Estudo de viabilidade e modelo de intervenção para a instalação de um Centro de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista

Ministério das Finanças

LUXEMBOURG AID & DEVELOPMENT

12-11-2018

FICHA SINTÉTICA

País beneficiário	República de Cabo Verde
País facilitador da Cooperação para o desenvolvimento	Luxemburgo
Programa	CVE/081- Emprego e Empregabilidade
Título	Assistência Técnica para a realização de um Estudo sobre o modelo de intervenção para a instalação de um Serviço de Emprego e de Formação Profissional do IEFP na Ilha da Boa Vista.
Setor	Formação Profissional
Estratégia de referência	PIC IV
Enquadramento Institucional em Cabo Verde	Ministério das Finanças
Ator principal em Cabo Verde	IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional
Autores do Estudo	Carlos Lima Cassadro Mendes

TABELA DE SIGLAS

CMB	Câmara Municipal da Boavista
CVE	Cabo Verde
DGEFPEP	Direcção Geral do Emprego, Formação Profissional e Estágios Profissionais
EAD	Ensino à Distância
EHTCV	Escola de Hotelaria e Turismo de Cabo Verde
EPE	Entidade Pública Empresarial
FSST	Fundo de Sustentabilidade Social do Turismo
HRT	Hotelaria, Restauração e Turismo
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
INE	Instituto Nacional de Estatística
PIEFE	Políticas Integradas de Emprego e Formação Profissional
RH	Recursos Humanos
SDTIBM	Sociedade de Desenvolvimento Turístico das Ilhas da Boavista e Maio
SNQ	Sistema Nacional de Qualificações
UNIcv	Universidade de Cabo Verde

Índice

LISTA DE FIGURAS 2

LISTA DE QUADROS 4

1 PRESSUPOSTOS DO ESTUDO 5

1.1 OBJECTIVO GERAL 5

1.2 OBJECTIVO ESPECÍFICOS 5

1.3 METODOLOGIA DE ACÇÃO 7

2. BOA VISTA 11

2.1 CARACTERIZAÇÃO GERAL 11

2.2 CARACTERIZAÇÃO ESPECÍFICA 13

2.2.1 O MODELO TURÍSTICO DA BOAVISTA E PERSPETIVAS FUTURAS 13

2.2.2. O EMPREGO NO TURISMO E O SEU EFEITO MULTIPLICADOR 18

2.2.3. O SISTEMA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA BOA VISTA 21

2.2.4. MOBILIDADE E INFORMALIDADE 22

2.2.5. EM SÍNTESE 24

3 ANÁLISE ESPECÍFICA DO MERCADO DE TRABALHO NA ILHA DA BOA VISTA 28

3.1 O MERCADO DE TRABALHO EM BOAVISTA: INDICADORES SOCIOECONÓMICOS 28

3.2 MODELO DE PREVISÃO DO EMPREGO NA ILHA DA BOA VISTA 45

3.3 UM MODELO ECONOMÉTRICO PARA PREVISÃO DO MERCADO DE TRABALHO NA BOA VISTA 46

3.3 RESULTADOS DAS ESTIMAÇÕES REALIZADAS 50

3.5. EM SÍNTESE 55

4 CONCLUSÕES PARTE I 56

5 ARTICULAÇÃO DAS POLÍTICAS DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL E A IMPLEMENTAÇÃO DE UM SERVIÇO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ILHA DA BOA VISTA 58

5.1 POLÍTICAS DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL E A SUA OPERACIONALIZAÇÃO PELO IEFP 58

5.2 ÁREAS DE ATUAÇÃO DE UM SERVIÇO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ILHA DA BOA VISTA 62

5.3 EM SÍNTESE 69

6. PRESSUPOSTOS DE INTERVENÇÃO DO IEFP PARA UMA OPERACIONALIZAÇÃO EFICIENTE DE UM SERVIÇO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA BOA VISTA 69

6.1 PARCERIAS ESTRATÉGICAS 69

6.1.1 CÂMARA MUNICIPAL DA BOAVISTA 69

6.1.2 EMPRESAS 70

6.1.3 REDE DE CEFP DO IEFP 70

6.1.4 OUTRAS INSTITUIÇÕES 71

6.2 TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO 72

6.3 EM SÍNTESE 75

7 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E FÍSICA DO SERVIÇO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA BOA VISTA 77

7.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL 77

7.2 INSTALAÇÕES, MOBILIÁRIOS E EQUIPAMENTOS 83

7.2.1 INSTALAÇÕES 84

7.2.2 MOBILIÁRIOS E EQUIPAMENTOS 89

7.3 ORÇAMENTO DE INVESTIMENTO 90

8 PLANO DE AÇÃO INDICATIVO 2019-2021 92

9 NOTAS FINAIS 94

10 BIBLIOGRAFIA 96

Lista de Anexos 98

Lista de Figuras

Figura 1 - Zonas Turísticas Especiais 14
Figura 2 - Distribuição (%) de camas disponíveis por Ilha 15
Figura 3 - Hóspedes e Dormidas por Ilhas 16
Figura 4 - Evolução da Oferta de Quartos 17
Figura 5 - Evolução da Oferta de Quartos 2021 17
Figura 6 - Previsão do aumento do emprego turístico horizonte 2021 18
Figura 7 - Criação emprego no turismo por Ilhas 19
Figura 8 - Fluxo de população estrangeira em Boa Vista. 29
Figura 9 - Fluxo de população estrangeira em Boa Vista. 30
Figura 10 -Evolução da População em Boa Vista 1990-2030 30
Figura 11 - Evolução do acesso das famílias à electricidade em Boa Vista 2014-2017 31
Figura 12 - Distribuição percentual das famílias com acesso a electricidade segundo a sua origem, Boa Vista, 2017 32
Figura 13 - Distribuição percentual das famílias com acesso a rede pública de distribuição de água, Boa Vista, 2017 33
Figura 14 - Evolução das famílias com acesso a instalações sanitárias em Boa Vista 33
Figura 15 - Distribuição percentual das famílias segundo a existência de instalações sanitárias e percentagem de agregados que partilham as instalações 34
Figura 16 - Evolução do PIB per capita em Cabo Verde 2007-2015 35
Figura 17 - Evolução do PIB em Boa Vista 2007-2015 36
Figura 18 - Contribuição dos sectores no PIB em Boa Vista, 2007-2015 36
Figura 19 - Número de Empresas em Boa Vista (2016) 37
Figura 20 - Volume de Negócios de Empresas em Boa Vista (2016) 38
Figura 21 - Participação no Emprego do sector privado, 1997-2016 38

Figura 22 - Evolução das pessoas empregadas em Boa Vista (2016) 39

Figura 23 - Evolução das pessoas economicamente activas em Boa Vista (2011-2017) 40

Figura 24 - Distribuição da população de 15 anos ou mais, economicamente activa e Empregada em Boa Vista, segundo nível de instrução frequentado, 2017 41

Figura 25 - Evolução das pessoas em subemprego em Boa Vista (2013-2017) 42

Figura 26 - Evolução da taxa de subemprego da população de 15 anos ou mais (%), 2013 - 2017 43

Figura 27 - Evolução da taxa de desemprego da população de 15 anos ou mais (%), Boa Vista, 2011 - 2017 44

Figura 28 - Características da população de 15 anos ou mais, desempregada, segundo nível de instrução frequentado Boa Vista, 2017 44

Figura 29 - Evolução do número de Estabelecimento Hoteleiros em Boa Vista 48

Figura 30 - evolução do número de quartos e camas na Boa Vista 48

Figura 31 - Evolução de emprego no sector empresarial na ilha do Boa Vista. 49

Figura 32 - Evolução do número de Turistas que entraram na Ilha da Boa Vista (2000-2017) 50

Figura 33 - Projecção do Número de Turistas que entram na Ilha da Boa Vista (previsões 2017-2022) 51

Figura 34 - Projecção do Número de empregos na Ilha de Boa Vista (2017-2022) 52

Figura 35 - Projecção do número de empregados na Ilha de Boa Vista (2017-2022) – simulação de choques exógenos 54

Figura 36 - CEFP do IEFP 59

Figura 37 - Nº acções de formação e número de formandos 60

Figura 38 - Numero de ações por nível de qualificação 60

Figura 39 - Conjunto atividades potenciais de um Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista 66

Lista de Quadros

Quadro 1 - Alunos que frequentam a Escola Secundária da Boa Vista 21

Quadro 2 - Projeção número de habitantes principais Ilhas turísticas 22

Quadro 3 - Lista de Mobiliários e Equipamentos 89

Quadro 4 - Orçamento de Investimentos 90

1 PRESSUPOSTOS DO ESTUDO

1.1 OBJECTIVO GERAL

Estudar o modelo de intervenção do Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista, a definição da sua missão e objetivos, tipo de operação no terreno, viabilidade técnica e financeira e um plano de ação até 2022, bem como o modelo de gestão recomendado.

1.2 OBJECTIVO ESPECÍFICOS

Face ao objetivo geral definido, pretende-se que o Estudo responda aos seguintes objetivos específicos para se atingirem os correspondentes resultados (versão revista dos TdR na correlação objetivos/resultados):

OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS
OE1: Analisar o mercado da procura e oferta de emprego na ilha da Boa Vista, nomeadamente: a origem geográfica das pessoas à procura de emprego na ilha, os mecanismos formais e informais de seleção e recrutamento de pessoas para ocupar as vagas de emprego; o perfil socioeconómico e educativo dos profissionais e dos desempregados à procura de emprego na ilha da Boa Vista.	**R1.** Análise do mercado de emprego na ilha da Boa Vista, realizada.
OE2: Avaliar a oferta de serviços de intermediação laboral na ilha da Boa Vista, procurando avaliar qual tem sido o papel do IEFP nessa matéria, no sentido de apontar possíveis ações de melhoria.	**R2.** Análise da oferta de intermediação laboral na ilha da Boa Vista, destacando o papel do IEFP e demais serviços públicos de emprego na ilha, elaborada.

OE3: Despistar parcerias estratégicas e operacionais e identificar possíveis formas de atuação conjunta, dando particular atenção a: (i) modelo de atuação com a Câmara Municipal, (ii) com o Ministério do Trabalho e (iii) com os Centros de Emprego das ilhas de onde parte a maioria dos desempregados à procura de emprego na ilha da Boa Vista.	**R3:** Descrição dos mecanismos de articulação com as várias Entidades centrais e locais e dos tipos de compromissos a conceber e materializar.
OE4: Conceber pacotes de serviços de emprego adequados à realidade da ilha, bem como modelos de atuação e de intervenção.	**R4.** Manual de operações (com detalhe dos pacotes de serviços de emprego, estruturação das áreas de atuação, perfil e funções dos recursos humanos e estruturação do modelo de intervenção, parcerias estratégicas e operacionais, despistadas e formas de atuação conjunta, definidas.
OE5: Inventariar os recursos necessários para a operacionalização do Serviço (materiais e humanos), configurando o perfil dos técnicos para trabalhar no Serviço e soluções físicas para a viabilidade técnica e para a durabilidade da intervenção do IEFP na Ilha da Boa Vista.	**R5.** Inventário de recursos materiais equipamentos, consumíveis, etc.) e humanos (perfis) necessários para a operacionalização do serviço, elaborado.
OE6: Inventariar custos das diversas modalidades de atuação e das respetivas fontes de cobertura dos encargos – projeções financeiras a curto e médio prazo.	**R6.** Levantamento dos custos das diversas modalidades de atuação e das respetivas fontes de cobertura dos encargos e projeções financeiras a curto e médio prazo, elaborado.

OE7: Elaborar um plano de ação (até 2022) para implementação do serviço, definindo prioridades, identificando intervenientes e necessidades formação reforço de capacidades para a equipa local do IEFP.	**R7.** Plano de ação (até 2022) para operacionalização do serviço e plano de capacitação da equipa, elaborado.

1.3 METODOLOGIA DE ACÇÃO

Para dar resposta ao objetivo geral e aos objetivos específicos para se atingirem os resultados acima identificados, a metodologia de trabalho seguida reportou-se às seguintes fases:

FASE I – Pesquisa e leitura de Estudos prévios realizados sobre a problemática do Emprego e Formação Profissional em Cabo Verde, o IEFP e os CEFPP's, bem como diagnósticos de necessidades de formação profissional na Boavista, websites, nomeadamente a plataforma PEPE, projetos legislativos, business plan dos CEFP's, planos de actividades, análise de benchmarking, manuais de procedimentos, estudo sobre ofertas formativas, estatísticas e demais documentação, conforme se indica na bibliografia.

FASE II - Entrevistas com entidades públicas na Praia e na Boa Vista (lista em anexo);

FASE III - Entrevistas com o sector empresarial da Ilha (lista em anexo), abrangendo vários sectores da actividade económica, para permitir uma prospecção do mercado junto dos principais "*players*" deste mercado e estabelecer a evolução da procura e oferta dos vários tipos de empregos técnicos na ilha de Boa Vista, através de projeções econométricas fazendo uso de métodos qualitativos e quantitativos. Além do modelo quantitativo referido, serão utilizadas entrevistas semi-estruturadas com os vários "*players*" na ilha, em especial os empresários no sector turístico para determinar todos os mecanismos existentes de contratação de trabalhadores.

FASE IV - Visita e avaliação da viabilidade das instalações cedidas pela CMB para a instalação e funcionamento do Centro de Emprego e Formação Profissional do IEFP na Boa Vista.

FASE V – Realização de Atelier com o Conselho de administração do IEFP e demais quadros do Instituto, bem como o Programa Emprego e Empregabilidade da Cooperação do Luxemburgo.

FASE VI – Elaboração do modelo de Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista; plano de acção de instalação: conceito técnico e organizacional; layout funcional; plano de acção a médio prazo e orçamentação.

PARTE I

A Parte I corresponde à componente de diagnóstico da realidade da Ilha da Boa Vista após a audição da lista de individualidades identificadas no Anexo II em função da fase de trabalho I; II; e III com vista a obterem-se respostas **às 6 questões** iniciais que abaixo se colocam:

1ª - Deve o IEFP ter uma intervenção estratégica sobre o modelo informal de emprego na Boavista, procurando regularizar progressivamente a intermediação laboral; a qualificação dos Recursos Humanos pela formação, também com a gestão dos beneficiários do subsídio de desemprego e o apoio na mobilidade para a Ilha dos efectivos necessários?
2ª - É pertinente a abertura e funcionamento de um Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista ?
3ª - Deve o IEFP colocar a sua rede de Centros (Praia; Assomada; Santo Antão; e S. Vicente) a interagirem de forma proactiva e em rede com o Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista ?
4ª - Deverá o Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista ter uma dinâmica específica em termos de articulação com os outros Centros do IEFP, mas também na sua forma de atuação, incluindo orientação profissional; formação, com a componente dos beneficiários do subsídio de desemprego; e inserção profissional?
5ª- As perspetivas de crescimento da Ilha e de oferta de emprego são de crescimento a longo prazo, num contexto inevitável de mobilidade social a exigir do Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista uma atividade com forte penetração, catalisador e charneira na qualificação do mercado de emprego, atenuando e diminuindo a informalidade existente ?
6ª- Existe massa critica de mercado potencial em termos de contingentes a orientar, formar e integrar na Boavista actualmente e no futuro ?

2. BOA VISTA

2.1 CARACTERIZAÇÃO GERAL

Para a caracterização geral da Boa Vista recorre-se ao Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (PEDS) 2017-2021 por ser o documento que materializa, em termos programáticos e operacionais, o Programa do Governo da IX Legislatura. O documento espelha a aposta política sobre a autonomia crescente de cada Ilha, tendo em vista a futura implementação da Regionalização do Território.

Para uma execução com eficiência do Plano, o Governo recomenda: “um modelo de crescimento económico baseado no investimento privado, no complemento da economia social e solidária e na inclusão social e territorial; uma forte aposta no desenvolvimento local e regional, através de mais descentralização, da territorialização dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável; e de um Estado parceiro nas relações com as empresas e com as organizações não-governamentais”.

Estes objetivos enquadram-se por excelência no âmbito do presente estudo relativo ao fomento do emprego qualificado na Boa Vista no contexto da visão de Cabo Verde: País Plataforma em relação ao Turismo, principal atividade económica da Ilha, geradora de emprego direto e indireto, quando sublinha a importância da “consolidação e melhoria do turismo existente”, o que, referimos nós, começa pela valorização das competências técnicas e enquadramento social dos recursos humanos que compõem o tecido do mercado de trabalho no destino.

Entende-se ser pertinente e prudente citar-se o texto do PEDS sobre a Boa Vista dado ser uma síntese oficial sobre o cenário económico e social da Ilha, sem prejuízo do estudo a incluir no presente Relatório sobre a “Análise do mercado da procura e oferta de emprego na ilha da Boa Vista”.

Assim, com sublinhado e arrumação temática da nossa responsabilidade:

*Boavista é quarta Ilha em **termos populacionais**. A Boavista tinha 2.776 habitantes em 1940, cerca de 15.534 em2016, mas terá 20.959 em 2021.*

Boa Vista alberga atualmente, cerca de 5.035 agregados familiares com 3,1 membros, e é predominantemente urbana.

*É a ilha **menos pobre de Cabo Verde,** com um PIB/capita de 6.34 dólares americanos, o mais elevado de CaboVerde, não obstante o **elevado custo de vida***

***A habitação é um dos maiores problemas sociais da ilha**, pois 57,2% da população é imigrante, gerando assim o bairro da Boa Esperança, onde vive a maioria da população da ilha, sem quaisquer serviços públicos.*
Na Boa Vista 64% das famílias não tem água canalizada.
***O saneamento é fraco** (…) pois o tratamento dos lixos é deficiente, potenciando a poluição atmosférica e a contaminação dos solos*
***A oferta de serviços de saúde na Boa Vista é inadequada**, tratando-se também de uma ilha turística.*

A Boa Vista é a única região onde a grande maioria (64%) das famílias não tem água canalizada.

Serão necessários, até 2021, pelo menos mais 1.737 casas, por causa de mais 4.244 empregos permanentes, diretos e indiretos que absorverão mais 2.438 trabalhadores migrantes.

Investimentos do PEDS de 1,4 milhões contos: reabilitação Bairro B. Esperança, água potável, saneamento, construção do aterro sanitário e uma ETAR e encerramento da lixeira municipal.

A economia da Boa Vista é marcadamente turística. O Produto Interno Bruto da ilha era de 7.693 milhões ECV, dos quais 5.228 milhões ECV gerados pelo setor terciário, que tem maior peso e contribui com 68% para a formação da riqueza da ilha, resultando num PIB/Capita de 6.342 dólares americanos, o mais elevado de Cabo Verde.

Boa Vista tem 3.044 quartos e uma capacidade de alojamento de 6.321 hospedes, cerca de 25,9% da capacidade nacional, *e recebeu cerca de 31,6% dos hóspedes que visitaram Cabo Verde.* ***Deverá atingir, no horizonte do PEDS, 7.191 quartos com 14.382 camas, devendo receber 474.248 hóspedes****.*

O tecido empresarial da Boa Vista é pouco expressivo, pouco diversificado e com baixo peso, *no contexto nacional, integrando 350 empresas que geram 3.294 empregos e faturam 6.948.881 contos ano, com elevados níveis de produtividade empresa.*

Alojamento e restauração é a principal atividade económica, *contribuindo com 38,1% para a riqueza da ilha, quadro esse que configura, também, o peso e o potencial do setor privado da ilha, que oferecerá cada vez mais oportunidades económicas.*

A força de trabalho de Boa Vista é constituída por 9.718 ativos e esta ilha tem a maior taxa de atividade (82%) e a segunda menor taxa de desemprego do país (7,9%).

2.2 CARACTERIZAÇÃO ESPECÍFICA

2.2.1 O modelo turístico da Boavista e perspetivas futuras

Está-se perante um território de considerável dimensão, inóspito, não infra - estruturado, com uma população reduzida, mas em crescimento, concentrada no espaço e com uma actividade económica residual, terminados os ciclos do sal, das argilas e da cerâmica, do algodão e da pastorícia.

Mas, em contrapartida, com quilómetros de praias de areia branca, um mar com água de cor tropical e uma temperatura nunca inferior a 20º, enquadrados num clima de temperaturas muito constantes ao longo do ano, rondando uma média de 25º.

Ou seja, um recurso com imenso potencial turístico, dado que o turismo de sol e praia continua a ser a principal motivação das viagens turísticas internacionais, como Cabo Verde bem conhece, em resultado da sua experiência neste domínio na Ilha do Sal.

Perante este cenário, e com vista ao ordenamento do território para fins turísticos, o primeiro elemento ponderado pelo sector público foi a criação de Zonas de Desenvolvimento Turístico Integral e as Zonas de Reserva e Protecção Turística, enquanto opções de ocupação territorial pelo turismo, criando em 2005 um modelo de *governance* centrado na Sociedade de Desenvolvimento das Ilhas da Boavista e Maio

Esta Sociedade tem um papel charneira no processo de desenvolvimento territorial, destacando-se em particular as suas competências para a elaboração ou emissão de pareceres sobre planos urbanísticos; realização de obras de infra-estruturação, urbanização e requalificação urbana e ambiental; fiscalização do cumprimento das leis e regulamentos em matéria ambiental; aprovação de projectos arquitectónicos de edificação de unidades hoteleiras e de equipamentos comerciais, sociais ou de lazer para efeitos do seu licenciamento municipal.

Existem na Boavista três Zonas Turísticas Especiais: ZDTI de Chave; ZDTI de Morro de Areia, e ZDTI de Santa Mónica/Lacacão, como se ilustra na imagem abaixo:

Figura 1 - Zonas Turísticas Especiais

Fonte: SDTIBM

A evolução da oferta turística na Boa Vista tem crescido com a implementação de algumas pequenas e médias unidades hoteleiras na Cidade de Sal-Rei e unidades de grande dimensão na ZDTI de Chaves, a mais próxima da Cidade e do Aeroporto do Rabil.

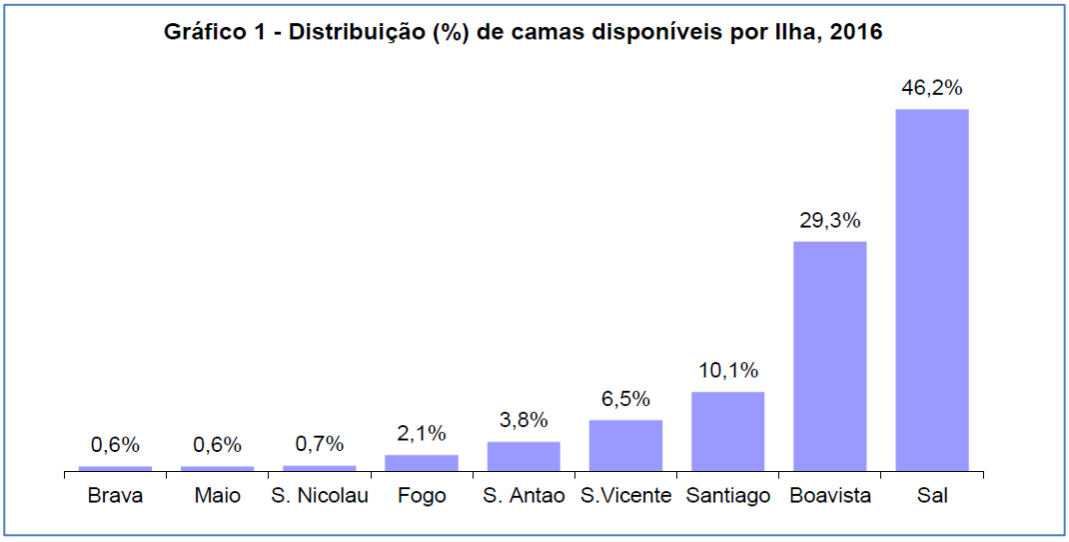
A ter também em consideração o facto do início da ocupação da ZDTI de Santa Mónica/Lacacão, com um grande resort, cuja Zona irá receber os grandes projectos previstos para os próximos anos.

Conforme referido, do ponto de vista do desenvolvimento territorial, as questões parecem acauteladas e estão em prática, permitindo a atração do investimento estrangeiro.

