



Pela consolidação da Paz, da Democracia
e do Desenvolvimento Sustentável

I CONVENÇÃO CIDADÃ

PELA CONSOLIDAÇÃO DA PAZ, DA DEMOCRACIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

ÁREA TEMÁTICA

JUVENTUDE E EMPREGO

CONSULTOR: RUI JORGE SEMEDO

BISSAU 2024

Promotores:



ESPAÇO DE CONCERTAÇÃO
DAS ORGANIZAÇÕES DA
SOCIEDADE CIVIL



Com apoio técnico e financeiro de:



INDICE

- I. Objetivo do Estudo
- II. Metodologia do Estudo
- III. Definição do Setor Temático e Problemas
- IV. Principais Problemas/Desafios do Setor
- V. Envolvimento das OSC na Resolução de Problemas
- VI. OSC que Intervêm no Setor
- VII. Tempo e Âmbito das Intervenções das OSC
- VIII. Dificuldades Encontradas pelas OSC
- IX. Estudo de Caso: Contribuições das OSC na Resolução de Problemas
- X. Pontos Fortes e Fracos das Organizações
- XI. Coordenação das Ações das OSC
- XII. Documentos Estratégicos Orientadores das Atividades das OSC
- XIII. Resultados das OSC nos Últimos 10 Anos
- XIV. Principais Parceiros de Financiamento e Implementação
- XV. Papel do Governo ou Outras Entidades na Implementação das Atividades
- XVI. Perspetivas Futuras das OSC no Setor
- XVII. Conclusões
- XVIII. Recomendações

Promotores:



Com apoio técnico e financeiro de:





Glossário

AD – Ação para Desenvolvimento

ADPP – Associação de Ajuda de Desenvolvimento de Povo para Povo Guiné-Bissau

ALTERNAG – Associação Guineense de Estudos e Alternativa

CEIL – Conferência Episcopal Italiana

CIFAP-Bissau – Centro de Instrução e Formação Artesanal e Profissional - Bissau

CIFAP-Bula – Centro de Instrução e Formação Artesanal e Profissional - Bula

CNJ – Conselho Nacional de Juventude

DENARP – Documento Estratégico Nacional de Redução de Pobreza

ENABEL – Agência Belga de Cooperação para o Desenvolvimento

ENGIM – *Formazione, Orientamento, Cooperazione Lavoro*

EPAP – Estatutos de Profissionais de Administração Pública

ESSOR ONG - Associação de Solidariedade Internacional

FNJP – Fundo Nacional de Juventude e População

INAFOR – Instituto Nacional de Formação Técnica e Profissional

LGDH – Liga Guineense dos Direitos Humanos

ONG – Organização Não Governamental

OSC – Organizações da Sociedade Civil

PAE – Programa de Ajustamento Estrutural

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

RENAJ – Rede Nacional de Juventude

RENALJEF – Rede Nacional de Jovens Mulheres Líderes

RESET – Reforçar a Eficácia do Sistema de Ensino e Formação Técnica e Profissional na Guiné-Bissau

SINAPROF – Sindicato Nacional dos Professores

UE – União Europeia

UNFPA – Programa das Nações Unidas para a População

Promotores:



Com apoio técnico e financeiro de:



I. Enquadramento e objetivos do estudo

Este relatório foi elaborado no âmbito dos trabalhos da 1ª Convenção Cidadã, pela Consolidação da Paz, e do Desenvolvimento Sustentável sob a coordenação da Ação “Ianda Guiné! Djuntu”. Vale mencionar que as atividades estão a ser implementadas em parceria com o PNUD, no âmbito do projeto de estabilização política e reforma, mediante construção de confiança e diálogo inclusivo com vista a criação de possibilidades para promover o envolvimento, impacto e visibilidade dos trabalhos das Organizações de Sociedade Civil (OSC) que intervêm nos diferentes setores temáticos no país.

Nesse sentido, o setor da Juventude e Emprego se afigura entre as 10 grandes temáticas identificadas pelo projeto é o foco principal desse relatório que vai procurar observar o ponto de situação dos trabalhos desenvolvidos pelas OSC nos últimos anos. Grosso modo, a base de análise vai ser o âmbito de suas intervenções, desafios, parcerias, perspetivas futuras, capacidade de trabalho em sinergia para influenciar decisão a favor do setor e recomendações que merecem ser consideradas pela agenda das políticas públicas.

Objetivo geral

O objetivo principal desse estudo visa contribuir para a identificação de organizações de sociedade civil (OSC) que intervêm no setor da Juventude e Emprego e, ao mesmo tempo, procurar compreender como trabalham e ainda favorecer uma maior visibilidade das ações que desenvolvem no setor.

II. Metodologia do Estudo

Para o desenvolvimento desse relatório optou-se pelos seguintes procedimentos metodológicos:

Numa primeira fase foi desenvolvido o trabalho de identificação e seleção das OSC que trabalham no setor da juventude e emprego e, em seguida, procedeu-se com a entrevista estruturada com os responsáveis das organizações identificadas. As entrevistas foram realizadas nos seus respetivos estabelecimentos após o envio do guião elaborado para o efeito e que lhes foram disponibilizados antecipadamente para poderem preparar melhor as respostas. Tendo em consideração a dificuldade de encontrar OSC com especificidade nessa temática, as que foram abordadas não trabalham diretamente no domínio de juventude e emprego, mas, são organizações que procuram conciliar a formação técnico-profissional e ingresso dos jovens no mercado de trabalho. Entretanto, com o consentimento dos entrevistados com base no compromisso de que os depoimentos coletados serão utilizados apenas para os fins desse relatório, as conversas foram gravadas, transcritas e sistematizadas em função das necessidades e pertinências.

Tendo em conta as dificuldades, foram realizadas entrevistas apenas com quatro organizações da sociedade civil que intervêm no setor, nomeadamente, ESSOR, AD, ENGIM e CIFAP-Bissau, mas também as estruturas federadoras das associações juvenis,

Promotores:



Com apoio técnico e financeiro de:



4

nomeadamente, o CNJ pela sua relevância no âmbito dos trabalhos de lobby e advocacy junto do governo para a defesa e promoção de interesses juvenis. Vale mencionar que, o fator tempo não nos permitiu alargar para um leque maior de OSC que trabalham nessa temática ou têm uma intervenção notável, como por exemplo, citamos ADPP, Aldeias SOS, MANITESE, RENAJ, RENALJEF, FNJP e outros.

