



TERMOS DE REFERÊNCIA

ELABORAÇÃO DE MATERIAIS E GUIA DE FORMAÇÃO EM COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS PARA A EMPREGABILIDADE (*Soft Skills*)

**“O sucesso é a soma de pequenos esforços, repetidos dia
sim, e no outro dia também.”**

Robert Collier

ENQUADRAMENTO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) iniciaram a execução do programa de Apoio ao Emprego, Empregabilidade e Inserção em Cabo Verde, em Setembro de 2017, com financiamento da Grã Ducado do Luxemburgo e duração de três anos. O objetivo deste programa é melhorar a empregabilidade de jovens e mulheres, na faixa etária dos 15/35 anos, através da implementação dum sistema de apoio à inserção profissional, pela via do emprego assalariado ou do auto-emprego e da consolidação do sistema de formação profissional e de inserção.

As mais recentes estatísticas do mercado de trabalho (Abril, 2018) revelam que o desemprego mantém-se ainda a dois dígitos (12,2%), afetando sobretudo os jovens (32,4% na faixa etária dos 15-24 anos e 12,9% na de 25-34 anos). “Com uma média de 8,5 anos de escolaridade (8,0 anos de estudo nos homens e 9,1 anos de estudo nas mulheres), mais de metade dos desempregados tem o nível secundário (54,5%), com maior incidência entre as mulheres (57,1% contra 52,3% entre os homens) e, 11,7% o curso superior, igualmente com maior incidência entre as mulheres (14,4% contra 9,2% entre os homens)” (INE, 2018). Por outro, as estatísticas também indicam que as mulheres representam mais de 50% dos trabalhadores do sector informal (2015) com graves problemas de acesso ao mercado.

Para fazer face a este quadro o programa Jov@Emprego pretende reforçar os mecanismos de inserção baseado numa abordagem pela demanda, privilegiando o local. A estrutura para o desenvolvimento das atividades são as Antenas, instaladas em organizações oficiais, ao nível dos territórios selecionados, numa base de ampla concertação, colaboração e parceria com os principais atores locais, seja do sector público, privado e ONG's.

Uma das principais missões das Antenas e das equipas locais é a de orientar os jovens para as oportunidades de emprego e autoemprego existentes. Entretanto, do inquérito às empresas realizado com o objetivo de identificar vagas de emprego, bem como os contactos com as autoridades, tornou-se evidente que, de uma forma geral, o jovem apresenta sérias lacunas, sobretudo ao nível atitudinal, fazendo com que haja necessidade de reforçar as suas competências na área comportamental, nomeadamente pela via dos *soft skills* ou seja, das competências para o trabalho, de modo a que se torne mais empregável mas também possa manter os atuais postos de trabalho.

CONSIDERAÇÕES GERAIS

De acordo com a OIT, “Empregabilidade refere-se às competências e às qualificações transferíveis que reforçam a capacidade dum indivíduo para tirar partido das possibilidades do ensino e da formação, encontrar e manter um trabalho decente, progredir na empresa ou mudar de emprego, bem como adaptar-se à evolução da tecnologia e das condições do mercado de trabalho” (2004).

Para os empregadores que procuram colaboradores, é determinante o uso das suas habilidades técnicas mas também de outras, como por exemplo, poder comunicar de forma eficaz, especialmente com os clientes, trabalhar em equipa graças a boas habilidades interpessoais, resolver problemas, ter boas habilidades em TIC, estar disposto e capaz de aprender, negociar e demonstrar flexibilidade na maneira de trabalhar, adaptar-se às mudanças, etc. Por outro, para o jovem desempregado é fundamental conseguir um emprego, mas também garantir a empregabilidade e manter-se empregável apesar das mudanças.

Estas **competências essenciais para a empregabilidade** são importantes para o recrutamento dos empregadores mas também para melhorar a capacidade de um indivíduo para garantir um emprego, manter o emprego e movimentar-se de forma flexível no mercado de trabalho, bem como participar na aprendizagem ao longo da vida.

Assim sendo, as bases da empregabilidade repousam sobre algumas competências que o jovem necessita incorporar ao seu comportamento profissional e quotidiano, precisando para isso conhecê-las em primeiro lugar, depois mudar as atitudes, adquirir habilidades e por fim desenvolver as competências para que seja bem-sucedido.

OBJETIVOS DA CONSULTORIA

- Utilizando como base o “Guia de competências essenciais para o trabalho” da OIT, e outros materiais a ser fornecidos¹, desenvolver: (i) um guia para capacitação de formadores no desenvolvimento de competências essenciais para o trabalho (ii) conteúdos didático-pedagógicos com qualidade e inovação visando a capacitação de jovens para o desenvolvimento de competências essenciais para o trabalho.
- Capacitar 40 Animadores das Antenas e técnicos dos CEFPs para a utilização dos produtos desenvolvidos no item a), garantindo uma sessão de coaching de 1 dia (na sequência da formação);
- Desenvolver 10 *storyboards* de 1 minuto de duração que irão servir de base para a elaboração de vídeos utilizando motion graphics sobre as principais competências identificadas.

DESENVOLVIMENTO DAS ATIVIDADES

Atividade 1: Planeamento

- Realização de reuniões para entendimento e definição do escopo do trabalho
- Elaboração do plano de trabalho.

PRODUTO 1: Plano de trabalho

Atividade 2: Exploração do material e proposta de roteiro

¹ OIT (2018) MANUEL DU FORMATEUR : GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT DES CHERCHEURS D'EMPLOI DANS L'ACQUISITION DES COMPETENCES PRINCIPALES DE TRAVAIL

- A partir dos materiais desenvolvidos pela OIT, o consultor/equipa elaborará o roteiro do Guia e dos materiais pedagógicos, e apresentação do protótipo. Este deve conter a identidade visual e o índice - organização dos temas, estrutura, exercícios, etc.