Fonte: Adaptado INE, 2017

De forma comparativa entre as várias Ilhas de Cabo Verde, a Boa Vista apresenta-se em segundo lugar, a seguir ao Sal em número de camas disponíveis:

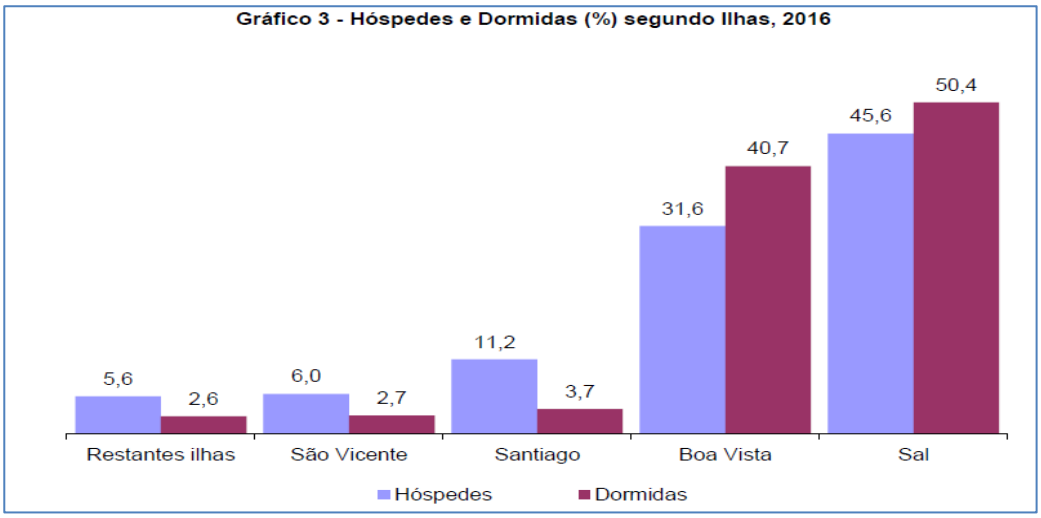
Figura 2 - Distribuição (%) de camas disponíveis por Ilha



Fonte: INE, 2017

E também em segundo lugar, no ranking do número de Hóspedes e Dormidas:

Figura 3 - Hóspedes e Dormidas por Ilhas



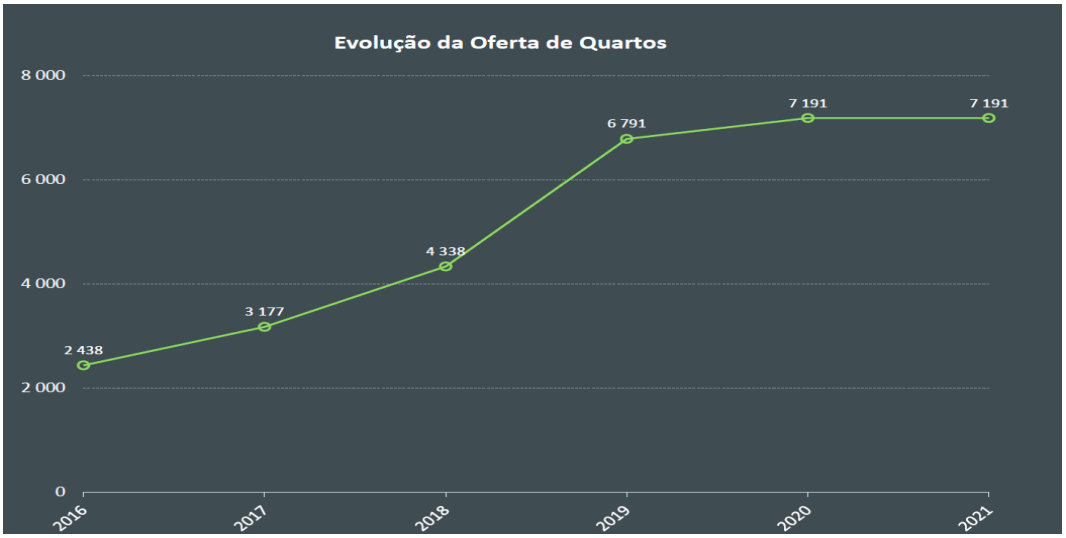
Fonte: INE, 2017

A taxa de ocupação nestes últimos anos anda perto dos 80% em média anual, o que representa uma notável performance.

Mas o futuro afigura-se com um crescimento explosivo, com um pico extraordinário nos próximos 2 anos, prevendo-se o crescimento em 2018 de mais 1.161 quartos, com a abertura em Novembro do novo Hotel Riu – Riu Palace – um Hotel de 5 estrelas do grupo, para ocupação em all inclusive, mas com elevados níveis de serviço e múltiplas ofertas de restauração.

E em 2919 com mais 2.453 quartos em relação ao ano anterior, conforme dados da SDTIBM:

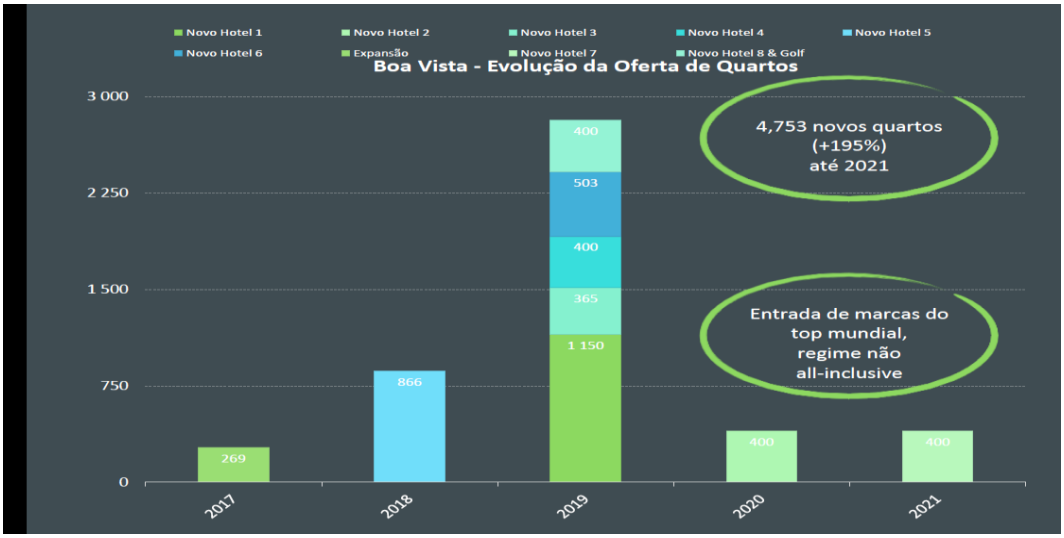
Figura 4 - Evolução da Oferta de Quartos



Fonte: SDTIBM

Os quartos a serem implementados, obedecem à previsão espelhada no gráfico abaixo, que aponta para 2020/2021 a entrada de marcas de regime não all-inclusive, como se vai verificando já no Sal. Aliás, a entrada em funcionamento de dois RIU Palace, um dos quais já em 2018, indicia o upgrade que se vai registar no tipo e padrão do serviço:

Figura 5 - Evolução da Oferta de Quartos 2021



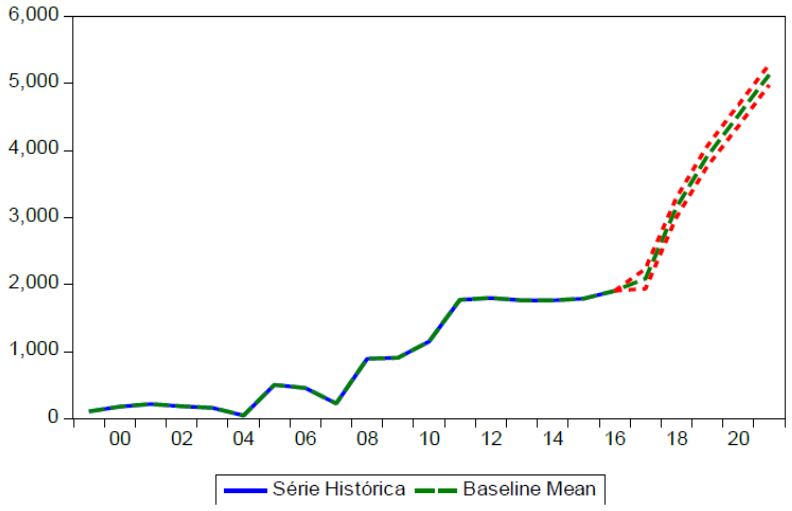
Fonte: SDTIBM

Com base nesta informação, torna-se evidente o crescimento de postos de trabalho no sector do turismo na Boa Vista até 2021.

2.2.2. O emprego no turismo e o seu efeito multiplicador

Tomando em consideração o estudo feito em Junho de 2017 pela PD Consult para o Programa CVE/081 da Lux-Dev, - Estudo Prospectivo de Necessidades de Mão-de-obra no sector HRT - que aqui se cita, pelo mapa abaixo os autores ilustram a projecção construída sobre as necessidades do número de empregados na Boavista, onde se identifica o salto de criação de postos de trabalho a partir de 2018, em curva ascendente praticamente a pique até 2021, ou seja**, passando dos 1.910 trabalhadores de 2017 para 5.132 em 2021, um aumento de 168% no período, ou seja, mais 3.222 pessoas empregadas.**

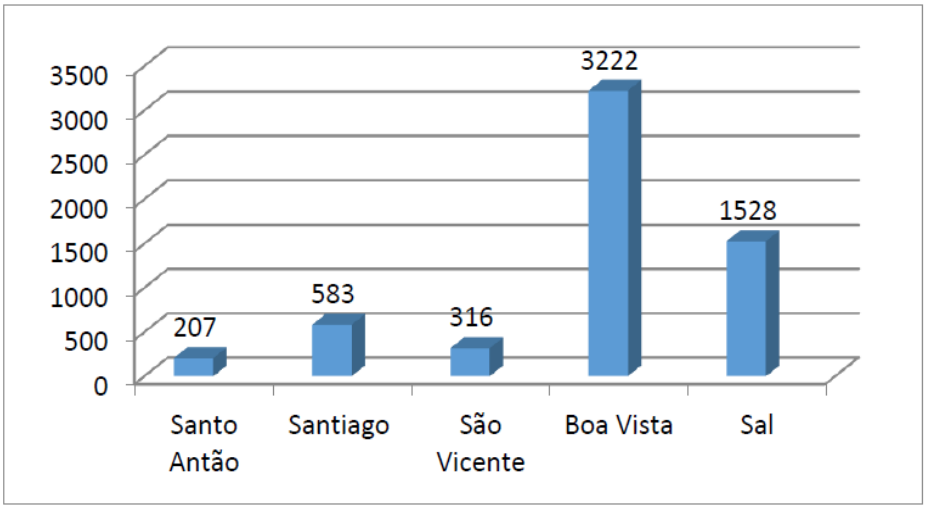
Figura 6 - Previsão do aumento do emprego turístico horizonte 2021



Fonte: PD Consult

Pelo mapa a seguir apresentado, fica espelhado de forma clara o papel da Ilha da Boavista na criação de emprego turístico até 2021, em comparação com as outras Ilhas:

Figura 7 - Criação emprego no turismo por Ilhas



O turismo constitui a atividade polarizadora e multiplicadora da economia da Boa Vista, com todo o potencial de criação de empregos diretos e indiretos. Na realidade, pelo presente estudo, constatou-se, que nos múltiplos contactos realizados junto de empresas de vários sectores que a sua atividade está intimamente ligada às necessidades induzidas pelas grandes Unidades Hoteleiras.

O mercado de trabalho apresenta o seguinte quadro na Boa Vista:

Fonte: Adaptado INE, 2017

De sublinhar a taxa de desemprego jovem, alegadamente derivada de alguma resistência dos locais desta faixa etária em trabalharem no sector do turismo, alegando os baixos

valores dos salários praticados e por não terem na Ilha vias profissionalizantes de ensino que os valorize, nomeadamente para as profissões da hotelaria, restauração e turismo.

O Pessoal remunerado ao serviço na Ilha em 2016 constitui um contingente de 1.910 trabalhadores, dos quais 292 são estrangeiros, trabalhando 1.826 em Hotéis, segundo dados estatísticos de 2017 do INE.

De notar, que o tipo de vínculo contratual em vigor que o INE fornece, evidencia a predominância de **contractos a termo, num total de 1.455,** por contraste com os 455 trabalhadores com vínculo permanente, o que espelha uma significativa rotação e/ou a incidência do factor da sazonalidade.

Numa análise sumária, afigura-se que a situação da precaridade dos vínculos nos contratos a 6 meses se enquadra no **possível acesso ao subsídio de desemprego previsto no Dec-Lei nº15/2015 de 5 de Março, publicado no Boletim Oficial nº 13, da Iª Série,** o qual estabelece o Regime Jurídico da atribuição do subsídio de desemprego no âmbito do regime de proteção social dos trabalhadores por conta de outrem.

Na realidade, a referida legislação define no seu artº 9º que a atribuição do subsídio de desemprego deverá resultar da situação de desemprego involuntário **e o artº 19º, nº 1, define que o prazo de garantia para a atribuição do subsídio de desemprego é de 180 dias de trabalho por conta de outrem com o correspondente registo de remunerações e pagamento de contribuições e cotizações.**

Ora, independentemente da bondade da atribuição do subsídio de desemprego, o que importa relevar são as competências que a legislação atribui no seu artº 6º ao IEFP e seus CEFP em matéria de gestão operacional da situação do desempregado e de preparação do mesmo para o regresso qualificado ao mercado de trabalho conjugado com o estipulado no **artº 30º, que define entre os deveres dos titulares do subsídio de desemprego na respetiva al. c) o dever do beneficiário aceitar formação profissional que o IEFP/CEFP devem organizar.**

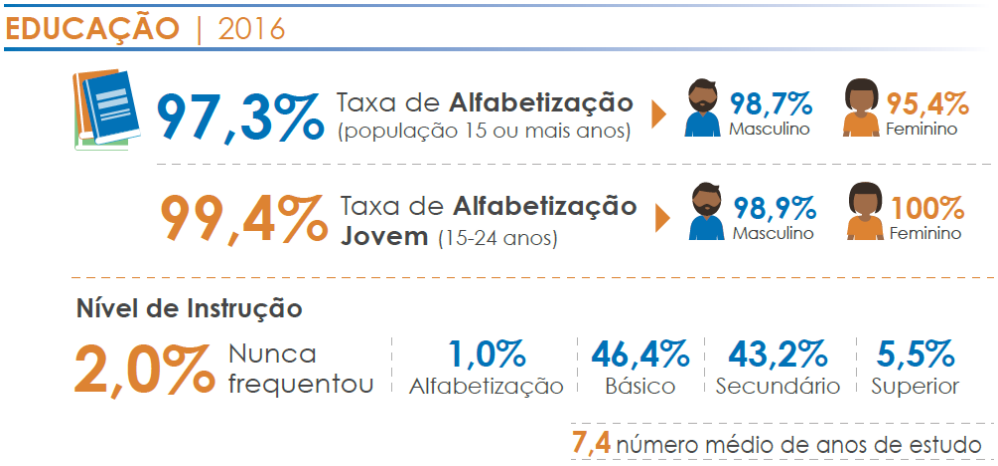
Acresce, **a definição das várias modalidades de procura ativa de emprego previstas no artº 49º, o que cria um foco específico de ação dos Centros de Emprego e Formação Profissional e por maioria de razão no Centro a criar na Boavista,** o que reforça o mercado de intervenção do Centro no segmento dos precários de contrato a

termo de 6 meses de forma enquadrada e com o estímulo para os trabalhadores de poderem usufruir do respetivo subsídio.

2.2.3. O sistema de educação e formação profissional na Boa Vista

A Boa vista dispõe de uma Escola Secundária, que se encontra com a sua capacidade esgotada em função do número de crianças e adolescentes resultantes dos agregados familiares que se têm constituído em função da migração para a Ilha.

A Boa Vista apresenta os seguintes indicadores da Educação:



O Anuário da Educação 2015-2016 do Ministério da Educação, verifica-se que as percentagens relativas ao **ensino básico referidas correspondem à frequência de 2.561 alunos** e que o ensino secundário é frequentado por um total de 892 alunos, assim distribuídos**:**

Quadro 1 - Alunos que frequentam s Escola Secundária da Boa Vista

7º ano	284	10º ano	99
8º ano	195	11º ano	54
9º ano	186	12º ano	74

Este quadro permite aferir o potencial de jovens para a formação profissional com vista a fixar esta população na Ilha, pois **num horizonte de 3 anos, irão frequentar o 10º, 11º e 12º anos uma média de 665 alunos.**

De registar também a este nível que o sistema se encontra esgotado, uma vez que a capacidade do Escola Secundária foi atingida e a evolução da população na Ilha da Boavista feita pelo INE, regista um aumento até 2020 de mais 4.346 habitantes, e até 2030, em que a população duplica em relação a 2016, passando para 30.377 habitantes:

Quadro 2 - Projeção número de habitantes principais Ilhas turísticas

	2016	2020	2030
CV	530 931	556 857	621 141
Sal	35 267	41 121	53 732
Boavista	15 533	19 879	30 377
Maio	6 828	7 525	14 979

Não existe na Boa Vista nenhuma entidade, pública ou privada, de intermediação laboral. O mesmo se passa em relação à formação profissional, onde apenas atua o M.A.C.V. – Escola Técnica de Formação em Saúde e Educação com a oferta de um vasto catálogo de cursos, tendo apenas a funcionar neste momento dois cursos.

2.2.4. Mobilidade e Informalidade

Perante o anteriormente referido, a Ilha concentra-se num mono produto económico, que se tem desenvolvido graças aos seus recursos para o turismo de sol e praia e de uma de política de investimentos e de gestão comercial integrada realizada por grandes operadores internacionais.

Apesar do trabalho desenvolvido pela SDTBM em termos de ordenamento do território para a localização e impactos dos investimentos em projetos hoteleiros situados nas ZDTI, **a realidade é que não existe um plano estratégico integrado de desenvolvimento do sector, o qual, entre outros aspetos, contemple a questão dos Recursos Humanos.**

Estamos perante um sector de mão-de-obra intensiva, em que a qualidade da prestação dos serviços faz parte da oferta turística.

Mão-de-obra, que não existe em número suficiente entre os naturais da Ilha.

Assim como o investidor precisa de terreno e acessibilidades, abastecimentos e incentivos, nomeadamente fiscais, precisa também de recursos humanos em termos de quantidade e qualidade, dada a dimensão das unidades e das taxas de ocupação anuais acima dos 60%.

Ora, dada a ausência de população na Ilha para ocupar os postos de trabalho disponibilizados e na ausência de contra-partidas exigidas aos investidores relativamente ao fomento da mobilidade de pessoas provenientes de outras Ilhas para instalação na Boa Vista e na ausência do referido plano estratégico integrado de desenvolvimento turístico:

Fez aparecer um quadro de mobilidade avulsa e a montagem de um "sistema" informal, que se tem ampliado e consolidado ao longo do tempo.

Mobilidade avulsa, por resultar de impulsos individuais de jovens sem alternativas de emprego e salário nas suas Ilhas de origem, nomeadamente Santiago, Santo Antão e S. Vicente, sem existir um filtro de orientação e de formação a preparar a deslocação face a necessidades previamente avaliadas e, muito menos, existir um recetivo de inserção, orientação e formação à chegada, antes de se apresentarem às empresas.

Estas empresas, por sua vez, perante a necessidade premente de pessoal, o vazio da intervenção de serviços públicos e a "avalanche" de candidatos indiferenciados que continuam a aparecer ininterruptamente para trabalharem**, acabaram por indiretamente fomentar o referido "sistema" informal, o qual até acaba por dar resposta,** já que as empresas vão satisfazendo as suas vagas, dando formação básica, louvando a sempre fantástica capacidade de aprendizagem e de adaptação dos cabo-verdianos.

Se este é o quadro como trabalham as grandes empresas, **as PME contactadas confirmam este cenário,** mas muitas vezes preferem deslocar-se a outras Ilhas para procurarem junto de empresas congéneres alguns contactos para despistarem

trabalhadores com o perfil desejado **(raramente os Centros de Emprego locais)** para os levarem para a Boa Vista, os formarem, ajudando-os na sua integração na Ilha.

Estamos assim perante uma **situação de necessidade extrema de numerosos contingentes de recursos humanos, em que a resposta espontânea foi a mobilidade de pessoal indiferenciado**, quer de nacionais caboverdeanos provenientes de outras Ilhas, quer da emigração da costa ocidental de África com destaque para a Guiné Bissau, o que provocou a instalação do Bairro da Boa Esperança, também chamado da Barraca, onde vivem cerca de 12.000 pessoas em condições muito precárias.

Mobilidade que funciona depois em processos de procura ativa de emprego de forma completamente informal, sem intermediação, orientação e formação, sem apoio de inserção e de assistência social através de serviço público competente.

De referir, que **as grandes empresas hoteleiras estão receptivas para a intervenção de serviços públicos competentes no domínio do emprego qualificado,** como o testemunha o facto de aceitarem e integrarem grande parte dos estagiários colocados pela EHTCV - até 2017 (em 6 anos) a Escola colocou 396 alunos na Boa Vista.

2.2.5. Em Síntese

Como se infere do acima exposto, estamos perante uma realidade económico-social com aspectos a ponderar e a **permitirem inferir o "mercado" potencial para o emprego, orientação profissional; formação profissional e inserção:**

Ilha menos pobre de Cabo Verde.	Ilha com o mais elevado custo de vida.
Aumento da população para 30.377 habitantes até 2030 devido à expansão da atividade do turismo com a abertura de novas unidades	Maioria da população vive num bairro sem condições de habitação, água, saneamento e energia, e sem serviços públicos, nomeadamente de habitação saúde, energia, saneamento e água.

A capacidade da Escola Secundária está esgotada, o que exige uma solução premente.	Frequentam o ensino secundário 892 alunos. O número de alunos no 7º,8º e 9º anos indica que **num horizonte de três anos irão frequentar o 10º 11º e 12º anos cerca de 660 alunos** o que espelha o aumento de novas famílias a viverem na Boavista
Deverá atingir, no horizonte do PEDS, 7.191 quartos com 14.382 camas, devendo receber 474.248 hóspedes.	**Até 2021,** necessidade de, pelo menos, mais 1.737 casas, por causa de **mais 4.244 empregos permanentes, diretos e indiretos, que absorverão mais 2.438 trabalhadores migrantes.**
A Ilha apresenta a menor taxa de desemprego do país (7,9%). O Pessoal remunerado ao serviço na Ilha em 2016 constitui um contingente de 1.910 trabalhadores, dos quais 292 são estrangeiros, trabalhando 1.826 em Hotéis.	**A grande maioria sem formação profissional, quer obtida nas Ilhas de origem, quer na Boavista onde não existe oferta de formação profissional do IEFP.** As empresas empregadoras fazem formação on the job para integração do pessoal
Sector do Turismo com média anual elevada da taxa de ocupação acima dos 60% mas com épocas de quebra da procura, implicando não renovação de muitos contratos a termos.	Existem na Ilha **1.455 contratos a termo**, por contraste com os 455 trabalhadores com vínculo permanente. A introdução em Março de 2016 do **subsídio de desemprego, com as competências atribuídas ao IEFP e CEFP no tocante à formação e procura ativa de emprego** representa um potencial de intervenção neste segmento.
Mercado de emprego funciona através da mobilidade inter-regional com candidatos ao emprego provenientes de outras Ilhas. **Mobilidade avulsa, por resultar de impulsos individuais de jovens sem alternativas de emprego nas suas Ilhas de origem e sem existir um filtro de orientação e de formação a preparar a deslocação face a**	Não existem filtros de orientação e de formação a preparar a deslocação face a necessidades previamente avaliadas. A Mobilidade funciona em processos de procura ativa de emprego de forma **completamente informal, sem intermediação, orientação e formação, sem apoio de inserção e de assistência social através de serviço público competente.**

necessidades previamente avaliadas e, muito menos, existir um recetivo de inserção, orientação e formação à chegada antes de se apresentarem às empresas.	

Infere-se então, que <u>o "mercado" potencial</u> para o emprego, orientação profissional; formação profissional e inserção passa pelos seguintes segmentos:

	Candidatos num mercado potencial de cerca de 665 alunos jovens saídos do ensino secundário no curto prazo
Novos empregos directos e indirectos a criar até 2021.	**Universo de 4.244 novos empregos permanentes, diretos e indirectos.**
Turnover em função dos contratos a prazo, libertando pessoal para a formação.	**Universo actual de 1.455 contratados a termo de 3 e 6 meses, sendo os de 6 meses passíveis de enquadrarem o regime do subsídio de desemprego com as competências em matéria de formação e de procura ativa de emprego atribuídas ao IEFP/CEFP**

Este quadro potencia um amplo tipo de intervenção por parte do IEFP:

Montagem de filtros de orientação e de formação para preparar de forma estruturada a deslocação de candidatos seleccionados face a necessidades previamente avaliadas	**Intervenção dos Centros de Emprego e Formação Profissional da Praia e Assumada na Ilha de Santiago e os de Santo Antão e S. Vicente.**
Processos de procura ativa de emprego na Boa Vista, através de orientação profissional, formação e inserção no contexto da vida e do mercado de emprego da Ilha, de forma programada em função do levantamento prévio das necessidades para os candidatos provenientes da mobilidade inter-Ilhas e residentes locais. Oferta de formação para qualificação de competências iniciais e, por outro lado, de formação contínua, nomeadamente de especialização temática, sobretudo para permitir a requalificação dos profissionais dispensados após o termo das suas	**Intervenção do** Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista,

contratações a prazo para poderem voltar ao mercado.	

3 ANÁLISE ESPECÍFICA DO MERCADO DE TRABALHO NA ILHA DA BOA VISTA

Corroborando os indicadores do PEDS e dos referenciais estatísticos do INE e da SDTBM, que permitiram a construção das premissas estruturantes identificadas no capítulo anterior para a intervenção do IEFP na Boa Vista, aprofunda-se agora os dados com foco na análise do mercado de trabalho na Ilha, para permitir a aplicação de um modelo econométrico sobre a previsão do emprego no horizonte 2017-2020.

3.1 O MERCADO DE TRABALHO EM BOAVISTA: INDICADORES SOCIOECONÓMICOS

A situação socioeconómica na ilha de Boavista está intrinsecamente relacionado com as flutuações do sector do turismo. Os investimentos realizados nos últimos anos proporcionou um "*boom*" tanto nos indicadores económicos, assim como nos indicadores sociais. Antes dos investimentos no sector do turismo, a ilha apresentava valores indicadores sociais e económicos bastante limitados.