Numa segunda fase a intenção era de consultar os documentos. De salientar que, era fundamental para a elaboração desse relatório basear nos documentos estratégicos elaborados pelas OSC como um dos suportes metodológicos de referência, no entanto, tal não foi possível devido a sua inexistência. E, em resposta, procuramos consultar documentos estratégicos nacionais elaborados pelo governo, nomeadamente, Estudo Prospectivo “Djitu Ten”, DENARP I e II, Plano Operacional Estratégico “Terra Ranka” e Política Nacional de Juventude. Globalmente, esses documentos abordaram de maneira desinteressada a visão do governo sobre problemática da juventude e emprego, ou seja, nesses documentos, apenas aparecem o reconhecimento sobre a dificuldade de oferta do emprego e não está evidenciado a definição de políticas setoriais e estratégias para a sua criação.

III. Caracterização do Setor Temático

O setor de juventude e emprego é, sem dúvida, um setor extremamente importante para a dinamização económica, social e cultural de qualquer país e pode contribuir para gerar possibilidades sustentáveis de redução da pobreza, mitigar impactos de fenómenos relacionados com a violência urbana e, ainda influenciar, o desenvolvimento e melhorias de qualidade de vida da população, mediante iniciativas juvenis empreendedoras.

Depois de algumas indicações positivas dadas em termos de criação de emprego nos primeiros anos da independência com a instalação no país de pequenas unidades fabris que contribuíram para absorver parte considerável de pessoas desempregadas nessa altura, na sua maioria jovem, a metade da década de 1980 pode ser referenciada como marco importante de impactos reversos na economia nacional. A partir desse período, devido aos impactos do Programa de Ajustamento Estrutural (PAE), começou-se a registar uma visível estagnação da economia nacional aliada a crescente dependência económica que, certamente, contribuiu para a redução de possibilidades de criação do emprego. Os resultados e as análises de vários estudos e documentos nacionais estratégicos, nomeadamente, Estudo Prospectivo “Djitu Ten”, DENARP I e II, Plano Operacional Estratégico “Terra Ranka” e Política Nacional de Juventude, reconheceram o baixo índice do emprego no país e a dificuldade que o governo tem em promover uma política do emprego jovem e contribuir para a redução da pobreza. E perante a visível estagnação económica, o Estado não só perdeu a capacidade de criar o emprego, como também não conseguiu influenciar a existência de um setor privado com robustez económica, financeira e administrativa capaz de gerar riqueza e criar emprego ou ainda promover iniciativas empreendedoras voltadas para apoiar os jovens. Face aos desafios e constrangimentos existentes, o Estado, devido a pressão existente e manifesta desordem na gestão da coisa-pública, passou a afigurar como o maior empregador sobrecarregando as estruturas

Promotores:



Com apoio técnico e financeiro de:



5

públicas com ingressos na sua maioria irregulares e incapazes de imprimir qualidades desejáveis aos serviços de administração pública.

De acordo com Plano Estratégico e Operacional Terra Ranka (2015-2020), “a implementação de carreiras de formação profissional e técnica é necessária para acompanhar o desenvolvimento dos motores do crescimento da Guiné-Bissau até 2025. O documento estima a criação de mais de 200.000 empregos na agricultura e na agroindústria (castanha-de-caju, arroz, peca, turismo e minas). Esse facto, segundo o mesmo plano, pode contribuir para assegurar a inserção dos jovens no mercado de trabalho, uma orientação prioritária do Governo será, portanto, desenvolver a formação profissional em estreita colaboração com o sector privado.

Entretanto, a preocupação sobre a falta de emprego no país está expressa no relatório do PNUD de 2022, ao declarar que o desemprego jovem atinge 50%. Este facto é revelador não só da situação difícil em que os jovens se encontram para ingressar no mercado de trabalho, como também espelha a realidade de uma economia com dificuldades de crescimento, sobretudo, em termos de criação do emprego. E, um dos fatores que bloqueiam o setor, tem sido a instabilidade política, cujo efeito reflete na gestão danosa de recursos e bens públicos, na fragilização da justiça, no fraco investimento na educação e, particularmente, na sobreposição da classe castrense às instituições civis. Portanto, a confluência dessas e outras realidades contribuíram visivelmente para obstaculizar o crescimento económico do país, tornar os problemas sociais mais visíveis e, fundamentalmente, privar os sucessivos governos de capacidade de adoção de políticas sustentáveis para a promoção do emprego jovem.

IV. Principais Problemas Identificados no sector do emprego jovem

Conforme procuramos mencionar, o desafio estruturante desse setor tem a ver com a instabilidade sociopolítica cíclica que o país vive a mais de duas décadas e que, visivelmente, tem capturado a promoção de cultura de boa governação com consequências observáveis não só nos domínios de promoção e criação do emprego, como também na redução de possibilidade de parcerias entre o governo e as OSC que operam no setor. Portanto, o mecanismo de acesso ao emprego não é transparente, além de desobedecer os critérios definidos pelo Estatuto dos Profissionais da Administração Pública (EPAP), que regulamenta sobre os procedimentos de ingresso e promoção dos servidores na administração pública.

Em linhas gerais, alguns aspetos podem ser ressaltados como problemas fundamentais, nomeadamente:

- ✓ Instabilidade Política;
- ✓ Falta de apoio público às OSC que intervém no setor;
- ✓ Inexistência de estruturas nacionais de orientação para o emprego;
- ✓ Fraca coordenação entre OSC que intervém no setor;
- ✓ Partidarização da administração pública;

Promotores:



Com apoio técnico e financeiro de:

6

- ✓ Inexistência de um setor privado com capacidade de criar riqueza e promover emprego;
- ✓ Falta de legislação que regulamente o setor.

