



REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE
Union – Discipline – Travail

MINISTRE D'ETAT
MINISTRE DE L'EMPLOI,
DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



« Formation, insertion et emploi des jeunes en Afrique »

Conférence des Ministres 2014 du PQIP/DCTP

Abidjan, 21, 22 et 23 juillet 2014

Hôtel NOVOTEL

Guiné-Bissau - 2014

**ESTUDO SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL,
CRIAÇÃO DE EMPREGO E INSERÇÃO NO MERCADO DE
TRABALHO**

/BANCO AFRICANO PARA O DESENVOLVIMENTO/



[Espelho de um Quadro Pré-Orientador sobre Problemática da Formação Profissional dos Jovens na Guiné-Bissau]

Lista de abreviaturas.....	3
Agradecimentos.....	4
Sumário	4
Contexto nacional.....	6
Instituições de definição da política de trabalho, sua operacionalização e garantia.....	7
Análise das medidas de emprego implementadas ou criadas.....	18
Experiência de relevo.....	31
Conclusões e recomendações.....	36
Referência bibliográfica.....	39

PARTE I

I. Lista de abreviaturas:

ADPP - Ajuda de Povo para Povo

ANP - Assembleia Nacional Popular

BAD - Banco Africano de Desenvolvimento

BOAD - Banco Oeste Africano de Desenvolvimento

CCIAS - Câmara de Comércio Indústria Agricultura e Serviços

CGSI-GB - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes

CNJ - Conselho Nacional de Juventude

CRGB - Constituição da República da Guiné-Bissau

CTDS - Conselho de Trabalho e de Diálogo Social

CEFC - Centro de Formação Comunitária

FCFA - Franco da Comunidade Financeira Africana

CENFI - Centro de Formação Industrial – Vitorino Costa

CIFAP - Centro de Instrução Formação Artesanal e Profissional – São José

DENARP - Documento de Estratégia Nacional de Redução da Pobreza

ES - ESSOR

FAIMO - Frentes de Alta Intensidade de Mão de Obra

FNUAP - Fundo de População das Nações Unidas

GEPASE - Gabinete de Estatística e Planeamento do Sistema Educativo

IDG - Índice de Desigualdade de Género

IDH - Índice do Desenvolvimento Humano

IGTSS - Inspeção-Geral do Trabalho e Segurança Social

ILAP - Inquérito Ligeiro para a Avaliação da Pobreza

INE - Instituto Nacional de Estatística

LGT - Lei Geral do Trabalho

ME - Ministério da Educação

MFPRA - Ministério da Função Pública e Reforma Administrativa

MICS - Inquérito por Amostragem aos Indicadores Múltiplos

ODM - Objectivos de Desenvolvimento do Milénio

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONG - Organização Não-Governamental

OSC - Organizações da Sociedade Civil

PAM - Programa Alimentar Mundial das Nações Unidas

PNAEPT - Plano Nacional de Acção Educação para Todos

PNDS - Plano Nacional de Desenvolvimento Sanitário

PNIEG - Política Nacional da Igualdade e Equidade de Género

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

QAD - Quadro de Acção de Dacar

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

TJ - Tribunais Judiciais

UE - União Europeia

UEMOA - União Económica e Monetária do Oeste Africano

UNESCO - Programa das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

UNFPA - Fundo das Populações das Nações Unidas

UNTG - União Nacional dos Trabalhadores da Guiné-Bissau

II. Agradecimentos:

Em poucas palavras agradecer de todas as pessoas que de forma directa ou indirecta aceitaram oferecer a colaboração para que a colecta de dados e de informações tornasse possível a elaboração deste documento.

Agradeço particularmente Dr. Florentino Fernando Dias, Director-geral de Trabalho, Emprego e Formação Profissional, pelas suas orientações e colaboração, o que contribui grandemente para o sucesso deste estudo.

III. Sumário:

A presente consultoria foi solicitada pelo Banco de Desenvolvimento Africano, criado em 1964 com o objectivo de promover o desenvolvimento económico em África, este entendido como sendo o processo pelo qual ocorre uma variação positiva das **variáveis quantitativas**, consubstanciado basicamente em crescimento económico, ou seja, aumento da capacidade produtiva duma economia medida por variáveis tais como: [PIB](#), [PNB](#), acompanhado de variações positivas das **variáveis qualitativas** (melhorias nos aspectos relacionados com a qualidade de vida, educação, saúde, infraestruturas e

profundas mudanças da estrutura socioeconómica duma região e/ou país, medidas pelos indicadores sociais tais como: [IDH](#), [IPH](#), [Coeficiente de Gini](#), IDG, e outros.

Assim, o Banco Africano de Desenvolvimento pretende ter em posse indicadores reais do quadro do problema de emprego em África, com vista ao combate de desemprego jovem, e, conseqüente, facilitação na criação de postos de trabalho e inserção deste no mercado de trabalho, em cada um dos países focalizados, os 32 países objecto do presente estudo, em que também se encontra a Guiné-Bissau.

A realização do presente estudo vai permitir não só uma compilação e análise de toda a legislação, políticas e acções existente actualmente na Guiné-Bissau, como também a criação de um instrumento de orientação na abordagem, em toda sua complexidade sistemática, dando feição para todos aqueles que intervêm ao nível de políticas e acções concretas em relação ao problema de emprego na Guiné-Bissau, em geral, e da formação profissional, em especial, de acordo com o perfil do presente trabalho.

Importa, por isso e desde logo, "delimitar o âmbito de conceito de emprego jovem" que faz parte deste estudo, recorrendo, como é óbvio, a doutrina internacional sobre a matéria, sobretudo as mais seguidas.

De facto, a problemática da juventude faz parte das preocupações fundamentais do estado guineense, tanto assim que faz uma relação directa entre a educação e o homem novo, determinando, constitucionalmente, que ela deverá manter-se estreitamente ligada ao trabalho produtivo, proporcionar a aquisição de qualificações, conhecimentos e valores que permitam ao cidadão inserir-se na comunidade e contribuir para o seu incessante progresso. O qual não poderá ser alcançado sem que o analfabetismo seja combatido na sua plena dimensão, art.16º CRGB.

Isto mostra, retira-se duma interpretação meramente literal, que o Estado Guineense desde sua nascença entende que a profissionalização dos jovens é factor de produtividade imediata, sem, contudo, ignorar a necessidade de existência de ponte entre o ensino geral, o clássico, e o profissional.

Nem a constituição da República e nenhum outro documento fixa a idade ou conceito de jovem, serão, com certeza, *"os que perfizerem os dezoito anos nos termos do Código Civil vigente no País e da Lei n.º 05/1976, de 3 de Maio, até a idade de 40 anos, ou abrangendo ainda dos 14 aos 18 anos"*, e que, de acordo com a Lei n.º 02/1986, de 5 de Abril, a Lei Geral de Trabalho, podem ser admitidos no mercado de emprego, sob certas condições.

Entretanto, **Censo de 2009** curiosamente toma a idade de ocupação desde os **6 anos**, dissipando toda dúvida quanto a nossa indagação, embora tenhamos a consciência que esta tem efeito meramente estatístico.

Para o presente estudo, como se pode ler, procuramos, desde logo, espelhar o contexto da República da Guiné-Bissau, como país em análise, tal os outros estudos parcelares versará, país assolado com o fenómeno da pobreza, com índice de desenvolvimento humano cada vez mais agravante.

Seguidamente, apresentamos as principais instituições que intervêm em matéria da formação profissional, com as respectivas funções. Fizemos também a questão de apresentar as medidas que foram tomadas por essas instituições, com influência na formação profissional e no emprego, ou as que estão em curso que possam favorecer o ambiente de formação profissional, desde que devidamente articuladas.

Não podíamos deixar de apresentar os casos de experiência, ainda que efémeras e solitários, de inserção profissional dos jovens no mercado de trabalho.

E, por fim, apresentamos as nossas conclusões tendo em conta os contactos que tivemos com os diferentes instrumentos referentes.

Importa referir que dificuldades enormes foram enfrentadas neste trabalho, porquanto a escassez de dados e informações que quem faz algum trabalho, é mesmo uma dor de cabeça.

IV-Contexto nacional:

A Guiné-Bissau é um país da costa ocidental da África, com a extensão territorial de 36.125 km² de superfície e uma densidade populacional de 1.548.159 (**Dados do Instituto Nacional de Estatística, 2009**). A população é etnicamente diversa com diferentes línguas, costumes e estruturas sociais. Estimativas para 2011 apontavam que cerca de 42,6% da população se situava entre os 0 e os 14 anos de idade, e que 56,4% da população seria constituída pela população activa do país (15-64 anos de idade).

A mentalidade das pessoas está ainda radicada nos valores próprios das tradições étnicas e religiosas, acompanhadas, por vezes, de certos preconceitos que podem ser algumas das causas de certas resistências em relação às mudanças.

O país está dividido administrativamente por 9 regiões: Setor Autónomo de Bissau (com estatuto de Região), Biombo, Cacheu, Bafatá, Gabú, Oio, Quinará, Tombali e Bolama/Bijagós.

Por sua vez, estas regiões dividem-se em 37 setores e estes em várias secções, compostas por Tabancas ou Comunidades (aldeias), muitas marcadas pela distância coma o capital, Bissau, devido a ausência de infraestruturas de comunicação ou ao estado avançado de precariedade destas. Considerado como um dos países mais pobres do mundo, a Guiné-Bissau depende economicamente da agricultura (tendo como produto principal de exportação a castanha de caju) e da pesca. Em 2000, as estimativas apontavam que 82% da força de trabalho se situava na agricultura e 18% na indústria e serviços.

A taxa de pobreza para as pessoas que vivem com menos de 2,00 USD é de 69,3%; para as pessoas que vivem com menos de 1,00 USD por dia, pobreza extrema, a taxa é de 33%, de acordo como os dados do Segundo Inquérito Ligeiro para a Avaliação da Pobreza (ILAP 2) levado a cabo pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) em 2013. Em comparação com dados do primeiro ILAP, realizado em 20024, que indicava que 64,7% da população vivia com menos de 2,00 USD por dia e 20,8% com menos de 1,00 USD, observa-se um agravamento na incidência de pobreza no país. No Índice do

Desenvolvimento Humano (IDH) de 2011, a Guiné-Bissau foi situada no 176º lugar, num total de 187 países avaliados. De acordo com o Segundo Documento de Estratégia Nacional de Redução da Pobreza - DENARP II (Ministério da Economia, Plano e Integração Regional, 2011), os dois factores que contribuem para o baixo IDH dos países (0,353) são a pobreza generalizada com muito baixo rendimento monetário e a baixa esperança de vida (48 anos aproximadamente) resultante das dificuldades de acesso e da qualidade dos serviços de saúde.

Apesar do aumento nas taxas de escolarização entre 2004 e 2010, os números continuam baixos. Apenas 67% das crianças com idade para o ensino básico se encontram efetivamente a frequentar a escola e no ensino secundário esse número cai para 24%, de acordo com o 4.º Inquérito por Amostragem aos Indicadores Múltiplos – MICS4 (Instituto Nacional de Estatística, 2010). A taxa de evasão escolar é elevada no país, *em 2006 somente 48% das crianças concluíram o ensino básico, sendo essa uma das taxas mais baixas da África. Esse abandono escolar atinge particularmente as meninas. A desigualdade entre homens e mulheres é acentuada, o país ocupou, em 2009, o 148º lugar num total de 155 países no Índice de Desigualdade de Género (IDG).*

A fraca capacidade do sistema político e económico, nacionais, em adaptar-se às transformações da economia sub-regional e mundial traduzem as dificuldades em encontrar respostas satisfatórias e duráveis para resolver os problemas ligados ao emprego e à qualificação profissional. Em causa podem estar diversos factores, entre os quais, a instabilidade política, a escassez dos recursos humanos qualificados, de recursos financeiros e materiais e a ausência de políticas sociais coordenadas desenvolvidas pelas diferentes instituições nacionais bem, como ao acentuado fenómeno de corrupção, que ultrapassa todos os limites possíveis de compreensão.