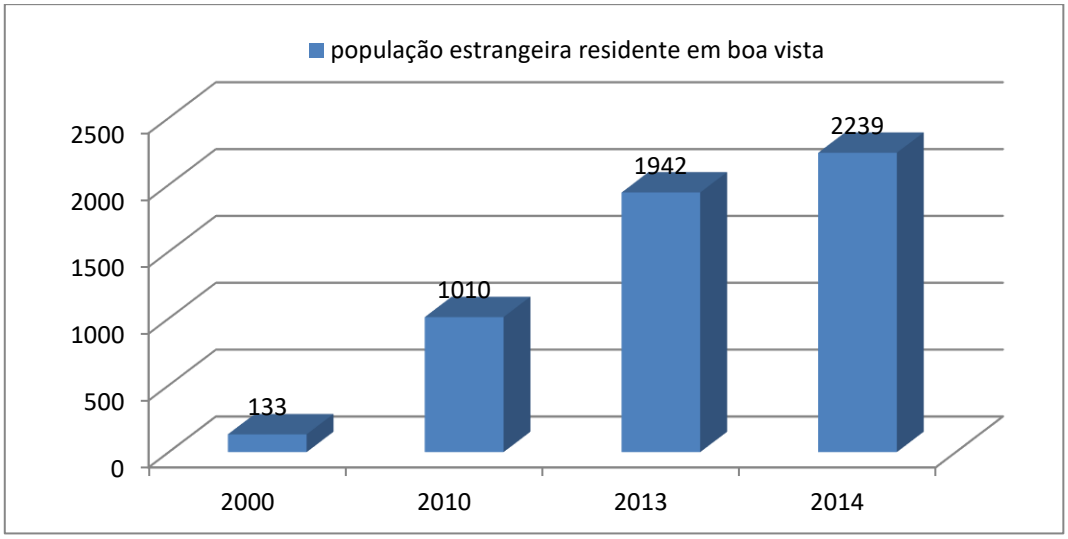
Em relação à pobreza, em 2007 taxa da pobreza foi de 8%, valor bem abaixo do nível nacional, que na altura se situava nos 26,6%. A única ilha que apresentava melhores indicadores era a ilha do Sal, com a taxa de pobreza perto dos 4%. Os últimos dados da pobreza na ilha (INE, 2016) indicam que a taxa da pobreza global ronda os 7,5%, enquanto que na ilha do Sal este indicador foi de 19,1%. O avanço socioeconómico que a ilha presenciou esteve sempre relacionado com os novos investimentos no sector do turismo e todos os efeitos multiplicadores que daí advêm.

Não obstante o facto de que a ilha continua sendo a menos densamente povoada, Boa Vista tem registado um crescimento exponencial da população - promovendo um aumento

significativo na densidade populacional, atingindo os 25,05 habitantes/Km2 em 2016 (dos 18,1 hab/km^2 em 2012). Devido à dinâmica económica, a ilha tem atraído pessoas das outras ilhas e outros páises

A figura que se segue apresenta a quantidade de pessoas estrangeiras vivendo na Boa Vista:

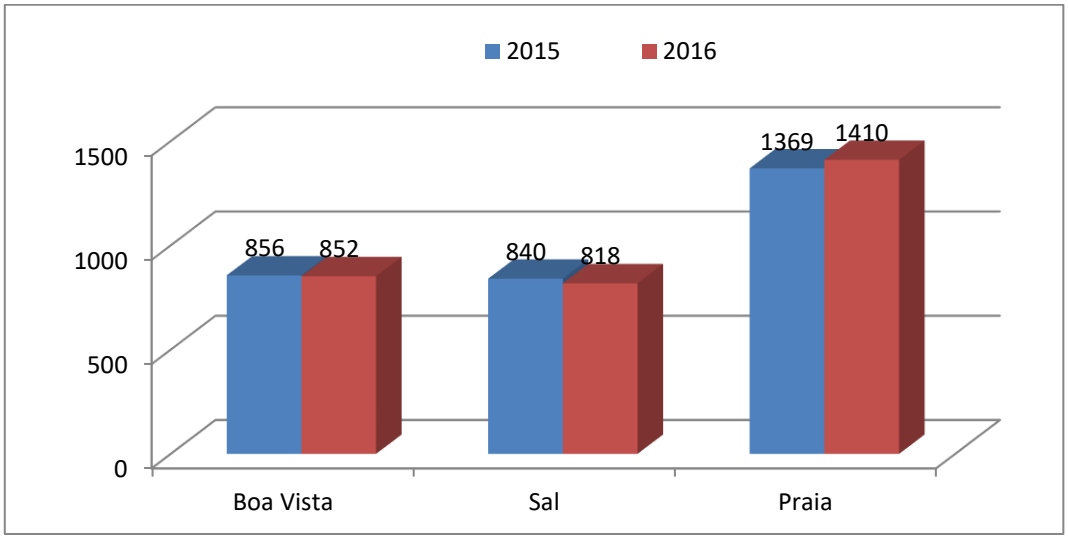
Figura 8 - Fluxo de população estrangeira em Boa Vista.



Os valores indicam que no ano 2000 existiam apenas 133 estrangeiros vivendo na ilha da Boa Vista. No entanto em apenas 4 anos, 2010-2014, este valor mais do que duplicou, passando para 2.239 pessoas estrangeiras na ilha.

Além do fluxo de emigrantes de outros países, a migração interna é um outro factor que tem contribuído para o aumento exponencial da população na ilha. Um saldo migratório positivo, em termos de população residente, coloca Boa Vista como a segunda ilha mais atractiva para se viver. A figura que segue apresenta, para 2015 e 2016, o saldo migratório na ilha e comparação com a ilha do Sal e o município da Praia.

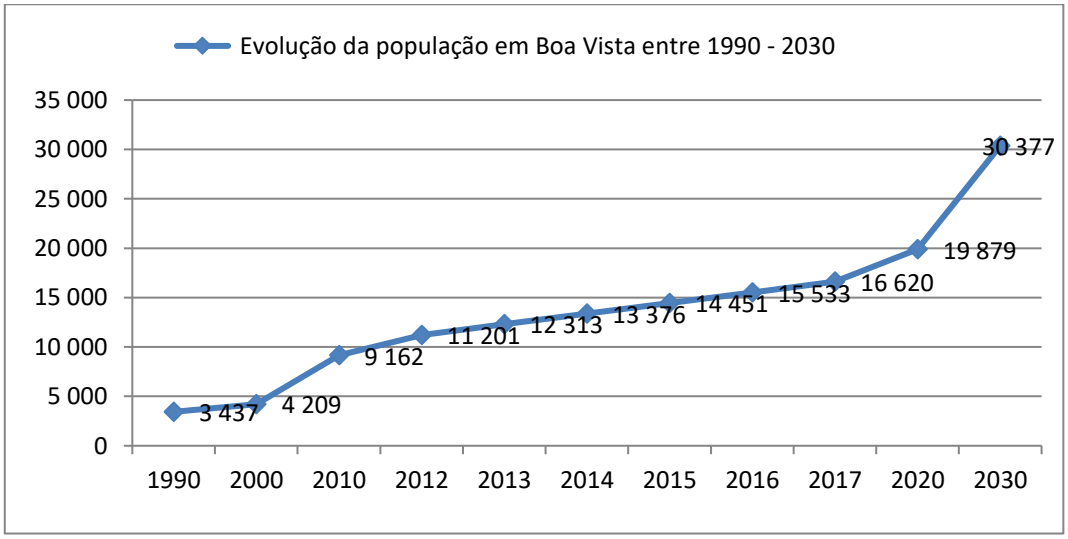
Figura 9 - Fluxo de população estrangeira em Boa Vista.



Segundo o censo de 1990 existiam, na ilha da Boa Vista, cerca de 3,4 mil habitantes na ilha. Actualmente existem cerca de 16,6 mil habitantes e as expectativas mostram que a ilha poderá vir a ter mais de 30 mil habitantes em 2030 (INE, 2017).

A evolução da população na ilha é apresentada na figura que se segue:

Figura 10 -Evolução da População em Boa Vista 1990-2030

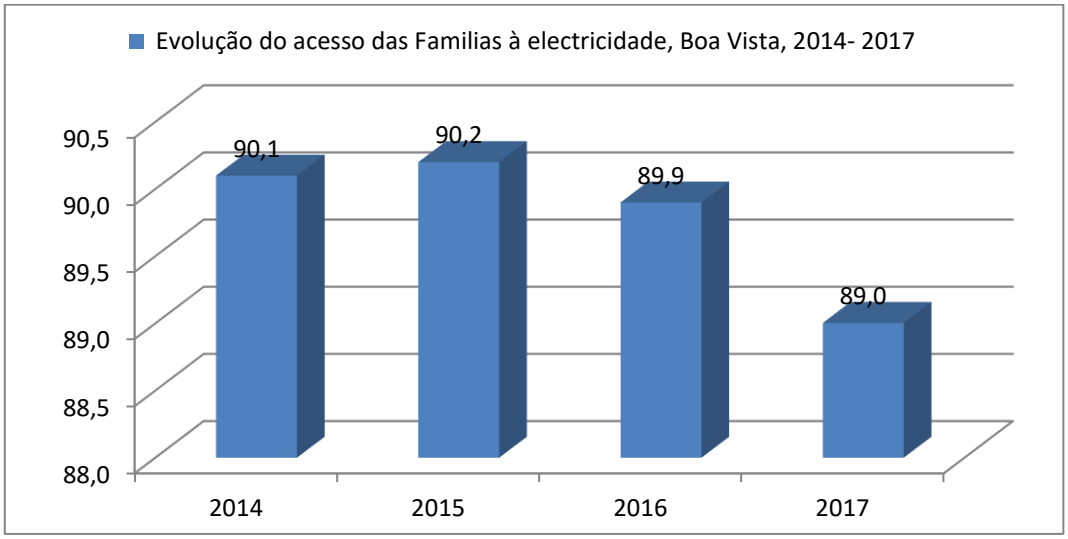


A população residente na ilha está intrinsecamente relacionada à grande dinâmica da economia, que por sua vez está amplamente dependente do sector do turismo. No

entanto, vale a pena realçar que este fluxo de várias pessoas para a ilha criou pressão sobre as infra-estruturas existentes na ilha.

Por exemplo, os dados da ilha indicam uma redução na proporção das famílias com acesso à electricidade, como é apresentado na figura que se segue:

Figura 11 - Evolução do acesso das famílias à electricidade em Boa Vista 2014-2017

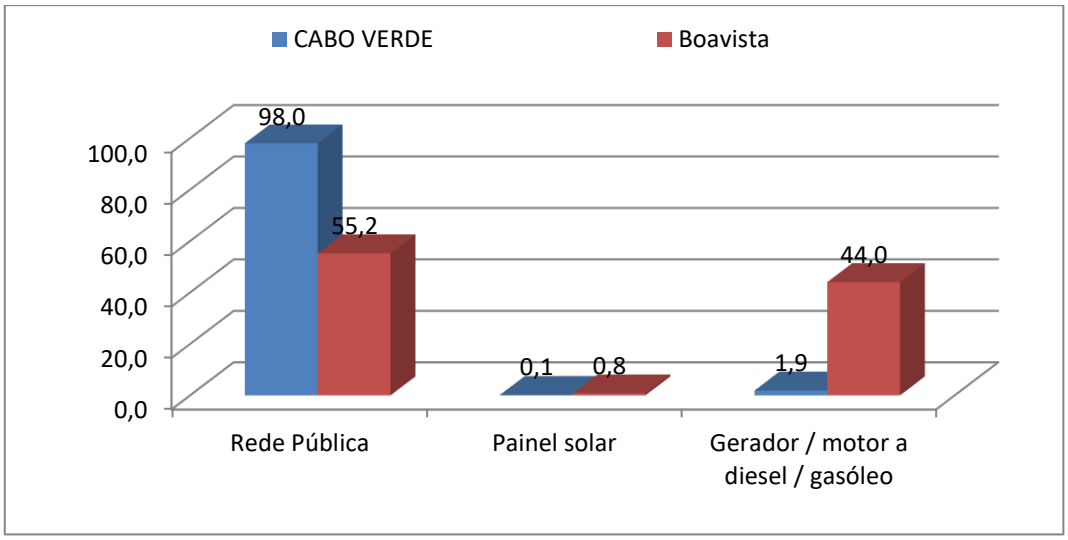


Em 2014 o percentual das famílias que tinham acesso à electricidade atingiu os 90,1%. Desde 2015 o indicador começou a apresentar um declínio, atingindo, no último ano, 89%. Como foi anteriormente realçado, esta tendência está muito relacionada com o aumento dos fluxos migratórios originários de outras ilhas e outros países.

Um outro dado importante realça a falta de capacidade dos habitantes em ter acesso à rede pública de distribuição de energia eléctrica. A grande maioria das famílias tem acesso

através de geradores ou motores, 44%, um valor bem superior ao verificado ao nível nacional

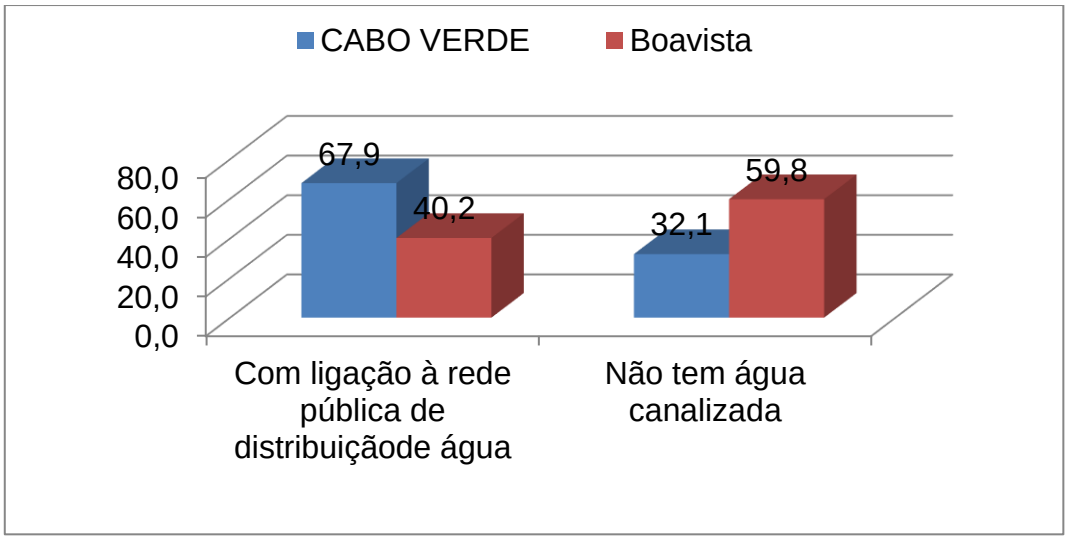
Figura 12 - Distribuição percentual das famílias com acesso a electricidade segundo a sua origem, Boa Vista, 2017



Os dados indicam que na ilha da Boa Vista apenas 55,2% da população está ligada à rede pública de fornecimento da electricidade, um valor bem inferior à média nacional, 98%. Uma parte significa da população, 44,8%, obtém energia eléctrica através de fontes alternativas, tais como energia solar e geradores.

A realidade apresentada não é muito diferente quando se analisa as condições de acesso à rede pública de distribuição de água. Os valores são apresentados na figura que se segue.

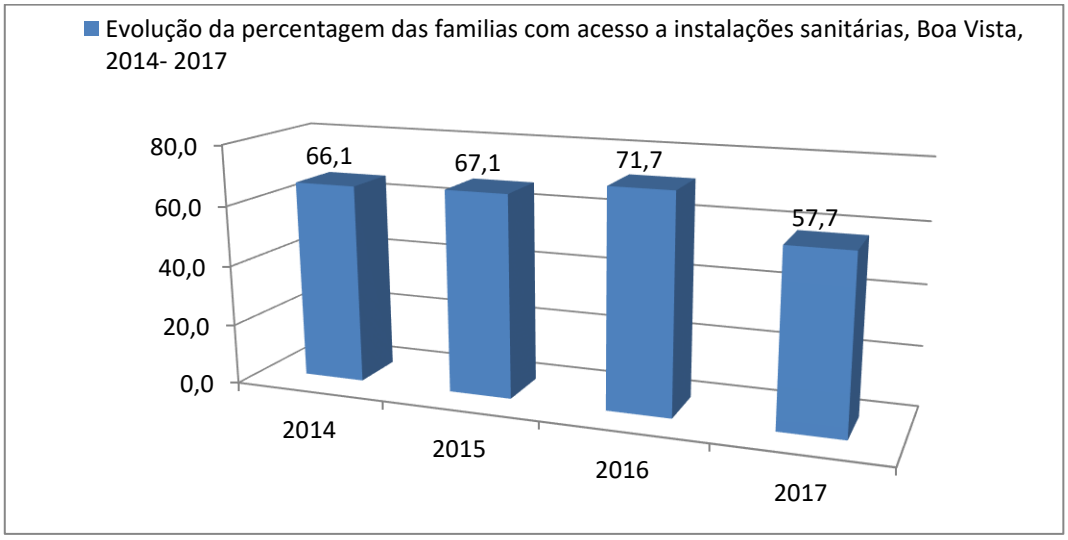
Figura 13 - Distribuição percentual das famílias com acesso a rede pública de distribuição de água, Boa Vista, 2017



Os dados indicam que a grande maioria da população não tem água canalizada, 59,8%. Este valor é superior à média nacional que se situa nos 32,1%. Estes valores traduzem, em grande medida, a actual incapacidade da ilha em dar resposta às pressões crescentes que se fazem sentir sobre as infra-estruturas na ilha.

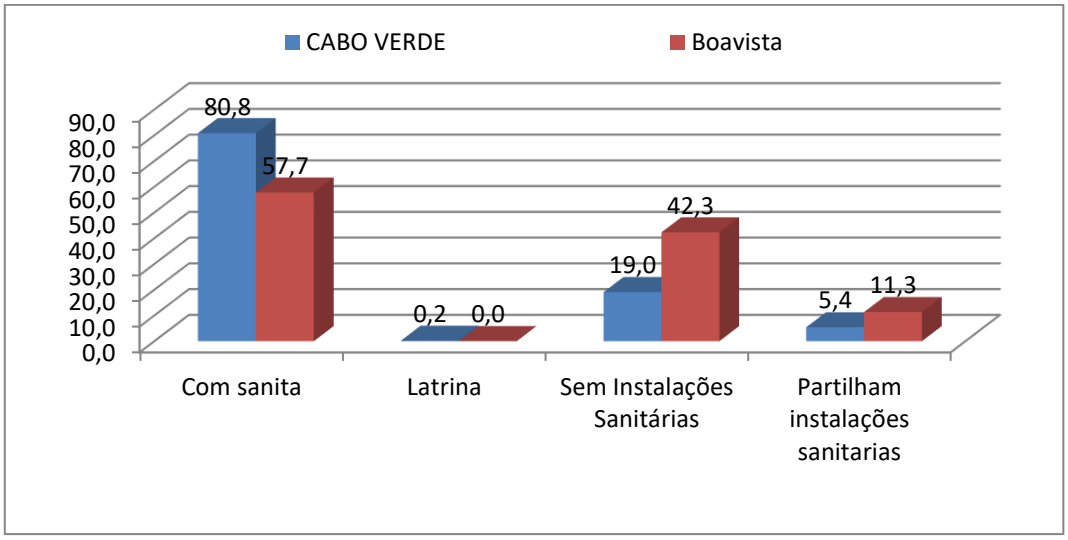
Os dados sobre o saneamento na ilha também acabam por reflectir esta realidade.

Figura 14 - Evolução das famílias com acesso a instalações sanitárias em Boa Vista



A grande maioria da população local da ilha (66,1%) tinha acesso às instalações sanitárias em 2014. Este valor atingiu 71,7% em 2016. No entanto, houve uma queda, em 2017, para 57,7%, valor bem inferior à média nacional, que no mesmo ano foi de 80,8%. Ademais, vale a pena realçar que boa parte da população na ilha da Boa Vista partilha as instalações sanitárias, como é apresentado na figura que segue.

Figura 15 - Distribuição percentual das famílias segundo a existência de instalações sanitárias e percentagem de agregados que partilham as instalações

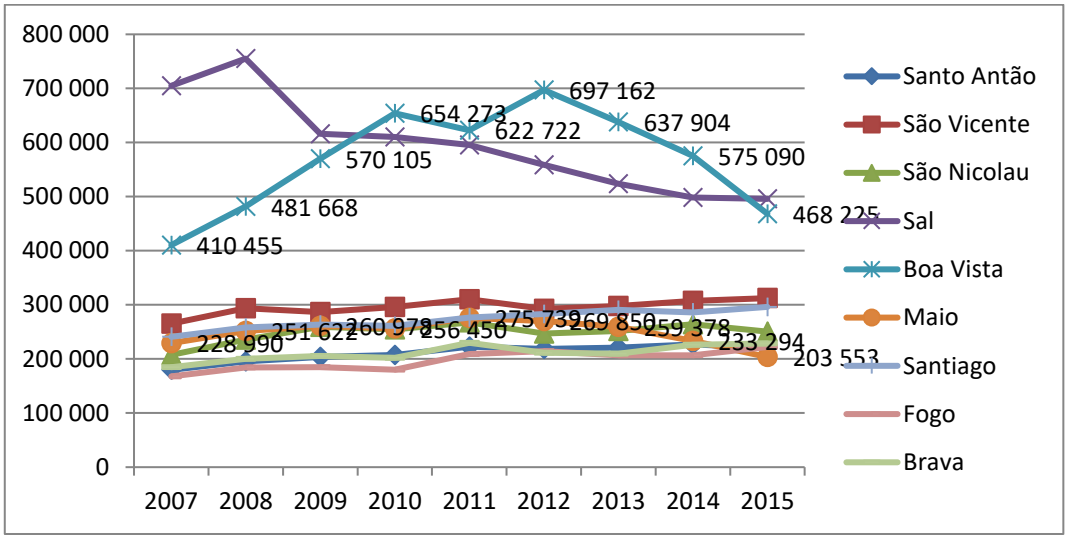


Cerca de 11,3% da população na ilha partilha as instalações sanitárias, valor bem superior à média nacional, 5,4%. É necessário uma política séria e inclusiva que possa pelo menos mitigar estes problemas na ilha.

Pela análise realizada até este ponto, está claro que a dinâmica económica na ilha de Boa Vista tem criado várias benefícios, como por exemplo empregos, geração de mais valor, entre outros, mas o *status* de um novo "*el dorado*" tem criado dificuldades em termos das infra-estruturas necessárias para receber o fluxo de pessoas que chegam todos os dias na ilha.

A evolução do PIB *per capita* em Boa Vista está apresentada na figura que se segue

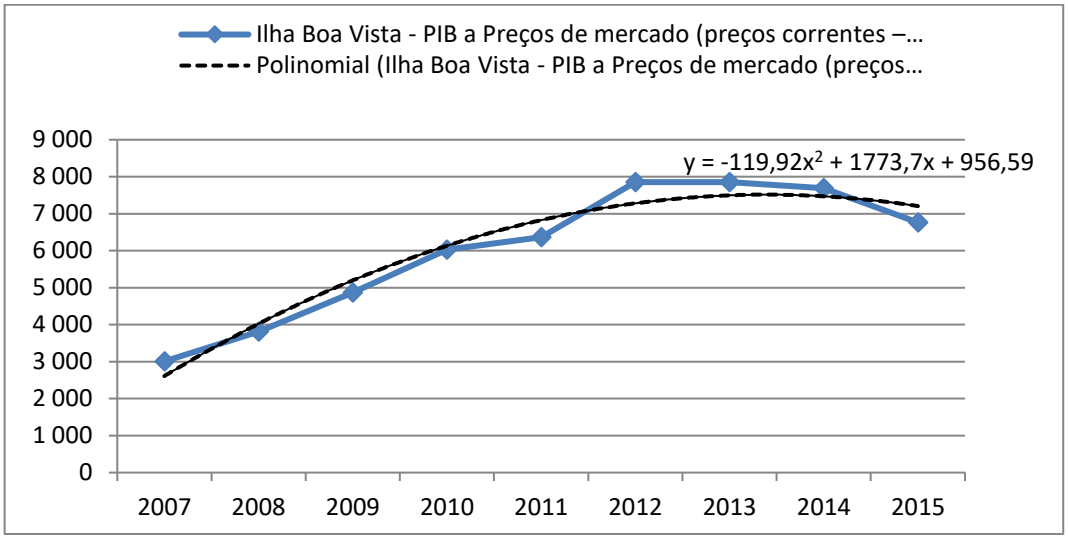
Figura 16 - Evolução do PIB per capita em Cabo Verde 2007-2015



O PIB *per capita* na ilha de Boa Vista foi de 410 mil escudos em 2007 e em apenas 5 anos atingiu os 697 mil escudos, um aumento de 70%. Nos últimos anos, no entanto, têm-se verificado um tendência de decréscimo atingindo dos 468 mil escudos. Este decréscimo certamente é explicado pelo fraco crescimento económico verificado nestes últimos anos. Nota-se que a ilha de Boa Vista, juntamente com a ilha do Sal, têm sido dois "*outliers*" em relação aos valores apresentado pelas outras ilhas – por exemplo a ilha do Maio em 2015 apresentou um PIB *per capi*ta de 203,5 mil escudos, valor bem inferior ao registado nas duas ilhas.