Em geral, os problemas que os jovens enfrentam começam no setor da formação e inserção profissional, tendo como um dos entraves a fraca motivação para frequentar o ensino e a formação profissional. Os desafios para custear a formação, deslocação para os centros de formação são sempre barreiras fundamentais. E já depois de estarem formados, o desafio principal reside na questão de inserção, por exemplo, muitos jovens começam a enfrentar dificuldades a partir do estágio. De acordo com as OSC, não há uma legislação sobre o estágio, não há uma definição se o estágio deve ser remunerado ou se não deve ser remunerado? Quanto tempo deve durar, etc? E também alguns estereótipos de género em relação aos cursos de formação, foram levantados como elementos que preocupam. Por exemplo, um rapaz formado em culinária pode ser bem-sucedido durante a formação, mas depois tem mais dificuldades do que uma rapariga para encontrar o emprego. Ou no caso inverso, uma menina que fez a eletricidade sofre algum estigma na questão da inserção no trabalho. Depois também a instabilidade que existe no país a nível político foi apontado como fator transversal de entrave, porque não permite as OSC trabalharem com as instituições do governo de forma estável e duradoura. Portanto, cada vez que houve alguma mudança do governo e, conseqüentemente, na liderança, vamos dizer assim, não há uma continuidade exatamente do trabalho que foi feito anteriormente, então, por vezes, as organizações precisam estar sempre a recomeçar.

A situação de mudanças constantes e irregulares dos governos também têm favorecido a partidarização da administração pública, gerando manifestações e práticas que favorecem o nepotismo, clientelismo e outras formas de troca de favores como mecanismos dominantes de recrutamento de servidores, que no âmbito da esfera pública ou privada.

O próprio documento elaborado pelo governo sobre a política nacional de juventude, é explícito em reconhecer a situação caótica em que se encontra o setor, no entanto, procurou de maneira inconsistente relacionar a questão da pobreza com a dificuldade de gerar emprego jovem. Segundo esse documento estratégico, *“as razões andam à volta de duas questões fundamentais:*

- ✓ *Os empregos públicos são raros e têm pouco valor. O Estado propõe, sobretudo, contratos de estágio aos jovens diplomados em vez de os tornar efetivos. Além disso, o setor privado guineense vê-se preso na situação difícil do país e a economia pouco desenvolvida para gerar emprego para os jovens.*
- ✓ *O emprego independente (empreendedorismo jovem) não se desenvolve por falta de uma verdadeira estratégia nacional que favoreça o acesso aos serviços financeiros e não financeiros. Os financiamentos são inacessíveis para os jovens que têm problemas em elaborar planos de negócios.*

Ainda o mesmo documento considera que as perspectivas são sombrias: atualmente entram cerca de 30 000 cidadãos da Guiné-Bissau por ano no mercado de trabalho. Vão ser 50 000 em 2030, mas entre 2010 e 2030 pelo menos 850 000 vão-se apresentar no mercado de

Promotores:



Com apoio técnico e financeiro de:



7

trabalho e dificilmente encontrarão emprego, se a situação de morosidade económica atual perdurar”.

É importante observar que apesar desse e outros documentos espelharem procurarem fazer a leitura da realidade que existe no setor e os riscos inerentes, não são visíveis propostas concretas de políticas e medidas estruturantes para dar respostas aos desafios e contribuir para melhorar a promoção de um ambiente favorável para criação do emprego. Não conseguimos encontrar em nenhum documento ou relatório consultado um trabalho que mostre o número do emprego criado ou obrigatoriedade do setor privado em montar uma administração credível e dar emprego aos jovens, facto que denota um descompromisso público-privado em relação ao setor.

V. Envolvimento das OSC na Resolução de Problemas do emprego jovem

Em relação a estratégia para encarar os problemas do setor, ficou evidente que não há uma ação coordenada e resiliente por parte das OSC que oriente no sentido encontrar respostas aos problemas e desafios estruturantes que lhes são comuns. Cada organização procura enfrentar do seu jeito o contexto, adotando mecanismos e estratégias próprias para tentar contornar a situação. É verdade que algumas dessas OSC fazem parte de uma iniciativa de busca de soluções para os problemas que enfrentam, denominado “Espaço de Concertação ou Grupo de Interesse do Ensino e Formação Profissional”. Contudo, nota-se pelos resultados até aqui alcançados que ainda estão numa fase de construção das abordagens e de mobilização das iniciativas, visto que boa parte das OSC não fazem parte. Aliás, basicamente as suas ações vão mais no sentido de procurar encontrar oportunidades para maximizar ofertas formativas e inserção profissional dos jovens no mercado de trabalho do que procurar influenciar os decisores a favorecerem políticas voltadas para o setor do emprego jovem.

E, diferentemente de outros setores das OSC que têm procurado influenciar os decisores a partir de documentos estratégicos elaborados ou iniciativas de pressão, as que operam no setor do emprego jovem ainda não conseguiram trabalhar em sinergia não só para uniformização de currículo, políticas de subvenção aos centros de formação e outras demandas administrativas, mas, particularmente, no que tem a ver com propostas concretas para a promoção e criação do emprego envolvendo os setores público e privado.

VI. OSC que Intervêm no Setor

As OSC que intervêm nesse setor apresentam características e formas de intervenção diversas, contudo o propósito acaba por apontar para a estratégia de favorecer o emprego jovem. Entre as iniciativas que conseguimos identificar, não existe uma que tenha dedicada à sua intervenção apenas a promoção do emprego jovem. Algumas OSC trabalham no componente de formação técnico-profissional, outras a promoção do empreendedorismo e enquanto estruturas juvenis preferem fazer o acompanhamento de políticas quer em parceria com iniciativas de OSC, como junto do governo onde procuram defender a visão dos jovens para o setor. Mas, de maneira global, eis as OSC que intervêm no setor: ESSOR, Escola de Arte e Ofício de AD, CIFAP-BISSAU, CIFAP-BULA, ENGIM, ADPP, Manitese, AIFO, Aldeias SOS e estruturas que representam as organizações juvenis, nomeadamente, CNJ,

Promotores:



Com apoio técnico e financeiro de:



RENAJ, RENAJEF, FNJP, etc. Conforme procurou-se mostrar, todas elas trabalham na promoção do emprego jovem, mas existem especificidades nas suas intervenções:

No domínio de formação técnico-profissional afigura:

- ✓ Escola de Arte e Ofícios de AD;
- ✓ CIFAP-Bissau;
- ✓ Aldeias SOS;
- ✓ CIFAP-Bula e;
- ✓ ADPP.