PARTE II - INSTITUIÇÕES RESPONSÁVEIS PELO EMPREGO NA GUINÉ-BISSAU

2.1 PRINCIPAIS INSTITUIÇÕES:

Basicamente referem-se as instituições responsáveis pela definição de política do emprego (mais concretamente na sua vertente de formação, que é, para já, o objecto do presente estudo), as que a operacionalizam e as que a estimulam ou dão garantia.

Das instituições responsáveis pela definição da política de emprego citamos o Ministério da Função Pública e Reforma Administrativa, o Ministério da Educação, o Ministério da Mulher, Família e Coesão Social, a Assembleia Nacional Popular, a Câmara de Comércio, Indústria, Agricultura e Serviços, a União Nacional dos Trabalhadores Guineenses, a Confederação Geral dos Sindicatos Independentes da Guiné-Bissau e o Conselho Permanente de Concertação Social.

Em relação as instituições que operacionalizam a política de emprego, de formação profissional, chamamos, de novo, o ministério encarregue pela área de trabalho, que, para além de definir a política, ocupa da sua execução, assessorando, caso necessário for, outras instituições na matéria. Cita-se, sob este título, os centros de formação

profissional, quer os ligados a formação técnico profissional teóricos, quer técnico profissional virado para o emprego.

Dentre as que estimulam ou protegem o emprego mencionam-se a Inspeção-geral de Trabalho e Segurança Social, os Tribunais e, eventualmente, as instituições ligadas a defesa dos direitos humanos ou a juventude.

Instituições responsáveis pela definição da política de formação profissional

2.1.1. Ministério da Função Pública e Reforma Administrativa:

O MFPPRA é o departamento governamental ao qual compete formular, propor, coordenar e executar as políticas do Governo em matéria de reforma, modernização e gestão da administração pública, emprego, formação profissional, relações laborais e segurança social. De entre as instituições governamentais, o MFPPRE possui um dos mais importantes papéis na elaboração, implementação e coordenação de acções no combate ao trabalho infantil no país.

O Ministério está estruturado em:

- Inspeção-Geral da Administração Pública;
- Inspeção-Geral do Trabalho e Segurança Social;
- Direcção-Geral da Função Pública;
- Direcção-Geral de Trabalho, Emprego e Formação Profissional;
- Instituto Nacional de Segurança Social;
- Unidade Coordenação da Reforma do Estado.

O Ministério tutela ainda o Observatório de Emprego e Formação Profissional.

Entre as suas acções mais recentes estão:

- A aprovação do Código de Trabalho, diploma leal que vai substituir a Lei geral do Trabalho, pelo parlamento guineense, que compreende medidas e disposições mais;
- A aprovação do anteprojecto da Lei de Higiene, Saúde e Segurança no Local de Trabalho que, entre outras medidas, lista algumas categorias de trabalho ou emprego considerados perigosos;
- A implementação contínua do Plano de Acção da Reforma da Administração Pública da Guiné-Bissau, que visa contribuir para sanear as finanças públicas, revitalizar a economia e melhorar a governação;
- A colocação em funcionamento efectivo do Observatório de Emprego e Qualificação Profissional, cujo decreto de criação já foi aprovado pelo Conselho de Ministro e funcionará sob tutela do Ministério. O Observatório terá, entre outras competências, a recolha e tratamento de dados relativos ao emprego e qualificação profissional, incluindo o trabalho infantil, junto das famílias, do sector formal, do sector informal e do meio rural, e a difusão e acessibilidade de informações relativas ao emprego e qualificação profissional. Orçado no valor de

\$1.032.905.00, espera-se conseguir uma pequena parte de financiamento com a OIT e a UEMOA;

- Formulação do documento estratégico do Programa País Trabalho Digno da OIT, que tem como objectivos principais de promover o trabalho digno como componente chave da estratégia nacional do desenvolvimento e proporcionar um amplo conhecimento dos instrumentos de actuação da Organização Internacional do Trabalho;
- Realização do Inquérito Nacional do Trabalho Infantil, cujos resultados nortearão a elaboração do Plano Nacional de Combate ao Trabalho Infantil;
- Criação de um gabinete no Ministério responsável pela produção dos relatórios da OIT sobre a aplicação das suas convenções;
- Realização do Diagnóstico Nacional de Formação Profissional e da Formação Técnica Profissional, em parceria com o Instituto da Formação Técnico Profissional, OIT e UNESCO, que visa identificar opções e abordagens práticas para criar uma política e sistema de EFTP, fortalecendo a capacidade local para proceder à análise de políticas e planeamento estratégico no domínio do EFTP;
- Criação do Centro de Formação Profissional Guiné-Bissau – Brasil, um projecto destinado a dar formações técnico-profissionais de base de três em três meses, com cursos de electricidade, de reparação de computador, carpintaria, refrigerante, pedreiro, padaria e corte e costura. Executado pelo Ministério, através da Direcção-Geral de Trabalho, e uma delegação do SENAI-Brasil, o projecto foi elaborado pelo Ministério do Trabalho da Guiné-Bissau, aprovado pelo Conselho de Ministros e rubricado pela parceria entre a Guiné-Bissau e o pela Embaixada Brasileira. A formação está aberta a todas as pessoas, sem limitação de idade, e o perfil de ingresso é de 6º ano de escolaridade. As formações começaram no mês de Março do ano 2009 e mais de 500 (quinhentos) profissionais foram formados nos seus dois primeiros anos de existência, observando-se um grande número de jovens estudantes no referido centro.

2.1.2.Ministério da Educação:

O ME é o departamento governamental ao qual compete formular, propor, coordenar e executar política nacional de educação, ensino superior e profissional, ciência, cultura, juventude e desportos. E conta com a Secretaria de Estado da Juventude, da Cultura e dos Desportos, e a Secretaria de Estado do Ensino Superior e da Investigação Científica.

Faz parte da estrutura do Ministério os seguintes serviços:

- Inspeção-Geral do Ensino;

- Direcção-Geral do Ensino Básico e Secundário;
- Direcção-Geral do Ensino Superior, Ciência e Investigação Científica;
- Direcção-Geral de Alfabetização e Educação não Formal;
- Direcção-Geral dos Assuntos Sociais e Cantinas Escolares;
- Direcção-Geral de Estudos, Planificação e Avaliação do Sistema de Ensino;
- Direcções Regionais de Ensino;
- Direcção-Geral da Cultura;
- Direcção-Geral dos Desportos.

Entre as leis, decretos e despachos aprovados recentemente ou em vias de aprovação estão:

- Lei n.º 02/2011, de 29 de Março, que fixa o Regime de Carreira Docente e vai melhorar a qualidade de quem dá aulas permitindo-lhes adequar-se aos novos padrões de ensino, num processo contínuo de actualização. Contudo, pode-se registar uma lacuna neste regime de carreira docente, já que a mesma não contempla o Instrutor Técnico Profissional como professor;
- Lei n.º 03/2011, de 29 de Março, Lei de Ensino Superior e da Investigação Científica;
- Lei n.º 04/2011, de 29 de Março, aprova a Lei de Bases de Sistema Educativo, que vai permitir uma maior abrangência no sistema educativo;
- Projecto de Decreto-Lei sobre a Cantina Escolar, que permitirá a retenção no ensino, sobretudo de raparigas, proporcionando assistências com a concessão de género alimentícios. A Plan Internacional é a principal financiadora do projecto;
- Despacho n.º 24/2010, adopta a revisão curricular do ensino secundário, que implica a introdução do 12.º ano de escolaridade, que, entretanto, não teve em conta o curriculum da formação profissional;
- Despacho n.º 35/2010, institui a equipa de preparação do projecto para a implementação da iniciativa da educação para todos;
- Despacho n.º 36/2010, aprova o regulamento do sistema de avaliação para ensino básico e secundário, que vai permitir a revelação e valorização das competências técnico-profissionais ainda enquanto estudante; entre outros.

Uma das principais políticas em execução pelo Ministério da Educação é o Plano Nacional de Acção de Educação para Todos (2000-2015), que visa assegurar educação para todos os cidadãos guineenses, sem discriminação de qualquer natureza, por meio de uma parceria larga, eficaz e bem coordenada entre diferentes actores e parceiros.

2.1.3. Ministério da Mulher, Família e Coesão Social:

O Ministério da Mulher, Família e Coesão Social é o departamento governamental ao qual compete formular, propor, coordenar e executar a política do Governo tendo em vista a promoção da integração e da solidariedade social, a protecção da mulher, família e a redução da pobreza.

Entre as acções do Ministério, destacamos:

_ A elaboração do Manual de Assistência Directa às Vítimas de Tráfico de Pessoas na Guiné-Bissau, dividido em quatro partes (1ª parte aborda o conceito de tráfico e os princípios de assistência às vítimas; na 2ª é abordado o encaminhamento e assistência na reintegração; 3ª segurança pessoal e protecção, quer da vítima e do assistente; 4ª centros de acolhimento e capacidade da sua gestão).

2.1.4. Assembleia Nacional Popular:

A ANP é o supremo órgão legislativo e de fiscalização política representativo de todos os cidadãos guineenses, que decide sobre as questões fundamentais da política interna e externa do Estado.

A Assembleia Nacional Popular, enquanto órgão legislativo por excelência, tem um papel fundamental na legislação sobre a formação profissional e o emprego e, por isso, não podia não ser elencado na lista de instituições que alguma responsabilidade tem nesta matéria.

2.1.5. Conselho Permanente de Concertação Social:

O Decreto n.º 01/2001, de 22 de Março, no seu preâmbulo, estabelece que a Guiné-Bissau decide criar o Conselho Permanente de Concertação Social, por preocupar-se com a urgente necessidade de institucionalização de diálogo social e consulta permanente entre o Governo e as principais organizações de trabalhadores e de empregadores, seus principais parceiros, e para permitir que as mudanças estruturais indispensáveis à modernização da economia nacional possam efectuar-se de forma concertada, contribuindo, assim, para a implementação e uma dinâmica social de desenvolvimento.

O Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS) é um órgão tripartido que funciona junto do Gabinete do Primeiro-Ministro, que é, por inerência de funções, o seu presidente (Art.º 1.º e 4.º do Decreto). O CPCS foi criado para promover o diálogo e a concertação entre o Governo e os parceiros sociais, os trabalhadores e empregadores, a fim de assegurar a participação destes na definição das políticas socioeconómicas do país (n.º 2 do art.º 1.º do Decreto). Tem, entre outras atribuições, a de pronunciar-se sobre as políticas de reestruturação e desenvolvimento socioeconómico assim como sobre a execução das mesmas.

O Conselho é presidido pelo Primeiro-Ministro ou, por delegação de competência deste, pelo ministro de trabalho. É um órgão de Consulta e de Concertação de posições em matéria de elaboração e seguimento de políticas de trabalho, em especial, ou, e geral, de políticas sociais.

No exercício das suas funções típicas, o Conselho permite que a Administração registre e tome em consideração a opinião dos interessados, no caso concreto dos parceiros

sociais, contribuindo, deste modo, na manutenção da paz social, dirimindo, tempestivamente, conflitos e conciliar antagonismos. O Conselho não limita a sua intervenção em matéria de trabalho, mas estende-a também a questões de índole económicas e sociais.