Considerando a nova dinâmica que a economia nacional apresentou nos últimos dois anos, 2016 e 2017, certamente os valores para a ilha deverá ter sido bem melhor do que em 2015. A evolução do PIB na ilha é apresentada na figura que se segue.

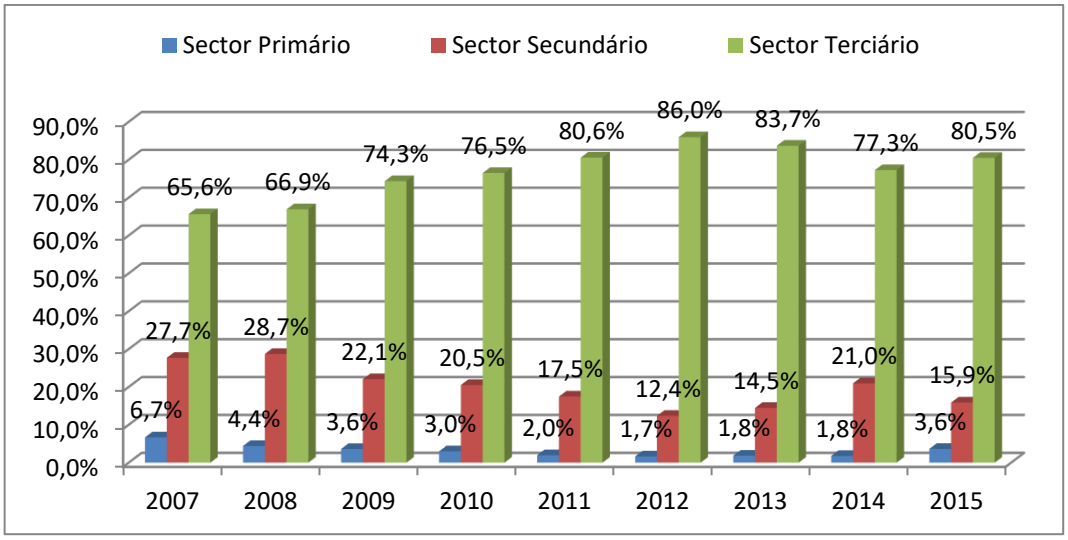
Figura 17 - Evolução do PIB em Boa Vista 2007-2015



Os dados do PIB mostram claramente um tendência crescente ao longo do período 2007-2015, embora com uma relativa desaceleração nos últimos anos. Esta redução pode ser explicado pelos atrasos em investimentos que estão no "*pipeline*" para serem realizados na ilha.

Como já foi realçado, o PIB da ilha está intrinsecamente ligado ao sector do turismo, como se pode verificar pela análise da composição do PIB local:

Figura 18 - Contribuição dos sectores no PIB em Boa Vista, 2007-2015



Em 2007 o sector terciário representava cerca de 65,6% do total do PIB local. Por sua vez, o sector primário e o secundário representavam, no mesmo ano, 6,7% e 27,7% respectivamente. Esta dependência do sector dos serviços aumentou ao longo dos anos, atingindo os 86% em 2012. De 2012 a 2015 houve uma pequena redução nesta participação, mas ainda permanece em um nível elevado, atingindo os 80,5% em 2015.

Esta grande dependência também pode ser justificada pela existência de um grupo de grandes empresas neste sector, nomeadamente no sector da hotelaria. O número de empresas no sector do turismo (construção, alojamento e restauração) representa cerca de 28% do total das empresas do sector privado na ilha. No entanto, este é o sector que mais cria valor na ilha, com um total de 43,1% do total do volume de negócios que ocorre na ilha.

A participação do número de empresas, assim como o valor criado pelo sector á apresentado nas figuras que se seguem:

Figura 19 - Número de Empresas em Boa Vista (2016)

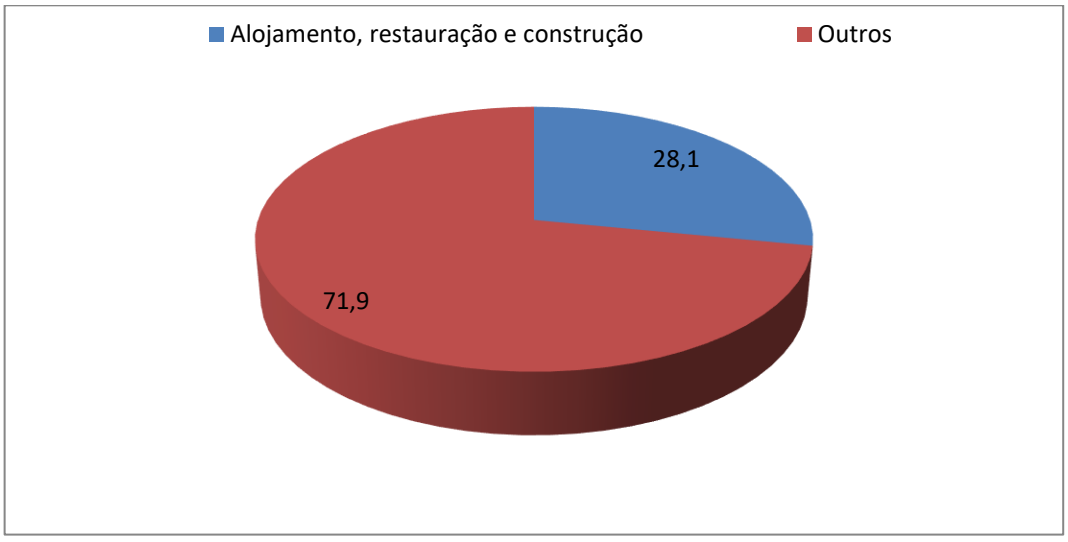
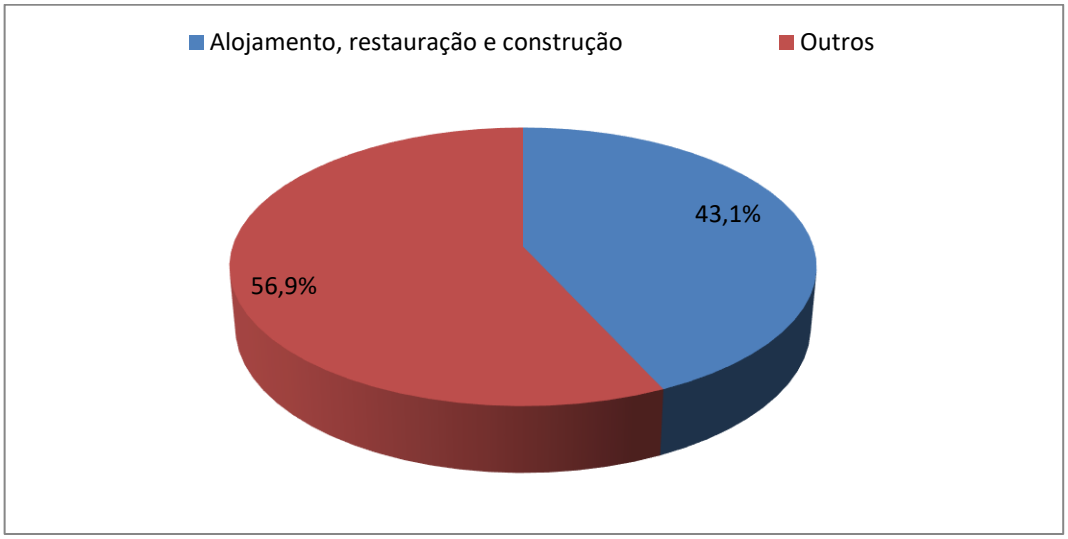
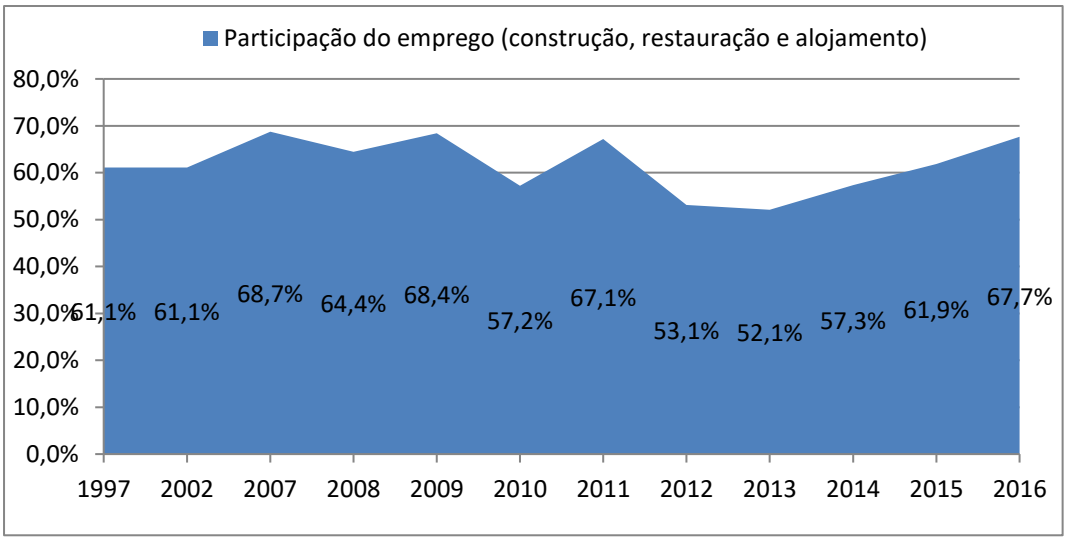


Figura 20 - Volume de Negócios de Empresas em Boa Vista (2016)



Além do volume dos negócios, os serviços promovidos pelo sector do turismo geram, directamente e indirectamente, um elevado nível de emprego para a economia local. A participação do sector do turismo, que directa e indirectamente inclui os sectores da restauração, alojamento e construção civil, representa o sector que mais cria emprego na ilha, como se pode verificar na figura que se segue:

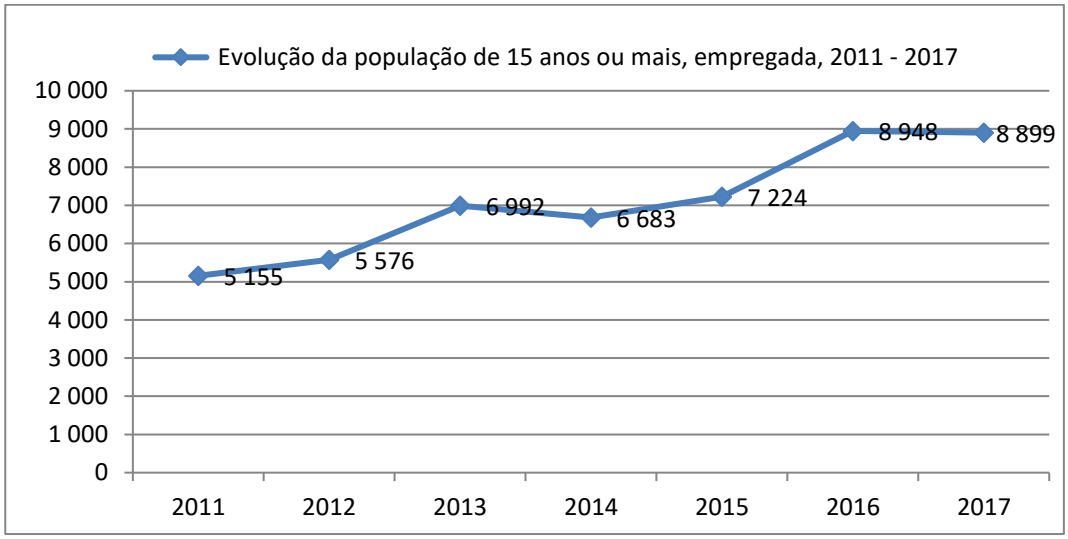
Figura 21 - Participação no Emprego do sector privado, 1997-2016



Em 1997, o sector era responsável por cerca de 61% dos totais dos empregos no sector privado na ilha. Durante o período 1997-2016 esta participação flutuou atingindo os 67,7%

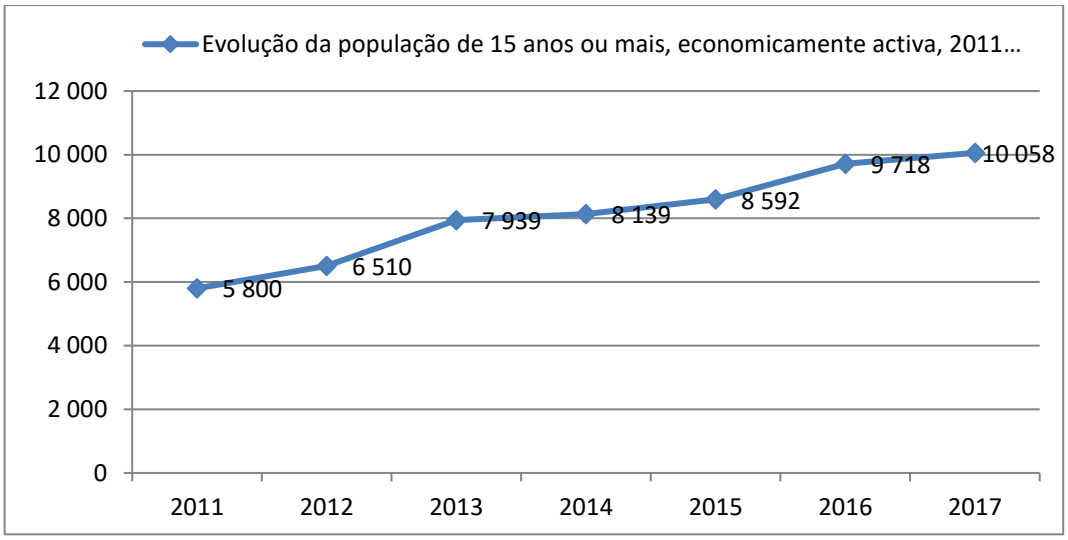
em 2016. É claro que a dinâmica do sector do turismo acaba por criar efeitos "*spillover*" em toda a economia, potencializando a criação de novo empregos nos demais sectores. A evolução do número total de empregados na ilha da Boa Vista é apresentada na figura que se segue:

Figura 22 - Evolução das pessoas empregadas em Boa Vista (2016)



Em 2011 cerca de 5,1 mil pessoas estavam empregadas em Boa Vista. Durante o período 2011-2017 houve uma tendência crescente, atingindo os 8,9 mil pessoas em 2017. O nível das pessoas economicamente activas na ilha também aumentou, resultado, em princípio, do grande fluxo de imigrantes das outras ilhas e outros países.

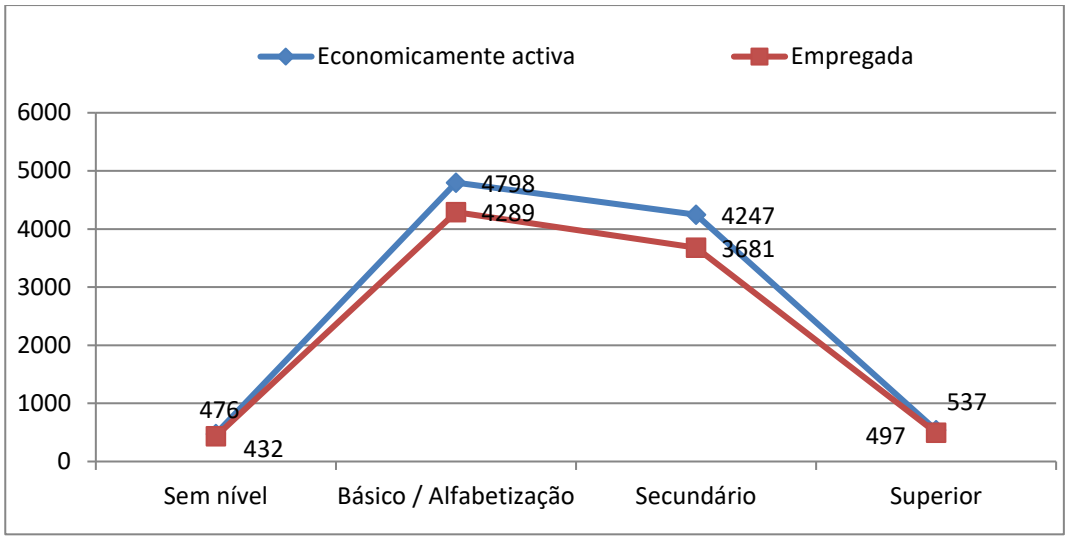
Figura 23 - Evolução das pessoas economicamente activas em Boa Vista (2011-2017)



Em 2011 apenas 5,8 mil pessoas estavam no mercado de trabalhando (trabalhando ou a procura de um trabalho). Durante o período 2011-2017 o número de pessoas no mercado apresentou uma tendência crescente, atingindo mais de 10 mil pessoas em 2017. Como já foi anteriormente referenciado, a ilha tem-se transformado em um polo de atracção de pessoas de outras regiões.

Se for distribuída esta mesma população por nível de instrução, podemos ver que a grande maioria das pessoas presentes no mercado local de trabalho têm apenas, ensino básico ou secundário. A distribuição da população economicamente activa é apresentada na figura que se segue:

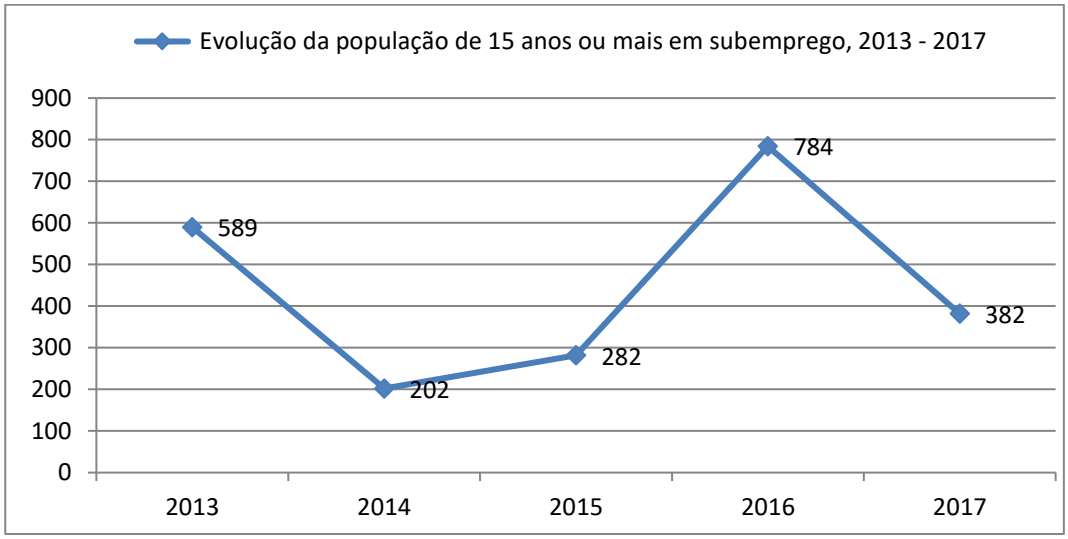
Figura 24 - Distribuição da população de 15 anos ou mais, economicamente activa e Empregada em Boa Vista, segundo nível de instrução frequentado, 2017



A grande maioria da população empregada (ou economicamente activa), 4.289 pessoas (4.798 economicamente activos) frequentou apenas ensino básico e o secundário. Estes resultados indicam claramente o potencial que um sistema de formação técnica fornecida pelo IEFP poderá ter na ilha.

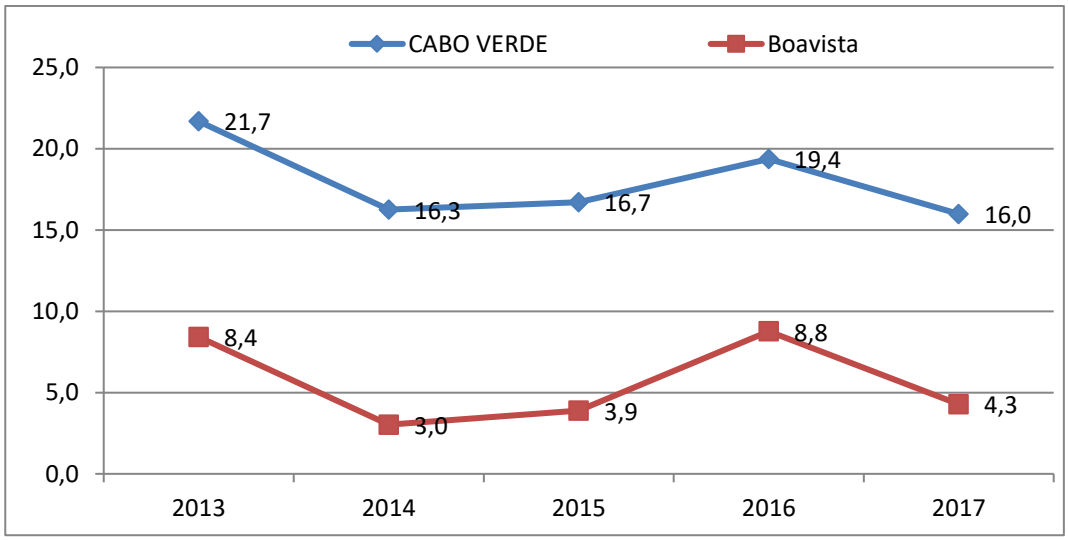
Como foi anteriormente realçado, apesar do "*boom*" verificado na economia local, um conjunto de questões sociais relacionadas com a qualidade do trabalho na ilha têm emergido nos últimos tempos. A figura que se segue apresenta a evolução do número de pessoas no subemprego na ilha.

Figura 25 - Evolução das pessoas em subemprego em Boa Vista (2013-2017)



Em 2013 existiam cerca de 585 pessoas no subemprego. Em 2016 este indicador aumentou para 784 pessoas e diminuiu para 382 em 2017. Apesar da existência deste grupo de pessoas com acesso precário ao emprego, é necessário afirmar que a ilha acaba também por atrair vários jovens com qualificações ou formação técnica provenientes de outras ilhas. Estes jovens acabam por ter acesso a empregos formais e bem remunerados na ilha. A figura que se segue confirma esta realidade, na medida em que, mostra que a taxa de subemprego é maior ao nível nacional.

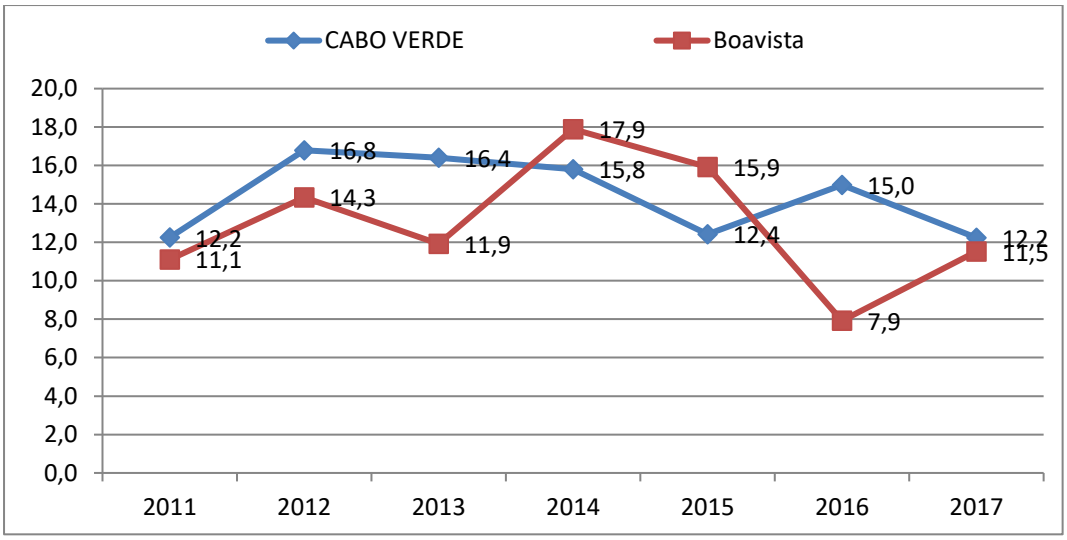
Figura 26 - Evolução da taxa de subemprego da população de 15 anos ou mais (%), 2013 - 2017



Em 2013 na ilha de Boa Vista a taxa de subemprego era de 8,4%, valor inferior aos 21,7% ao nível nacional. Em 2017 o subemprego baixou para 4,3%, enquanto, ao nível nacional, houve um decréscimo para os 16%.