Esse domínio inclui as ofertas de curso técnico-profissional, acompanhamento e orientação antes, durante e pós formação.

No domínio de promoção de formação de empreendedorismo afigura:

- ✓ ESSOR
- ✓ ENGIM

Esse domínio inclui elaboração de manuais pedagógicos de formação, criação de balcão para orientação do emprego, mobilização e divulgação das oportunidades de formação e inserção e desafios de identificação das empresas.

No domínio de promoção de *lobby* e *advogacy*:

- ✓ CNJ
- ✓ RENAJ
- ✓ RENAJELF
- ✓ FNJP

As estruturas juvenis trabalham no âmbito das influências junto dos decisores para a realização de políticas a favor dos jovens.

Obviamente que, supostamente, essa lista não esgota com as OSC aqui mencionadas, mas acreditamos, aliás, sabemos que existem mais organizações nesse setor que desenvolvem trabalhos para influenciar o ingresso dos jovens no mercado de trabalho, quer numa perspectiva de contratação por parte das empresas, como a partir de iniciativas autónomas que procuram gerar capacidades empreendedoras.

VII. Tempo e Âmbito das Intervenções das OSC

AS OSC abordadas para o efeito de elaboração desse relatório já acumularam uma importante e longa experiência no setor. Algumas já contam com mais de duas décadas de atividade no setor de formação técnico-profissional, capacitação e promoção do emprego jovem. Não se pode negligenciar que a existência das OSC na Guiné-Bissau é recente e as suas aparições coincide exatamente com o período da abertura política nos anos 90 do

Promotores:



Com apoio técnico e financeiro de:



século passado. De acordo com os registos, a AD, LGDH, Tiniguena – Esta Terra é Nossa, ALTERNAG, SINAPROF e CIFAP-Bissau, sobretudo, são das primeiras OSC a se legalizarem. Portanto, em função das informações coletadas a partir de pronunciamento dos responsáveis das OSC contatadas, a primeira começou a intervir no setor a partir 1994 e, sequencialmente surgiram outras e a última foi em 2009. São organizações que procuram a montante intervir nos domínios de formação técnico-profissional, orientação antes, durante e depois da formação, elaboração de manuais, preparando os jovens para desafios profissionais existentes e, a jusante trabalham no componente inserção social e inclusiva com jovens, jovens raparigas e pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, mediante orientações que dão ou, em alguns casos, na criação de cooperativas e parcerias com algumas empresas com interesse em receber os jovens. Diferentemente de centros de formação, as estruturas juvenis, têm adotados abordagens metodológicas de preparação dos jovens nos encontros anuais que realizam. O chamado “Campo de Férias”, além de funcionar como espaço de tertúlias e animação juvenil, também proporcionam aos jovens oportunidades de formação pontual ou treinamento em áreas, como de elaboração de projetos, cidadania e questões ligadas as mudanças climáticas.

Em termos do âmbito de intervenção, algumas intervêm apenas em Bissau, caso da ESSOR que tradicionalmente tem trabalho mais nas zonas urbanas e, concretamente, só nos bairros de Bissau, o CIFAP-Bissau também só na capital embora trabalhe em colaboração com o CIFAP-Bula, mas cada um tem uma administração autónoma. Já outros centros embora não cobrem todo o território nacional, mas estão em algumas regiões, caso da Escola de Arte e Ofícios da AD que tem um polo no norte (São Domingos) e a ENGIM que tem uma abrangência maior e está presente em maioria das regiões. Apenas as organizações juvenis têm ou estão em todas as regiões com as suas estruturas representativas, no entanto, limitadas apenas as atividades de *lobby e advocacy* para a promoção de direitos dos jovens.

VIII. Dificuldades Encontradas pelas OSC

As principais dificuldades que essas OSC enfrentam têm a ver com a questão de envolvimento do governo em assumir o seu papel na estruturação e dinamização da área de formação profissional, inserção social e inclusiva e, conseqüentemente, na valorização de centros de referência e promoção do emprego jovem. Aham que os cursos deveriam estar uniformizados com currículo, perfil de entrada, perfil de saída, carga horária, etc. E consideram que enquanto o ministério da educação não elaborar os critérios de uniformização para os cursos que são ministrados, certamente, não vai poder obrigar os centros a ter um desempenho melhor ou não os reconhecer. E alegam que isso não é porque os centros estão a negligenciar, mas fundamentam que a formação profissional tem custos e a qualidade também tem custos. E para além do componente técnico que segundo as OSC deve ser da responsabilidade da educação para ajudar no enquadramento, algumas mencionaram ainda a inexistência de política de subvenção aos centros para apoiar na remuneração dos formadores.

Outra dificuldade mencionada tem a ver com a dificuldade de parceiros técnico financeiro por um lado e, por outro lado, a criação de canais com as empresas e setor público para assegurar o período do estágio e eventual contratação dos jovens para o mercado de trabalho.

IX. Estudo de Caso: Contribuições das OSC na Resolução de Problemas

As experiências da ESSOR e do Centro de Formação de Arte e Ofícios pode ser observado como um modelo interessante na medida em que servem como um dos exemplos de capacidade de resiliência criada para encontrar soluções aos problemas que enfrentam. Essas organizações tiveram a iniciativa de criar um balcão de orientação para o emprego para colmatar as dificuldades estruturais do país que os jovens enfrentam e que também afetam a dinâmica formativa. Aliás, o país não dispõe de uma estrutura vocacionada para orientar os jovens a encontrar emprego, sobretudo, o seu primeiro emprego. As possibilidades de oferta do emprego são escassas, a própria capacidade de um jovem recém-formado, às vezes, é limitada para analisar oportunidades do empreendedorismo existente. E, geralmente, é frustrante ficar por um longo período fora do mercado a aguardar pelo emprego. Mas, o reflexo negativo dessa situação não recai apenas sobre os jovens, os centros de formação profissional podem também ver a sustentabilidade de seus investimentos ameaçados, porque não havendo absorção de seus formandos pelo mercado, certamente, teriam uma procura reduzida por parte de potenciais candidatos. Ou seja, num contexto de inexistência de políticas públicas favoráveis, essa iniciativa acaba por ser necessária para minimizar as dificuldades e desafios do setor. Entretanto, é a partir de estratégias como de criação de balcão de orientação para o emprego, orientação antes, durante e pós formação para facilitar a escolha do curso, inserção social e inserção inclusiva é que essas organizações estão a trabalhar para mitigar os impactos dos problemas que enfrentam no setor do emprego jovem.

