Sanitária e Ambiental.

Atualmente há um planejamento estratégico de 2011 a 2015 que frequentemente é monitorado e avaliado.

A ADEIS conta com uma Diretoria Deliberativa com pessoas voluntárias e identificadas com a causa da instituição e uma Diretoria Executiva formada pelo grupo técnico engajados na missão de construir coletivamente processos integrados e sustentáveis de inclusão social, econômica e cultural com as comunidades.

A visão da ADEIS é ser referência em desenvolvimento integrado e sustentável nas comunidades atuando na capital e no interior no Estado do Amazonas.

Ao longo de sua existência, a ADEIS desenvolveu parcerias locais sólidas que ano após ano são avaliadas e continuadas. Conta com parceria do SENAI, SENAC, CETAM, Secretarias Municipais, Programa Mesa Brasil e lideranças nas localidades onde atua. Em relação a financiamentos a ADEIS concorre através de editais.

A metodologia utilizada pela ADEIS se baseia na participação das comunidades atendidas através da identificação e capacitação de lideranças e atores sociais, assim como a implementação de um processo participativo de planejamento, monitoramento, avaliação e sistematização, tendo sempre como respaldo seus valores.

A ADEIS desenvolve ações nas áreas de Geração de Trabalho e Renda; Criança e Adolescente; Ações de Prevenção à Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes; Prevenção às DST/AIDS, Desenvolvimento Institucional e Comunitário.

Suas atividades estão baseadas em quatro programas: Desenvolvimento Institucional, Geração de Trabalho e Renda, Protagonismo Infantojuvenil, Meio Ambiente e Saúde

DIRETRIZES DE ADEIS

- ▶ Promover o respeito aos direitos humanos contribuindo para o fortalecimento da cidadania;
- ▶ Promover a proteção da família, da infância e adolescência;
- ▶ Promoção do acesso gratuito à assistência social, educacional e saúde das pessoas que vivem em situação de vulnerabilidade;
- ▶ Promover a adequação dos serviços básicos à realidade das comunidades de baixa renda;
- ▶ Contribuir para que as comunidades de baixa renda tenham participação na elaboração de políticas públicas.

Instituto Nacional do Emprego e Formação Profissional Delegação de Sofala

Promovendo programas geradores de emprego e autoemprego com os seus parceiros no âmbito da Estratégia do Emprego e Formação Profissional.



QUEM SOMOS?

Somos uma Entidade de Serviço público do Estado, criada pelo Diploma Ministerial nº 63/96, de 26 de Junho. Tutelada pelo Ministério de Trabalho.

VISÃO

Desenvolver uma abordagem do emprego como um elemento chave para o combate a pobreza, o crescimento económico e o desenvolvimento social, que devera ser implementada de forma integrada pelo governo, os parceiros sociais e a sociedade civil, visando o desenvolvimento humano e contribuindo para o alcance do Objetivos de Desenvolvimento do Milénio.

MISSÃO

Promover Medidas que garantam a criação de oportunidade equilibradas de emprego e formação profissional, de capacidades adequadas para a melhoria da produtividade e conectividade dos sectores económicos, para que Moçambique possa competir com sucesso no mercado global, alcançar os objetivos sociais de empregabilidade da força de trabalho, elevar o nível de vida da população e assegurar eficiência e eficácia na gestão dos recursos públicos aplicados na promoção de emprego.

A População Economicamente Activa (PEA) em Moçambique é de cerca de 5.9 milhões de pessoas, constituída maioritariamente por trabalhadores por conta própria (52%) e trabalhadores familiares não remunerados (33.7%). Apenas 11.1% são assalariados, dos quais 4.1% são absorvidos pelo Governo e Sector Público e

6.9% pelo sector privado¹. Estima-se que anualmente ingressem no mercado de emprego cerca de 300.000 jovens, os quais exercem uma grande pressão sobre o mercado de emprego, que é incapaz de gerar postos de trabalho suficientes para os absorver.

O censo às empresas de 2002 revela que as pequenas e médias empresas constituem 99% do sector privado (90% pequenas e 9% médias) em Moçambique.

Este grupo absorve mais de 80% da força de trabalho do sector privado, pelo que deve merecer uma atenção redobrada, em virtude da sua real contribuição para o crescimento económico e para o alívio à pobreza absoluta. Contudo, uma parte significativa da PEA, ao não conseguir inserção no sector formal, exerce uma atividade geradora de rendimento na economia informal.

Relativamente aos níveis de qualificação e educação, 57% da população moçambicana é analfabeta e mais de 80% da mão-de-obra não possui nenhuma formação.

As estatísticas do INEFP, relativas ao desemprego registado em 2004, indicam que a procura de emprego tem as seguintes características: baixo nível académico, baixa qualificação profissional e pouca ou nenhuma experiência profissional, o que aliado à reduzida oferta de formação profissional resulta numa fraca empregabilidade.