Em termos gerais, a taxa de desemprego é muito inferior na ilha da Boa Vista quando comparada com a média nacional, embora no último ano, devido ao aumento do desemprego na ilha, houve uma convergência:

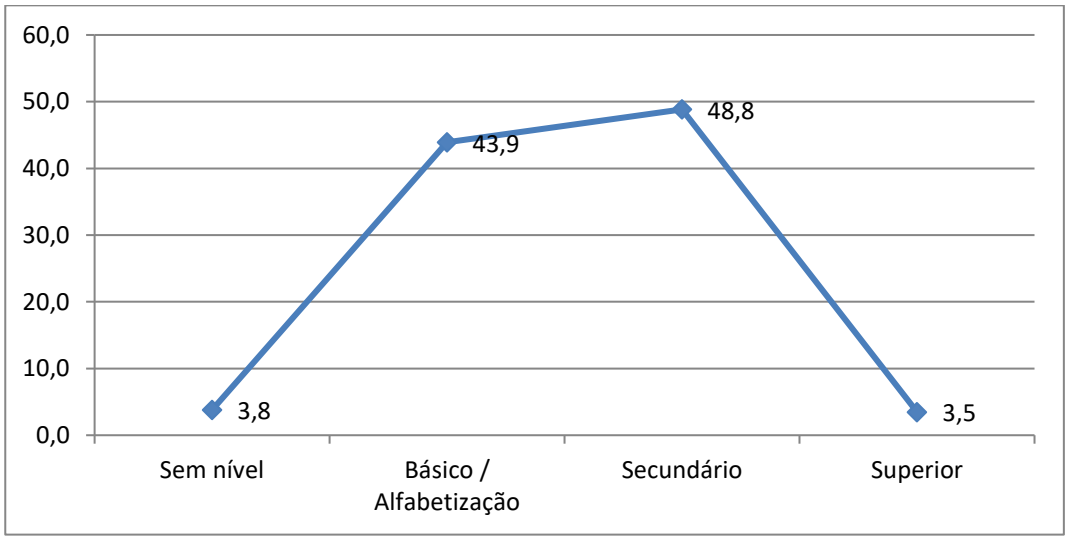
Figura 27 - Evolução da taxa de desemprego da população de 15 anos ou mais (%), Boa Vista, 2011 - 2017



Em 2011 a taxa de desemprego na ilha de Boa Vista foi de 11,1%, valor ligeiramente inferior ao verificado para o país. A maior diferença foi observada em 2016, em que a taxa de desemprego foi de apenas 7,9% na ilha da Boa Vista e 15% ao nível nacional.

Dados complementares para o ano 2017 indicam que a grande maioria das pessoas desempregadas possuem apenas ensino básico ou secundário.

Figura 28 - Características da população de 15 anos ou mais, desempregada, segundo nível de instrução frequentado Boa Vista, 2017



Na totalidade cerca de 92% do total das pessoas desempregadas frequentaram o ensino básico ou o secundário. Novamente aqui é necessário realçar a qualidade técnica das pessoas que muitas vezes se encontram no desemprego e que necessitam de qualificações em áreas desejadas pelo mercado.

A solução para esta faixa da população será necessariamente a formação técnica que poderá ser fornecida pelo IEFP. Na verdade, as previsões indicam que o aumento exponencial da população na ilha deverá continuar, criando assim uma maior pressão sobre as qualidades do capital humano existente na ilha.

Na próxima secção será realizada um exercício empírico cujo objectivo será projectar evolução, para os próximos 6 anos, o nível de emprego nos vários sectores económicos da ilha.

3.2 MODELO DE PREVISÃO DO EMPREGO NA ILHA DA BOA VISTA

Para a projecção do nível de emprego em Boa Vista foi utilizado um modelo estrutural, com base em equações determinísticas obtidas por regressões.

Em termos matriciais, o modelo de regressão múltipla pode ser representado por,

$$Y = X\beta + \varepsilon$$

Como sabemos pela utilização de técnicas de otimização, podemos resolver o sistema apresentado, de forma a obter o vetor dos Betas que minimiza a função objetivo, que é dada pelo soma dos quadrados dos resíduos, ou seja:

$$\hat{\beta} = (X^T X)^{-1} X^T y$$

Vale notar que caso os pressupostos do Teorema de Gauss-Markov forem satisfeitos, o estimador assim obtido será o melhor estimador (variância mínima) na classe dos estimados lineares e também será não viesado.

Se supõe que os Betas, de forma individual, têm uma distribuição normal, ou seja

$$\hat{\beta} \sim N(\beta, \sigma^2 (X^T X)^{-1})$$

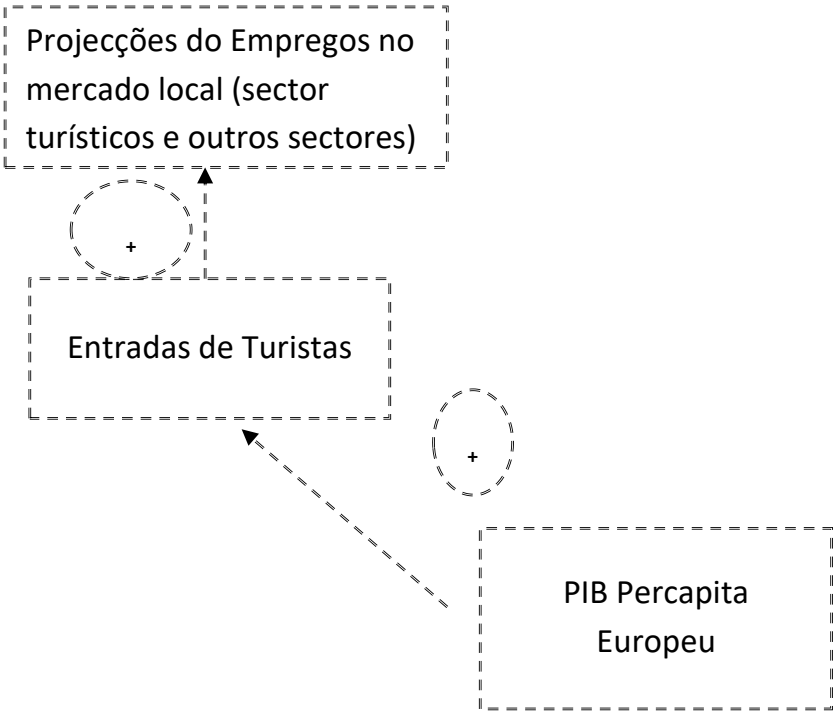
Algumas das vezes é necessário utilizar técnicas específicas para corrigir os resultados obtidos pelo MQO, correções da heterocedasticidade, tais como: Matriz robusta de White,e correções gerais (tanto para heterocedasticidade como para auto-correlação) Newey-West - HAC1, HAC2, entre outros.

3.3 UM MODELO ECONOMÉTRICO PARA PREVISÃO DO MERCADO DE TRABALHO NA BOA VISTA

Para as projecções sobre o mercado do trabalho, existem um conjunto de ferramentas quantitativas. Ou seja, existem um conjunto de ferramentas técnicas que podem ser utilizadas para a realização deste estudo. A supremacia de um método em relação ao outro depende muito do tipo de dados, assim como dos objetivos que se quer com a projeção (de curto, médio ou de longo).

O modelo foi estimado de acordo com o diagrama que segue:

Diagrama do Modelo Utilizado para Projeções e Simulações



Dada a grande dependência de Cabo Verde em relação aos fluxos dos turistas que vêm da Europa, o objectivo do modelo estrutural é projectar a entrada de turistas nos próximos 6 anos (2017-2022) e verificar os seus impactos no nível de emprego local.

Na construção do Modelo foram consideradas as seguintes variáveis:

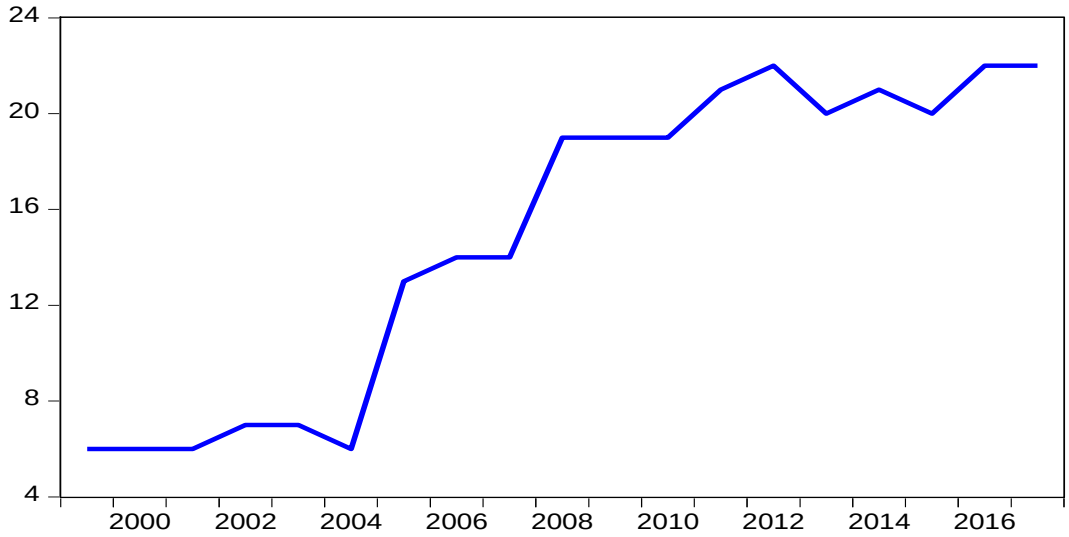
Variáveis utilizadas no Modelo (1999-2017)

	Endógenas	**Exógenas**
Variáveis	Empregos na Economia Local na Boa Vista *Fonte: Instituto Nacional de Estatística*	PIB *per capita* Europeu *Fonte: Fundo Monetário Internacional*
	Número de Turistas que entraram em Boa Vista *Fonte: Instituto Nacional de Estatística*	–

Nota: Para a obtenção do PIB per capital Europeu foi utilizado a média do PIB *per capita* dos seguintes países: Portugal, Itália, Alemanha, Espanha e França.

A ilha de Boa Vista tem-se mostrado como uma grande aposta do país como destino turístico. A figura que se segue mostra a evolução do número de estabelecimentos turísticos na Ilha de Boa Vista.

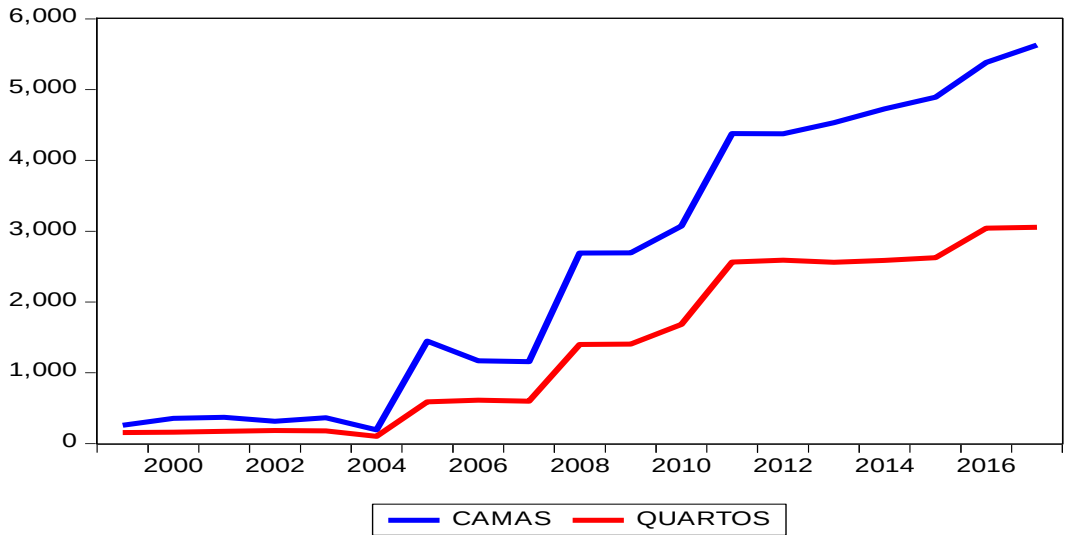
Figura 29 - Evolução do número de Estabelecimento Hoteleiros em Boa Vista



Os dados indicam uma evolução positiva do número de estabelecimentos, das 6 unidades em 1999 para 22 unidades em 2017. Nota-se que neste momento existem outros empreendimentos que estão sendo construídos e que, certamente, no curto prazo, contribuirão para a ampliação da capacidade instalada na ilha.

A tendência da capacidade instalada pode ser verificada pela análise da evolução do número de quartos e camas disponíveis na ilha.

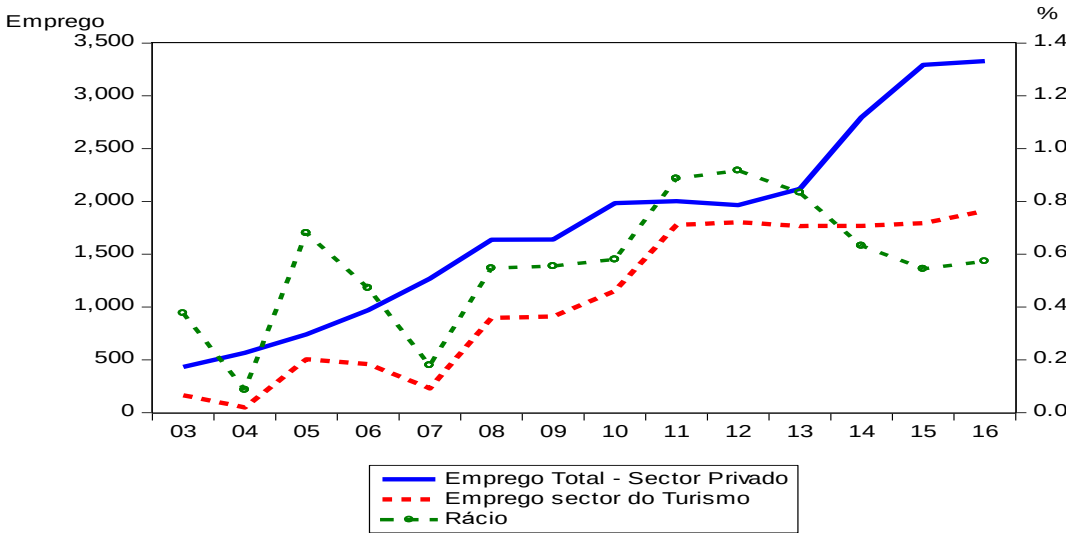
Figura 30 - evolução do número de quartos e camas na Boa Vista



Os dados sobre as infra-estruturas de acolhimento indicam uma evolução positiva dos mesmos ao longo dos anos. Esta tendência está atrelada aos investimentos privados realizados na ilha durante os últimos anos. Neste sentido, os impactos destes investimentos acabam por ultrapassar os limites do sector do turismo, promovendo uma corrente de benefícios transversais aos vários sectores.

Os dados sobre o número de pessoas empregadas no sector privado indicam um aumento vertiginoso ao longo dos anos.

Figura 31 - Evolução de emprego no sector empresarial na ilha do Boa Vista.

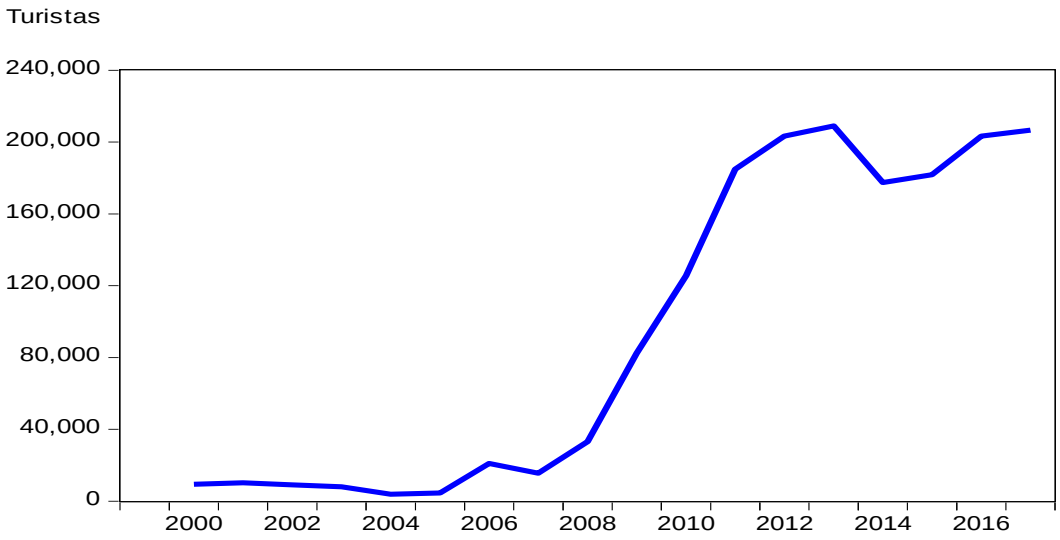


Os dados indicam que em 1999 havia cerca de 158 pessoas trabalhando na ilha da Boa Vista Esse valor aumentou para 3.329 em 2016.

A dependência do sector do turismo é evidente. O sector do turismo acaba por ter um papel de termómetro da economia local. Por outro lado, os ganhos do turismo estão ligados ao fluxo de turistas, que nos últimos anos tem aumentado na ilha. Ademais, segundos os resultados das estimações econométricas os prognósticos são bastantes animadores para os próximos anos

A evolução do número dos turistas que entraram na ilha do Boa Vista está apresentada na figura que segue.

Figura 32 - Evolução do número de Turistas que entraram na Ilha da Boa Vista (2000-2017)



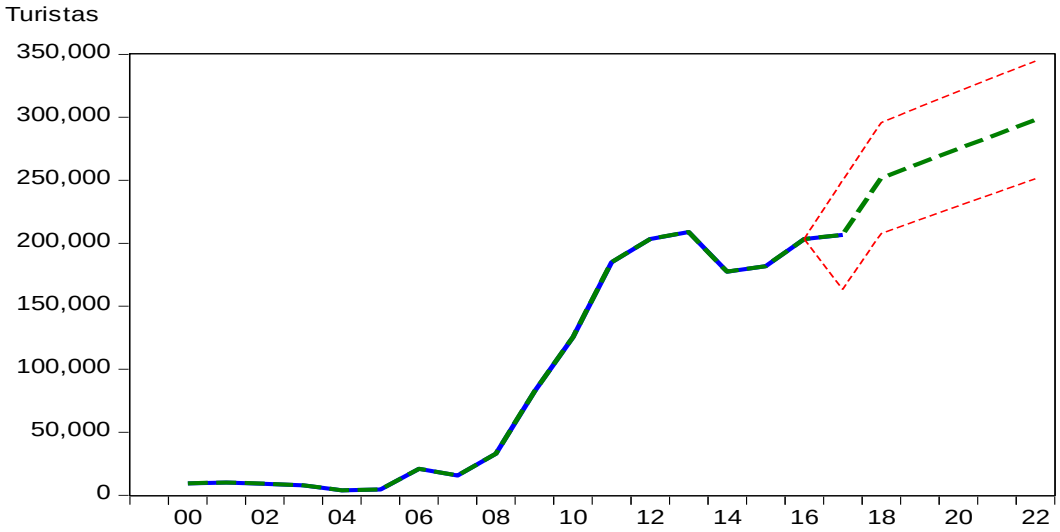
É notório a existência de uma tendência crescente ao longo dos últimos anos - no ano 2000 entraram na ilha da Boa Vista cerca de 9.400 turistas, valor que ultrapassou os 200 mil em 2016. Com base nestes dados foi estimado um simples modelo estrutural com duas equações e 3 variáveis, incluindo duas endógenas e uma exógena.

3.4 RESULTADOS DAS ESTIMAÇÕES REALIZADAS

Os resultados apresentados nesta secção foram obtidos mediante a utilização de modelos econométricos/matemáticos estimados com recurso à linguagem de programação no pacote estatístico *Eviews*. Assim, o modelo criado é resolvido com base em técnicas numéricas de resolução de sistema de equações simultâneas.

As figuras que seguem mostram as projecções realizadas, no cenário plausível, para o número de turistas e o nível de emprego na ilha da Boa Vista.

Figura 33 - Projecção do Número de Turistas que entram na Ilha da Boa Vista (previsões 2017-2022)

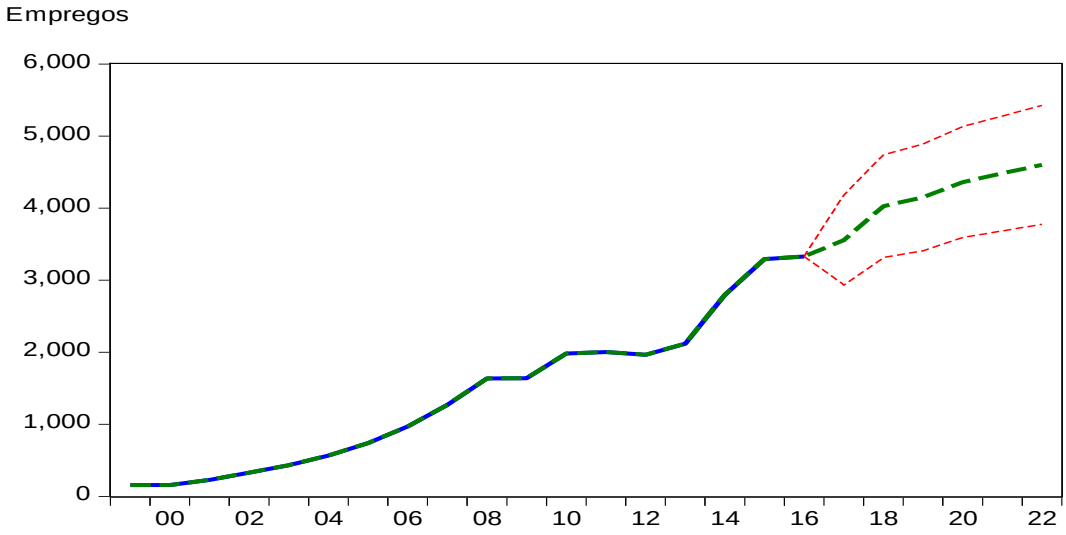


Fonte: Elaboração através dados do Modelo desenvolvido. Linhas vermelhas representam intervalos de confiança apresentados com base em simulações *Bootstrap* com 10.000 replicações. Foi utilizado o método numérico Broyden para resolver o modelo. O modelo foi ajustado (calibrado) mediante a utilização do "*add-factors*", que para fora-amostra foram projectados mediante a utilização de modelos ARIMA(p,d,q).

Os dados das projecções para os próximos anos indicam uma tendência crescente do número de turistas na ilha da Boa Vista, resultado da expectativa de uma boa dinâmica da economia no continente europeu.

Com base na evolução do turismo (medido aqui em termos do número de turistas), foi possível projectar para os próximos 6 anos a geração do emprego na ilha da Boa Vista. O resultado desde exercício empírico é apresentado na figura que se segue.

Figura 34 - Projecção do Número de empregos na Ilha de Boa Vista (2017-2022)



Fonte: Elaboração através dados do Modelo desenvolvido. Linhas vermelhas representam intervalos de confiança apresentados com base em simulações *Bootstrap* com 10.000 replicações. Foi utilizado o método numérico Broyden para resolver o modelo. O modelo foi ajustado (calibrado) mediante a utilização do "*add-factors*", que para fora-amostra foram projectados mediante a utilização de modelos ARIMA(p,d,q).

Os dados da projecção realizada indicam que dos 3.329 trabalhadores no sector privado existente em 2016, este valor deverá atingir os 4.600 nos próximos 6 anos, ou seja, um crescimento de 38,2% no período. Deste total de 4.600, a grande maioria serão novos postos de trabalho no sector do turismo, como é apresentado no quadro que se segue.

Quadro 37- projecções do emprego por sectores (2017-2022)

Setores de atividade económica	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
A - Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	10	8	7	8	8	8	9	9
B - Indústria Extractiva	2	18	8	9	9	10	10	10
C - Indústria Transformadora	131	105	132	150	154	162	167	171
E - Captação, Tratamento e Distribuição de Água, Saneamento, Gestão de Res	89	94	103	117	120	127	130	133
F - Construção	552	464	546	618	637	670	688	706
G - Comércio por Grosso e a Retalho, Reparação de Veículos Automóveis e Motocíclos	342	209	386	437	451	474	487	500
H - Transportes e Armazenagem	31	29	31	35	36	38	39	40
I - Alojamento e Restauração	1 486	1 789	1667	1888	1946	2045	2101	2157
J- Actividades de Informação e Comunicação	5	3	5	5	5	6	6	6
L - Actividades Imobiliárias	168	144	159	180	186	195	200	206
M - Actividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares	36	36	35	39	40	42	44	45
N - Actividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	231	220	244	276	285	299	307	316
P - Educação	12	11	16	18	19	20	21	21
Q - Saúde Humana e Acção Social	14	19	15	17	17	18	19	19
R - Actividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas	161	163	178	202	208	219	224	230
S - Outras Actividades de Serviços	24	17	21	24	25	26	27	27
Total	**3 294**	**3 329**	**3553**	**4023**	**4146**	**4358**	**4477**	**4596**

Fonte: Elaboração com base nos resultados dos modelos criados. Na distribuição do nível de emprego por sectores, utilizou-se a participação média de cada sector nos anos 2014, 2015 e 2016.

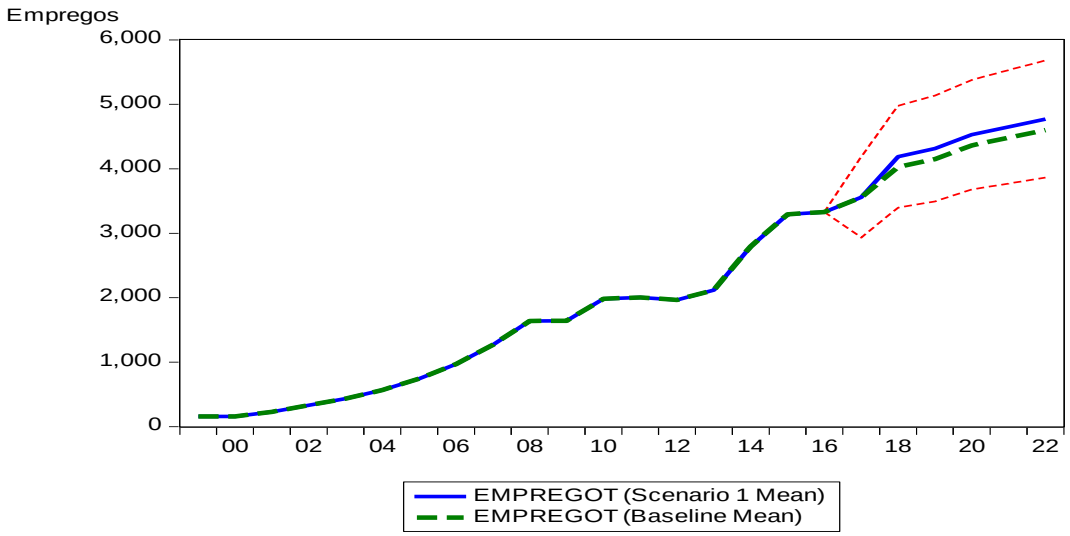
De acordo com as projecções, em 2022 o sector do turismo (supondo apenas o sector da construção e do alojamento e restauração) deverá criar cerca de 610 novos postos de trabalho (comparado com os valores existentes em 2016). No geral as projecções sugerem, comparado com 2016, a criação de 1.267 novos postos de trabalho nestes 6 anos.

Não obstante os resultados apresentados anteriormente é necessário realçar que o exercício realizado não leva em consideração outros potenciais investimentos que possam surgir durante o período em análise. O problema de se incluir este tipo de dados nestas projecções é que muitas das vezes estes investimentos demoram muito tempo a sair do papel e podem gerar expectativas não realizadas (pelo menos no período em análise). Neste sentido, a técnica utilizada apenas leva em consideração o que aconteceu no passado e tentar criar padrões no futuro. Assim, investimentos que possam surgir durante este período certamente influenciarão os valores apresentados neste relatório.

Por lado, choques provenientes de alteração nas variáveis exógenas deverão influenciar o nível de emprego na ilha. Por exemplo, considerando um choque de 15% nos valores projectos do PIB *per capita* médio da Europa, os valores projectados para o emprego serão superiores ao *baseline*.

A simulação deste contra factual é apresentada na figura que segue:

Figura 35 - Projecção do número de empregados na Ilha de Boa Vista (2017-2022) – simulação de choques exógenos



Fonte: Elaboração através dados do Modelo desenvolvido. Linhas vermelhas representam intervalos de confiança apresentados com base em simulações *Bootstrap* com 10.000 replicações. Foi utilizado o método numérico Broyden para resolver o modelo. O modelo foi ajustado (calibrado) mediante a utilização do "*add-factors*", que para fora-amostra foram projectados mediante a utilização de modelos ARIMA(p,d,q).

Os resultados deste exercício empírico mostram um efeito positivo de um choque (aumento no PIB *per capita* Europeu). A trajectória representada pela cor azul apresenta a nova tendência do emprego na ilha da Boa Vista.

Na verdade estes resultados empíricos vêm corroborar os resultados obtidos através do contacto directo no terreno com várias empresas nos vários sectores. No estudo de prospecção foram contactados empresas no ramo da hoteleira, restauração, construção civil, entre outros. Também foram realizados contactos com instituições oficiais tais como a Câmara Municipal, Ministério da Educação, entre outros. Segundo estes contactos, as perspectivas do mercado de trabalho para os próximo anos são bastantes animadoras, dado o montante dos investimentos em carteira.

3.5 EM SÍNTESE

Da análise do mercado de trabalho na Ilha e da aplicação de um modelo econométrico sobre a previsão do emprego no horizonte 2017-2020, infere-se, em síntese, o seguinte:

- A evolução progressiva e de forma consistente do número da população residente na Ilha, para lá de 2021, com visão até 2030 de 30.377 habitantes.
- O aumento da população e a consequente diminuição das condições sociais de vida na Ilha se nada for feito entretanto.
- O aumento da população e a evidente e cada vez maior pressão sobre as qualidades do capital humano existente na Ilha.
- O nível de formação da população de 15 anos ou mais que apenas possuem o ensino básico ou o secundário sem alternativas de vias profissionalizantes na Ilha.
- A predominância do sector de serviços enquanto actividade económica na Ilha, espelhado o seu contributo para o PIB nacional.
- O papel “pivot” do turismo sempre em crescente oferta e com cada vez maior procura, desempenhando um papel catalisador de outras actividades.
- O turismo e as actividades conexas que no seu conjunto representam o principal empregador, com reflexos numa taxa de subemprego em declínio acentuado.
- Projeções inequívocas para o período de 2017-2022 (seis anos) do aumento exponencial do número de empregos na Ilha, que deverá atingir nesse período 4.600 postos de trabalho, (38,2% de crescimento nesse período).
- Empregos distribuídos segundo o leque de sectores identificados e quantificados na Figura 37 supra, que demonstra a possível panóplia de intervenção setorial do IEFP no domínio do emprego e da formação profissional na Boa Vista.

4 CONCLUSÕES PARTE I

Confrontando as questões de partida colocadas nesta Parte I e as sínteses de análise dos elementos recolhidos e descritos em 2.2.5. e 3.5, verifica-se que estes elementos suportam todo um conjunto de **respostas positivas às 6 questões formuladas**:

TEM CABAL JUSTIFICAÇÃO A INTERVENÇÃO ATIVA DO IEFP NO MERCADO DE EMPREGO DA BOA VISTA, PELO OFERTA ACTUAL E FUTURA DE EMPREGO QUALIFICADO, ATRAVÉS DE UMA RESPOSTA CONSISTENTE E EM REDE NO QUADRO DA MOBILIDADE SOCIAL PARA A ILHA, PARA SATISFAZER OS VÁRIOS MERCADOS POTENCIAIS DE CANDIDATOS AO EMPREGO.

É ASSIM PERTINENTE A IMPLEMENTAÇÃO DE UM SERVIÇO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ILHA DA BOA VISTA PARA SUPRIR UMA LACUNA GRITANTE DO ESTADO NO CONTEXTO DA INFORMALIDADE EXISTENTE, ENQUANTO INSTRUMENTO CATALIZADOR E REGULADOR DA INTERMEDIAÇÃO DO EMPREGO, DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E DA INSERÇÃO PROFISSIONAL.

Estas respostas positivas constituem os pressupostos essenciais para o desenvolvimento da Parte II deste trabalho.

PARTE II

5 ARTICULAÇÃO DAS POLÍTICAS DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL E A IMPLEMENTAÇÃO DE UM SERVIÇO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ILHA DA BOA VISTA

5.1 POLÍTICAS DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL E A SUA OPERACIONALIZAÇÃO PELO IEFP

A Proposta de Plano Nacional de Emprego de Cabo Verde 2018-2013 no seu ponto 6.4.3. aborda a Revisão da Política Pública de Educação, Formação Profissional e Emprego, começando por inequivocamente referir que **"o IEFP e os CEFP são atualmente os principais organismos em matéria de formação profissional e emprego".**

Citando o referido documento, "*o Governo reconhece o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) como um instrumento estratégico para a implementação da sua política de formação profissional, cuja missão é* ***garantir, através da sua estrutura central e serviços descentralizados, e em parceria com outras instituições públicas e privadas,*** *a promoção e execução das ações de formação profissional para satisfazer as necessidades do mercado de trabalho****, contribuindo para a promoção do emprego digno****".*

E acrescenta, que, "tendo em conta o número de desempregados existentes no País e as necessidades de crescimento da economia por via do setor privado, entende-se que **existe uma necessidade de capacitação profissional em massa"** como é claramente o caso que se passa na Ilha da Boa Vista".

Por seu lado, o Plano Nacional de Emprego Jovem (PNEJ), afirma que, "em termos de empregabilidade os dados do IMC-IE 2016 indicam que **apenas 4,5% das colocações no mercado de trabalho passaram pelas estruturas públicas do emprego.**

Este dado – de que apenas 4,5% das colocações no mercado de trabalho passaram pelas estruturas públicas do emprego - só por si **revela bem a dimensão do desafio que as estruturas públicas EFE têm de enfrentar".**

Ainda com recursos a PNE, o mesmo a aborda de forma relevante para o caso da Boa Vista a questão da problemática da mobilidade social, de que se cita a seguinte consideração: "A natural apetência dos Cabo-verdeanos pela mobilidade constitui um fenómeno relevante ao contexto da análise da evolução do perfil da população

residente em Cabo Verde. De acordo com os dados preliminares do estudo sobre o Perfil Migratório de Cabo Verde, se em 2000 o número de migrantes internos se situava em 44.427 indivíduos, em 2010 o número de pessoas que tinham alterado o seu Concelho de residência ascendeu a 88.844, representando 20% da população residente".

Os Concelhos da Boa Vista, Sal, Praia, São Vicente (…) "lideram a lista dos Concelhos com maiores taxas de residentes de outros Concelhos (ou estrangeiros) respectivamente, a Boa Vista (57,23%), Sal (56.86%), Praia (37.61%), São Vicente (30,73%), (…) sendo em consequência aqueles Concelhos com maior contribuição para o PIB nacional".

A estrutura funcional do IEFP desenvolve-se através do seguinte conjunto de serviços espalhados por diversas Ilhas do País descritos na Figura 39, onde fica evidente a inexistência de um serviço similar na Ilha com maior potencial de oferta de emprego, a Boa Vista**:**

Figura 36 - CEFP do IEFP

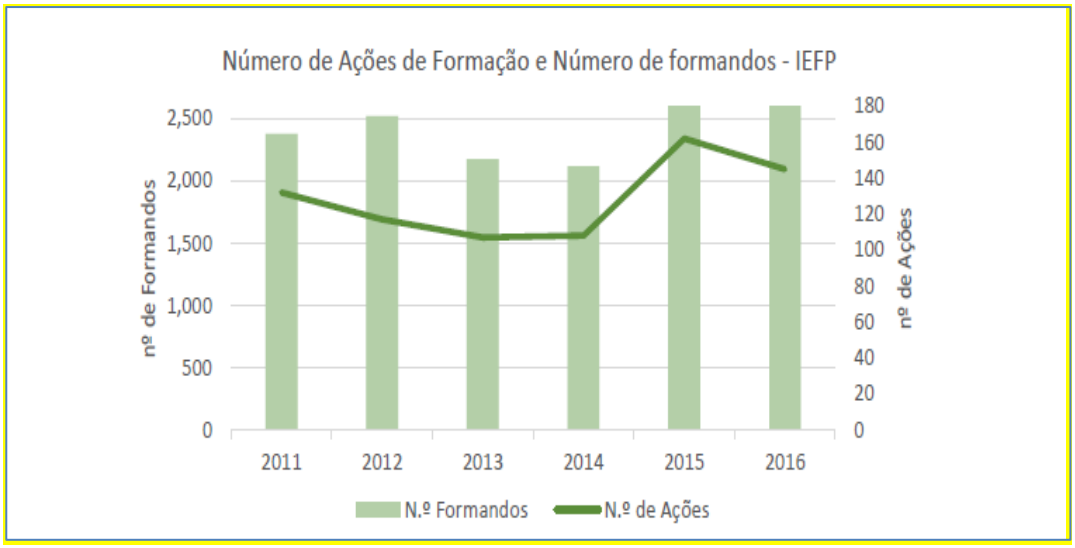
IEFP Sede	Praia	Santiago
CEFP Praia	Praia	Santiago
CEFP Variante	São Domingos	Santiago
CEFP Santa Cruz	Santa Cruz	Santiago
CEFP Assomada	Assomada	Santiago
CEFP Fogo	São Filipe	Fogo
CEFP Sal	Espargos	Sal
CEFP São Vicente	Mindelo	São Vicente
CEFP Santo Antão	Ribeira Grande	Santo Antão

Fonte: IEFP, 2018

Em matéria de formação profissional o IEFP vem desenvolvendo a sua atividade sem crescer em número de ações e de formandos desde 2015, sendo de realçar a percentagem de ações de formação sem atribuição de nível, 60.69%, o que poderá

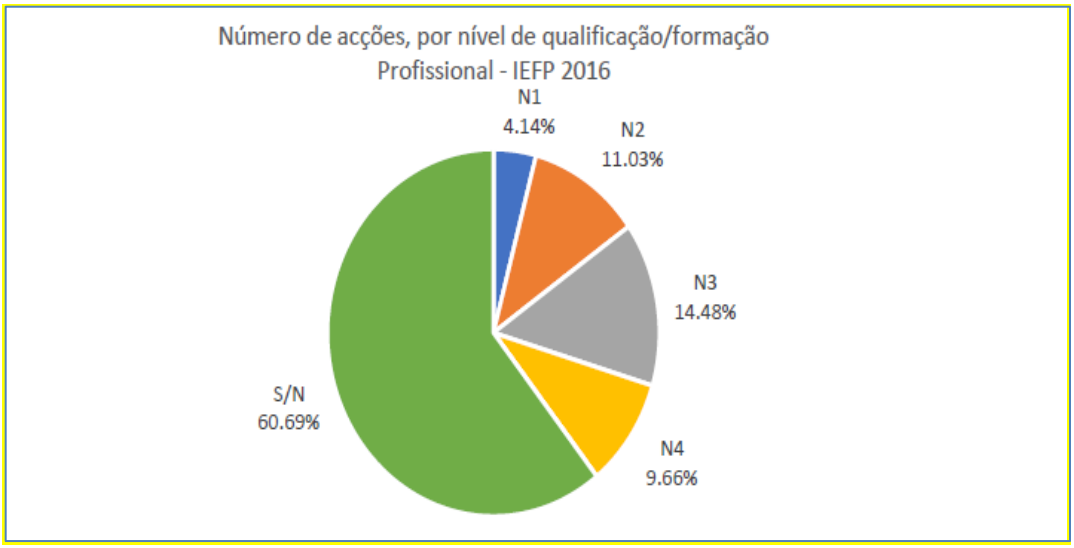
representar a grande flexibilidade da sua oferta em relação às necessidades específicas do mercado de emprego:

Figura 37 - Nº acções de formação e número de formandos



Fonte: IEFP, 2018

Figura 38 - Numero de ações por nível de qualificação



Fonte: IEFP, 2018

Relativamente ao Emprego, em 2016 os C

EFP receberam 202 ofertas de emprego, que se traduziram num total de 462 vagas de emprego relativas ao Sal 35%; São Vicente (26%); e Praia (21%).

De notar neste referencial estatístico a total ausência de números referentes à Boa Vista, o que é paradoxal, uma vez que o número de oferta e de vagas de emprego seriam relevantes.

No OGE 2018, o Governo reforçou esta linha de pensamento estratégico, ao confirmar que **"é crucial que as políticas de emprego e formação profissional estejam intrinsecamente ligadas.** As atividades inseridas nos programas de formação **devem atender às necessidades do mercado de trabalho, de modo a disponibilizar-se mão de obra qualificada, capaz de assegurar elevados níveis de produção e de produtividade** necessárias para o desenvolvimento do país"….através de medidas de política de emprego e formação profissional, de que se citam as mais relevantes em relação ao estudo em apreço **e perfeitamente enquadráveis no caso da Boa Vista:**

- ***Aproximar os serviços dos desempregados e dos empregadores****, de forma a facilitar o ajustamento entre a oferta e a procura, bem como a integração sustentada dos desempregados no mercado de trabalho;*

- *Focalizar as **políticas ativas de emprego no combate ao desemprego jovem** e ao desemprego de longa duração e na promoção da igualdade de género;*

- *Consolidar a **implementação do subsídio de desemprego** nos serviços descentralizados em parceria com INPS e Câmaras Municipais;*

- ***Oferta formativa em função das especificidades e oportunidades de cada Ilha e região,** proporcionando um desenvolvimento sustentável e harmonioso dos municípios;*

- ***Diversificação das ações****, com base no SNQ e do Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais;*

- ***Qualificação profissional dos jovens e dos grupos mais vulneráveis****, que favoreçam e promovam a sua inserção no mercado de trabalho;*

- ***Estabelecimento de parcerias*** *com entidades públicas e privadas promotoras de Formação Profissional com vista à criação de sinergias conducentes ao aumento da sustentabilidade e rentabilização da capacidade instalada existente no setor".*

No Plano de Atividades do IEFP para 2018 merece destaque o OIS9, porque diretamente aplicável ao **SERVIÇO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ILHA DA BOA VISTA** a criar:

OIS9. Dinamizar e operacionalizar a atuação descentralizada do IEFP no setor da FP nas ilhas Maio, São Nicolau, Boavista, (…)

Ora, conjugando a **OIS9 -** dinamizar e operacionalizar a atuação descentralizada do IEFP no setor da FP na ilha da Boavista - com a meta a atingir na sua realização **-** "criação de (…) unidades/polos de emprego e formação, com prioridade para a ilha da Boavista - **fica clara a visão do IEFP de que o resultado a atingir passa inequivocamente pela "criação de uma unidade/polo de emprego e formação na ilha da Boavista"**.

5.2 ÁREAS DE ATUAÇÃO DE UM SERVIÇO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ILHA DA BOA VISTA

Perante a as conclusões da Parte I e do ponto 5.1 do presente Estudo, **o modelo de um SERVIÇO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ILHA DA BOA VISTA deve incorporar as valências similares aos Centros do IEFP, mas também as suas particularidades em função das características da Ilha**, até pelo facto de chegar em fase adiantada da existência de fortes dinâmicas informais do mercado de emprego.

Assim:
Um Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista deve corporizar a resposta aos objetivos que se priorizaram do Plano de Atividades do IEFP para 2018, nomeadamente:

OSI12. Reforçar a intervenção do serviço de emprego dos CEFP e das Câmaras Municipais; **promovendo um serviço de proximidade** com os utentes e as entidades empregadoras;

OIS15. Qualificar, através da formação inicial (IP e QP), jovens e adultos desempregados e empregados;

OIS16. Promover a **formação de ativos através de programas de formação à medida** das necessidades das empresas e instituições;

OIS19. Promover a **valorização económica e social da Formação Profissional;**

OIS20. Implementar o projeto integrado de emprego e formação profissional em Cabo Verde **(PIEFP)** com o IEFP IP;

OIS21. Promover o emprego, a empregabilidade e a qualidade do emprego, **facilitando o ajustamento entre a oferta e a procura que é feita nos CEFP**, bem como a integração sustentada dos desempregados no mercado de trabalho;

OIS22. Promover a inserção de jovens diplomados à procura do primeiro emprego, no mercado de trabalho **através de estágios profissionais** contratados junto das empresas e outras instituições;

OI25. Operacionalizar o subsídio de desemprego nos serviços descentralizados em parceria com o INPS e as Câmaras Municipais;

OIS26. Restruturar a oferta de serviço de intermediação de mão de obra nacional (…)

Ora, procurando agrupar tematicamente os objetivos referidos, verifica-se que os mesmos podem ser realizados em função do seu agrupamento em 3 grandes áreas de atividade: Intermediação Laboral; Orientação & Formação Profissional; e Estágios Profissionais e Empreendedorismo, como se demonstra:

OBJETIVOS PA IEFP /2018	AGRUPAMENTO TEMÁTICO DAS ATIVIDADES
OSI12. promover um serviço de proximidade com os utentes e as entidades empregadoras	INTERMEDIAÇÃO LABORAL
OIS21. Promover o emprego, a empregabilidade e a qualidade do emprego, **facilitando o ajustamento entre a oferta e a procura que é feita nos CEFP**,	
OIS26. Restruturar a oferta de serviço de intermediação de mão de obra nacional	
OIS23. Fomentar a participação dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho;	

OIS15. Qualificar, através da formação inicial (IP e QP), jovens e adultos desempregados e empregados;	ORIENTAÇÃO & FORMAÇÃO PROFISSIONAL
OIS16. Promover a **formação de ativos através de programas de formação à medida** das necessidades das empresas e instituições;	
OIS19. Promover a **valorização económica e social da Formação Profissional;** **OIS20**. Implementar o projeto integrado de emprego e formação profissional em Cabo Verde **(PIEFP)** com o IEFP IP;	
OI25. Operacionalizar o subsídio de desemprego nos serviços descentralizados em parceria com o INPS e as Câmaras Municipais;	
OIS22. Promover a inserção de jovens diplomados à procura do primeiro emprego, no mercado de trabalho **através de estágios profissionais** contratados junto das empresas e outras instituições;	ESTÁGIOS PROFISSIONAIS E EMPREENDEDORISMO
OI24. Promover o **empreendedorismo** e autoemprego através da viabilização de unidades de negócio e surgimento de iniciativas locais e regionais de emprego de forma sustentável;	

Porém, no quadro da mobilidade social para a Ilha, que é estrutural e indispensável justifica **integrar uma quarta área de atividade, que se reporta à inserção profissional, ligada à componente de responsabilidade social,** tendo em conta a necessidade de integração psicossocial dos candidatos ao emprego na comunidade local e no meio onde opera o tecido empresarial local, bem como aspetos de orientação em matéria de contratação laboral e das condições laborais.

Deste modo, um Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista deve prever na sua conceção o seguinte conjunto de atividades, **sendo, todavia, o seu "CORE BUSINESS" e prioridade de atuação a Intermediação Laboral e a Orientação e Formação Profissional:**

Figura 39 - Conjunto atividades potenciais de um Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista

INTERMEDIAÇÃO LABORAL, enquanto processo elementar para a atuação do Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista, através do estabelecimento de relações privilegiadas com as empresas hoteleiras, em primeiro lugar, e também de outros setores, no sentido de ter sempre atualizada uma prospeção do mercado **com base num Plano de Comunicação e Marketing devidamente estruturado:**

- Pela promoção do **PEPE** junto das empresas e acompanhamento do respetivo processo de inscrição e da procura de candidatos.
- Pelo **planeamento das necessidades de trabalhadores ao longo do ano** dessas mesmas empresas e daí criar sinergias com os Centros de Emprego da Praia, Assumada, Santo Antão e São Vicente **com vista à mobilidade** e para se preparar internamente para promover esses postos de trabalho e apoiar os candidatos na sua inscrição no PEPE, numa lógica de busca ativa de emprego.
- Pela articulação com as atividades de orientação e formação profissional com vista à **valorização e inserção dos candidatos**.
- Pela preparação dos candidatos **sobre como preparar** um currículo vitae, uma carta de apresentação, um vídeo curriculum, uma entrevista, responder a anúncios de emprego, realizar candidaturas espontâneas

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL, enquanto despiste motivacional e de aptidões básicas para as várias profissões e,

FORMAÇÃO PROFISSIONAL em três possíveis modalidades:

- **Formação de soft skills** transversais às várias profissões, mas com enfase nas profissões da hotelaria, nos domínios do atendimento; comunicação; atitude e higiene profissional; psico-sociologia do cliente; e introdução aos ambientes de cada área profissional, com acesso ao conhecimento dos principais equipamentos e utensílios.

- **Formação inicial em domínios específicos** da manutenção de equipamentos hoteleiros, perfil polivalente, abrangendo as componentes da eletricidade e da canalização. E também em domínios como o artesanato e a componente de bem-estar (spa; cabeleireiro; manicure), **segundo modelos curriculares a elaborar para o efeito tendo em consideração as particularidades da Ilha.**

- Formação contínua do ensino das **línguas**.

- Formação contínua através de **cursos para especialização** em áreas temáticas específicas, especialmente vocacionadas **para a recontratação de pessoal desvinculado dos Hotéis após um período de contrato a prazo, ou que estejam abrangidos pelo regime do subsídio de desemprego,** com a colaboração da EHTCV.

INSERÇÃO PROFISSIONAL, enquanto **a**poio para **facilitar a integração no mercado de trabalho**, nos casos em que a oferta de emprego ou a criação do próprio emprego **implica mobilidade geográfica temporária ou permanente,** nomeadamente:

- no aconselhamento, com o apoio da Câmara Municipal da Boa Vista, em matéria de estadia na Ilha.
- No apoio dos aspetos relacionados com orientação em matéria de contratação e das condições laborais.

ESTÁGIOS PROFISSIONAIS, promovendo a **adesão das empresas** e a respetiva divulgação das oportunidades para jovens candidatos através do PEPE e da rede de Centros do IEFP no País, apoiando os mesmos na formalização dos respetivos estágios.

EMPREENDEDORISMO, pelo fomento e realização de **oficinas de empregabilidade** com desempregados inscritos no Centro, bem como pela colaboração no terreno com a ProEmpresa.

5.3 EM SÍNTESE

A operacionalização de um Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista posiciona-se em pleno na articulação das políticas de emprego e formação profissional de Cabo Verde, na missão e visão do IEFP e do seu Plano Estratégico 2018-2022, na tipologia da atividade que o Instituto desenvolve através da sua rede de CEFP's, cabendo-lhe priorizar as componentes de INTERMEDIAÇÃO LABORAL E FORMAÇÃO PROFISSIONAL e, ainda, avançar para as componentes de inserção profissional tão necessárias na Ilha, bem como, progressivamente e de forma complementar, em matéria de estágios profissionais; aplicação das componentes relativas ao subsídio de emprego; e ao empreendedorismo.

6. PRESSUPOSTOS DE INTERVENÇÃO DO IEFP PARA UMA OPERACIONALIZAÇÃO EFICIENTE DE UM SERVIÇO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA BOA VISTA

Os pressupostos de intervenção deverão assentar em dois eixos estruturantes: **Parcerias Estratégicas** e **Tecnologias de Comunicação.**

6.1 PARCERIAS ESTRATÉGICAS

6.1.1 Câmara Municipal da Boavista

A Câmara Municipal da Boavista é a **principal autoridade** na gestão plurissectorial da Ilha e consequentemente interessada na implementação de um Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha com vista a valorizar os residentes para a sua inserção no mercado de trabalho local. Por outro lado, e no que diz respeito à gestão da mobilidade dos trabalhadores para a Ilha, tem um papel decisivo quanto à **melhoria das condições de vida, nomeadamente no que diz respeito à habitação no quadro dos programas em curso**, com especial destaque para a aplicação das verbas consignadas

provenientes que resultam das receitas da taxa de turismo, para a qual a Ilha tanto contribui.

Acresce a disponibilidade de meios com que a Câmara pode contribuir, especialmente no que se refere **à cedência de instalações**, como se infere do Protocolo em anexo assinado com o IEFP com essa finalidade.

6.1.2 Empresas

O tecido empresarial da Boa Vista é o parceiro estruturante para o sucesso da atividade de um Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista. Para tanto, este precisa de transmitir uma credibilidade e capacidade de resposta de elevado standard para promover e controlar a adesão e utilização do PEPE com sucesso, e ainda: conseguir estabelecer pontes de diálogo para conhecer as necessidades atempadas de pessoal e com que perfil; adequar respostas formativas para a qualificação dos desempregados por caducidade de contrato de trabalho a tempo certo com vista à sua reintegração no mercado; encontrar resposta para a colocação em estágio curricular dos alunos dos cursos de qualificação; programar as ações de formação em idiomas por forma a satisfazer necessidades prementes e prioritárias.

6.1.3 Rede de CEFP do IEFP

Parecendo redundante referir-se a este tipo de parceria, o certo é que convém sublinhar a importância da mesma para a atividade do Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista em função das complementaridades que devem resultar de uma eficaz resposta da rede de CEFP do IEFP, lacuna que se extrapola do Estudo da Mundi Consulting de 18 de Julho de 2018 para ao Programa CVE/081 sobre a Análise Estratégica do Centro de Emprego e Formação Profissional Sal, que cita expressamente*:* ***Falta de intercâmbio com os demais CEFP****.*

O funcionamento em rede dos Centros do IEFP em relação à Boa Vista assumem um carácter decisivo e estruturante como se evidenciou na PARTE I deste Relatório.

6.1.4 Outras Instituições

- A SDTBM - Sociedade de Desenvolvimento do Turismo da Boa Vista e Maio, enquanto entidade responsável pelo desenvolvimento e investimento turístico na Ilha, pelo seu contributo nas previsões de necessidades de mão-de-obra qualificada e por poder fazer a intermediação de contacto com os promotores e deste forma organizarem-se projetos de formação para a abertura programada de Unidades Turísticas. Acresce o seu papel em ações específicas de formação no quadro da responsabilidade social de inserção de trabalhadores na Ilha.
- Ministério da Educação - Escola Secundária da Boavista, no âmbito da colaboração de professores para a orientação profissional e para o ensino presencial de idiomas.
- ENAPOR da Boavista, para facilidades de afixação de informação sobre o Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP no Porto à chegada dos navios, bem como de distribuição de informação impressa.
- INPS – Instituto Nacional da Previdência Social, enquanto entidade com quem legalmente o IEFP através dos CEFP's compartilha competências em matéria de subsídio de desemprego.
- EHTCV - Escola de Hotelaria e Turismo de Cabo Verde, enquanto entidade pública de formação nos domínios da hotelaria, restauração e turismo, para apoio em iniciativas de montagem de conteúdos temáticos para formação à distância em termos de produção de vídeo-aulas, entre outras possíveis intervenções em projetos específicos com cursos ministrados através de brigadas itinerantes.
- Unicv – Universidade de Cabo Verde para efeitos de cooperação em matéria de Ensino à Distância (EAD) e do Ensino de Idiomas estrangeiros.

6.2 TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Do Relatório de 18 de junho de 2018 da autoria da Mundi Consulting para o Programa CVE/081, intitulado ANÁLISE BENCHMARKING - EMPREGO E FORMAÇÃO extraíram-se os trechos correspondentes a esta temática e que se reproduzem para maior força e credibilidade da abordagem ao tema:

“As facilidades eletrónicas são crescentes. Identificaram-se conjuntos importantes de Portais que permitem muita interação com os usuários, facilitando-lhes uma série de operações diretas por meio digital.

O caso Português do portal Vi@s é significativo na medida em que permite autodiagnóstico de competências transversais, aprendizagem e desenvolvimento de técnicas eficazes de procura de emprego, exploração de oportunidades de formação e emprego, ações de empreendedorismo, reconhecimento de qualificações e certificação profissional.

Por outro lado, o Ministério do Trabalho no Brasil tem desenvolvido diversas aplicações para telemóveis, que facilitam a vida dos trabalhadores empregados e desempregados na sua relação com as áreas do trabalho, do emprego e da formação profissional. Entre essas novidades destacam-se as seguintes aplicações: ‘SINE fácil’, na busca de vagas de emprego e de candidaturas;(…), ‘Escola do Trabalhador’, que permite, a curto prazo, a frequência de 50 cursos gratuitos diferentes feitos por internet.

No que respeita à formação encontram-se amplamente divulgados os cursos de formação a distância nas modalidades e-learning (formação a distância) e b-learning (formação a distância e presencial). A tendência poderá ser a de dotar este tipo de formação com uma ampla natureza mista: formação a distância, formação presencial, formação simulada em oficina e formação em contexto de trabalho, à qual se poderão associar outras medidas que facilitem a integração ou a reintegração em empresas de trabalhadores bem preparados em termos de qualificações e competências”.

E a título de exemplo, o referido estudo cita Portais especializados, que disponibilizam informações sobre como preparar um currículo vitae, uma carta de apresentação, um vídeo curriculum, uma entrevista, iniciar um negócio, procurar ajuda (exemplos: https://about.me, www.doyoubuzz.com, www.cvmkr.com, www.vizualize.me, www.resume.com, www.modelocurriculum.net, www.talkingcv.com, www.videocvtube.com, www.face2facecv.com).

Ora, é esta a realidade existente e comprovada a que **o IEFP terá que aderir o mais rapidamente possível.**

Pois **só com recurso a estas facilidades eletrónicas, preparadas e operacionalizadas pelos serviços Centrais do IEFP para os CEFP e o** Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista **poderão os mesmos crescer em termos de eficácia, abrangência, rapidez de intervenção e universalidade de acesso.**

O caso da instalação do Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista deveria ser considerado pelo IEFP como projeto piloto para a introdução deste tipo de facilidades eletrónicas, de que o PEPE constitui desde já a ferramenta-mãe na questão da Intermediação Laboral e dos Estágios Profissionais, demonstrando à saciedade como a solução consegue revolucionar a comunicação e a operacionalização dos procedimentos “just in time”.

Ora, também **no caso da formação os resultados e os custos só teriam a ganhar com a montagem de soluções desse tipo, nomeadamente pela edição de vídeo-aulas,** quer para a formação na componente dos “soft skills”, nas formações temáticas; nas componentes teóricas dos cursos de formação inicial e contínua; e no ensino das línguas através do recurso a metodologias especificas neste domínio.

A montagem de um Centro de Produção de conteúdos segundo soluções tecnológicas adequadas, simples e de fácil utilização e atualização representam o futuro e a possível dinâmica do IEFP no contexto da insularidade do País.

Cabo Verde, através da Unicv, dispõe de know -how na matéria, podendo ser um parceiro decisivo para se alcançar este objetivo. A Universidade contatada no âmbito deste Estudo está disponível para a devida colaboração em termos a convencionar: Assistência Técnica ao IEFP no caso deste adquirir o devido equipamento de produção, ou produção nas suas próprias instalações dos conteúdos editados pelo IEFP.

A criação de um núcleo de projeto afeto ao lançamento deste tipo de Projeto, devidamente fundamentado para a obtenção do apoio técnico e financeiro da Cooperação do Luxemburgo seria uma mais valia de valor inequívoco e **um passo em frente decisivo para a intervenção dos CEFP em Cabo Verde.**

As oportunidades do mundo digital têm que ser aproveitadas com toda a prioridade, até para racionalizar os custos de funcionamento e da formação profissional contratação de pessoal.

E assim se poderem ultrapassar progressivamente os pontos fracos dos CEFP's, que a título de exemplo se inferem do estudo sobre o CEFP do Sal, identificados no Estudo da Mundi Consulting de 18 de Julho de 2018 para ao Programa CVE/081 sobre a Análise Estratégica do Centro de Emprego e Formação Profissional Sal, **de que se citam os mais pertinentes ao caso para ajuda na reflexão e se constatar como mecanismos de natureza tecnológica irião ser facilitadores e polarizadores da penetração da marca IEFP, da sua eficiência e da obtenção de resultados qualitativa e quantitativamente de nível bem superior ao existente atualmente, reforçados por uma componente reforçada de credibilidade superando os seguintes constrangimentos:**

- *Fraco engajamento do sector empresarial ao nível da utilização de produtos e serviços do CEFP e que não reconhece valor factual à oferta do CEFP;*
- *Orçamento limitado e dependente;*
- *Competência de Gestão e ao nível do front office,*
- *Sobreposição de projetos / solicitações e muitas vezes a sua não continuidade;*
- *Falta de intercâmbio com os demais CEFP;*
- *Fraca identidade e visibilidade do CEFP em termos de divulgação e de 'imagem de marca';*
- *Inexistência de Manuais de Procedimentos do Centro que apoie os funcionários nas suas funções, em especial os Técnicos;*

- *Falta um plano de marketing estruturado do CEFP / IEFP à comunidade (divulgação de atividades é deficiente, alguns potenciais clientes ainda desconhecem o centro);*
- *Número reduzido de técnicos versus serviços disponibilizados ao mercado;*
- *Inexistência de sessões de orientação profissional e vocacional;*
- *Fracas parcerias institucionais em efetivo funcionamento;*
- *CEFP é considerado, pelos jovens de Santa Maria, muito longe, verificando-se, assim, pouca procura por parte dessa população;*
- *Falta elaborar planos anuais de atividades a partir de uma análise mais criteriosa entre oferta e procura;*
- *Presença pouco efetiva no mercado com falta de articulação/aproximação às empresas;*
- *Nº insuficiente de visitas às empresas, de jornadas de informação e divulgação e de visitas de seguimento;*
- *Falta de modelo de atualização sistemática das necessidades do mercado.*

6.3 EM SÍNTESE

O Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista deverá intervir na base de parcerias estratégicas abrangentes e dinâmicas através de uma interação permanente pelo diálogo e pela harmonização das respetivas contribuições. O Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista **terá de ser uma marca disruptiva nas metodologias de atuação do IEFP,** pela introdução de tecnologias de EAD – Ensino à Distância – num primeiro momento através de vídeo aulas produzidas para os temas de formação nos soft skills e para as partes teóricas dos cursos de formação inicial e contínua e, numa segunda fase, indo mais longe em soluções de elearning e blearning, única forma de potencializar a eficiência da formação e agilizar a atuação do Centro, conferindo-lhe viabilidade e credibilidade. Com esta medida e a **montagem de um Centro de Produção de conteúdos no IEFP com Assistência Técnica da Unicv (por exemplo), seria a resposta de modernidade e inovação para alterar as dinâmicas limitadoras da insularidade do País.**

PARTE III

7 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E FÍSICA DO SERVIÇO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA BOA VISTA

A estrutura organizacional de um Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista deverá ter em consideração as componentes de instalação e de evolução progressiva das necessidades em função do trabalho implementado.

7.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A estrutura organizacional do CEFP da Boa Vista deverá corresponder a soluções simples, ágeis e flexíveis para uma intervenção progressiva ao longo do tempo e de consolidação e credibilidade da estrutura, muito assente no apoio e complementaridade dos serviços centrais do IEFP na execução das actividades, sendo que serão contratados formadores externos, por projecto de formação, para execução das acções de formação inicial e contínua.

Assim:

Ano 1: 2019 (Instalação): 1 Técnico Superior (contratado IEFP) e 1 Recepcionista/Assistente Administrativo (disponibilizado pela CMBV).

Ano 2: 2020 (Arranque efectivo dos cursos de FI em Manutenção Hoteleira, Instalação da EAD e implementação das Politicas Activas de Emprego): 1 Técnico para apoiar na execução e acompanhamento da Formação a ser mobilizado pelo IEFP.

Pelo quadro abaixo, pormenorizam-se as características da organização:

Área	Função	Competências gerais	Engajamento	Modalidade
Coordenação Geral do Serviço Emprego e IntermediaçãoLaboral	Responsável do Serviço (Técnico Superior)	Coordenação geral das atividades da Unidade, nomeadamente: intermediação labiral; estágios profissionais, inserção profissional e e subsídio de desemprego	1º Trimestre 2019	Contratação IEFP
Formação Profissional Inicial e Contínua/Orientação Profissional	Técnico de Formação Profissional (Técnico Superior)	Execução das atividades de formação, orientação profissional, implementação da EAD e Oficinas de Empregabilidade	1º Trimestre 2020	A mobilizar junto da CMBV (Sistema de Mobilidade)
Suporte no Atendimento e organização administrativa	Rececionista/ Assistente Administrativo (Secundário ou FP)	A recepção do Centro em geral e dos candidatos em particular, sua triagem e encaminhamento para a Intermediação Laboral e/ou para a Formação Profissional	1º Trimestre 2020	A mobilizar junto da CMBV (Sistema de Mobilidade)

As competências específicas para cada um dos elementos acima referidos são as seguintes:

1º- Responsável pelo Serviço, a quem compete a coordenação geral das atividades da Unidade, nomeadamente: intermediação laboral; estágios profissionais, inserção profissional e subsídio de desemprego**:**

- Pela execução, sob orientação e apoio da Sede, de um Plano de Comunicação e Marketing a ser elaborado em conjunto com os serviços centrais do IEFP, com vista a estruturar uma rede de relações a criar e a manter com a CMB e a SDTBM, as empresas do setor hoteleiro e também de outros setores, no sentido de ter sempre atualizada uma prospeção do mercado e suas necessidades no tempo e por perfis profissionais;

- Pela promoção do **PEPE** junto das empresas e acompanhamento do respectivo processo de inscrição e da procura de candidatos, incluindo os estágios profissionais;

- Pela promoção e apoio aos candidatos a postos de trabalho locais e dos resultantes da mobilidade na sua inscrição no PEPE, numa lógica de **busca ativa de emprego**;

- Pelo estabelecimento de sinergias com os Centros de Emprego da Praia, Assomada, Santo Antão e São Vicente **com vista à preparação de candidatos para a mobilidade** e inscrição no PEPE;

- Pela articulação com o INPS do programa de execução das componentes legalmente atribuídas ao IEFP através dos CEFP no domínio do **subsídio de desemprego**;

- Pelas acções de inserção profissional, nomeadamente no aconselhamento, com o apoio da Câmara Municipal da Boa Vista, em matéria de estadia na Ilha e em aspetos relacionados com orientação em matéria de contratação e das condições laborais.

2º - Técnico de suporte na organização e seguimento da Formação Profissional, a quem compete:

- A formação dos candidatos ao emprego **sobre como preparar** um currículo vitae, uma carta de apresentação, um vídeo curriculum, uma entrevista, responder a anúncios de emprego, realizar candidaturas espontâneas;

- **Formação de soft skills** transversais às várias profissões, mas com enfase nas profissões da hotelaria, nos domínios do atendimento; comunicação; atitude e higiene profissional; psico-sociologia do cliente; e introdução aos ambientes de

cada área profissional, com acesso ao conhecimento dos principais equipamentos e utensílios;

- Pela dinamização de acções de orientação profissional com vista à **valorização e inserção dos candidatos**, com recurso a especialistas da Escola Secundária da Boa Vista;

- **Formação inicial em domínios específicos** da **manutenção de equipamentos hoteleiros,** perfil polivalente, abrangendo as componentes da electricidade, canalização, alvenaria e carpintaria. E também em domínios como o **artesanato** e a componente de **bem-estar** (spa; cabeleireiro; manicure), segundo modelos curriculares a elaborar para o efeito tendo em consideração as particularidades da Ilha, numa linha de apoio estruturante dos Serviços Centrais do IEFP e o recurso ao sistema de brigadas itinerantes para ministrarem módulos dos respectivos cursos;

- Formação especializada do ensino das **línguas,** segundo metodologias audio visuais a fornecer pelos Serviços Centrais do IEFP e eventual recurso a Professores de idiomas da Escola Secundária;

- Formação contínua através de **cursos para especialização** em áreas temáticas específicas, especialmente vocacionadas **para a recontratação de pessoal** desvinculado dos Hotéis após um período de contrato a prazo, ou que estejam abrangidos pelo regime do subsídio de desemprego**, estabelecendo para o efeito os termos de parceria e colaboração com a EHTCV;**

- Envolvimento no Processo dos Serviços Centrais do IEFP de **elaboração e aplicação de processos de EAD** a aplicar nas formações acima identificadas, nomeadamente através de vídeo-aulas e de sistemas adequados para o ensino audio visual de línguas;

- Promoção e execução de oficinas de empregabilidade com o apoio dos Técnicos dos Serviços Centrais do IEFP.

3º - Rececionista/Assistente Administrativo, a quem compete:

- A recepção do Serviço em geral e dos candidatos em particular, sua triagem e encaminhamento para a Intermediação Laboral e/ou para a Formação Profissional;
- O suporte na organização e acompanhamento das ações de formação profissional, nomeadamente em matéria de apoio à sua gestão administrativa e financeira;
- A gestão da ocupação das salas, sua limpeza e manutenção dos espaços e dos mobiliários e equipamentos, devidamente inventariados;
- Apoiar nas iniciativas de difusão das actividades do Centro no quadro do respectivo Plano de Marketing e Comunicação, quer indoor, mas também outdoor, sempre que necessário, nomeadamente em intervenções no Porto da Boa Vista à chegada dos navios.
- Suporte na organização dos processos administrativos/secretariado

Face ao contexto descrito a estrutura organizacional deverá ser implementada por forma a dar resposta às necessidades diagnosticadas:

2019

1º Nomeação de um Técnico contratado para assumir a presença do IEFP e lançar soluções simples, ágeis e flexíveis para uma intervenção progressiva ao longo do tempo e de consolidação e credibilidade da estrutura, muito assente no apoio e complementaridade dos serviços centrais do IEFP e dos seus CEFP, lançando os processos de **INTERMEDIAÇÃO LABORAL no contexto das parcerias locais a**

estabelecer, promovendo uma prospeção do mercado e suas necessidades no tempo e por perfis profissionais, procurando estabelecer sinergias com os Centros de Emprego da Praia, Assomada, Santo Antão e São Vicente **com vista à preparação de candidatos para a mobilidade.**

Por outro lado, e enquanto não for mobilizado o técnico para desenvolver a componente da formação profissional, o Responsável do serviço deverá apoiar a realização de ações de formação com o apoio dos Serviços Centrais do IEFP.

Neste domínio, o diagnóstico realizado localmente aponta para as seguintes necessidades:

- A formação dos candidatos ao emprego **sobre como preparar** um currículo vitae, uma carta de apresentação, um vídeo curriculum, uma entrevista, responder a anúncios de emprego, realizar candidaturas espontâneas;

- **Formação de soft skills** transversais às várias profissões, mas com enfase nas profissões da hotelaria, nos domínios do atendimento; comunicação; atitude e higiene profissional; psico-sociologia do cliente; e introdução aos ambientes de cada área profissional, com acesso ao conhecimento dos principais equipamentos e utensílios;

- Pela dinamização de acções de orientação profissional com vista à **valorização e inserção dos candidatos**, com recurso a especialistas da Escola Secundária da Boa Vista;

- **Formação inicial em domínios específicos** da **manutenção de equipamentos hoteleiros,** perfil polivalente, abrangendo as componentes da electricidade, canalização, alvenaria e carpintaria. E também em domínios como o **artesanato** e a componente de **bem-estar** (spa; cabeleireiro; manicure), segundo modelos curriculares a elaborar para o efeito tendo em consideração as particularidades da Ilha, numa linha de apoio estruturante dos Serviços Centrais do IEFP e o recurso

ao sistema de brigadas itinerantes para ministrarem módulos dos respetivos cursos;

- Formação especializada do ensino das **línguas,** segundo metodologias áudio visuais a fornecer pelos Serviços Centrais do IEFP e eventual recurso a Professores de idiomas da Escola Secundária;

- Formação contínua através de **cursos para especialização** em áreas temáticas específicas, especialmente vocacionadas **para a recontratação de pessoal** desvinculado dos Hotéis após um período de contrato a prazo, ou que estejam abrangidos pelo regime do subsídio de desemprego**, estabelecendo para o efeito os termos de parceria e colaboração com a EHTCV;**

2º - Afetação ao Serviço de uma pessoa da CM da BV para assumir a Receção e apoiar na organização administrativa do Serviço.

2020:
Ano de consolidação da estrutura organizacional com a incorporação do Técnico para assumir a área de Formação Profissional.

7.2 INSTALAÇÕES, MOBILIÁRIOS E EQUIPAMENTOS

As instalações previstas para o funcionamento do Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa serão cedidas pela Câmara Municipal da Boavista nos termos de Protocolo assinado entre o Município e o IEFP, a ser objeto da celebração de uma Adenda, para nela se incluir uma rectificação da Claúsula 1ª relativa ao conjunto de todas as instalações cedidas, com a inclusão da sala no Centro de Arte e Cultura.
Os mobiliários e equipamentos necessários para a instalação e funcionamento do Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista serão

passíveis de elegibilidade para financiamento do Programa Emprego e Empregabilidade da Cooperação do Luxemburgo.

7.2.1 Instalações

As Instalações cedidas pela CMB ao IEFP adequam-se à missão e às actividades desenhadas para o Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista, compostas pela ocupação integral do edifício denominado de Centro de Formação dos Pescadores e por uma sala no 2º piso do Centro de Arte e Cultura, vocacionadas para as seguintes funcionalidades:

NÚCLEO CENTRAL (PESCADORES)	
Piso 0	• Gabinete Coordenador • Recepção/Triagem

Piso 1 Sala 1	• Orientação Profissional
	• Estágios Profissionais
	• Técnicas Procura Emprego PEPE:
	  ○ Elaborar o CV
	  ○ Realizar candidaturas espontâneas

Piso 1 Sala 2	• Sala Polivalente de Formação:
	  ○ Oficinas Empregabilidade
	  ○ Preparação para entrevistas de emprego
	  ○ Formação para a Inserção Profissional nos vários sectores
	  ○ Assistência para integração social na Boavista
	  ○ Aulas teóricas dos cursos de formação inicial ou contínua.

Piso -1	• Sala Polivalente de formação:
	  ○ Cursos de Manutenção Hoteleira
	  ○ Cursos de Formação em artesanato

NÚCLEO CAC (SALA)	

Piso 2 Sala	• Instalação de formações em EAD e Laboratório de Línguas:
	  ○ Cursos de Idiomas
	  ○ Cursos de Higiene e Primeiros Socorros
	  ○ Cursos de Atendimento/Comunicação
	  ○ Cursos de Informação Turística
	  ○ Seminários Temáticos

Edifício sede para uso exclusivo do IEFP na Boa Vista:

Sala de Formação no CAC*:*

Apresenta-se a seguir a simulação da montagem dos espaços principais com os respectivos mobiliários:

Gabinete

Recepção

Sala 1 – Técnico Formação Profissional e Sala de Formação

Sala 2 – Sala Polivalente de Formação

Sala CAC – Sala de formação

7.2.2 Mobiliários e Equipamentos

Quadro 3 - Lista de Mobiliários e Equipamentos

Mobiliários e equipamentos	Quantidades e Especificações
Mobiliário	Mesas e cadeiras com especificações e quantidades segundo modelo apresentado
Equipamentos informáticos, com instalação em rede	50 computadores; 50 ratos e 50 auscultadores, sendo dois com características para servirem como server. Mais 3 computadores portáteis.
Data Show	3 Data show de teto e 1 portátil.
Fotocopiadora	1 Fotocopiadora
Sistema de som	Sistema de som, com microfones e amplicicação
Cortinados quebra luz sala 2	Oito cortinados quebra luz “ 2 por cada uma das 2 janelas em função das medidas
Parabólica (s) e instalação	Instalação no edifício do CAC e ligação à sala do IEFP para apoio no ensino das línguas e EAD
Sala formação em manutenção hoteleira	Conforme especificações técnicas IEFP
Sinalética exterior e interior	2 Placas exteriores e 8 interiores conforme modelos em anexo

7.3 ORÇAMENTO DE INVESTIMENTO

Quadro 4 - Orçamento de Investimentos em equipamentos e mobiliáriuos

Mobiliários e equipamentos	Estimativa Orçamental
Mesas e cadeiras conforme modelo de implantação	15.875,00 EUR
48 computadores; 48 ratos e 48 auscultadores, e dois computadores com características para servirem como server. Mais 5 computadores portáteis.	32. 640,00 EUR
3 Data show de teto e 1 portátil	3.625,00 EUR
Fotocopiadora	3.500,00 EUR
Sistema de som	1.400,00 EUR
Licenças de software de vídeo conferência	162,00 EUR
Dois cortinados quebra luz “ por cada uma das 2 janelas da sala 2, em função das medidas	-----
Instalação Parabólica no edifício do CAC e ligação à sala do IEFP para apoio no ensino das línguas e EAD	110,00 EUR
Sala formação em manutenção hoteleira, conforme especificações técnicas	14.800,00 EUR
Sinalética exterior e interior: 2 Placas exteriores e 8 interiores.	526,00 EUR
Sala de orientação profissional e apoio à inserção	8.000, 00 EUR
TOTAL	**80.838,00 EUR**

7.3 ORÇAMENTO DE INVESTIMENTOS EM FORMAÇÃO

Ações de formação	2019		
	Nº Beneficiários	custo fomando/ano (ECV)	Custo anual da Formação (ECV)
Cursos de Qualificação Profissional Incial (Manuteção de Equipamentos Hoteleiros e Industriais)	0	145.000	0
Cursos de Iniciação Profissionsal	0	62.168	0
Cursos de Capacitação (Soft Skills)	20	8.901	178.020
Cursos de Idiomas (Inglês, Francês, Alemão)	0	8.901	0
Formação de formadores	20	30.000	600.000
Ofcinas de empregabilidade (técnicas de busca ativa de emprego)	30	8.901	267.030
Total 2019	**70**		**1.045.050**
Ações de formação	2020		
	Nº Beneficiários	custo fomando/ano (ECV)	Custo anual da Formação (ECV)
Cursos de Qualificação Profissional Incial (Manuteção de Equipamentos Hoteleiros e Industriais)	20	145.000	2.900.000
Cursos de Iniciação Profissionsal	0	62.168	0
Cursos de Capacitação (Soft Skills)	20	8.901	178.020
Cursos de Idiomas (Inglês, Francês, Alemão)	20	8.901	178.020
Formação de formadores	20	30.000	600.000
Ofcinas de empregabilidade (técnicas de busca ativa de emprego)	20	8.901	178.020
Total 2019	**100**		**4.034.060**
Ações de formação	2021		
	Nº Beneficiários	custo fomando/ano (ECV)	Custo anual da Formação (ECV)
Cursos de Qualificação Profissional Incial (Manuteção de Equipamentos Hoteleiros e Industriais)	20	145.000	2.900.000
Cursos de Iniciação Profissionsal	20	62.168	1.243.360
Cursos de Capacitação (Soft Skills)	40	8.901	356.040
Cursos de Idiomas (Inglês, Francês, Alemão)	30	8.901	267.030
Formação de formadores	20	30.000	600.000
Ofcinas de empregabilidade (técnicas de busca ativa de emprego)	30	8.901	267.030
Total 2019	**160**		**5.633.460**
Total 2019 a 2021	**330**		**10.712.570**

Fonte: IEFP

4

8 PLANO DE AÇÃO INDICATIVO 2019-2021

Em conformidade com as conclusões saídas do *Atelier* de 09-11-2018 com o Conselho de Administração do IEFP e quadros superiores da Instituição*:*

INSTALAÇÃO – Janeiro a Dezembro 2019
RESULTADO
Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista **operacional**: Técnico contratado e formado. Instalações equipadas. Plano de Atividades estabilizado e orçamentado. Planos de Formação elaborados. Parcerias celebradas.
ACTIVIDADES
Contratação do Técnico para o Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista
Mobilização/Negociação com Parceiros a afectação no Serviço, em regime de mobilidade, de 1 Técnico para assumir a área de FP à partir de 2020
Negociação com a CMBV a afectação de uma pessoa para assegurar a Recepção/Atendimento no Serviço a partir do 1º trimestre de 2019
Formação na Praia e estágio num CEFP do Técnico do Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista.
Lançamento de consultas para aquisição de mobiliários e equipamentos para a Escola de Pescadores e a Sala de Formação no CAC
Montagem dos mobiliários e equipamentos na Escola de Pescadores e na Sala de Formação do CAC
Sistema de Intermediação Laboral implementado.
Implementada rede de relações a criar e a manter com a CMB e SDTBM, as empresas do sector hoteleiro e também de outros sectores, no sentido de estabelecer um processo de identificação permanente das necessidades do mercado.

Realização de uma acção de formação de formadores (CAC)
Formação dos candidatos ao emprego sobre como preparar um currículo vitae, uma carta de apresentação, um vídeo curriculum, uma entrevista, responder a anúncios de emprego, realizar candidaturas espontâneas (Oficinas de Empregabilidade)

FUNCIONAMENTO – 2020
RESULTADO
Sistema de Intermediação Laboral consolidado e início das acções de formação inicial
ACTIVIDADES
Ampliação das iniciativas do uso do PEPE na intermediação laboral e estabilizado o processo de identificação das necessidades do mercado de trabalho e das sinergias a criar para o efeito com a rede de CEFP do IEFP e das Parcerias ou pontes de colaboração a estabelecer com outras entidades públicas de formação profissional.
Iniciar a estruturação das modalidades formativas (EAD) das várias modalidades de cursos
Início da Formação de soft skills transversais às várias profissões, mas com enfase nas profissões da hotelaria, nos domínios do atendimento; comunicação; atitude e higiene profissional; psico-sociologia do cliente; e introdução aos ambientes de cada área profissional, com acesso ao conhecimento dos principais equipamentos e utensílios.
Realização (2º semestre) do 1º curso em manutenção de equipamentos hoteleiros, perfil polivalente, abrangendo as componentes da electricidade e da canalização.
Promover e concretizar a celebração de contractos de estágios profissionais
Formação de Idiomas para o sector de Hotelaria e Turismo
Formação de formadores

FUNCIONAMENTO – 2021
RESULTADO
Entrada em velocidade de cruzeiro do Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na Boa Vista.
ACTIVIDADES
Consolidação das iniciativas levadas a efeito em 2020
Concluir o 1º curso em manutenção de equipamentos hoteleiros.
Cursos de formação em idiomas estrangeiros
Início de cursos de formação contínua especialmente vocacionada para a recontratação de pessoal desvinculado dos Hotéis após um período de contrato a prazo, com a colaboração da EHTCV.
Realizar Oficinas de Empregabilidade
Concluir a preparação de vídeo aulas para uso nas componentes adequadas dos vários cursos e início das formações na modalidade EAD

9. NOTAS FINAIS

A Assistência Técnica prestada ao estudo para a implementação de um Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na Ilha da Boa Vista consubstanciado neste Relatório, procurou atingir os Resultados apontados nos TdR, mas sobretudo demonstrar a viabilidade da iniciativa segundo vários pontos de vista:

- Ponto de vista macro sobre a Ilha da Boa Vista, pelas evidências do diagnóstico constante do PEDS, mas sobretudo pela identificação de forma exaustiva sobre a realidade do mercado de emprego na Boa Vista com base em indicadores claros sobre os potenciais contingentes de candidatos ao emprego, quer de habitantes locais, quer do resultado da mobilidade social dos naturais de outras Ilhas;

- Ponto de vista político/institucional, pela demonstração da harmonia entre as linhas do Plano Nacional de Emprego e do Plano Nacional de Emprego Jovem, o Orçamento de Estado para 2018 e o Plano de Atividades do IEFP de 2018, que suportam a iniciativa da criação de um Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na Boa Vista;

- Ponto de vista de oportunidade, com a recomendação para a criação de mecanismos disruptivos de actuação, nomeadamente pelo tipo de Parcerias proactivas a estabelecer e ainda pela introdução de um processo inovador de formação à distância extensível a todo o IEFP;

- Ponto de vista da estratégia do IEFP em termos de actuar de imediato na Boa Vista, (estratégia sublinhada de forma inequívoca no Atelier de socialização do estudo realizado a 09-11-2018), através da contratação de um técnico (já aprovado pelo Conselho de Ministros), que vai desenvolver a componente da intermediação laboral e apoiar a realização de acções de formação organizadas pelos Serviços Centrais do Instituto, deixando para mais tarde a contratação de mais técnicos, (nomeadamente para a área da formação profissional) e a eventual criação formal de um Centro de Emprego e Formação Profissional na Ilha, contando para o efeito com instalações cedidas pela CMB (contrato de cedência e uso, que se deixa em anexo minuta de versão actualizada).

Face a esta estratégia de actuação, uma vez que o Serviço de Emprego e Formação Profissional da Boa Vista não representa um centro de custos autónomo, mas antes uma extensão dos Serviços Centrais, a estimativa de orçamento de funcionamento apresentada no Relatório Preliminar 1 e 2 não faz sentido porque desadequada ao modelo de lançamento da actividade do IEFP na Boa Vista.

Neste contexto, o apoio do Programa Emprego e Empregabilidade da Cooperação do Luxemburgo deverá também ser progressivamente prestado, inicialmente com o mobiliário de escritório, salas de formação, fotocopiadora e computadores no edifício da Escola dos Pescadores, (instalações que se recomendam ser de utilizar, porque concentradas, com potencial de uso progressivo e geríveis pelo Técnico destacado

pelo IEFP), deixando para uma segunda fase os equipamentos inventariados para a sala de formação dos cursos de manutenção hoteleira e o equipamento de sala de formação do CAC.

Por último, deixar a recomendação para uma formulação pelo Programa Emprego e Empregabilidade da Cooperação do Luxemburgo de actividade destinada à montagem de um sistema de formação à distância, medida igualmente apontada por estudos precedentes promovidos pelos CVE/081. Na realidade, o hardware é sempre ditado pelo software que se reconheça ser de criar e pelos conteúdos a promover para a formação.

Ora, tal requer e exige um apoio específico de uma equipe de projecto para conceber, lançar, testar, manter e gerir o processo de que resulte a posterior montagem de estúdio dotado dos equipamentos adequados.

Uma iniciativa deste tipo constitui um marco na intervenção da cooperação do Luxemburgo na formação profissional em Cabo Verde, criando rupturas metodológicas e o acesso em todo o País a conteúdos dinâmicos de formação/aprendizagem numa perspectiva inovadora e de futuro.

10 BIBLIOGRAFIA

- *Almeida, Germano, "Regresso ao Paraíso", Ilhéu Editora, 2015.*
- *Almeida, Germano, "Boa Vista, História, Economia, Sociedade e Cultura, Livraria Pedro Cardoso, 2017*
- *Análise e Benchmarking – Emprego e Formação, Mundi Consulting, 2018*
- *Análise Estratégica do Centro de Emprego e Formação Profissional do Sal. Mundi Consulting 2018*
- *Diagnóstico das necessidades de Formações Complementares ao sector da Hotelaria, Restauração e Turismo na Ilha do Sal, Luxdev, 2017*
- *Diretivas de Investimentos Turísticos 2017- 2021, Resolução nº 107/2017 do Conselho de Ministros.*
- *Estatísticas do Turismo, Instituto Nacional de Estatísticas, 2018.*
- *Estudo de Atualização das Ofertas Formativas ao nível do País, Mundi Consulting, 2017.*
- *Estudo prospectivo das Necessidades de mão-de.obra no setor HRT em Cabo Verde, PH Consulting, 2017.*
- *Estudo sobre a viabilidade técnica, pedagógica e financeira para a descentralização da oferta formativa da EHTCV na Ilha da Boavista, LuxDev 2017.*
- *Formulação Estratégica do Centro de Emprego e Formação Profissional da Praia, Mundi Serviços, Julho 2018.*
- *Manual de Procedimentos de Intermediação Laboral, IEFP 2018*
- *Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (PEDS) 2017-2021, M. F, Governo de Cabo Verde, 2017.*
- *Plano Nacional de Ação de Emprego Jovem, DGEFPEP, 2018-2023*
- *Plano de Atividades IEFP, IEFP 2018*
- *Plano Estratégico do IEFP, IEFP 2018-2022*
- *Plano de Atividades do Centro de Emprego e Formação Profissional da Praia, IEFP 2018*
- *OMT - Tourism and the Sustainable Development Goals – 2030, Madrid, 2018.*
- *Programa do Governo, IX Legislatura, 2015.*
- *Proposta de Estatuto CEFP, IEFP 2018*
- *Proposta de Estatuto IEFP, IEFP 2018*
- *Proposta do Plano Nacional de Emprego em Cabo Verde 2018 -2023, PENCE 2018*
- *Regulamento Jurídico dos Empreendimentos Turísticos, Dec.Lei 34/2014 de 17 de Julho, B.O. I Série, nº 43 de 14 de 17 de Julho 2014*

Lista de Anexos

- Anexo I - Lista de entrevistas na Cidade da Praia
- Anexo II - Lista de entrevistas na Boavista
- Anexo III – Minuta de Contrato rectificado entre o IEFP e a CMB

Anexo I - Lista de entrevistas na Cidade da Praia

ENTIDADE	REPRESENTANTES
Lux-Development – Programa CVE/081	**Juan Buchet**, CTP CVE/081 **Nádia Firmino**, ATN CVE/081
DGEFPEP	**Eurídice Mascarenhas**, Diretora-Geral
IEFP	**Paulo Santos, Presidente**
Unidade Formação IEFP	**Evna Fonseca, Coordenadora**
Unidade de Emprego IEFP	**Jussara Matos, Coordenadora**
Unidade Financeira IEFP	**Pedro Lopes, Coordenador**
CEFP Praia	**Celina Semedo, Coordenadora** **Raquel Santos, Responsável Formação**
PIEFE	**Samira Borges. Gestora**
Núcleo EAD da Unicv	**Octávio Mendes, Coordenador**

Anexo II - Lista de entrevistas na Boavista

ENTIDADE	REPRESENTANTES
Câmara Municipal da Boavista	**José Luís Santos, Presidente**
Departamento Técnico Câmara Municipal da Boavista	**Eric Firmino** **Georgina Andrade** **Vitor Fontes** **Henrique Cruz**
Sociedade de Desenvolvimento Turístico da Boavista e Maio	**Hercules Vieira – Administrador** **Edna Tomar – Técnico**
Delegação Ministério da Educação na Boavista	**Risandra Gabriel, Delegada** **Eneida Duarte, Coordenadora Estatísticas**
Reunião Rede Local de Parceiros	**Representantes Câmara, SDTBM; Delegação Ministério da Educação; Associação Varandinha; Associação "Um click para um sorriso"; e Associação de Nigerianos**
Hotel Iberhostar	**Paula Rodriguez, Subdiretora** **Jandira Cruz, Responsável RH**
Hotel Royal Decameron	**José Mendes, Diretor Financeiro**
Porto de Sal Rei	**José Lima, Diretor**
Aeroporto da Boavista	**Fernando Fragoso, Diretor**

CeB -Águas e Energias da Boavista	**Ulisses Santos, PCA** **Tânia Duarte, Assistente**
TMC, (Botur: Spa e Lojas) e Centro de Mergulho Hotéis RIU	**Rute Antunes, Diretora Recursos Humanos** **Shrª Nélida, Gerente**
Clamtour, Ag. de Viagens, Rent a Car e Hotel – Grupo Mendes e Mendes	**Carine Mendes, Diretora**
Construções Oásis	**João Tavares, Proprietário e Gerente**
Remad III – excursões de recreio	**Eduardo Lima, Sócio-Gerente**
Boavista Garden Center	**Felino Imbali, Gerente**
Nortia Elecricidad	**Saize Silva, Diretora**
WinCAR, Oficinas Mecânica Auto	**Shrª Marcelina, Gerente**

Anexo III – Minuta de Contrato rectificado IEFP/CMB

CONTRATO DE CESSÃO DE ESPAÇOS PARA FUNCIONAMENTO DO SERVIÇO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO IEFP NA ILHA DA BOA VISTA

ENTRE

A Câmara Municipal da Boa Vista (CMBV), representada pelo seu Presidente, Dr. José Luís dos Santos, doravante denominada 1º Outorgante,

e o Instituto de Emprego e Formação Profissional de Cabo Verde, Instituto Público (IEFP), neste ato representado pelo seu Presidente do Conselho de Administração, Dr. Paulo Alexandre dos Santos, doravante denominada 2º Outorgante.

CONSIDERANDO QUE:

(a) O desenvolvimento turístico na Ilha da Boa Vista encontra-se numa etapa de crescimento acentuado, pelo aumento da entrada de turistas e das taxas de ocupação anuais, registando-se uma perspectiva de aumento considerável das unidades hoteleiras, com impacto no aumento dos postos de trabalho criados e nas correspondentes necessidades recursos humanos qualificados;

(b) O crescimento demográfico na Ilha da Boa Vista, nomeadamente de jovens provenientes das outras ilhas e da costa de Africa à procura do primeiro emprego e de profissionais em plena mobilidade no mercado, exige uma resposta em termos de intermediação laboral e formação profissional;

(c) O executivo da Câmara Municipal da Boa Vista pretende dar resposta a esta necessidade, em conformidade com o seu programa eleitoral e plano de actividades;

(d) O IEFP, enquanto Instituto Público com sede na Cidade da Praia cuja missão é garantir, através da sua estrutura central, os seus serviços descentralizados e em parceria com outras instituições públicas e privadas, a promoção e execução das acções de formação profissional para satisfazer as necessidades do mercado de trabalho, contribuindo para a promoção do emprego digno, qualificação relevante e atitude empreendedora, visando autonomia individual e prosperidade colectiva, reconhece a necessidade de desempenhar um papel decisivo na promoção do emprego, através da instalação na ilha de um Serviço de Emprego e Formação Profissional;

(e) A instalação do Serviço de Emprego e Intermediação laboral do IEFP na ilha da Boa Vista, exige uma equipa técnica local engajada e disponível a tempo inteiro, bem como a disponibilidade de um espaço adequado na cidade de Sal Rei, a definição do *layout* e a organização do espaço com garantias de funcionalidade face aos objectivos pretendidos, a montagem de equipamentos e mobiliários, pequenas obras de adaptação para instalação do mesmo;

(f) O IEFP tem assegurado, através do Programa Emprego e Empregabilidade (CVE/081) da Cooperação Luxemburguesa o financiamento para a definição do modelo operacional do serviço, a aquisição dos equipamentos, mobiliários e materiais técnicos de suporte ao serviço, bem como um apoio na preparação da equipa técnica e dos formadores locais;

É celebrado o seguinte **Contrato de Cessão de uso de espaços para instalar um Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na ilha da Boa Vista,** que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1ª

Objeto do Contrato de Uso

1. O presente Contrato de Cessão de Uso tem por objecto principal a cedência de espaços da Câmara Municipal da Boa Vista para instalar um Serviço de Emprego e Formação Profissional do IEFP na Boa Vista, sitos no edifício da Escola de Pescadores e numa sala do Centro de Artes e Cultura (CAC);
2. Os espaços a serem ocupados pelo Serviço de Emprego e Formação Profissional reportam-se a todo o edifício da Escola dos Pescadores e a uma sala no Piso 2 do CAC, a serem utilizados de forma progressiva em função da implementação no tempo das actividades do IEFP na Boa Vista.
3. O Serviço ira funcionar sob a tutela do IEFP de forma adequada à realidade da Boa Vista e segundo a abordagem técnica e metodológica praticada pelo Instituto no quadro das suas actividades.
4. Os equipamentos, mobiliários e demais materiais técnicos instalados pelo IEFP nos espaços cedidos pelo 1ºOutorgante deverão constar, futuramente, como anexo ao presente Contrato, fazendo dele parte integrante, sendo propriedade do 2º Outorgante, podendo este, findo o contrato, proceder ao seu levantamento integral.
5. Os espaços disponibilizados pelo 1º Outorgante, identificados nos números 1 e 2 desta Cláusula, devem ser devolvidos pelo 2º Outogante no final do período de cessação, no estado em que foi entregue, salvo o desgaste normal provocado pelo respectivo uso.

Cláusula 2ª

Forma de cedência

1. A cedência é feita a título gratuito, providenciando o 1º Outorgante o fornecimento e a manutenção dos abastecimentos de água e de electricidade.
2. Cabe ao 1º Outorgante manter os espaços circundantes cuidados e preservados.
3. O 2º Outorgante não poderá utilizar o espaço cedido para fim diverso daquele a que este se destina.

4. A actividade desenvolvida pelo 2º Outorgante no espaço cedido deverá ser feita, exclusivamente, pela mesma, a qual não poderá cedê-la ou transmiti-la a outrem, nem arrogar-se direitos de arrendatário das instalações colocadas à sua disposição, sendo nulas ou de nenhum efeito todos os actos ou contractos celebrados com violação do disposto neste preceito.

Cláusula 3ª

Outros compromissos de ambas as partes

1. As partes comprometem-se, a elaborar conjuntamente um plano de acção e mobilização de recursos técnicos e financeiros para a organização de acções de formação profissional inicial;

2. O 1º Outorgante compromete-se a realizar no espaço objecto do presente Contrato as benfeitorias necessárias para a instalação funcional dos equipamentos e mobiliários necessários;

3. O 1º Outorgante compromete-se ainda a disponibilizar um técnico da Câmara Municipal para colaborar directamente com o Técnico do IEFP destacado para o Serviço de Emprego e Formação Profissional na Boa Vista na prossecução dos seus objectivos e actividades, garantindo o suporte de transporte nas deslocações ao terreno e visitas às empresas.

4. O 2º Outorgante**,** obriga-se a:

   (a) Instalar os mobiliários, equipamentos e materiais necessários para o funcionamento do Serviço nos espaços cedidos de forma progressiva em função das actividades a desenvolver;

   (b) Assegurar a manutenção e garantir o bom funcionamento dos espaços cedidos;

   (c) Conduzir a actividade objecto da cessão, com absoluta subordinação aos princípios estatutários do IEFP, IP;

   (d) Garantir o respeito e observância de todas as regras legais aplicáveis ao sector do Emprego e da Formação Profissional, sobretudo no que tange ao dever de coordenação e articulação com os departamentos governamentais com responsabilidade na matéria;

   (e) Cumprir toda a legislação laboral mormente, a relativa à Segurança Social e Seguro Obrigatório de Acidentes de Trabalho;

   (f) Não permitir comportamentos ofensivos à moral e aos bons costumes dentro do espaço cedido, bem como práticas que possam ser incomodativas para os restantes utentes e/ou vizinhos do espaço;

   (g) Assumir as despesas que se relacionem com o salário do Responsável do Serviço, comunicações, consumíveis de escritório, limpeza diária das instalações, dos mobiliários e equipamentos.

Cláusula 4ª

Vigência da cessão

1. A presente cessão tem a duração 6 anos, a contar da data da assinatura do presente contrato.
2. O prazo da cessão pode ser prorrogado por igual período, ou outro a fixar antecipadamente pelas partes até 120 dias antes da conclusão do seu período de vigência.
3. O presente contrato pode ser revisto de 3 em 3 anos, caso houver alguma alteração que, objectivamente, o justifique.
4. Por acordo entre os Outorgantes o Contrato pode ser rescindido a qualquer momento.
5. Finda a cessão de uso e exploração, o 2º Outorgante levantará os mobiliários e demais equipamentos de sua propriedade e entregará as instalações nas melhores condições.
6. Em caso de cessação do presente contrato, as partes deverão assegurar o término das ações que já tiverem sido iniciadas, no âmbito do mesmo.

Clausula 5ª

Horário

O horário de funcionamento será o que anualmente for acertado entre os Outorgantes em função do Plano de Actividades do Serviço de Emprego e Formação Profissional, o qual poderá contemplar períodos diurnos e nocturnos.

Cláusula 6ª

Resolução do contrato

1. O 1º Outorgante**,** sem prejuízo dos casos previstos na lei, poderá resolver o contrato, mediante carta registada com aviso de recepção, caso se verifique alguma das seguintes situações:
   - **(a)** Utilização do estabelecimento para fim diverso daquele a que este se destina;
   - **(b)** Utilização abusiva ou acentuada deterioração das instalações e materiais do estabelecimento;
   - **(c)** Cedência do uso a terceiros;

(d) Encerramento injustificado do Serviço;

(e) Prática de actos dolosos ou negligentes que prejudiquem ou afectem a qualidade do uso e exploração do espaço.

2. Não constituem causas de rescisão os factos ocorridos por motivos fortuitos ou de força maior e os que o 1º Outorgante aceite como justificados.

3. A parte que pretenda invocar caso fortuito ou de força maior deverá, logo que dele tenha conhecimento, avisar por escrito a outra, indicando os seus efeitos na execução do presente Contrato.

4. A parte que tiver invocado o caso fortuito ou de força maior deverá igualmente notificar a outra parte quando se verificar a respetiva cessação.

Cláusula 7ª

Dever de informação

Qualquer das partes deve informar a outra de quaisquer circunstâncias que cheguem aos seu conhecimento e que possam afectar os respectivos interesses na boa e eficiente execução do contrato, sempre, respeitando os ditames da boa-fé e, no prazo de dez dias a contar da data que teve conhecimento.

Cláusula 8ª

Resolução de litígios

Em caso de qualquer litígio ou diferendo decorrentes do contrato, antes de iniciar qualquer processo litigioso, os Outorgantes devem tentar a via amigável e de diálogo, podendo recorrer à conciliação ou mediação.

Cláusula 9ª

Foro

Para todas as questões emergentes do presente contrato de cessão será escolhido como competente o Tribunal Judicial da Comarca da Boa Vista, com expressa renúncia a qualquer outro.

Cláusula 10ª

Alteração do Contrato de Cessão

1. As cláusulas do Contrato de Cessão podem ser alteradas por acordo entre as partes.
2. Na eventualidade de, na vigência do presente contrato, ocorrerem factos que devam ser considerados como alteração anormal das circunstâncias, nos termos do Código Civil, as partes comprometem-se a rever o Contrato de Cessão, de acordo com os princípios da boa-fé e da equidade.

Sal Rei, 11 de Maio de 2018.

O 1º Outorgante	**O 2º Outorgante**
_____	
Dr. José Luís dos Santos	Dr. Paulo Alexandre dos Santos
Presidente da CM da Boa Vista	Presidente do IEFP