Outra iniciativa se inscreve no âmbito do projeto RESET, coordenada pela ENABEL em parceria com algumas OSC que intervêm no setor do emprego jovem e camara do comércio. É dedicada a jovens que já concluíram a sua formação ou podem estar em situação de não emprego e funciona como se fosse um reforço de competência. E sendo que a absorção dos jovens no mercado de trabalho constitui um desafio, essas organizações têm desenvolvido um trabalho de mapeamento de empresas que possam receber os jovens para o estágio ou para emprego com um acompanhamento durante seis meses após a formação.

X. Pontos Fortes e Fracos das Organizações

Como era de se esperar as leituras são várias e diversificadas, por isso, faz todo o sentido não as uniformizá-las e, no entanto, procuramos apresentar de maneira mais detalhada as percepções de mensagens deixadas por essas organizações em termos daquilo que consideram seus pontos fortes e fracos.

Na interpretação da ESSOR:

Promotores:



Com apoio técnico e financeiro de:



“Nós consideramos ter alguns pontos fortes porque temos algumas metodologias que são um pouco inovadoras na Guiné-Bissau. Como disse, nós não implementamos a formação profissional diretamente, mais com inspiração na nossa experiência nos outros países, trouxemos para a Guiné-Bissau uma formação que chamamos, “formação humana”, que é uma formação que trabalha softs skills, que é complementar a formação profissional que é dada no centro de formação. Em concreto, aqui em Bissau nós trabalhamos com a Escola Artes e Ofícios de Quelelé, eles ocupam-se da parte do curso em si e nós ocupamos da parte da formação humana. Temos tido algum retorno de que essa formação é muito importante para os jovens adquirirem competências do saber-estar, saber-fazer e então temos tido retorno que é dessa formação ser bastante importante, por isso também estamos a tentar passar essa metodologia a outros centros de formação a outros parceiros para as estender. Temos um manual dessa formação que pode ser reaproveitado por outras entidades se desejarem. Criamos também na Escola Artes e Ofícios de Quelelé um balcão de orientação para o emprego que é uma necessidade que foi identificada e que é super importante porque faz a ligação entre os jovens que estão na formação profissional e as oportunidades que podem a ver de estágio ou de emprego. Temos também um manual sobre como criar um balcão desses, então é uma coisa que também consideramos positiva. E antes disso tudo, temos também um manual do percurso de formação e inserção profissional, que nós chamamos do bairro ao emprego. Porque a ESSOR faz também a mobilização e a divulgação das oportunidades de formação e depois faz o seguimento dos jovens em parceria com os centros de formação e faz o seguimento dos jovens após seis meses de conclusão do curso.

Temos vários desafios, por exemplo, como nós trabalhamos muito a questão da inserção, desafios de identificação de empresas que estejam disponíveis para absorver os jovens, que haja uma ligação ou interesse das empresas a questão da formação e inserção profissional. Ou seja, para se identificarem também lacunas ou coisas a melhorar na questão da formação. Que haja uma concertação entre as organizações que estão envolvidas, um pouco que já tinha falado antes nas alterações das entidades públicas que, às vezes, nos fazem recuar um pouco. Recentemente, por causa de um projeto que estamos envolvidos, Projeto RESET, por exemplo, tivemos que solicitar a certificação de uma formação que chamamos de formação ah-doc. É dedicada a jovens que já concluíram a sua formação ou podem estar em situação de não emprego é como se fosse um reforço de competência. Sobre formação, às vezes, também a assiduidades dos formadores, o seu rigor para com os formandos são algumas das dificuldades com o que nos deparamos. Bom, sabemos que, às vezes, as pessoas têm diferentes ocupações, então as vezes privilegia uma em detrimento de outras. A absorção pelo mercado de trabalho constitui desafio. Nós fazemos o trabalho de mapeamento de empresas que possam receber os jovens para estágio ou para emprego e como tinha dito fazemos o acompanhamento de jovens durante seis meses após a formação, mas depois não temos capacidade para fazer um acompanhamento a partir dali. Isso é um desafio porque é mais fácil as empresas aceitarem as pessoas para o estágio porque normalmente não é remunerado. Essas dificuldades também têm que ver com os cursos que são dados não respondem exatamente as necessidades do mercado de trabalho”.

CIFAP-Bissau:

Promotores:



Com apoio técnico e financeiro de:



12

“No que se refere aos nossos pontos fortes têm a ver com a nossa qualidade de ensino e a exigência para com os nossos docentes. Um outro ponto forte, deve-se ao nosso caráter de sermos religioso, acabaremos de formar um Homem novo, capazes de poder responder as exigências atuais, ou seja, a moral. De igual modo, fazemos a promoção de estágio para a inserção de jovens ao mercado de trabalho. Portanto, o nosso ponto fraco certamente era o componente religioso, acabamos por pecar bastante do ponto de vista de trabalhar a visibilidade das nossas ações. Com os nossos esforços e trabalho estamos a tentar superá-la. Noutro tempo era “agir e calar” todas as nossas boas intenções ficavam em anonimato. Um outro aspeto, não vamos ao encontro dos desafios dos nossos concorrentes, falta de um documento estratégico capaz de avaliar os possíveis ganhos ou perdas em termos de resultados obtidos da execução ao longo de um ano de trabalho”.