GLOSSÁRIO E ABREVIATURAS

ADEIS	<i>Associação para o Desenvolvimento Integrado e Sustentável</i>
AGR	<i>Atividade Geradora de Renda</i>
AOP	<i>Agente de Orientação Profissional</i>
ASDP	<i>Associação Social Diocesana de Patos</i>
BFE	<i>Balcão de Formação e Emprego</i>
CEMAR	<i>Centro de Educação Integral Margarida Pereira da Silva</i>
CMTE	<i>Comissão Municipal de Trabalho e Emprego</i>
CE	<i>Centro de Emprego</i>
CETE	<i>Conselho do Estado de Trabalho e Emprego</i>
CFP	<i>Centro de Formação Profissional</i>
FIP	<i>Formação e Inserção Profissional</i>
FP	<i>Formação Profissional</i>
GTR	<i>Geração de Trabalho e Renda</i>
IMF	<i>Instituição de Micro Finança</i>
INEFP	<i>Instituto Nacional do Emprego e Formação Profissional</i>
OCB	<i>Organização Comunitária de Base</i>
ONG	<i>Organização Não Governamental</i>
OSC	<i>Organização da Sociedade Civil</i>
SENAC	<i>Sistema Nacional de Aprendizagem Comercial</i>
SENAI	<i>Sistema Nacional de Aprendizagem da Indústria</i>
SOC	<i>Serviço de Orientação aos Cursos</i>
SOT	<i>Serviço de Orientação ao Trabalho</i>

Agradecemos todas as pessoas que ajudaram a realizar este manual, em particular:

Contribuidores Brasil : Danielli Lopes Fernandes (ESSOR), Diana Freire Dos Santos (ADEIS), Juceli de Sousa Almeida (CEMAR), Luceny Freire dos Santos (ADEIS), Frédéric Barbotin (ESSOR).

Contribuidores Moçambique: Agnes Ellouz Pires (ESSOR), Edson Balata (ESSOR), Daniel Alfandega (ESSOR), Esther Macamo (INEFP).

Contribuidores França: Jean Philippe Delgrange (ESSOR), Ambroise Le Moal (ESSOR)

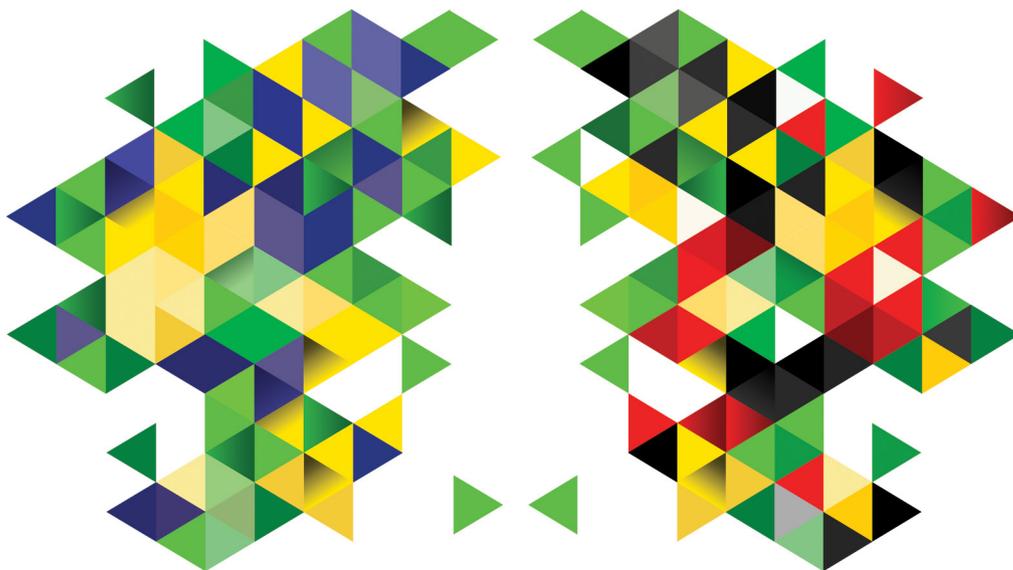
Coordenação da Redação: Ambroise Le Moal

Releitura: Hélène Machado

Modelagem: Stéphane Pereira-Mota

Crédito fotos: ESSOR e seus parceiros

Nos gostaríamos agradecer todos os protagonistas deste processo que tornaram possível a existência deste manual: técnicos, parceiros da sociedade civil, organismos de formação profissional, empresas parceiras e particularmente a União Europeia (UE) e Agencia Francesa de Desenvolvimento (AFD).



o conteúdo desta publicação esta sobre a única responsabilidade da ONG ESSOR



ESSOR - Associação de Solidariedade Internacional - Sept 2014

ISBN