O Conselho funciona ainda em articulação com o Conselho de Trabalho e de Diálogo Social (CTDS) da UEMOA. A UEMOA tem como propósito uma integração económica e monetária na zona oeste africana tanto assim que neste seu esforço a região já possui uma moeda única denominada de Francos da Comunidade Financeira Africana (CFA). É nesta senda de evoluir a integração nos domínios da sua intervenção que a UEMOA decide criar o CTDS como meio de resolução dos conflitos de trabalho e outros de carácter social, e nesta tarefa articulará com os conselhos nacionais permanentes de concertação social para lhes fornecer informações e por outro levar um conjunto de campanhas de formações e de sensibilizações nos respectivos países membros para cimentar a cultura de diálogo e de resolução pacífica dos conflitos.

A UEMOA tem a consciência que não se pode preservar as conquistas alcançadas senão se assegurar por detrás as respectivas garantias de base. Assim, o Conselho passa a ter uma face interna e regional para as funções já explicadas.

Composição do Conselho Permanente de Concertação Social

Governo:

- Ministro da Presidência do Conselho de Ministros, Comunicação Social e Assuntos Parlamentares;
- Ministro da Educação Nacional, Cultura, Ciência e Desportos;
- Ministro da Função Pública, Trabalho e Modernização do Estado;
- Ministro da Defesa Nacional e dos Combatentes da Liberdade de Pátria;
- Ministro das Finanças;
- Ministro do Comércio, Indústria, Turismo e Artesanato;
- Ministro da Saúde Pública;
- Ministro da Agricultura e Desenvolvimento Rural;
- Ministro da Família, Coesão Social e Luta Contra Pobreza.

Parceiros:

- UNTG – União Nacional dos Trabalhadores da Guiné (quatro elementos efectivos e dois suplentes);
- CGSI-GB – Confederação Geral dos Sindicatos Independentes da Guiné-Bissau (quatro elementos efectivos e dois suplentes);
- CCIAS – Câmara de Comércio Indústria Agricultura e Serviços (oito elementos efectivos e quatro suplentes).

- O Conselho conta ainda com um Secretario Executivo, que o assessora nas suas reuniões, tendo ainda como missão convocar os seus membros às reuniões, por instrução superior do seu presidente e dar seguimento às suas deliberações.

2.1.6. Câmara de Comércio, Indústria, Agricultura e Serviços:

A CCIAS é uma pessoa colectiva de direito privado e sem fins lucrativos, que representa os interesses das pessoas colectivas e singulares que exercem livremente actividades económicas de natureza comercial, industrial, agrícola e serviços, e que assim decidem aderir a ela de forma livre e espontânea (art.º 1.º dos seus Estatutos).

A Câmara de Comércio está composta por fileira de quatro associações, a dos agricultores, dos comerciantes, dos industriais e dos prestadores de serviço.

2.1.7. União Nacional dos Trabalhadores da Guiné:

A União Nacional dos Trabalhadores da Guiné (UNTG) é uma organização apartidária constituída por diversas associações sindicais, fundada no início da década de sessenta, com os princípios da defesa dos trabalhadores, da solidariedade e da participação. Dezasseis sindicatos e cinco associações de trabalhadores de diversas áreas compõem a UNTG, que possui nove delegações em diferentes regiões do país e entre várias secretarias que dela fazem parte dela, para diferentes assuntos.

2.1.8. Confederação Geral dos Sindicatos Independentes da Guiné-Bissau:

A CGSI-GB é uma pessoa colectiva de direito privado e sem fins lucrativos, constituída pelos trabalhadores dos sindicatos fundadores ou os que subscreveram os seus Estatutos, assim como por aqueles que livremente a venham a aderir (art.º 1.º dos Estatutos da CGSI-GB).

Segundo os seus Estatutos, tem como objectivo geral contribuir com a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, onde sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação e como objectivo específico o de defender os direitos dos trabalhadores, salários justos, formação profissional, segurança social e outros interesses relativos à classe trabalhadora (art.º 4.º).

Nos termos dos seus estatutos a CGSI-GB tem as competências seguintes (Art.º 6.º):

- Participar e intervir na elaboração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e de formação profissional ou sindical;
- Representar legalmente os sindicatos afiliados em órgãos do Estado, entidades públicas e outras organizações quando para tal for mandatado;
- Declarar greve no sector, nos serviços dos sindicatos afiliados, no âmbito e nos termos aprovados pela Direcção e solidarizar-se com as acções colectivas promovidas pelos sindicatos afiliados;
- Executar qualquer outra acção, utilizando meios legítimos que visem alcançar os objectivos previstos nos Estatutos da CGSI-GB.

2.1.2.1. Instituições responsáveis pela operacionalização da formação profissional:

Sendo vários vamos só citar alguns!

2.1.2.1. Centros de Formação profissional conhecidos:

CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL				
NOME CENTRO	ANO	ÁREA VOCAÇÃO	Nº FORMANODS	CONDIÇÕES
ADPP	1987	Cursos de agro-pecuária; comércio/administração; electricidade; construção civil; energia solar e canalização/bombas de água, e ainda conta com uma capacidade formativa de 157 alunos.	838 alunos, 176 meninas	As formações em REGIME de internato, num universo de salas para teórica- 06, Oficinas- 06, Laboratorio-06, Biblioteca -01
CEFC	1982	Carpintaria; Pedreiro; Corte costura Agro-industrial	145, 98 meninas	
CENFI	1987	Electricidade, Energia solar, Canalização, Frio e Climatização, Construção Civil, Mecânica Auto, Soldadura, Carpintaria e Corte Costura	Já formou 1601	Conta com salas teóricas 12, Oficinas 03, Laboratorio-01, Biblioteca -01
CIFAP	1993 Igreja Católica	Contabilidade, Informática, Electricidade domiciliária e industrial, Construção Civil, Mecânica Auto, Serralharia e Carpintaria		Salas teóricas 13, Oficinas 03, Laboratorio-03, Biblioteca -01
Centro Brasil – Guiné- Bissau	2005	Corte/Costura Carpintaria Electricidade Canalização Pedreiro Refrigeração Panificação Serralharia Manutenção Computador	1392	Cada área conta com uma sala de aula teórica e uma oficina de prática

2.1.3- INSTITUIÇÕES RESPONSÁVEIS PELO ESTIMULO OU PROTECÇÃO DO EMPREGO:

2.1.3.1- Conselho Nacional da Juventude, Rede Nacional da Juventude e Fórum da Juventude e População

São as três redes da juventude na Guiné-Bissau, organizações que congregam diferentes associações de jovens, os quais constituem seus núcleos principais quanto a representatividade em espaços mais altos.

Atento aos seus estatutos podemos apontar os seguintes objectivos comuns, neles:

- Promover a Saúde Reprodutiva de boa qualidade para os adolescentes e jovens;
- Implicar os adolescentes e jovens nas pesquisas, elaboração e na execução da política e programa ligados a transversalidade de cidadania;
- Promover a igualdade de Género no seio juvenil;
- Encorajar, incentivar e promover a Inserção Socioeconómica dos Jovens;
- Incentivar as acções de combate ao VIH e SIDA;
- Promover encontros académicos, desportivos e formação sobre os temas da sua área de intervenção prioritária.

De facto, essas redes têm desenvolvido muitas actividades em prol dos jovens, algumas decorrem no periodo das férias, os quais repetitivos em edições apelidados de férias ao vivo, resultam em muitas recomendações para o governo, algumas descrevemos:

- Que o Governo crie as condições necessárias de emprego juvenil;
- Que seja fomentado o espírito do empreendedorismo juvenil;
- Que sejam accionados os mecanismos com vista a reforma no aparelho estadual;
- Que Estado incentive o emprego juvenil por intermédio dos financiamentos das pequenas iniciativas ligadas ao auto emprego;

3.1.3.2- Liga Guineense dos Direitos Humanos

A Liga Guineense dos Direitos Humanos (LGDH) é uma organização não-governamental de defesa, protecção dos direitos e liberdades da pessoa humana, criada a 12 de Agosto de 1991, e nessa defesa actua de acordo com os princípios que estão consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos.

A LGDH é a maior ONG na Guiné-Bissau que se levanta sobre os direitos humanos, em toda sua dimensão e alcance, tem publicado relatórios de dois em dois anos.

No seu relatório do ano 2010 "SOBRE A SITUAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NA GUINÉ-BISSAU 2008/2009", a que apelida <A FORÇA SEM DISCERNIMENTO COLAPSA SOB O SEU PRÓPRIO PESO>, a Liga relata, na sua página 17, que, entre outros, a crise social tem provocado efeitos prejudiciais no tecido social guineense com especial reflexo na camada infanto-juvenil, nomeadamente, falta de uma política de enquadramento profissional dos jovens, desigualdade de oportunidade, desemprego, fenómeno da criança *Talibé* que se traduz numa nova forma de tráfico de criança e exploração de menor, entre outros.

2.1.3.3. Inspeção-geral de Trabalho e Segurança Social

A Inspeção-Geral do Trabalho e Segurança Social (IGTSS - Lei n.º 02/1986 de 5 de Abril) é o departamento do Ministério da Função Pública e Reforma Administrativa (Decreto n.º 24-A/1990 de 1 de agosto) responsável por assegurar que as disposições legais relativas ao trabalho estejam sendo aplicadas e respeitadas.

Assim sendo, cabe à IGTSS fiscalizar o cumprimento de todas normas relativas ao emprego, quer as facultativas e as preceptivas, e no caso de infracção, levantar um auto de notícia e determinar o pagamento da multa. A lista que especificará quais são esses trabalhos referidos no Art.º 148.º da Lei n.º 02/1986 e permitirá uma inspecção mais direccionada, ainda não se encontra aprovada.

A IGTSS é regida por um escopo legislativo próprio. É um órgão de direito público, competente em assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho, à protecção do trabalhador, em fazer-se respeitar o regime jurídico das contribuições para a segurança social e o regime jurídico em matéria de higiene, saúde e segurança no trabalho (artigos.º 1.º e 3.º do Decreto n.º 24-A/1990).

Compete ainda à IGTSS: i) receber queixas, reclamações ou petições de empregadores e trabalhadores; ii) alertar os departamentos responsáveis pela inadequação ou inexistência da lei; iii) participar nos trabalhos preparatórios de elaboração ou reformulação da legislação laboral; e iv) exercer uma acção educativa e orientadora junto dos trabalhadores e empregadores.

Esse órgão possui um corpo próprio de inspectores e uma grande autonomia nas suas acções inspectivas, somente prestando informações ao órgão da tutela, ou pedindo apoio necessário ao Ministério, exercendo a sua competência em todo o território nacional e em relação a todas as empresas, quer sejam nacionais ou estrangeiras, públicas, mistas ou privadas, segundo os art.º 2.º e 4.º do Decreto n.º 24-A/1990.

2.1.3.4. Tribunais Judiciais (TJ)

De acordo com a Constituição da República e da Lei n.º 03/2002 de 20 de Novembro, compete aos TJ assegurar a defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos, reprimir a violação da legalidade democrática e dirimir os conflitos de interesse públicos e privados (Art.º 2.º). Na categoria de tribunais de competência especializada estão, entre outros, os Tribunais Cíveis, Tribunais de Trabalho e Tribunais de Família e de Menores.

O Tribunal de Menores compete à protecção dos direitos dos menores, decretar medidas relativamente a menores que sejam vítimas de maus-tratos, de abandono, de desamparo ou se encontrem em situações susceptíveis de pôr em perigo a sua saúde, segurança, educação ou moralidade (Art.º 55.º da Lei n.º 03/2002).

Quanto ao Tribunal de Trabalho, entre outras atribuições para assegurar a protecção dos direitos dos trabalhadores, compete ao tribunal conhecer e julgar as transgressões

de normas legais ou convencionais reguladoras das relações de trabalho (art.º 56º da mesma Lei).