ENGIM:

“No que diz respeito aos pontos fortes, dir-te-ei que são as ofertas de formações e as metodologias em empreendedorismo. Penso que conseguimos trabalhar com todas as pessoas independentemente da sua formação académica. Posso crer que o nosso ponto fraco se deve a falta de conhecimento específico da realidade, às vezes, tenhamos uma visão macro, mas acabando por nos escapar a real situação das coisas. Ser um empreendedor é mais do que uma simples visão de alguém que si considerar que ele é um empreendedor, pelo que, trabalhando nessa área exige uma certa capacidade e ter um certo nível de conhecimento. Por isso, que uma organização que trabalha nesse sector deve ter um conhecimento profundo da realidade e como deve atuar. Por outras palavras, é entender o contexto sócio económico da pessoa, onde ela vive para que pudéssemos avaliar o seu sucesso ou insucesso. E o algo que deveríamos ter a capacidade para se poder detetar”.

CNJ

Para essa organização juvenil os seus pontos fortes são:

- ✓ Recursos humanos qualificados;
- ✓ Capacidade de trabalho em equipa.

E já os fracos sobressaem mais, contudo alguns aspetos não dependem da organização, mas tem tudo a ver com a conjuntura político governativa:

- ✓ Falta de recursos financeiros, não obstante ser uma estrutura instituída pelo Governo por intermédio de um diploma legal, o CNJ nunca é subvencionado pelo executivo guineense, ou seja, o próprio Governo, através do Instituto Nacional de Juventude, concorre com ele para os mesmos fundos.
- ✓ Dificuldades reter os jovens em vista a montagem de uma Secretaria permanente, como previsto nos estatutos proveniente do processo de reestruturação e redimensionamento. Isto deve-se à precariedade das finanças do mesmo.
- ✓ Falta de materiais de trabalho, por exemplo, os kits de escritório, etc;
- ✓ Falta de instalações próprias;

Promotores:



Com apoio técnico e financeiro de:



- ✓ Escassez dos recursos humanos nas estruturas regionais e sectoriais, devido a fuga dos jovens para a cidade (Bissau), motivada pela concentração dos serviços administrativos em Bissau, contudo, este já se está a transformar num problema geral, ou seja, a fuga dos jovens licenciados para o exterior e;
- ✓ Instabilidade política.

Conforme se constata, o ponto forte na sua maioria está relacionado com estratégia de desempenho e capacidade resiliência dessas organizações no setor, contrariando o ponto fraco que, de modo geral, reflete o contexto estrutural do país e que as OSC nas suas ações e abordagens acabam por não conseguir controlar.

XI. Coordenação das Ações das OSC

Em relação as ações de coordenação das OSC, de acordo a ESSOR, a organização dinamizava um espaço de concertação do setor, e eram convidadas tanto as ONGs em torno das OSC quanto as empresas, enfim todos os intervenientes. Com o projeto RESET que é implementado pela agência de cooperação Belga (ENABEL), ela absorveu essa atividade. A referida agência trabalha nesse momento com centros de formação, ONGs e setor privado, os encontros são regulares para discutir as atividades que estão a ser desenvolvidas para haver sinergias. Por exemplo, a ESSOR está a promover a formação de formadores no componente humano para os centros de formação que estão ligados a essas estruturas ligadas ao RESET. E fazem encontros regulares para analisar as possibilidades em sinergias e para verificar o ponto de situação em relação aos avanços do RESET.

A capacidade de coordenação demonstrada não só é ainda incipiente, mas, ela é manifesta mais ao nível de estratégia formativa do que de desenvolvimento de influências junto aos decisores para atenderem aquilo que parece ser um dos aspetos fulcral dessas OSC que intervém no setor, que é de formar e depois alimentar as estruturas do setor público e privado com técnicos capazes de melhorar a prestação de serviço dos respetivos estabelecimentos.

XII. Documentos Estratégicos Orientadores das Atividades das OSC

De um modo geral, boa parte dessas OSC não dispõem de um documento estratégico, aliás, algumas afirmaram que estão no processo de elaboração, no entanto, utilizam manuais que têm para desenvolver suas atividades formativas e pedagógicas. Além disso, também não existe um documento estratégico nacional que reflete sobre a realidade do setor a partir das visões e perspetivas dessas organizações.

Por exemplo, a ESSOR é uma das organizações que tem orientada as suas intervenções a partir de alguns manuais. O manual do percurso FIP, que é o manual que indica a organização qual é o caminho desde o bairro ao emprego. Nele contém procedimentos desde a mobilização dos jovens a sua entrada no curso. Por vezes têm a ideia de fazer um

Promotores:



Com apoio técnico e financeiro de:



curso, aplicam testes vocacionais para os candidatos para certificarem de que estão a fazer escolha certa ou do que pode haver outras escolhas, até então, a inscrição no centro do emprego e depois ao acompanhamento no pós formação, esse manual serve para orientar e também existem outros manuais de formação humana e do balcão para orientação ao emprego.

Já em relação as estruturas juvenis, a CNJ afirma dispuser de um Plano de Ação Bianual-2024 e 2025 e um Plano Estratégico 2024-2026.

XIII. Resultados das OSC nos Últimos 10 Anos

Conforme procurou-se mostrar, a maioria dessas OSC já acumularam uma reconhecida experiência resultante de um percurso que já contribuiu para colocar no mercado profissionais por elas formadas. Portanto, embora falam das dificuldades existentes no setor, todas elas são de opiniões que nos últimos 10 anos conseguiram atingir resultados motivadores.

ESSOR

De um modo geral, a responsável admite que nos últimos 10 anos tiveram alguns retornos de melhoria de condições de vida, por exemplo, de pessoas que fizeram formação humana depois de já estarem inseridas no mercado de trabalho, algumas delas estavam a fazer estágios e depois disso passaram para uma situação do emprego e isso permitiu-lhes uma vida um pouco mais estável. Também considera que a ESSOR tem vindo a ser uma entidade de referência no setor. Afirmou que são chamados várias vezes para dar contributo para o setor do emprego jovem. Reconheceu a consolidação da parceria com o Centro de Formação Escola Arte e Ofícios de Quelelé. E ainda frisou que estão a consolidar também os recursos e, nesse momento, estão em processo de finalização de um manual para o autoemprego e são alguns dos resultados que têm, além da formação e de inserção dos jovens.