PRODUTO 2: Roteiro dos materiais pedagógicos aprovados

Atividade 3: Seleção das competências

- Com base no inquérito feito às empresas no âmbito do programa Jov@Emprego, em encontros com o sector privado e público, bem como outras fontes de informação, é apresentada uma primeira proposta de competências essenciais para a empregabilidade em Cabo Verde.
- O programa deve ser construído em torno de, no máximo, 10 competências sendo que, para cada uma, deverá ser prevista uma sessão de meio-dia de formação (máximo).
- É realizada uma sessão de trabalho com os principais atores com vista a seleção das competências a desenvolver nos Guias, incluindo uma seleção de representantes do sector privado, relativos a pelo menos 3 setores diferenciados.

PRODUTO 3: Competências identificadas e selecionadas

Atividade 4: Adaptação dos conteúdos

- Propor as atividades pedagógicas
- Adaptar o Guia e os conteúdos didáctico-pedagógicos e o design, procurando uma adaptação simples do original, com vista a sua utilização pelos formadores e técnicos de emprego.
- Selecionar e incluir uma variedade de atividades pedagógicas e ferramentas que podem ser usadas pelos facilitadores para acompanhar os candidatos a emprego na melhoria das suas principais competências para o trabalho. As atividades a serem selecionadas deverão ser o mais próximo da realidade profissional dos participantes / mercado para que haja um maior fomento de troca de experiências e de participação.
- Fazer a apresentação dos conteúdos com vista obtenção da aprovação das entidades nacionais.

PRODUTO 4: Conteúdos da capacitação adaptados (Guia e power point)

Atividade 5: Capacitação dos técnicos e coaching

- Realizar as ações de capacitação dos técnicos e animadores, na Praia e em S. Vicente (28 horas cada)
- Efetuar o acompanhamento das ações piloto, a título de coaching (último dia da formação, direcionado para o grupo alvo - jovens)

PRODUTO 5: Capacitação e um dia de coaching ou simulação com jovens realizados

Atividade 6: Elaboração do Relatório preliminar

- Relatório do piloto / coaching
- Correções e oportunidades de melhoria identificadas durante o piloto

PRODUTO 6: Relatório do piloto / coaching apresentado

Atividade 7: Ajustes no Guia e edição

- Realizar ajustes pós piloto / coaching
- Efetuar a edição dos conteúdos e materiais

PRODUTO 7: Guia do Formador revisto e editado

Atividade 8: Elaboração do storyboard seguindo um modelo acordado com a equipa Jov@emprego para a elaboração de uma seleção de vídeos sobre as competências desenvolvidas.

PRODUTO 8: Story board para a realização de 10 vídeos de 1 minuto de duração concebido

Atividade 9: Relatório final

- Realização duma sessão pública para apresentação (em power point) de todo o processo e o relatório

PRODUTO 9: Relatório final apresentado

PRAZO DE EXECUÇÃO E CRONOGRAMA DOS DESEMBOLSOS

A consultoria é estimada em 16 semanas de trabalho - início em Abril e entrega do relatório final a 15 de Agosto de 2019. O pagamento será feito contra entrega e validação técnica dos produtos enumerados a seguir:

PRODUTOS	PRAZO DE ENTREGA	% DO CONTRATO
Produtos 1 e 2	02 semanas após assinatura do contrato	30%
Produtos 3, 4,	08 semanas após assinatura do contrato	20%
Produtos 5, 6 e 7	14 semanas após assinatura do contrato	30%
Produto 8 e 9	16 semanas após assinatura do contrato	20%

Os custos de transporte, deslocações, estadia e comunicações são da responsabilidade do consultor/equipa, devendo estar explicitado no orçamento.

PERFIL DO CONSULTOR / EQUIPA

O consultor / equipa deverá ter formação superior, com mais de 08 (oito) anos de experiência profissional comprovada nas áreas de formação e desenvolvimento de competências, conceção e desenvolvimento de material técnico-pedagógico e implementação de ações formativas preferencialmente destinadas ao sector privado.

Deverá ainda ter bom conhecimento do francês (os guias atuais estão redigidos nessa língua), além de capacidade de leitura em inglês e espanhol.

SUPERVISÃO

A execução do Contrato será supervisionada pelo Conselheiro Técnico Principal do Programa, e coordenada pelo especialista para a área de formação da equipa Jov@Emprego.

APRESENTAÇÃO DE CANDIDATURAS

As propostas, técnica e financeira, deverão ser enviadas até ao dia 20 de Março de 2019, 16H00 (hora de Cabo Verde), através do endereço electrónico procurement.oit.cv@gmail.com, incluindo os seguintes elementos:

- Currículo pessoal indicando a experiência profissional em funções similares, qualificações académicas, contactos pessoais e três referências profissionais;
- Proposta técnica;
- Proposta financeira, incluindo todos os custos para a realização do trabalho.

Critérios de valoração:

- a) Formação académica (10%) / Experiência profissional (20%) / Experiência em assistências técnicas similares (15%) – **45%**
- b) Qualidade técnica da proposta – nível de concretização da metodologia, descrição de mecanismos, grau de inovação na metodologia, etc. - **35%**
- c) Proposta financeira – **20%**

Os dossiers incompletos serão excluídos. O programa reserva-se o direito de anular o concurso caso não haja propostas satisfatórias. Serão contactadas apenas as propostas pré-seleccionadas.