PARTE III - ANÁLISE DAS MEDIDAS RELATIVAS AO EMPREGO

3.1. MEDIDAS PROGRAMÁTICAS

3.1.1. Plano de Acção da Reforma da Administração Pública

A Administração Pública é responsável pela transformação social, económica e política do país, cujos resultados, directa ou indirectamente, irão reflectir no estado geral de desenvolvimento do mesmo.

A reforma e modernização da Administração Pública, a se realizar de 2011 a 2015, foi traduzida em um plano de acção elaborado pelo Ministério da Função Pública e Reforma Administrativa que contém os meios e as estratégias para executar as orientações do Governo, que constam no Decreto-Lei n.º 05/2010 de 15 de Fevereiro, e o documento de Estratégia Nacional de Redução da Pobreza (DENARP), visando melhorar as condições de vida da população, reduzindo a pobreza e aumentando o acesso aos serviços públicos de qualidade.

Este Plano partiu de um diagnóstico que apontou a quase inexistência do sector privado e um sector público ineficiente, desagregado e disfuncional.

O seu objectivo principal, portanto, é de contribuir para "o saneamento das finanças públicas e para a revitalização da economia", e os específicos por sua vez, estão direccionados à melhoria e reforço da governação. Para atingir tais objectivos, a reforma se desenvolve em torno de 5 eixos, que se dividem em 24 Metas e 51 Medidas, subdivididas estas, por sua vez, em acções. Esses eixos são:

_ **Eixo 1** - Capacitação do Estado e da Administração Pública, através de um Novo Quadro Organizacional e Institucional;

_ **Eixo 2** - Valorização, Capacitação e Qualificação dos Recursos Humanos da Administração Pública;

_ **Eixo 3** - Reforço do Sector Privado, Orientado Especificamente para os Funcionários Excedentários;

_ **Eixo 4** - Capacitação e Racionalização das Administrações Económica e Financeira do Estado;

_ **Eixo 5** - Desburocratização, Modernização e Simplificação do Sistema Regulatório.

Ressaltamos o Eixo I, que visa tornar mais forte o Estado para então ser capaz de cumprir com a sua missão e com as suas funções próprias, entre elas a de propiciar condições para a funcionalidade das políticas aprovadas ou as que não ainda estão em projecto que sejam aprovados e postos em funcionamento.

As medidas a que se propõem o plano são as que se consideram indispensáveis para “criar uma Administração Pública dos cidadãos e alavanca do desenvolvimento económico e do progresso do País e, assim, combater a pobreza que existe na Guiné-Bissau, uma vez que o desenvolvimento do País exige uma administração pública norteada por objectivos de serviço ao cidadão, às comunidades e às empresas, estruturada segundo modelos flexíveis, dirigida com responsabilidade, dispondo de recursos humanos mobilizados e qualificados e por princípios de gestão pública consolidados” (parágrafo 25.º do Plano de Acção da Reforma da Administração Pública).

De entre os elementos facilitadores da reforma foram citados: o Programa de Apoio à Reforma da Administração Pública de Guiné-Bissau (PARAP) da União Europeia que, iniciado em 2008, tem desenvolvido projectos diversos em parceria com o Ministério da Função Pública e Reforma Administrativa; a Reforma dos Sistemas Judicial e Prisional, com o qual espera-se garantir a estabilidade e a aproximação da Justiça aos cidadãos; e a elaboração de legislações como a nova Lei Geral do Trabalho e a Lei da Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho, que estão em vias de aprovação na Assembleia Nacional Popular.

O custo estimado para a execução do Plano é de 7.382.000 euros.

3.1.2- Estratégia Nacional de Redução da Pobreza

O Documento de Estratégia Nacional de Redução da Pobreza foi elaborado pelo então Ministério da Economia, Plano e Integração Regional, para o período 2011-2015, com o objectivo de traçar as estratégias para reduzir a pobreza em suas múltiplas dimensões, criando oportunidades de rendimentos, emprego, e melhorando o acesso da população aos serviços públicos básicos de qualidade a que tem direito.

O resultado da Primeira Estratégia Nacional de Redução da Pobreza implementada no país foi aquém do esperado. Diversos factores, como a instabilidade política e institucional, a escassez de infra-estrutura, os impactos das crises petrolífera e económica mundial, entre outros, influenciaram o não cumprimento das metas inicialmente estipuladas. Com isso o Governo decidiu elaborar a segunda estratégia (DENARP II) para ser implementada em um período de 5 anos, de 2011 a 2015.

Os objectivos específicos do DENARP II são:

- Reduzir a incidência de pobreza ao nível nacional de 69,3% em 2010 para 59% em 2015 e a extrema pobreza de 33% para 20%, no decorrer do mesmo período, tendo em conta as disparidades entre homens e mulheres;
- Reduzir o índice de insegurança alimentar de 32% para 16% em 2015;
- Atingir uma taxa de crescimento económico em média de 5% por ano entre 2011 e 2015;
- Estabilizar o contexto de segurança do país por uma reforma harmonizada das forças da defesa e segurança;
- Eliminar as desigualdades estruturais entre homens e mulheres.

Visando atingir tais objectivos, o DENARP II se apoia em quatro eixos, a saber:

_ **Eixo 1 - Fortalecer o Estado de direito e as instituições republicanas:** visa instaurar o Estado de direito e a segurança durável para as pessoas e seus bens por meio da construção de estruturas e autoridade do Estado na sua capacidade de desenvolver novas práticas de governação política e administrativa;

_ **Eixo 2 - Assegurar um ambiente macroeconómico estável e incitativo:** visa retomar o crescimento económico e o desenvolvimento do sector privado. Para tal, atribui uma importância estratégica para os fundamentos macroeconómicos e a boa gestão das finanças públicas;

_ **Eixo 3 - Promover o desenvolvimento económico durável:** visa o crescimento económico e a redução da pobreza através do desenvolvimento de certos sectores produtivos que são susceptíveis de criar empregos e diversificar as bases de produção;

_ **Eixo 4 - Elevar o nível de desenvolvimento do capital humano:** visa desenvolver o capital humano no quadro da melhoria de vida da população e de género, no contexto das novas políticas sectoriais e transversais. Esse eixo está particularmente centrado em acelerar o processo de realização dos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM) das Nações Unidas (ONU), contemplando a elaboração e execução de uma política nacional para o emprego, em que se insere a formação profissional.

Para a execução da Estratégia faz-se necessário a mobilização e assistência de diferentes parceiros técnicos e financeiros (Espanha, França, Portugal, União Europeia, Fundo Monetário Internacional, Banco Mundial, Banco Africano de Desenvolvimento, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, entre outros), além da participação de diversos ministérios e instituições governamentais.

Se uma acção pertencer a alçada de um determinado ministério, a este compete executá-la, ficando o Ministério da Economia como coordenador e controlador destas acções e como interlocutor directo com os parceiros. O custo global da Estratégia, segundo seu documento, é de 227 biliões de FCFA, dos quais 56,5% serão financiados pelo Governo e 43,5% pela ajuda financeira externa.

Segundo o DENARP, a pobreza é um fenómeno institucional e por isso medidas urgentes precisam ser tomadas. Para o mesmo a pobreza demonstra as faltas, privações que impedem o ser humano a aceder ao mínimo vital, à satisfação das necessidades fundamentais de nutrição, de saúde, de educação, de alojamento e de longevidade. Conforme reza esse documento, a eliminação da pobreza exige uma abordagem abrangente que toma em conta tanto os aspectos económicos, sociais e institucionais como culturais e ambientais.

3.1.2.1- Visão do DENARP II quanto ao problema de emprego:

Atento a uma análise mais aprofundada e actualizada da situação do emprego na Guiné-Bissau, dos primeiros elementos do censo populacional em 2009 e inquérito sobre a pobreza em 2010, bem como o estudo sobre a pobreza não-monetária (Fevereiro 2011) permitem indicar, pelo menos, seis (6) níveis de prioridades:

- A dimensão transversal de emprego através de certas arbitragens das políticas macroeconómicas e estratégias para a implementação de programas de investimento que integram as preocupações do mercado de trabalho e a pressão social de pessoas à procura de empregos dignos e sustentáveis;
- A implementação de um observatório de emprego com informações desagregadas por sexo, para que as medidas a serem tomadas seja adaptada ao contexto e possam beneficiar tanto as mulheres como os homens;
- Criar programas específicos para resolver problemas de subemprego no meio rural e o desemprego no meio urbano;
- A elaboração de uma estratégia para o emprego dos jovens, integrando a política de salvaguarda social e ambiental do Estado;
- O quadro jurídico e incitativo e protector dos direitos dos trabalhadores;
- A criação de um programa de empregos relacionados aos investimentos urbano e rodoviários, permitindo colocar a questão do emprego no centro da estratégia, através do uso de técnicas de forte intensidade de mão-de-obra, de formação e de desenvolvimento de pequenas e médias empresas.

Para os próximos cinco anos, o Governo irá privilegiar os seguintes aspectos:

- A formulação de uma política nacional de emprego e formação profissional;
- O desenvolvimento dos indicadores sobre o emprego para compreender melhor a situação do desemprego e orientar as suas intervenções em função das zonas de habitação (urbana e rural);
- O estabelecimento de um programa de emprego para os jovens, integrando a questão da igualdade de género em termos de oportunidades de acesso e de formação;
- O estabelecimento de um programa regionalizado para criar empregos, usando as técnicas de forte intensidade de mão-de-obra na implementação de certos tipos de obras no Programa de Investimento público.

3.1.3- Política Nacional do Emprego:

Como parte da estratégia global de redução à pobreza na Guiné-Bissau, traçada no Documento Nacional para a Redução da Pobreza (DENARP), que mobiliza a assistência de diversos financiadores e agências internacionais, o PNUD e a OIT se propuseram a auxiliar o Governo na formulação de uma estratégia nacional para a promoção do emprego. Em 2001 resultou na formulação do Documento Quadro para uma Política de Emprego na Guiné-Bissau com a participação dos parceiros tripartidos e da sociedade civil.

De acordo com o mencionado documento, os principais grupos à procura de emprego no país: - São os jovens, que foram marginalizados do sistema escolar ou aqueles que

mesmo qualificados não têm oportunidade de emprego; as mulheres; os portadores de deficiência; as populações excluídas, cujas famílias, pela sua extensão e nível de rendimento, se encontram marginalizados; e os desempregados de longa duração.

Em relação aos jovens, o documento afirma que o jovem rural enfrenta maiores riscos de desemprego ou de subemprego, o que conduz ao êxodo rural e a práticas marginais no meio urbano. Por outro lado, os jovens provenientes de zonas urbanas também enfrentam esta dificuldade, ou porque são jovens com insuficiente qualificação e representam um grupo sensível por se depararem com dificuldades para entrarem no mercado de trabalho, ou porque são jovens quadros e não existe oferta suficiente na sociedade guineense para os absorver.

Para colmatar estas dificuldades, sugere-se que a política nacional do emprego, deverá visar programas distintos para os dois grupos de jovens desempregados:

- Para os jovens das zonas rurais o programa visa o desenvolvimento de acções que permitam fixar estes jovens no seu meio, tais como criar condições de bem-estar e a possibilidade de acesso à formação e ao emprego através da criação de centros de formação profissional, de programas de Frentes de Alta Intensidade de Mão-de-obra (FAIMO) para épocas não agrícolas e da criação de instituições de poupança e crédito para financiamento de iniciativas de micro actividades destinadas aos jovens;
- Para os jovens dos centros urbanos, e nomeadamente para os jovens não qualificados, prevê-se a criação de programas de estaleiros-escola com alta intensidade de mão-de-obra, de acções de formação e da criação de células de apoio a estes jovens. No que diz respeito aos jovens quadros prevê-se a organização de programas de estágios nas empresas e nas administrações públicas locais.