Escola de Arte e Ofícios de AD

Nos últimos dez anos o responsável mencionou a participação no espaço de concertação como oportunidade que permitiu a escola melhorar o seu curso de artes domésticas e culinária. Ainda segundo ele, nesse espaço saiu diretiva que possibilitou criar uma estrutura de avaliação e acompanhamento pós formação. Informou que juntamente com a ESSOR montaram uma ficha de inquérito para acompanhar os formandos com a colaboração de seus chefes diretos e, com isso conseguiram identificar lacunas que permitiu melhorar o curso de culinária com a introdução de uma nova disciplina denominada saber estar na profissão. Explicou que foi ainda no espaço de concertação que se decidiu criar um balcão de orientação para o emprego. Isso também permitiu fortalecer um maior relacionamento com a escola da aldeia SOS, que também aproveitou da experiência para montar novos cursos e já está a trabalhar no domínio de inserção profissional.

ENGIM

Promotores:



Com apoio técnico e financeiro de:



15

Em relação aos resultados conseguidos por essa organização nos últimos dez anos a responsável começou por destacar os que obtiveram no domínio da formação, em termos absolutos considera que são cerca de mil pessoas. E destes números cerca de seiscentas pessoas conseguiram abrir seus próprios negócios, hoje são empreendedores. Explicou que para ter uma visão geral, o último projeto que implementado financiou cerca de cento e cinquenta empreendedores nas regiões de Bafatá, Gabu, Bula e Bolama. Portanto, destes empreendedores conseguiram obter resultados antes da conclusão do projeto. De salientar que só em Bafatá, segundo a responsável conseguiram gerar mais de noventa empregos num total de quarenta e cinco empreendedores. Assegurou que a perspectiva é continuar a financiar empreendedores, possibilitando que cresçam e que contribuam para gerar mais empregos afim de se puderem enfrentar a economia e que de todo será de bom agrado para os responsáveis da organização.

CIFAP-Bissau

No que toca aos resultados dessa organização ao longo dos dez anos, o responsável considera que podem dizer que, primeiro conseguiram ganhar um espaço no mercado e a realização de alguns projetos ligados ao empreendedorismo que teve apoio financeiro da UE e a colaboração de ENGIM, cujo lema era “*Bô fia bô podi*” e um outro projeto era “a geração de talentos” tiveram resultados satisfatórios. E com isso criaram um gabinete denominado “*Jop plus men*”, ou seja, um gabinete de estágio e inserção orientada ao mercado de trabalho, atuando na organização dos documentos. Outro ganho, tem a ver com as parcerias com algumas instituições, empresas e ONG’s. E, a inclusão do curso de informática como cadeira obrigatória em todos os cursos técnico-profissional com a duração de pelo menos dois anos foi também muito positivo, visto que o contexto global de avanços tecnológicos requer acompanhamento das tecnologias. Mencionou ainda a criação de certos cursos que não tinham logo no começo, dando como exemplo o da hotelaria. Frisou o reconhecimento do certificado emitido pelo CIFAP-Bissau em alguns países, por exemplo, em Senegal, Gâmbia e Portugal e a participação de seus estudantes em algumas públicas como a fixação de cadeiras ao lado do placar eletrónico, ou seja, na Zona Sul “Estádio Nacional 24 de Setembro”.

CNJ

Para essa organização nos últimos dez anos conseguiram através de suas ações influenciar e desenvolver estratégias que contribuíram para considerar que Jovens estão cada vez mais preparados para os desafios sociais e económicos. Tendência de coesão entre as estruturas juvenis do país, através do Projeto de Restruturação e Redimensionamento do CNJ.

XIV. Principais Parceiros de Financiamento e Implementação

Nos setores da formação e inserção profissional, os principais parceiros financeiros e de implementação anunciados por essas OSC são:

- ✓ União Europeia;
- ✓ ENABEL;
- ✓ Agência Italiana;

Promotores:



Com apoio técnico e financeiro de:

16

- ✓ PNUD;
- ✓ UNFPA;
- ✓ Cooperação Portuguesa;
- ✓ Congregação do Murialdo;
- ✓ Congregação CEIL;
- ✓ Fundação Orange e;
- ✓ Governo.

Sendo que em relação ao governo, apenas o CNJ reconheceu a existência de parceria financeira, embora admitiu que é pontual e residual.

XV. Papel do Governo ou Outras Entidades na Implementação das Atividades

É quase unânime na leitura das OSC a falta de apoio técnico-financeiro do governo, no entanto, reconhecem que o papel do governo tem sido mais colaborativo para viabilizar os projetos existentes quer nos domínios de formação, como em algumas iniciativas a nível do espaço de concertação ou de diálogo. Ainda de modo particular, admitiram uma boa relação com estruturas públicas, nomeadamente, ministérios da educação, ministério da administração pública e trabalho e camara municipal de Bissau na implementação dos projetos. Embora do ponto de vista de apoio financeiro para implementação dos projetos ficou registado nas declarações dos responsáveis das OSC a ausência de participação do governo. Mas, vale mencionar que alguns centros de formação profissional admitiram que beneficiam de subvenção do governo para o pagamento de salário de seus professores.

XVI. Perspetivas Futuras das OSC no Setor

Para este setor as OSC querem consolidar o trabalho que têm vindo a fazer, expandindo leques de formações em função das necessidades do país e também continuar a orientar os jovens para o mercado do emprego. Consideram esses aspetos como seus principais objetivos. Por isso consideram fundamental o seguinte:

- ✓ Que o Estado crie uma política de inserção social e inclusiva de estágio para os jovens, jovens raparigas e pessoas com deficiência, apoiando com subvenção as empresas que recebem os estagiários;
- ✓ Que os Centros de formação em parcerias com seus parceiros criem uma política empreendedora para os jovens;
- ✓ Que os Centros criem cooperativas ajudando os jovens quando terminassem a formação, porque nem todos conseguem entrar para o mercado de emprego;
- ✓ Que os Centros não formem apenas para formar, que a faça em função das necessidades do país e da comunidade onde estejam inseridos;

Promotores:



Com apoio técnico e financeiro de:



17

Já para estruturas juvenis e, particularmente, o CNJ a perspetiva reside em ter uma sociedade com a juventude economicamente empoderada, através da instituição de fundos e programas de financiamento às iniciativas empreendedoras dos jovens. Por isso, a perspetiva passa necessariamente pela redinamização e encorajamento de participação política dos jovens nas esferas de tomada de decisões.