O Relatório das Actividades do Ministério da Função Pública, Trabalho e Modernização do Estado (2009-2011) na sua abordagem sobre essa política, deu muita ênfase no emprego jovem, estava em preparação com o apoio da OIT.

Ministério da Função Pública, Trabalho e Modernização do Estado (2011).

E, nesse relatório ficou afirmado que as prioridades do Governo relativamente ao emprego são: "a formulação da política nacional de emprego e formação profissional; o desenvolvimento dos indicadores sobre o emprego; e a consolidação e o alargamento do programa de emprego jovens, integrando a questão da igualdade de género em termos de oportunidades de acesso e de formação".

3.1.4- Plano Nacional de Acção de Educação para Todos (PNAEPT) 2000 – 2015:

O PNAEPT, elaborado pelo Ministério da Educação Nacional para o período 2000-2015, delinea os principais eixos de intervenção visando assegurar a educação para todos.

Foi elaborado seguindo as recomendações e orientações do Quadro de Acção de Dacar (QAD), as orientações políticas e estratégicas do Plano-Quadro Nacional da Educação para o Desenvolvimento Humano, o Documento de Estratégia Nacional de Redução da Pobreza (DENARP), os documentos sobre as facilidades para o alívio da dívida e crescimento económico da iniciativa Países Pobres Altamente Endividados (PPAE) e demais directivas e princípios normativos do Sistema Educativo Nacional.

Com base em um diagnóstico da educação no país, que evidencia situações/problemas no sistema relacionados ao acesso, à qualidade, à performance, à gestão e ao financiamento, o mencionado plano determina seus princípios directores e estrutura suas prioridades em objectivos, estratégias, acções, resultados esperados e instituição responsável pela implementação.

Os princípios directores, inter-relacionados entre si, são a garantia do direito à educação para todos os cidadãos sem discriminação de qualquer natureza e a parceria larga, eficaz e bem coordenada entre todos os atores e parceiros, para assim permitir que os recursos disponíveis possam ser investidos sem entraves no sistema educativo.

Sendo um plano de médio e longo termo, sua filosofia de base se assenta na busca de uma parceria que se quer consensual, implicando diversos atores sociais encorajados a participar activamente no desafio de efectivar a Educação para Todos com vista à consecução dos objectivos fixados.

As prioridades do PNAEPT são:

- _ Protecção e Educação da Pequena Infância Objectivo: desenvolver a protecção e educação de qualidade para a pequena infância, particularmente para as crianças mais vulneráveis e desfavorecidas.
- _ Ensino Primário Universal

Objectivos:

Acesso e sucesso no ensino primário obrigatório e gratuito até 2015 para todas as crianças, em particular as raparigas e as crianças provenientes das minorias étnicas; melhorar em todos os aspectos a qualidade da educação no sentido de excelência, de forma a obter para todos resultados de aprendizagem reconhecidos e quantificáveis – nomeadamente que concerne a leitura, a escrita e o cálculo e as competências indispensáveis para a vida corrente.

Ministério da Educação Nacional (2003).

- _ Escolarização de Raparigas

Objectivo: eliminar disparidades entre os sexos no ensino primário e secundário até 2005 e instaurar a igualdade até 2015, velando que seja assegurada às raparigas um

acesso equilibrado e sem restrição à uma educação de base de qualidade com as mesmas possibilidades de sucesso.

_ Alfabetização e Educação de Adultos

Objectivo: melhorar em 50% os níveis de alfabetização dos adultos e especialmente as mulheres daqui a 2015 e assegurar a todos os adultos um acesso equitativo aos programas de educação de base e de educação permanente.

_ Planeamento, implementação, acompanhamento e avaliação do PNAEPT

Objectivos:

- Desenvolver um processo de planeamento de baixo para cima e participativo;
- Desenvolver um sistema de implementação e de gestão participativa e eficaz;
- Assegurar o acompanhamento e avaliação para determinar o grau atingido de indicadores e de realização das actividades e assim regular o PNAEPT.

3.1.5. Carta da Política para o Sector Educativo

A Carta Política para o Sector Educativo, elaborada em 2010 pelo Ministério da Educação Nacional para o período 2010-2020, traça acções e medidas a serem desenvolvidas no ensino pré-escolar, ensino de base, ensino básico secundário, ensino secundário complementar, formação técnico-profissional, ensino superior e científico.

No capítulo referente ao ensino pré-escolar, o documento recomenda ao Estado colocar em execução um programa de expansão desse subsector, favorecendo uma forte parceria com as entidades religiosas, comunitárias, sector privado e os parceiros técnicos e financeiros.

O objectivo visado é de passar a actual taxa bruta de escolarização de 5% em 2006 para 11% em 2020, e para que esse seja alcançado algumas medidas devem ser tomadas, tais como: a reorganização das escolas comunitárias, o fornecimento de alimentação escolar e de materiais escolares.

Em relação ao ensino de base, o objectivo visado é que 100% das crianças que entrem na escola se beneficiem de uma escolaridade completa dos 6 anos sem reprovações.

Já para o ensino básico secundário, o objectivo é de aumentar a capacidade de acolhimento existente de 35.000 alunos no sector público em 2006 para 94.000 em 2020, e aplicar obrigatoriamente exames escolares no final da classe, a fim de permitir a certificação das competências adquiridas e de regular o acesso ao ensino secundário geral.

No que diz respeito ao ensino secundário complementar, o objectivo é preparar os alunos com qualidade e em quantidade para o acesso ao ensino superior, tendo em conta as necessidades socioeconómicas do país. Nesse quadro o essencial é que os alunos que chegam ao ensino superior sejam muito bem preparados anteriormente.

Em matéria de formação profissional, o objectivo é de reforçar o mecanismo de pilotagem e de gestão do sistema, levando a um desenvolvimento da oferta de

formação técnico-profissional de qualidade, tendo em conta a inserção no mercado de trabalho dos que concluem.

Por fim, no capítulo do ensino superior, os objectivos fixados para esse nível de ensino são, de um lado, a melhoria da eficácia interna e externa visando responder às necessidades no plano nacional de alto nível para o desenvolvimento económico e social do país, e de outro, o desenvolvimento da investigação científica.

Na mesma senda oferece as directrizes para o sistema de alfabetização dos adultos, baseado em um método funcional de aprendizagem específico para essa faixa etária e de um sistema intensivo nos moldes audiovisual Alpha TV. Um dos objectivos desse sistema é alertar e mobilizar os adultos para a importância do estudo e da escola para eles e seus filhos.

Contudo, esses documentos do Ministério da Educação não estabelecem pontes entre o ensino geral e o profissional, ou seja, a partir de que critérios alunos seriam recambiados para o ensino profissional. Seria por sucesso escolar ou por opção?

3.1.6- Política Nacional da Igualdade e Equidade de Género (PNIEG):

A PNIEG, que actualmente se encontra totalmente concluída pelo Ministério da Mulher, Família, Coesão Social, pretende reduzir, senão eliminar, as desigualdades estruturais entre os homens e as mulheres, ditadas por circunstâncias e contextos sociais, culturais e políticos.

Essa Política se constituirá como uma ferramenta de base, providenciando orientações para avançar com a igualdade de género, conforme consta nos documentos e compromissos nacionais, internacionais e na constituição da Guiné-Bissau, e visa fornecer ferramentas aos decisores públicos para que, quando tiverem que elaborar acções, políticas, programas públicos e projectos, possam saber como lidar com tais questões.

O Segundo Documento de Estratégia Nacional de Redução da Pobreza (Ministério da Economia, Plano e Integração Regional, 2011) ressalta que é importante a contribuição da mulher guineense nas **actividades económicas e no equilíbrio da unidade familiar**, especialmente em áreas como a produção rural familiar, no sector informal nas zonas rurais e urbanas, na educação das crianças, saúde da sua família e responsabilidade na realização de trabalho domésticos.

Apesar desses diferentes papéis que desempenha, a mulher guineense continua enfrentando discriminações e obstáculos em termos de acesso às mesmas oportunidades de emprego, rendimento e recursos em geral, e de espaço na tomada de decisões e escolhas, possuindo um diferente acesso, se comparado com os homens, à produção, educação, saúde, infra-estruturas sociais e económicas.

Segundo os dados que se apresentarão, em matéria de formação técnico profissional as diferenças são demonstrativas do quão a mulher encontra limitada a sua liberdade

praticar as mesmas profissões que os homens, sem querer esquecer das razões de ordem natural, física.

Segundo dados do PNUD, no Índice de Desigualdade de Género de 2009 Guiné-Bissau ocupou a 148.^a posição em um total de 155 países. A taxa de participação na força de trabalho das mulheres em 2009 foi de 59,6% contra 83,8% dos homens e 54,4% das mulheres são alfabetizadas contra 75,1% dos homens. Diversos estudos e pesquisas demonstram a importância que a educação e o empoderamento da mulher têm para o desenvolvimento das crianças. Comparado com mulheres que não receberam educação, aquelas que têm pelo menos a educação básica são mais economicamente produtivas.

O desafio para o DENARP II nesta área específica situa-se em quatro dimensões. Trata-se de: (i) assegurar que a contribuição da mulher seja rentabilizada nas acções desenvolvidas em cada sector e domínios considerados, tendo em vista sua eficiência e eficácia; (ii) assegurar que os benefícios esperados sejam de proveito tanto das mulheres como dos homens, de forma a tirá-los da pobreza e, conseqüentemente tirar o país da pobreza em massa; (iii) permitir ao país cumprir os seus engagements no que diz respeito aos direitos da mulher; e, finalmente, (iv) evoluir positivamente durante os próximos cinco anos no sentido de se alcançar todos os ODM.

Para responder a este desafio, dois objectivos devem ser atingidos de forma imediata: i) reduzir as disparidades económicas e sociais entre homens e mulheres; e, ii) eliminar as desigualdades e injustiças aos quais a mulher está confrontada.

A visão do DENARP II tendo optado por uma abordagem transversal do género, a questão do género foi colocada como uma dimensão transversal para a concepção, orçamentação, quadro institucional e gestão da sua aplicação, assim como seguimento & avaliação que será feita. Da mesma forma, a realização dos dois objectivos será feita com base numa análise transversal em todos os sectores e domínios. Trata-se, com essa abordagem, de impedir que a especificação num programa complementar de acções sobre o género possa levar a um "esquecimento" dessas acções, durante a implementação, a alocação de recursos ou de monitorização. É indispensável a participação nesse processo, das estruturas nacionais públicas e não-governamentais, que operam no domínio da promoção da igualdade e da equidade de género (EEG), das mulheres em paridade com os homens, e de competências nacionais no domínio do género. Pois, ela constitui, igualmente, um desafio para a garantia desta integração transversal e obtenção dos resultados na redução da pobreza, devendo beneficiar tanto as mulheres como os homens.

3.1.7- Plano Nacional de Desenvolvimento Sanitário (PNDS II)

O Segundo Plano Nacional de Desenvolvimento Sanitário (PNDS II) 2008-2018 foi elaborado com a expectativa de dar resposta do sector de saúde aos objectivos traçados pelo Documento de Estratégia Nacional de Redução da Pobreza (DENARP), uma vez que, segundo o mencionado documento, a eliminação da pobreza exige uma abordagem abrangente que leve em conta aspectos económicos, sociais, institucionais, culturais e ambientais. Sendo assim, os objectivos e as opções estratégicas do PNDS II foram definidos em conformidade com o DENARP.

O PNDS II tem como principais objectivos “contribuir para a melhoria do estado de saúde da população designadamente a redução de mortalidade infanto-juvenil e materna assim como a diminuição do peso das doenças tais como o VIH/SIDA, a Tuberculose, o Paludismo como factores de pobreza”.

De acordo com o documento, os determinantes do estado de saúde mais destacados no contexto sanitário guineense são a água e saneamento do meio, a urbanização e êxodo rural, segurança alimentar e nutricional, estilo de vida, as desigualdades sociais e a problemática do género no seio da população. As doenças transmissíveis com principais causas de morbilidade e mortalidade no país são o paludismo, a tuberculose, a infecção do VIH/SIDA, as doenças diarreicas e as infecções respiratórias agudas. A doença não-transmissível de maior ocorrência é a má nutrição, contribuindo para o índice de mortalidade materna e infanto-juvenil.

O paludismo, doença endémica de transmissão estável e prevalência elevada, é o maior problema de saúde pública. Sendo esse a primeira causa de morbilidade e mortalidade bem como representa mais de 50% dos motivos de procura aos serviços de saúde, e consequentemente a **maior inimiga das forças produtivas na Guiné-Bissau**.

Para a implementação do plano, foi disponibilizado um orçamento de 123.143.290.000,00 CFA, equivalentes a 246.286.580 dólares americanos.

3.2- Medidas legislativas

3.2.1- Lei geral de trabalho

De acordo com a Lei n.º 02/1986 de 5 de Abril, é permitido o emprego de menores entre os 14 e 18 anos de idade, que hajam frequentado o sistema de escolaridade obrigatória, contanto que o empregador proporcione condições de trabalho adequadas à idade e à formação dos menores, não prejudicando o seu desenvolvimento físico e psíquico (art.º 151.º), e facilitando-lhes a frequência de cursos de formação técnico-profissionais (art.º150.º), sendo proibido o emprego em trabalhos pesados, trabalhos efectuados em condições insalubres ou perigosas, assim como em trabalhos subterrâneos (art.º148.º). O trabalho nocturno é igualmente proibido, sendo excepcionalmente permitido a menores acima dos 16 anos de idade se as tarefas a desempenhar não forem prejudiciais ao seu desenvolvimento e forem comprovadamente indispensáveis à sua formação profissional (art.º152.º). É importante ressaltar ainda que, segundo o art.º149.º da Lei n.º 02/1986, o menor entre 14 e 18 anos de idade poderá celebrar validamente contratos de trabalho quando for desconhecido o paradeiro do seu representante legal.

As exigências desta Lei Geral de Trabalho ficam no entanto vagas, porquanto a Guiné-Bissau não possui legislação específica relacionada com programas educacionais e de formação técnico-profissional. Somado com o facto de ainda permitir a celebração do contrato de aprendizagem, contrato que seria objecto de lei especial, lei ainda inexistente.

Assim, por essa inexistência de legislação determinante sobre programas educacionais técnico-profissionais e de aprendizagem, em que se fixava os requisitos, os conteúdos, os prazos e outras condicionalidades, a maioria dos jovens moços acabam por entrar em oficinas ou nas empresas em mãos de familiares ou de pessoas amigas de família, representando em mão-de-obra desqualificada e cujo aperfeiçoamento é um processo que geralmente demora 10 a 15 anos ou mais. O que para além de perpetuar essa dependência de aprendizagem perdura também a dependência financeira dos aprendizes, sem deixar de ter fortes reflexos no curso educativo deles, já que na maioria dos casos os mestres não lhes fixam horas de saídas para a frequência escolar e muito menos fixam neles uma atenção particular, em forma a facilitar a sua libertação o mais rapidamente possível.

Geralmente trata-se de moços em oficinas de mecânica, carpintaria, serralharia, tecelagem, escultura, entre outros.

3.2.2- Anteprojecto do código de trabalho

3.2.3- Anteprojecto da LHSST

O Anteprojecto da Lei de Higiene, Saúde e Segurança no Local de Trabalho vem concretizar o que consta no art.148º da Lei Geral de Trabalho, que aborda sobre o trabalho perigoso.

No entanto, os jovens por mais que tiverem formação profissional se não perfizerem mais de dezoito anos de idade não poderão ser inseridos num conjunto de trabalho que a Lei Geral de Trabalho chama de perigosos, conforme determina o Anteprojecto da Lei da Higiene, Saúde e Segurança Local de Trabalho.

Esses trabalhos são:

- Trabalhos prestados a alta temperatura, fornos e estufas, caldeiras a vapor e recipientes sob pressão, bem como nas instalações frigoríficas;
- Trabalhos prestados em condições de ruídos e vibrações;
- Armazenamentos de gases e materiais inflamáveis ou líquidos perigosos;
- Envolvimentos em manuseamento de partes perigosas de máquinas, em virtude de condições particulares de laboração que apresentem riscos de rotura, com consequentes projecções violentas;
- Máquinas de elevação de pesos;
- Locais em que se efectuam as operações de soldaduras ou de cortes;
- Trabalhos em instalações eléctricas;
- Trabalhos expostos ao risco de traumatismo na cabeça;
- Trabalhos que apresentam risco de queimadura, corrosão, perfuração ou esmagamento dos pés;

- Trabalhos expostos ao risco de inalação de poeiras, gases, fumos ou vapores nocivos;
- Trabalhos expostos a riscos de acidentes mecânicos, acções ópticas e radiações;
- Trabalhos expostos ao risco de queda livre.

3.2.4- Convenção ratificadas pela GB

ISTA DE CONVENÇÕES RACTIFICADAS PELA GUINÉ-BISSAU

CONVENÇÃO	ANO RACTIFICAÇÃO
C. nº12-reparação de acidentes agrícolas, 1921	21.02.1977
C. nº17-reparação de acidentes no trabalho,1925	21.02.1977
C. nº18- sobre doenças profissionais, 1925	21.02.1977
C. nº19 - sobre igualdade tratamento na reparação acidentes profissionais, 1925	21.02.1977
C. nº26 - fixação salário mínimo, 1928	21.02.1977
C.nº81 - inspecção de trabalho, 1949	21.02.1977
C. nº100 - igualdade de remuneração	21.02.1977
C. nº105 - abolição de trabalho forçado	21.02.1977
C. nº 111 - proibição de discriminação no emprego	
C. nº138 - sobre a idade mínima de admissão no emprego, 1973	09.03.2009
C. nº182 - sobre as piores formas do trabalho infantil	26.08.2008
C. nº142 - Relativa ao Papel da Orientação Profissional e da Formação Profissional na Valorização dos Recursos Humanos	Não ratificada, e quase desconhecida na Guiné-Bissau

Todas essas convenções ratificadas têm aplicação no âmbito de empregos profissionais, ao menos que seja um auto-emprego.

3.2.5- Lei enquadramento de protecção social (Lei nº 04/2007, de 03 de Setembro)

Nos termos dos seus objectivos, fixados no seu art.1º, a protecção social visa atenuar os efeitos dos rendimentos dos trabalhadores nas situações da falta ou carência de capacidade de trabalho, na maternidade, na velhice e garantir a sobrevivência dos seus familiares, em caso de morte. Pretende ainda compensar, pelo menos parcialmente, o aumento de situações familiares de especial fragilidade, sem descurar de que ela procura assegurar meios de subsistência a população residente carenciada e a sua inserção na comunidade, na medida do desenvolvimento económico do país.

Para o art.2º dessa mesma Lei de Enquadramento de Protecção Social a protecção social de cidadania, a protecção social da família e a protecção social complementar

constituem dispositivo permanente da protecção social, que compreendem as respectivas prestações e das entidades que fazem a sua gestão.

Fixando olhar atento na protecção social de cidadania, o art.4º estabelece que ela tem como fundamento a solidariedade nacional, que reflecte características distributivas e essencialmente financiado pelo imposto. E, constitui objectivos da protecção social da cidadania o bem-estar das pessoas, das suas famílias e da comunidade através da promoção social e do desenvolvimento regional, reduzindo progressivamente as desigualdades sociais e assimetrias regionais.

No mesmo diapasão, preferencialmente a protecção social de cidadania procura prevenir situações de carência, de disfunção e de marginalização, organizando, com os próprios destinatários, acções de protecção especial a grupos mais vulneráveis. Para garantir níveis mínimos de subsistência e dignidade, a protecção social de cidadania pode desenvolver acções de assistência a pessoas e famílias em situações especialmente graves, quer pela sua imprevisibilidade ou dimensão quer pela impossibilidade total de recuperação ou participação financeira dos destinatários.

O art.5º fixa o campo de aplicação pessoal, estabelecendo que ela abrange a população residente que se encontra em situação de falta ou diminuição dos meios de subsistência e não possa assumir na totalidade a sua própria protecção, nomeadamente:

- a. Pessoas ou famílias em situação grave de pobreza, em especial se deslocados;
- b. Mulheres em situação desfavorecida;
- c. Crianças e adolescentes com necessidades especiais ou em situação de risco;
- d. Idosos em situação de dependência física ou económica e de isolamento;
- e. Pessoas com deficiência em situação de risco ou de exclusão social;
- f. Desemprego em situação de marginalização.

O art.6º define o campo de aplicação material, estabelecendo que a protecção social de cidadania concretiza-se com actuações tendencialmente personalizadas ou dirigidas a grupos específicos e as comunidades, através de prestações de risco, de apoio social e de solidariedade. Neste confronto as prestações são assim destinadas:

- a. As de risco dirigidas em especial as situações graves ou urgentes e podem ser pecuniárias ou espécie, ao nível, entre outros, da protecção primária de saúde, da concessão de pensões ou subsídios sociais e da distribuição de géneros de primeira necessidade.
- b. As de apoio social são atribuídas através de serviços, equipamentos, programas e projectos integrados de desenvolvimento local ou dirigidos a grupos com necessidades específicas ao nível da habitação, acolhimento, alimentação, da educação ou de outras e podem desenvolver-se através de estímulo ou mutualismo e de acções orientadas para a integração social com suporte nas capacidades dos próprios grupos.
- c. As de solidariedade social apelam a participação de grupos profissionais, de vizinhança ou outros e traduzem-se na validação de períodos, remissão de contribuições e assunção momentânea das contribuições dos regimes de protecção social.

O art.7º dessa mesma lei fixa as condições de atribuição das prestações, estabelecendo que a atribuição das prestações ou as participações em projectos depende da avaliação das necessidades e a ponderação dos recursos dos interessados e respectivos familiares, podendo também obrigar a existência de um período mínimo de residência legal no país.

Nestes termos, as condições de atribuição e o montante máximo das prestações pecuniárias são fixadas em função dos rendimentos dos interessados e dos respectivos agregados familiares.

Assim, a protecção social de cidadania é financiada por:

- a. Transferências do orçamento de estado e receitas das autarquias locais;
- b. Donativos nacionais e internacionais ou qualquer outra forma legalmente admitida, destinados a projectos específicos;
- c. Comparticipações dos utilizadores de serviço e equipamentos sociais, tendo em conta os seus rendimentos e dos agregados familiares.

3.2.6- Código de investimento público

Fixa as garantias para a livre iniciativa privada, quer seja nacional ou estrangeira. Com base nisso é concedido a todos os investidores direito a um incentivo, representado por um Credito de Imposto.

O valor do referido incentivo é obtido pela aplicação de um percentual fixe correspondentes a 30% (trinta por cento) do montante de cada novo investimento registado na contabilidade da Empresa receptora do Investimento, excepto para o sector agrícola em que esse percentual é fixado em 50% (cinquenta por cento).

O que significa que também a existir um profissional técnico pode lançar mão desse instituto, além de outras assistências que forem necessárias.

E, o governo pode convidar investidores para se investirem, onde uma boa mão-de-obra profissional pode absorvida.

PARTE IV

Experiência de relevo

Não temos grande experiência a citar em matéria de inserção profissional de jovens, contudo alguns dados parecem interessantes!

4.1- CASO DA ESSOR

ESSOR é uma ONG francesa de solidariedade internacional criada em 1992. ESSOR tem como objectivo de ajudar os mais pobres a adquirir os meios para melhorar duravelmente as suas condições de vida. E, tem como áreas de actividade educação; formação e inserção profissional ; desenvolvimento agrícola e educação ao desenvolvimento.

A ESSOR tem extensão no Brasil, Moçambique, Cabo-Verde, Guiné-Bissau, Chade. ESSOR chegou em 2009 em Guiné-Bissau através do projecto Bairu Lanta que promove o desenvolvimento local e socioeconómico em dois bairros de Bissau: Bairro Militar e Bairro Missira, e nesses bairros a ESSOR desenvolve a seguintes:

- Construção e gestão de infra-estruturas comunitárias
- Educação infantil: actividades escolares para crianças de 4 a 6 anos
- Inserção social: Percurso educativo para adolescentes de 14 à 18 anos
- Alfabetização para mulheres
- Formação e Inserção Profissional para jovens
- Reforço institucional para Associação de Desenvolvimento Local (ADL)

E, no que refere a formação profissional a ESSOR para além de promover também capacitação técnica de jovens nos domínios de culinária e artes domesticas, electricidade domiciliária e auto, mecânico auto, refrigeração, canalização, pedreiro de alvenaria, *hardware* e vendas/comércio.

Em matéria de formação profissional a ESSOR promove e coordena um Espaço de Dialogo entre todos actores de Formação e de Inserção Profissional (FIP). Isso motivou um conjunto a esse respeito, respectivamente no dia 29 de Outubro de 2013, dia 27 de Fevereiro de 2014 e dia 5 de Junho de 2014. Dessas reuniões saíram importantes conclusões, as quais transcrevemos:

- Que sejam criados os grupos restritos de trabalho e grupos sectoriais.
- Que haja uma vontade explícita tanto por parte do Governo assim como dos Centros de Formação Profissional e as empresas.
- Que o governo crie um mecanismo de apoio aos CFP na forma de subvenção, de forma a elevar o nível de qualidade de formação dos jovens, e assim tornar o nosso mercado mais competitivo.
- Criar forma entre o Ministério de Educação e Ministério de Função Publica na atribuição da competência a nível de certificação dos cursos profissionais.
- Que o Ministério da Educação através de INAFOR seja responsável da homologação da competência pedagógica de cursos.
- Que os centros de formação em funcionamento realizem uma uniformização dos currículos de formação.
- Que os potenciais empregadores sejam puxados para participarem no referido espaço de concertação de forma a facilitar o cumprimento das decisões tomadas.
- Convocar instituições de mutualidade de crédito para próximo encontro.
- Criação de uma base de dados a nível dos Centros de Formação

- Proposta de um módulo sobre a gestão dos pequenos negócios dentro dos currículos das formações: elaboração dum módulo, implementação na forma de uma experiência piloto com um centro de formação e avaliação do impacto.

Através dessas reuniões resultou na criação de banco de dados sobre os centros de formação profissional e todos quantos intervêm na área, que entretanto se encontra na sua fase muito embrionária, futuramente será disponibilizado para o público e empresas.

4.2- CASO CÂMARA DE COMÉRCIO, INDÚSTRIA, AGRICULTURA E SERVIÇOS.

No quadro de aquisição de competências qualificadas consagrado na assistência aos seus associados CCIAS organizou curso de formação profissional para o emprego directo a jovens, enquadrado na sua visão sobre o país, para a CCIAS “ desenvolvimento da Guiné-Bissau, é uma questão muito pertinente. Torna-se cada vez mais preocupante o agravamento do vazio e das crises económicas e sociais caracterizados pelo abandono agrícola, défice empresarial e desemprego”.

Os cursos foram organizados nas áreas de:

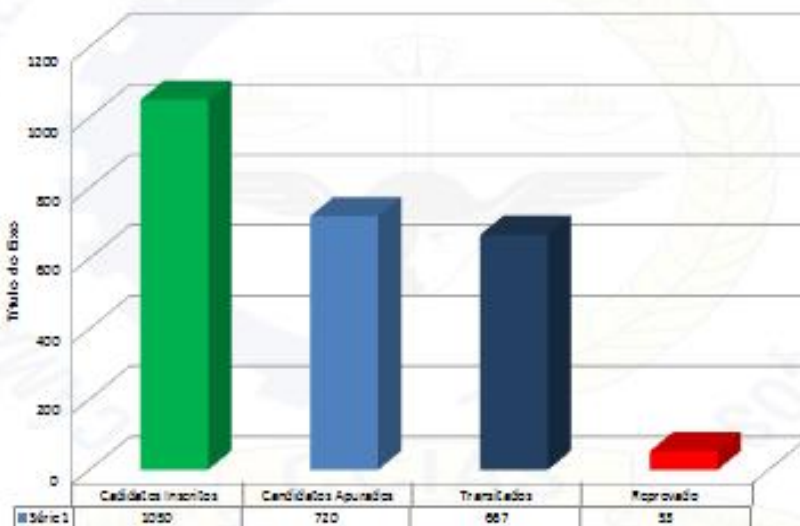
- I-Protocolo e atendimento;
- II-Elaboração de projectos;
- III-Noções básicas de contabilidade;
- IV-Transformação agro-industrial;
- V-Marketing;
- VI-Logística;
- VII-Turismo;
- VIII-Informática e Comunicação;
- IX-Línguas (francês e Inglês).

A Câmara teve a responsabilidade de seleccionar e avaliar candidatos, conforme o perfil solicitado pelas empresas. Os candidatos foram submetidos a triagem para levantamento de perfil, tanto para estágios como para emprego temporários.

Este dossiê teve dupla missão, além de promoção de emprego, associou-se no domínio de pesquisa tecnológica para auxiliar a sustentabilidade dos micro e pequenos empreendimentos.

Este projecto, realça-se, que a segunda parte não teve depois lugar devido ao golpe de estado de 12 de Abril.

Numero de Inscritos



O gráfico mostra que se inscreveram 1050 candidatos, foram apurados 720 para frequência do curso, destes 667 transitaram 53 reprovaram-se.

Perante este desafio sombrio a CCIAS oferece seu ponto de vista quanto ao problema de emprego e subemprego, que constituem dilemas no meio rural e nos centros urbanos. Por enquanto, o custo para criação do emprego no moderno (negocio próprio) rondam 5 á 10 mil dólares ou mais.

Em que,

No sector público, as possibilidades de emprego são limitadas. Além disso, a função do sector público, visa essencialmente a criação de condições quadro (leis) necessárias para criação do emprego e não oferta directa de emprego.

O sector privado encontra-se numa situação financeira difícil, apesar de algumas melhorias, não consegue absolver a força de trabalho disponível.

As bancas praticando créditos tradicionais, praticamente concedem créditos a jovens com iniciativas de investimento, exigindo nas mesmas condições fiadores ou garantia.

Perante estes obstáculos, há que procurar alternativas.

Portanto, é possível a criação de auto-emprego, de acordo com as exigências do mercado, ou segundo as potencialidades observadas.

Proposta alternativa: "para criação de emprego jovem no meio rural".

1^o Alternativa – aposta no sector agrícola urbana, ela oferece 20% de postos de emprego em todo mundo.

2^a Alternativa – desenvolvimento da aquicultura (criação de peixes).

3^a Alternativa – transformação de “produtos da terra”, agro-indústria.

4^a Alternativa – desenvolver sector do turismo (ecológico e solidário) no meio rural.

5^a Alternativa – Criação de animais de ciclo curto (aves, cabritos e suínos).

6^a Alternativa – Oferta de serviços especializados (jardinagem, pintura, construção etc.).

4.3- CASO DO PROJECTO DE PROMOÇÃO DA RIZICULTURA EM FAVOR DE JOVENS

Este projecto é da tutela do Ministério da Agricultura em colaboração com as redes de jovens, o Conselho Nacional da Juventude CNJ, a Rede Nacional de Associações de Jovens RENAJ e o Fórum da Juventude e População FNJP, e sob financiamento do BOAD, Banco Oeste Africano de Desenvolvimento. O valor total do projecto fora da taxa orçado é de 12.039 mil milhões de FCFA.

Desse valor 10 bilhões serão financiados pela BOAD (97,2%), apenas 193 milhões (1,88%) serão financiados pelo Governo da Guiné-Bissau, e 93 milhões (0,90%) pelos beneficiários.

Este projecto já vai arrancar nos próximos tempos, inclusivamente já foi efectuado a transferência da parte correspondente aos custos administrativos, arrendamento de espaço, contratação de pessoal, entre outros.

O projecto vai ter como áreas de intervenção as regiões de OIO, Cacheu, Gabú, Bafatá, Quinará e Tombali, visando a construção e/ou reabilitação de infra-estruturas rurais, o reforço das capacidades dos jovens, apoiando-os na produção, transformação e comercialização desses produtos.

O objectivo geral do projecto é de contribuir para segurança alimentar e a redução da pobreza no meio rural através da promoção da rizicultura. Os objectivos específicos são: (i) intensificar a promoção da rizicultura através da recuperação e a valorização das suas potencialidades e o mangrove; (ii) criar emprego e diminuir o êxodo rural de jovens; (iii) reforçar as capacidades e as organizações de jovens produtivas.

Os resultados esperados são: (a) adquirir 1.800 hectares de superfície para a rizicultura; (b) produzir 7.990 toneladas de arroz paddy por ano considerado; (c) criar 13 cooperativas de jovens; (d) instituir um mecanismo de aquisição e de distribuição de materiais agrícolas, e (e) dar 2.180 emprego, a jovens.

Descritivamente o projecto tem cinco componentes: (i) estudos, controlos, vigilância e supervisão geral os trabalhos; (ii) gestão administrativa hidro agrícolas; (iii) reforço das capacidades e intensificação agrícola; (iv) acção de acompanhamento e medidas ambientais, por fim (v) organização, gestão seguimento e avaliação do projecto.

A nossa esperança ficará que os obstáculos financeiros (do Estado da Guiné-Bissau e dos beneficiários) não venham a pôr em causa o desenvolvimento deste projecto!

PARTE V

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

CONCLUSÕES RETIDAS

- 1- De todos os documentos analisados, quer se verterem em formas de medidas legislativas, programáticas ou simples intervenção operacional, pode-se concluir que o problema de formação profissional, na Guiné-Bissau, está presente e constitui preocupação e alternativa e evidência sinal de transformação da abordagem positiva das forças produtivas do País.

A formação profissional é um meio de valorização do homem nas suas diferentes diversidades e é através dela que podemos, como nunca, propiciar a integração de todas as classes na sociedade, que não conseguem integrar através dos meios tradicionais.

- 2- Há uma comprovada realidade de que não obstante existirem centros de formação e programas de formação profissional, confrontamos com a inadequação quantitativa e qualitativa de instalações de formação técnica.
- 3- *A educação para todos continua a ser um grande desafio na República da Guiné-Bissau, basta ver os índices apresentados, e coloca em hasta pública o nosso sistema de ensino no que refere ao seu funcionamento efectivo. Ao mesmo tempo, surge a realidade para os decisores, que uma enorme massa da população continua com baixa escolaridade e desempregados.*

Actualmente as tendências globais mostram a importância da economia do conhecimento (em que ter maior parte da sua força de trabalho com apenas instrução primária e secundária reduzida, é uma deficiência grave), e vezes têm sido levantadas em todos os quadrantes sobre este fenómeno avassalador da precariedade da condição humana na Guiné-Bissau, motivada pela falta de oportunidade de emprego e pela acentuada desqualificação da sua mão-de-obra, com uma educação deficitária.

- 4- A educação para jovens está presente, e em muitos casos vibrante, podemos testemunhar isso na Lei n.º 04/2011, de 29 de Março (aprova a Lei de Bases de sistema Educativo); no Plano Nacional de Acção Educação para Todos e na Carta da Política para o Sector Educativo, elaborada em 2010 pelo Ministério da Educação Nacional para o período 2010-2020.

Analisadas todas essas leis e políticas verifica-se que são inclusivas, elas não deixaram nenhum cidadão para trás, desde os capazes às pessoas com deficiências, dos pobres aos ricos e dos mais favorecidos aos menos favorecidos. A desvantagem é que os decisores políticos, actores e prestadores de serviços de educação para jovens continuam a subestimar o campo das suas atribuições e deixam de catapultar para integrar as contribuições que a educação para jovens oferece para um maior desenvolvimento económico, social e humano.

De todo modo, é questão importante fazer um balanço dos progressos realizados na educação nas suas diferentes facetas.

O apoio financeiro de educação para jovens são difíceis de encontrar e de mapear - a sustentabilidade é um problema grave, mesmo para os que se encontram em situações de vulnerabilidade.

O país confronta-se com um funcionamento do regime de protecção social muito deficitário, em toda sua extensão e alcance, sobretudo, o de protecção social de cidadania, que devia ser mais actuante, de forma cirúrgica e direccionada.

Actualmente a educação para jovens é quase, na sua totalidade, patrocinada pela comunidade de doadores ou filantrópicas. Há falta de compromisso dos sucessivos governos para reservar uma quota do orçamento geral do estado para a educação, as verbas que têm sido alocadas são basicamente as de pagamento de pessoal. Pior de tudo é que a própria classe docente se encontra totalmente desestruturada, os professores estão classificados incompreensivelmente em efectivos, novos ingressos, reintegrados e contratados, complicando, de que maneira, o processo da sua gestão e de pagamento no erário público.

O Ministério não tem condições nenhuma para aguentar e praticamente tende a procurar financiamento de doadores para realizar a maioria das reformas no sector da educação, e que também na maioria dos casos encontra condicionalidades, e muitas das vezes os doadores querem fazer essas reformas a seu modelo, contrariando a realidade interna.

Este panorama não é que é apenas insustentável, mas perpetua a dependência, a pobreza, impotência e a submissão.

- 5- O desenvolvimento de profissionais impõe uma investigação completa. Há um reconhecimento de que a massa de desempregados e de jovens, sem formação, está num nível exagerado.
- 6- É nítido também que muitos órgãos de educação não trabalham articulados em qualquer tipo de forma, embora eles aparentem saber da existência de outros. Havendo falta de coordenação compacta entre as instituições que intervêm em matéria da educação em vista a registar o fluxo de alunos entre as instituições educacionais, faltam efectivamente coordenação, monitoramento, avaliação e interpretação das diferentes prestações envolventes (e a tentativa de trazê-los a escala). Se faltam dados coerentes e acessíveis sobre a prestação escolar, mais frustrados os esforços vão ficar sempre registados.

Essa falta de coordenação se verifica também com relação aos que trabalham noutros parâmetros, e de qualquer forma, para promoção da condição juvenil, que deveria ter como ligação os órgãos ligados a educação e a política do mercado de emprego.

RECOMENDAÇÕES:

1. O país precisa de toda força da sua juventude, de modo abrangente consolidada, quer os residentes em zonas rurais e urbanas, e um efectivo funcionamento da política de educação para todos. Uma política de educação que dê também operacionalmente atenção para os jovens que não frequentam a escola e as crianças marginalizadas.

A política da formação profissional precisa ser compreendida dentro do quadro da educação no seu todo, e todos os docentes de formações profissionais devem ser considerados de professores e, por isso, ser como tal tratados, não como uma realidade a parte, e, portanto, enquadrados na carreira docente.

2. Estabelecimento de mecanismos apropriados para a coordenação de actividades de educação desenvolvidas para todos quantos são intervenientes.
3. Os diferentes centros de formação profissional existentes necessitam ser substancialmente melhoradas e terem melhores recursos.
4. Todos os actores envolvidos na educação devem ter acesso aos documentos legislativos legais e regulamentares e a assistência técnica que lhes permitam trabalhar nesse sentido e deve haver um sistema melhorado de comunicação do governo com os parceiros e as partes interessadas.

Deve haver reuniões com carácter de regularidade, para as consultas, controlo e avaliação dos resultados, e acolhimento de diferentes pontos de vista.

Os Ministérios encarregues pela área de educação e de trabalho devem ser os principais impulsionadores dessas reuniões, que devem ser feitas com uma agenda própria.

5. Todos os elementos circundantes que estão envolvidos na educação precisam abertamente de serem identificados como factores existenciais e, assim, permitir o aprofundamento de compreensão pelos principais intervenientes e do público, da importância e da prioridade da educação e reduzir a ignorância e até mesmo preconceitos como um dos factores de estrangulamento sobre educação para todos.
6. Impõe-se a concepção de Currículos detalhados para responder, de forma eficaz, as necessidades dos alunos, e, sobretudo, a vertente profissional.
7. Há uma necessidade de uniformização dos dados, estes devem ser digitalizados, acessíveis para trabalhos de pesquisas, avaliações e outros. Deve haver um forte compromisso para partilhar documentos e informações. É necessário, um banco de dados abrangente, sistemático da provisão de educação, desde infância sob ponto de vista teórico e pratico.

8. O funcionamento dos sistemas de inspecção existentes para a educação deve ser melhorado, principalmente em fazer todos os seus subsistemas funcionar.
9. Deve haver uma melhoria geral dos métodos de avaliação e de programação na educação e na divulgação dos resultados, que terá sempre em conta a verificação das vantagens e desvantagens e propor alternativas.

O mesmo se diz em relação a estatística de emprego, que se encontra de momento totalmente disfuncional e desactualizada.

10. Não obstante a situação económico-financeira do país ser bastante débil, há uma necessidade urgente de criar provisões orçamentais para a educação.
11. Parâmetros de referência de financiamento devem ser desenvolvidos junto com as estratégias de mobilização de fundos (incluindo de doadores internacionais) para a educação, o qual deve ser acompanhado de um mecanismo de garantia de financiamento sustentável para a educação, inscrito na utilização responsável e transparente dos mesmos.

Este dispositivo deve incidir no DENRAP II e Sistema de Protecção Social de Cidadania.

12. É um imperativo reconhecido que a reconstrução e construção das infra-estruturas escolares formais é uma prioridade, que deverá ser feita em vista a atender todas as finalidades da educação, inclusive no sentido de permitir que a educação seja para todos.
13. Instrumentos eficazes e sistemas de reconhecimento, validação e certificação, acompanhamento e avaliação de competências devem ser estabelecidos, o que pode, em consequência, apoiar-se no Observatório de Emprego e Formação Profissional, que ainda não está operacional.
14. O centro de emprego criado no Ministério da Função Pública e Trabalho deve ter um funcionamento efectivo, por forma a responder o papel de registo sobre os quadros nacionais e que estão na procura de emprego.
15. Deve existir um plano de capacitação contínua do quadro docente do Ministério da Educação e de todo pessoal envolvido na matéria de emprego, e da formação profissional, onde quer que estiverem.

PARTE VI

Referências bibliográficas

- Assembleia Nacional Popular. (1980). Constituição da República da Guiné-Bissau.
- _ Câmara de Comercio, Industria e Agricultura (1987). Estatutos e Projecto sobre Emprego Jovem.
- _ Confederação Geral dos Sindicatos Independentes da Guiné-Bissau. (2006). Estatutos.

- _ Conselho Nacional de Juventude Guiné-Bissau (2007). Estatutos do Conselho Nacional de Juventude.
- _ Decreto n.º 24-A/1990 de 1 de agosto. Suplemento ao Boletim Oficial n.º 31/90. Conselho de Ministros. Guiné-Bissau. (Aprova o Regulamento da Inspeção-Geral de Trabalho e Segurança Social).
- _ Decreto n.º 01/2001 de 22 de Março. Boletim Oficial n.º 12. Guiné-Bissau.
- _ Despacho normativo n.º 24/2010 de 23 de Setembro. Guiné-Bissau. (Adopta a revisão curricular do ensino secundário).
- _ Despacho n.º 35/2010. Guiné-Bissau. (Institui a equipa de preparação do projecto para a implementação da iniciativa para todos).
- _ Despacho n.º 36/2010. Guiné-Bissau. (Aprova o regulamento do sistema de avaliação para ensino básico e secundário).
- _ Faculdade de Direito de Bissau. (2006). Guiné-Bissau: Código civil e legislação complementar. Lisboa.
- _ Fórum Nacional da Juventude e População.() Estatutos.
- _ Instituto Nacional de Estatística. (2006). Inquérito sobre os Indicadores.
- _ Instituto Nacional de Estatística. (2009). Recenseamento Geral da População e Habitação.
- _ Instituto Nacional de Estatística. (2010). 4.º Inquérito por Amostragem aos Indicadores Múltiplos (MICS) & 1.º Inquérito Demográfico de Saúde Reprodutiva (IDSR): Resultados Preliminares.
- _ Lei n.º 02/1986 de 5 de Abril. 3º Suplemento ao Boletim Oficial n.º 14/85. Assembleia Nacional Popular. Guiné-Bissau. (Aprova a Lei Geral do Trabalho).
- _ Lei n.º 03/2002 de 20 de Novembro. Suplemento ao Boletim Oficial n.º 47/02. Assembleia Nacional Popular. Guiné-Bissau. (Lei Orgânica dos Tribunais).
- _ Lei n.º 04/2007 de 3 de Setembro. Boletim Oficial n.º 4/07. Assembleia Nacional Popular. Guiné-Bissau. (Lei de Enquadramento da Protecção Social).
- _ Lei n.º 02/2011 de 29 de Março. Guiné-Bissau. (Fixa o Regime de Carreira Docente).
- _ Ministério da Economia do Plano e Integração Regional. (2011). Segundo Documento de Estratégia Nacional de Redução da Pobreza. Bissau.

_ Ministério de Educação Nacional. (2003). Plano Nacional de Acção Educação para Todos.

_ Ministério da Educação Nacional, Cultura, Ciência, Juventude e dos Desportos. (2010). Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei n.º 04/2011).

_ Ministério da Função Pública, do Trabalho e da Modernização do Estado. (2012). Anteprojecto da lei do Código do Trabalho. Não publicado.

_ Ministério da Mulher, Família, Coesão Social e Luta contra a Pobreza. (2009). Política Nacional para a Igualdade e Equidade de Género.

_ Ministério da Saúde Pública. (2008). Plano Nacional de Desenvolvimento Sanitário II. Bissau.

_ Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD/UNDP. (2011). Índice de Desenvolvimento Humano. Acedido em: 13 de Novembro de 2012, em: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_EN_Table1.pdf.

_ Governo da Guiné-Bissau. Plano de Acção da Reforma da Administração Pública da Guiné-Bissau (2011-2015). Bissau.

_ Rede Nacional da Juventude. (). Estatutos.

BISSAU, Guiné-Bissau

O Consultor

Dr. Fransual Dias

- Correio electrónico: diasfransual2014@gmail.com
- Ministério da Função Pública e Reforma Administrativa
- Direcção-geral de Emprego e Formação Profissional

Av. Domingos Ramos, Apartado n.º 144, Bissau – Telefone (00245) 325 63 68 - Fax: (00245) 325 63 67 E- email: flofd2000@yahoo.com.br