XVII. Conclusões

O estudo permitiu identificar e compreender como as OSC que intervêm no setor do emprego jovem trabalham. Como estão organizados? Quais são as suas abrangências de intervenções? Quem são os seus parceiros de implementação e financiadores? Qual é o papel que o governo desempenha no setor? E quais são os problemas que enfrentam e como encontram mecanismos para os contornar?

As informações coletadas revelaram que não existe OSC que trabalhem exclusivamente no setor do emprego jovem ou uma agência para esse efeito, no entanto, grande parte tem como seu nicho principal a formação técnico-profissional e promoção do empreendedorismo. Procuram estabelecer a ponte com o trabalho de inserção social inclusiva, mediante estágios temporários nas empresas ou a partir de contratação ou criação de estruturas solidárias como cooperativas para assegurar a inserção profissional dos jovens no mercado de trabalho. São organizações com abrangência de intervenção, mais ou menos, concentrada em Bissau, sendo que algumas estão nas regiões, mas não existe uma única organização com atividade que cobre todo o território nacional.

Do ponto de vista de colaboração, reconhecem a boa relação institucional com estruturas do governo responsável pela certificação e acompanhamento de suas atividades, caso do Ministério da Educação Nacional e Investigação Científica através do INAFOR, Ministério da Administração Pública e Trabalho e Câmara Municipal de Bissau, mas demonstram existir distanciamento em termos de apoio financeiro e criação de políticas estruturantes para favorecer um desejável funcionamento do setor.

Teceram ainda observações críticas face aos entraves ao funcionamento do setor, além da inexistência de subvenção pública, mencionaram a falta de uniformização de currículos dos cursos, a falta de legislações sobre o estágio e inserção profissional e também a inexistência de trabalho em sinergia por parte dos centros de formação e das OSC que operam no setor. Outro aspeto que constitui o entrave transversal para o setor e economia nacional, em suas opiniões, tem sido a permanente instabilidade político-governativa.

O estudo permitiu também reconhecer a fragilidade do setor em termos de existência de documentos estratégicos que possam orientar as reflexões e fornecer subsídios e/ou mecanismos a adotar para influenciar os decisores e superar os desafios. Todos os documentos encontrados são todos de iniciativa pública de dimensão mais abrangente, que pouco ou nada versa sobre a problemática da juventude e emprego. As OSC, ao longo de

todo esse tempo a intervir no setor não foram capazes de realizar encontros temáticos ou produzir documentos estratégicos para influenciar os decisores a olhar de maneira mais estruturada para o setor. E a maior fragilidade é, sem dúvida, a falta de colaboração entre as OSC que intervêm no setor para poder fortalecer a capacidade de resiliência e contribuir para mitigar o impacto dos desafios existentes.

XVIII. Recomendações

Em jeito de recomendações, as OSC mencionaram vários aspetos que foram resumidos nos seguintes pontos fundamentais para a melhoria do setor da juventude e emprego:

1. Uniformização de currículos formativos dos centros;
2. Realização de inspeção de qualidade nos centros de formação profissional;
3. Criação do organismo de orientação para o emprego no final da formação, a semelhança do Instituto de Emprego e Formação Profissional que existe em Portugal, um organismo desse género com as devidas adaptações, claro, ao contexto guineense;
4. Elaboração de legislação que regule o setor, mas também da lei que regulamenta a questão do estágio e de inserção social e inclusiva. Deveriam ser também simplificados, ao mesmo tempo, que deveria haver mais rigor de acompanhamento dos centros de formação, poderia ser simplificado o processo de certificação dos cursos;
5. Organização de feiras do emprego, que juntassem o setor público e o setor privado;
6. Realização de diagnóstico das necessidades de formação para responder às necessidades do emprego;
7. Elaboração da política de emprego e empréstimos junto às bancas para empreendedores jovens, apoiando as pequenas cooperativas;
8. Inclusão de uma linha orçamental no OGE para de subvenção às estruturas juvenis e redes temáticas/juvenis;
9. Apoiar os jovens na formalização das empresas;
10. Necessidade das OSC que trabalham no setor da juventude e emprego reforçarem a colaboração e o trabalho em sinergia;
11. Apoio aos centros de formação nos trabalhos de elaboração e produção de manuais formativos;
12. Sensibilizar os centros de formação e as empresas a promoverem uma inserção socio profissional inclusiva, dando ênfase às pessoas com deficiência;
13. Envolver as empresas nas políticas formativas dos centros e, conseqüente, inserção profissional no mercado do emprego;



14. O Governo deve ser a parte facilitadora quando chegar um projeto de apoio ao empreendedorismo juvenil mesmo que não é a parte financiadora;

Referências, documentos consultados

ENABEL. Reforçar a eficácia do sistema de ensino e formação técnica e profissional para o emprego na Guiné-Bissau – RESET. Relatório de diagnóstico dos centros de formação técnica e profissional na Guiné-Bissau.

Governo da Guiné-Bissau: Política Nacional de Juventude, 2015.

Guiné-Bissau 2025, Djitu Ten (1996). Estudos Nacionais Prospectivos, INEP.

Guiné-Bissau 2025. Plano Estratégico e Operacional 2015-2020 “Terra Ranka”

Guiné-Bissau, Ministério da Economia, do Plano e Integração Regional. Documento de Estratégia Nacional de Redução da Pobreza-DENARP-I (2004).

Guiné-Bissau, Ministério da Economia, do Plano e Integração Regional. Segundo Documento de Estratégia Nacional de Redução da Pobreza-DENARP-II (2011).

Relatório do PNUD Guiné-Bissau, 2022. O Futuro que Vemos Hoje.

Promotores:



Com apoio técnico e financeiro de:

