

## **Pobreza e exclusão social – que competências para a empregabilidade?**

*Florbelá Nunes  
florbela.nunes@iefp.pt*

### **Resumo**

Hoje o mundo vê-se confrontado com os desafios que no século XXI se dirigem a toda a humanidade: competitividade, diversidade, sustentabilidade e coesão social. Assim, o mundo do trabalho ganha novos contornos e exige respostas adaptativas aos diferentes indivíduos, independentemente das suas limitações, sejam de carácter situacional ou pessoal. Haverá então outro desafio: o da intervenção junto das pessoas, para com elas construir respostas ajustadas, por um lado às necessidades individuais e por outro, às solicitações do meio social e económico.

Com esta comunicação, procura-se compreender as características profissionais, pessoais e sociais de sujeitos marcados pela pobreza e exclusão social. Para o efeito toma-se como ponto de partida um estudo exploratório, de 2005, no qual se trabalhou com uma amostra de 40 beneficiários RSI (Rendimento Social de Inserção) do concelho de Évora, inscritos no Serviço Público de Emprego. Considera-se assim, a percepção de competência dos sujeitos, a par dos factores que podem ser considerados preditores nessa percepção. Finalmente considera-se também a competência para a empregabilidade no contexto da pobreza e exclusão social, condição que, claramente, limita a inserção profissional.

**Palavras chave:** Pobreza; exclusão social; competências; empregabilidade

### **Introdução**

O combate à pobreza e à exclusão social fazem parte das grandes preocupações da humanidade constituindo tarefa necessária para garantir a sobrevivência das actuais e futuras gerações. Assim, a capacidade de articular respostas equilibradas – mundiais ou locais – tendo em vista uma maior justiça e equidade social, constitui um imperativo para os governos do mundo, de norte a sul.

Base e fonte de preocupação para vários estudos sistemáticos sobre o tema, os conceitos de pobreza e exclusão social integram perspectivas de autores provenientes de diferentes áreas de formação e com responsabilidades diversas. Assim, são perspectivadas sob os seus aspectos económicos, sociais ou psicológicos, por vários autores (por ex. Paugam, 1993; Castel, 1995; Atkinson, 1998; Costa, 1998; Capucha, 1998; Sem, 1999; Almeida, 2002; Amaro, 2003), que se aproximam num aspecto: alertam para a necessidade de consciencialização do problema por parte dos governos e da opinião pública.

Problemática intimamente ligada aos processos de integração social dos indivíduos e à competência humana que os facilita, afirma-se a necessidade de melhor compreender as

---

características daqueles que normalmente se encontram afastados do mercado de emprego e, de algum modo, do verdadeiro exercício de cidadania. Consequentemente será relevante considerar a noção de competência, como requisito de adaptação e empregabilidade dos diferentes sujeitos.

Analisar as competências, aos níveis profissional, pessoal e social, significa compreender os perfis daqueles que maioritariamente se encontram afastados do mercado de trabalho, de modo a que as políticas sociais e de inclusão possam contribuir para uma verdadeira integração social. Apenas com um melhor conhecimento das pessoas a que se dirigem é que as intervenções concorrerão para, por um lado disponibilizar um conjunto de oportunidades e por outro lado, estimular a adesão activa a essas oportunidades.

Neste sentido, esta comunicação dará conta da percepção de competência e da compreensão das características profissionais, pessoais e sociais, de um conjunto de sujeitos (N=40), sinalizados pela sua situação de carência económica. Consideram-se os efeitos das variáveis independentes - de natureza biográfica, socioeconómica e contextual - na percepção de competência dos sujeitos e os factores que podem ser considerados preditores nessa percepção.

Finalmente apresentam-se algumas considerações que decorrem da interpretação dos resultados, equacionando-se a competência para a empregabilidade no contexto da pobreza e da exclusão social.

### **Competência e empregabilidade - desenvolvimento de uma concepção**

O conceito de empregabilidade pode ser equacionado no seio dum binómio indivíduo/sistema:

- Do ponto de vista do indivíduo, constituindo a capacidade de encontrar e manter um emprego, adequado às suas competências em condições decentes de remuneração, regalias sociais, horário, oportunidades de progressão, etc.

- Do ponto de vista externo ao indivíduo, afirmando-se como a capacidade que o sistema económico tem de criar empregos para a população existente, garantindo a existência de postos de trabalho com qualidade e continuidade.

A empregabilidade passará então, pela articulação das capacidades com as oportunidades, ou seja, pela procura individual de formação ou outras formas de capacitação e a oferta disponibilizada pela sociedade em termos da sua política e estratégia de emprego.

---

De acordo com Amaro (2000), passará pelo reforço das competências, aos níveis do ser, do estar, do fazer, do criar, do saber e do ter; respectivamente, pelas competências pessoais, sociais e ambientais, profissionais, empresariais, informativas e aquisitivas. Ora, o desenvolvimento das competências constitui-se como facilitador da empregabilidade, conduzindo a situação de desemprego à diminuição dessa mais valia.

Ainda, a experiência diz-nos que a pessoa que tem competências é aquela que tem maior capacidade para fazer escolhas e distinções, conseguindo resultados, de carácter mais pessoal ou social, indicadores de qualidade de vida. Tal sugere-nos a necessidade de uma noção alargada de competência humana, pelo que aqui se assume como um saber construído, elaborado e desenvolvido pelas sucessivas descobertas que o sujeito faz, ao longo da sua vida.

As competências surgem quase sempre ligadas a modelos de competências e desde os anos de 1970 que foram construídos vários, marcados, sobretudo, pela identificação de competências que diferenciam o desempenho no trabalho, circunscrevendo-se à criação de respostas eficazes às necessidades organizacionais. Porque a revisão de literatura revela a inexistência dum modelo estruturado com vista à integração social da pessoa pobre e excluída, desenvolveu-se uma concepção nesse sentido. Consideraram-se os contributos de Greenspan e Discroll (1997), Goleman (2003) e Mussak (2004) e os trabalhos de Candeias e Almeida (1999), Sternberg (2000) e Vigotsky (2003a; 2003b), dada a pertinência do seu pensamento quanto à análise do desenvolvimento do sujeito, situando-o no seu contexto social, cultural e histórico. Assim, encontrou-se base conceptual para uma concepção que tem como alvo esse público tão específico, essencialmente em dois aspectos: (i) o conceito de competência ser entendido de forma alargada e assente no potencial do sujeito e, (ii) ao conceito de competência serem conferidos atributos individuais a par de variáveis contextuais (Nunes, 2006).

Nesta concepção entende-se que a competência para a integração social se opera na intersecção das competências pessoais, sociais e profissionais, essenciais à empregabilidade, propondo-se como resultado da relação entre as competências profissional, pessoal e social e conseqüente intersecção, podendo ser lida através de uma equação:  $C = CPr \times CP \times CS$ .

Assim, a competência (C) varia na razão directa do resultado da multiplicação entre as competências profissionais (CPr) pessoais (CP) e sociais (CS). Se um indivíduo não dispõe de

um dos três “recursos” ou algum está debilitado, a sua inserção profissional e consequente integração social estará comprometida.

## Abordagem empírica

### Metodologia

Amostra: A população em estudo foi definida como a totalidade dos beneficiários RSI que permaneciam inscritos no Centro e Emprego de Évora, no final do mês de Outubro de 2005. Dos 61 indivíduos sinalizados e a inquirir, obtiveram-se 40 respostas, ou seja 65,57% da população.

Procedimentos - Os dados foram recolhidos em sessões de informação colectiva no Centro de Emprego, no mês de Novembro de 2005. As sessões tiveram três objectivos: (i) actualizar dados biográficos, escolares e profissionais dos utentes, (ii) diagnosticar interesses e necessidades de formação e emprego e, (iii) informar sobre ofertas de emprego disponíveis e oportunidades de formação profissional para o ano de 2006. No final os sujeitos foram convidados a responder a um questionário, fazendo-se referência à forma de preenchimento e acompanhando o processo, garantindo-se em simultâneo, o anonimato e confidencialidade das respostas.

O instrumento de recolha de dados – Recorreu-se a um questionário com 59 questões binárias; constituindo-se como uma escala de avaliação da percepção das competências profissionais, pessoais e sociais foi desenvolvido a partir da concepção de competências, anteriormente apresentada. Considerando os domínios de aplicação das diferentes competências, apresentam-se os seus conteúdos indicadores.

### Quadro 1 - Conteúdos Indicadores das Competências

<p><b>Competências profissionais</b> Envolve conteúdos indicadores de atitudes, práticas e comportamentos, pretendendo traduzir o modo como o sujeito lida com a necessidade de actualização, de ajuste e polivalência, bem como a forma como lida consigo próprio e com os outros na assumpção de compromissos e responsabilidades, quer em ambiente de trabalho, quer nas suas relações sociais.</p>
<p><b>Competências pessoais</b> Envolve conteúdos indicadores da personalidade e traços do sujeito, a par do modo como se entende a si próprio e à sua trajectória de vida pessoal e profissional, construindo-a e reconstruindo-a com base nos seus recursos cognitivos e sócio-afectivos.</p>
<p><b>Competências sociais</b> Envolve conteúdos indicadores do modo como o sujeito vive no seu meio e da forma como medeia a sua relação com os outros. Pretende traduzir formas de ser e estar face às dificuldades, problemas, direitos e deveres inerentes à vida como cidadão que trabalha e se movimenta em grupos restritos e alargados.</p>

Tratamento dos dados - O tratamento dos dados do questionário assentou na análise estatística, com recurso ao programa informático SPSS. Analisaram-se as características métricas e procedeu-se ao estudo das hipóteses. Num primeiro momento efectuou-se um estudo de sensibilidade, fidelidade e validade de construto e num segundo momento estudaram-se hipóteses, operacionalizadas em hipóteses estatísticas, e efectuou-se um estudo de predição; recorreu-se à análise de variância e medidas de correlação e à análise de regressão linear múltipla.

O estudo da sensibilidade baseou-se na análise descritiva dos itens (média, desvio padrão, mínimos e máximos), o estudo de fidelidade assentou nos indicadores de consistência interna (alfa de Cronbach) e para o estudo de validade, recorreu-se à análise factorial (análise de valores próprios, variância explicada e carga factorial). Deste estudo resultou um instrumento mais robusto, que converteu as nove dimensões delineadas inicialmente - Conhecimento, Aprendizagem, Flexibilidade, Responsabilidade, Motivação, Auto-confiança, Comunicação, Equilíbrio e Participação - em seis, que deram corpo a um instrumento final, com 36 questões, que avalia a percepção de competência, aos níveis profissional, pessoal e social. Apresentam-se as seis dimensões e sua interpretação:

#### **Quadro 2 – Interpretação dos factores**

<p><b>Aprendizagem e Conhecimento</b> É definido pela relação aprendizagem/conhecimento e a necessidade de desenvolvimento pessoal e profissional. A vontade de aceder a novas e diferentes experiências apontam para a vontade de conhecer o meio e de estabelecer com ele uma relação positiva, por vezes comprometida pelo entendimento de si próprio como pessoa, mais ou menos, capaz de se desenvolver integralmente.</p>
<p><b>Auto-confiança</b> Centrado no juízo que o sujeito faz de si próprio, oscilando entre o positivo e o negativo, dada a percepção que faz de si e do contexto. Ou seja, por um lado revela uma imagem positiva de si em termos de <i>performances</i> profissionais e sociais, mas por outro tende a desresponsabilizá-lo, dado que o sujeito pode entender a sociedade como fonte de resolução dos problemas individuais. O factor está ligado também, à importância de apreender e de demonstrar saberes, logo à importância de responder às solicitações do mercado de emprego. A profissão assume peso, constituindo-se como “passaporte” para a auto-confiança.</p>
<p><b>Flexibilidade</b> Assenta em aspectos ligados aos contextos social e laboral, no que diz respeito ao confronto com novas situações e eventuais mudanças ou desafios. Evidencia a necessidade adquirir competências profissionais e assenta ainda, em aspectos que se prendem com a relação social, exigindo dos sujeitos posturas e atitudes de adaptação e flexibilidade.</p>
<p><b>Participação</b> É um factor associado à capacidade de adaptação e participação do sujeito no seu contexto social. O modo como entende a sua relação e interacção com o meio parece determinante para a sua vivência</p>

como cidadão e para a sua maior ou menor intervenção. O modo como se relaciona com o contexto influenciará a sua participação, ao nível do exercício dos seus direitos e deveres. É a dimensão participação que define o factor, traduzindo a capacidade de acção do indivíduo pela atitude de compromisso ou de demissão em conduzir a sua vida e construir o seu destino

#### **Comunicação**

Centrado na relação com os outros e com o contexto, é um factor que revela uma maior ou menor habilidade em construir relações. Subjacente encontramos a necessidade de reconhecimento e de ajuste de atitudes e comportamentos pessoais e sociais, desafio assente na tomada de consciência de todo esse processo e das limitações a ele inerentes. O factor prende-se ainda, com a capacidade de emitir sentimentos, ideias e opiniões com qualidade, sustentando-se numa relação interpessoal que emerge também das habilidades comunicacionais.

#### **Equilíbrio**

Refere-se à capacidade de adaptação dos sujeitos e à sua capacidade para organizar, analisar e resolver problemas, a par de uma necessidade de ajustamento às solicitações de natureza pessoal, social e profissional. Revela a perspectiva do sujeito face à necessidade de organização e planeamento da sua vida pessoal e profissional, a par de uma necessidade de comunicação e participação, em termos sociais. É um factor revelador da noção de compromisso e responsabilidade, ligado também, à percepção que o sujeito tem das suas limitações e da forma como lida com elas no mundo social e laboral.

### **Formulação de hipóteses**

No que respeita à compreensão das características profissionais, pessoais e sociais dos sujeitos, pretendemos avaliar da sua posse ou défice e investigar as eventuais relações ou diferenças entre as variáveis. Para o efeito, operacionalizou-se a questão de investigação – Quais as variáveis explicativas da competência humana facilitadora do processo de integração social das pessoas em situação de pobreza e exclusão social? – em hipóteses estatísticas, levando à equação das variáveis ligadas ao desenvolvimento das pessoas, à inserção profissional, à história familiar e à mobilidade. Prevendo-se diferenças entre sujeitos, em função dessas variáveis, na definição das hipóteses consideraram-se aspectos de natureza biográfica, socioeconómica e contextual; a saber: género, idade e saúde; escolaridade, formação profissional, experiência profissional, rendimento do agregado familiar e situação actual; educação do sujeito, número de pessoas do agregado familiar, número de filhos e partilha de vida com os filhos e finalmente, percurso territorial.

### **Resultados**

#### **Características da amostra**

Amostra equilibrada quanto ao género, 52,5% pertence ao sexo feminino e os restantes 47,5% ao sexo masculino. Constituída por adultos, as idades oscilam entre os 16 e os 56 anos, obtendo-se uma média de 32.98 anos de idade; é também marcada pelo baixo nível de escolaridade,

maioritariamente (67.5%) indivíduos que possuem o 4º ou o 6º ano de escolaridade. É de referir também, outros aspectos que caracterizam os elementos que constituem a amostra:

- Estado civil: a maioria é solteira (57.5%) e 15% está numa situação de divórcio ou separação; os restantes 27.5% são casados.

- Estrutura familiar: provenientes de famílias pouco estruturadas (32.5% foram educados por apenas um dos progenitores, por família de acolhimento, por instituições ou num processo conjunto), pertencem a diversos tipos de famílias (57,5% - nuclear, 22.5% - monoparental), vivem em agregados familiares não muito extensos (70% em agregados compostos por 1 a 4 elementos) e a grande maioria possui filhos (72,5%) e vivem com eles (60%).

- Formação Profissional: cerca de um terço possui formação profissional qualificante (30% possuem e 10% frequentam) em áreas diversas (agente de geriatria, ajudante de cozinha/pastelaria, serralharia civil, pintura auto e práticas comerciais, entre outros).

- Experiência profissional: a grande maioria (92.5%) tem experiência profissional de média e longa duração (30% - 5 a 9 anos) obtida em diferentes áreas (higiene e limpeza, construção civil, hotelaria e restauração, apoio familiar e à comunidade, etc.);

- Situação actual: todos os sujeitos estão inscritos no Serviço Público de Emprego, a maioria como desempregados à procura de novo emprego (95%), tendo peso significativo o desemprego de longa duração (50%).

### **Efeitos das Variáveis na Percepção da Competência**

Apresentam-se de seguida, uma parte dos dados obtidos empiricamente. Numa primeira abordagem, procedeu-se ao cálculo das pontuações obtidas no total do questionário e em cada factor ou dimensão. No quadro 3 verifica-se que a percepção de competência global varia entre um mínimo de 11 e um máximo de 33, com uma média de 17.88 e um desvio-padrão de 4.48, obedecendo aos pressupostos da normalidade.

**Quadro 3 – Análise descritiva dos itens na percepção de competência**

<b>Escala</b>	<b>Nº. Itens</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Média</b>	<b>D. Padrão</b>
Questionário total	36	11	33	17.88	4.48
Aprendizagem e conhecimento	6	0	6	4.03	1.48

Auto-confiança	8	0	8	2.48	1.72
Flexibilidade	6	1	6	3.80	1.24
Participação	7	2	7	4.08	1.19
Comunicação	5	0	5	2.58	1.06
Equilíbrio	4	0	4	0.93	1.10

Pode-se observar que quanto às dimensões que compõem o questionário, as médias oscilam entre 0.93 e 4.08 e os desvios-padrão entre 1.06 e 1.72. A média mais baixa está presente na dimensão “equilíbrio” e a mais alta na dimensão “participação”. Quanto aos valores mínimos e máximos, verifica-se que o valor mínimo está presente em quatro dimensões (aprendizagem e conhecimento, auto-confiança, comunicação e equilíbrio) e o máximo em todas elas. Assume-se assim, que os sujeitos se entendem possuir uma competência moderada, em termos globais, mas com défices sobretudo aos níveis da auto-confiança e do equilíbrio.

Tendo em vista analisar eventuais relações entre as variáveis dependentes e independentes, orientou-se o estudo para esse efeito, verificando em que aspectos é que a percepção de competências varia. Tomaram-se como ponto de partida as variáveis independentes, indicadoras do desenvolvimento dos sujeitos, como sejam a idade, o género e o estado de saúde e as indicadoras dos seus percursos de vida, como sejam a escolaridade, a formação profissional, a experiência profissional e a história familiar.

Para o referido procedeu-se à análise da variância (teste One-Way Anova) que permitiu verificar que variáveis interferem significativamente nas pontuações dos sujeitos no questionário total e nas dimensões que o compõem. Como alternativa não paramétrica recorreu-se ao teste de Kruskal-Wallis, que contribuiu para determinar se os resultados ao questionário são significativamente diferentes para os sujeitos que compõem a amostra (Green & D’Oliveira, 1991). Recorreu-se também às medidas de associação linear, pelo cálculo da grandeza da correlação entre duas variáveis, através do coeficiente de correlação de Pearson.

Primeiro, determinou-se a diferença entre homens e mulheres na percepção da competência profissional, pessoal e social. Posteriormente, analisou-se a relação da percepção de competência com a variável *idade* e de seguida, equacionou-se a variável *estado de saúde*. Os resultados da análise efectuada infirmam as hipóteses, que presumem a existência de diferenças significativas

---

na percepção de competência profissional, pessoal e social, em função do género, da idade e do estado de saúde.

Considerando que a percepção das competências profissionais, pessoais e sociais, não varia com as variáveis ligadas ao desenvolvimento dos indivíduos, equacionaram-se três aspectos que, parecem, efectivar a integração social – emprego, educação/formação e vida familiar – como responsáveis por eventuais variações. Estas dimensões traduzem um conjunto de dez variáveis, sendo que cinco dizem respeito à inserção e desenvolvimento profissional (*escolaridade, formação profissional, experiência profissional, rendimento, e situação actual*) e as restantes à história familiar (*educação em criança, estado civil, agregado familiar, número de filhos e partilha de vida com estes*). Por fim considerou-se um aspecto transversal - a mobilidade – através da variável *percurso territorial*.

A análise efectuada, relativa às variáveis ligadas ao desenvolvimento e inserção profissional, sugere a sua infirmação quase total. Apenas se confirma a hipótese que presume a existência de diferenças significativas entre a percepção de competências e a escolaridade, sendo as restantes infirmadas. Efectivamente, a percepção de competência não varia em função da posse de formação profissional, do número de anos de experiência profissional, do rendimento do agregado familiar nem da situação actual dos sujeitos que compõem a amostra.

O estudo das hipóteses prosseguiu com a análise do conjunto de variáveis ligadas à história familiar, avaliando da sua significância para a explicação da percepção de competência. A análise efectuada, sugere a sua confirmação parcial; confirmam-se as primeiras duas hipóteses, ou seja a existência de diferenças significativas entre a percepção de competência profissional, pessoal e social e as variáveis educação do sujeito e estado civil e infirmam-se as restantes. Efectivamente a percepção de competência varia em função da educação do sujeito e do seu estado civil, mas não varia em função do número de pessoas que compõem o agregado familiar, do número de filhos ou do facto do sujeito partilhar a sua vida com os filhos.

Finalmente, a hipótese, que previa a existência de relações significativas entre a percepção de competência e a variável percurso territorial é confirmada parcialmente, remetendo para a importância do percurso territorial dos sujeitos na relação com a percepção de competência.

---

Em suma, pela análise das médias e da significância estatística verificou-se que **a percepção das competências se altera com os indicadores de desenvolvimento e inserção profissional, de história familiar e de mobilidade, mas não se altera com os indicadores de desenvolvimento biológico e pessoal.**

Pode-se concluir que as imagens que os sujeitos tecem de si próprios são estáveis e, deste sentido de estabilidade deduz-se que a partir da infância e da adolescência será difícil alterar a percepção das competências, pelo que a sua modificabilidade só acontecerá se assente em aspectos que provoquem mudanças internas profundas.

### **Preditores na Percepção da Competência**

Apesar das variações encontradas, não é possível distinguir em que medida cada variável contribui para as diferenças na percepção de competência e como é que os diferentes factores podem ser considerados preditores nessa percepção. Esta preocupação conduziu à análise de regressão linear múltipla dado que, como técnica estatística descritiva e inferencial, permite a análise da relação entre uma variável dependente e um conjunto de variáveis independentes (Pestana & Gajeiro, 1998).

Para essa análise, optou-se pelo procedimento *stepwise* e considerou-se o questionário na totalidade e nas suas dimensões. As dimensões “participação” e “equilíbrio” não se revelaram significativas, donde, não foram seleccionadas variáveis independentes com efeito na variável dependente.

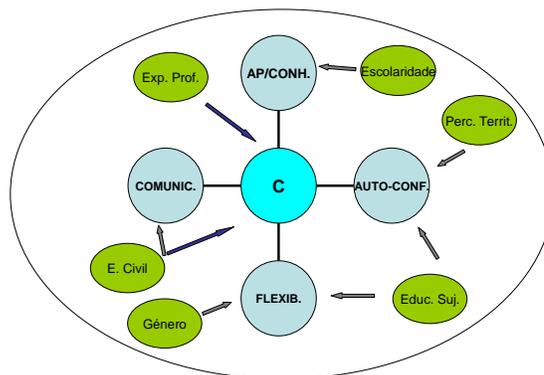
Em síntese, os modelos encontrados para o questionário na totalidade e para as dimensões “aprendizagem e conhecimento”, “auto-confiança”, “flexibilidade” e “comunicação” sugerem que a competência está dependente de seis das treze variáveis independentes: *o género, o número de anos de experiência profissional, o estado civil, a educação do sujeito, a escolaridade e o percurso territorial.*

A competência geral revela estar dependente do estado civil e do número de anos de experiência profissional, variáveis retidas na análise para o questionário total. A competência parece ainda estar dependente da escolaridade para a dimensão “aprendizagem e conhecimento”, do percurso territorial e educação do sujeito para a dimensão “auto-confiança”, do género para a dimensão “flexibilidade” e do estado civil para a dimensão “comunicação”.

Inferese assim, que a competência depende de um conjunto de variáveis que influenciam aspectos fundamentais da vida das pessoas, como sejam por exemplo: a habilidade em lidar consigo própria, com novas situações, eventuais mudanças e desafios em contexto social; a habilidade em construir relações, em emitir ideias e opiniões, ou em sustentar uma relação interpessoal; o juízo que os sujeitos fazem de si e das suas *performances* em contexto profissional e social, a par da capacidade de adaptação à mudança e às solicitações de vária ordem; a explicação das diferenças de desenvolvimento do sujeito, subjacentes à relação que este estabelece com meio e ao entendimento que faz de si próprio como pessoa.

O estudo dos efeitos das variáveis relativas ao desenvolvimento do sujeito, ao seu contexto familiar e à sua mobilidade na variável dependente, revelou que do conjunto inicial de variáveis independentes consideradas, emerge um modelo que integra um número restrito de preditores, que se combinam de forma diferenciada, em função do questionário e suas dimensões, tomado como critério, conforme a figura que de seguida se apresenta.

**Figura 2 – Preditores na percepção de competências**



Neste contexto, o modelo emergente revela relações de dependência entre a competência e um conjunto de variáveis, com efeito importante na sua percepção. Esse modelo poderá constituir-se como ponto de partida para investigações futuras, que visem explicar o modo como funcionam,

---

movem e relacionam essas variáveis, entre si e com a percepção das competências profissionais, pessoais e sociais.

## **Conclusão**

Nem a pobreza nem a exclusão social vão desaparecer e tendem a aumentar (Estivill, 2003) pelo que é relevante contribuir para uma melhor compreensão dessa problemática, que neste trabalho se entende como intimamente ligada aos processos de integração social dos indivíduos e à competência humana que os facilita.

Várias são as razões que justificam a necessidade de promover a integração ou reintegração social das pessoas. A coesão social parece coroar uma lista de valores – sociais, económicos, políticos ou morais – relevantes para qualquer sociedade que se pretende desenvolvida, segura, justa e solidária. Sendo um dos maiores desafios do século XXI, é reconhecido internacionalmente e dirigido a toda a humanidade, a par do desafio da competitividade, da diversidade e da sustentabilidade. É nesta realidade que se intensificou a preocupação com a qualidade de vida das populações e que progressivamente, se impõem um modelo de desenvolvimento que assente na dimensão humana.

No seio deste modelo, insere-se também o conceito de empregabilidade, baseado na articulação entre capacidades dos indivíduos e as oportunidades disponibilizadas pelo sistema económico. De importância crescente, assenta na capacidade de aceder às diferentes oportunidades e constitui-se como “passaporte” para o acesso ao rendimento e às oportunidades de desenvolvimento profissional, pessoal e social.

Ora, a noção de competência alarga o seu significado e assume uma importância indiscutível. Se por um lado, a empregabilidade está intimamente ligada ao processo de valorização dos indivíduos, por outro, cada pessoa tem de ser empreendedor da sua empregabilidade e da sua vida. Assim, a promoção das competências constitui uma necessidade emergente, sobretudo no que respeita às mais transversais e às de maior longevidade, como sejam as competências pessoais e sociais.

Neste cenário, deduz-se que a definição dos mecanismos de integração social terão que ser sustentadas por intervenções assentes no desenvolvimento de iniciativas intersectoriais que ultrapassem a dicotomia do compensatório e redistributivo. Há que desenhar de estratégias que a

um só tempo operem na prevenção e na protecção de situações de risco, contribuindo para o desenvolvimento de competências-chave facilitadoras da inserção profissional, necessariamente pelo emprego!

## Bibliografia

- Almeida, P. P. (2002). Competências e modelo de competência. *Sociedade e Trabalho*, 17/18, 87-98. Lisboa: DEPP.
- Amaro, R. R. (2000). A Inserção económica de populações desfavorecidas, factor de cidadania. *Sociedade e Trabalho*, 8/9, 33-48. Lisboa: DEPP.
- Amaro, R. R. (Coord.) (2003). *A Luta contra a pobreza e a exclusão social em Portugal. Experiências do programa nacional de luta contra a pobreza*. Genebra: OIT - STEP.
- Atkinson, T., Glaude, M., Freyssinet, J., Seibel, C. (1998). *Pauvreté et exclusion*. Paris: La Documentation Française.
- Azevedo, J. (1999). *Voos de borboleta – Escola, trabalho e profissão*. Lisboa: Edições Asa.
- Candeias, A. & Almeida, L. S. (2005). Competência social: a sua avaliação em contextos de desenvolvimento e educação. *Psicologia, Educação e Cultura*, vol. 9, 2, 359-378. FPCEUP.
- Capucha, L. (1998). Exclusão social e acesso ao emprego: Paralelas que podem convergir. *Sociedade e Trabalho*, 3, 60-69. Lisboa: DEPP.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale – une chronique du salariat*. Paris: Fayard.
- Costa, A. B. (1998). *Exclusões sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Estivill, J. (2003). *Panorama da luta contra a exclusão social. Conceitos e estratégias*. Genebra: BIT – STEP. (Obra original publicada em 2003).
- Fleury, A e Fleury, M.T.L. (2001). Desenvolver competências e gerir conhecimentos em diferentes arranjos empresariais. In M.T.L. Fleury & M.M.Oliveira Jr. (Org.). *Gestão estratégica do conhecimento: Integrando aprendizagem, conhecimento e competências*. S. Paulo: Atlas.
- Goleman, D. (2003). *Inteligência emocional*. Lisboa: Temas e Debates. (Obra original publicada em 1995).
- Green, J. e D'Oliveira, M. (1991). *Testes estatísticos em psicologia*. Lisboa: Editorial Estampa.
- Greenspan, S. e Driscoll, J. (1997). The role of intelligence in a broad model of personal competence. In D. Flanagan, J. Genshaft & P. Harrison (Edit.). *Contemporary intellectual assessment – theories, tests, and issues*, 131-148. New York: The Guilford Press.
- Kovacs, Ilona (org) (2005). *Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades*. Oeiras: Celta Editora.
- Moreira, J. M. (2004). *Questionários: Teoria e prática*. Coimbra: Almedina.
- Mussak, E. (2004). *Metacompetência – uma nova visão do trabalho e da realização pessoal*. Coimbra: Ariadne Editora.
- Neves, S. e Faria, L. (2005). Concepções pessoais de competência: da integração conceptual à intervenção psicopedagógica. *Psicologia*, vol. 28, 2, 101-128. Lisboa: Edições Colibri.
- Nunes, F. (2006). *Competências para a integração social – um estudo exploratório com os beneficiários de rendimento social de inserção do concelho de Évora*. Tese de Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento Profissional. Universidade de Évora.
- Paugam, S. (1993). *La disqualification sociale – essai sur la nouvelle pauvreté* (3ª edition revue et corrigée). Paris : Presses Universitaires de France.
- Pestana, M. H. & Gageiro, J. N. (1998). *Análise de dados para ciências sociais - a complementaridade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Pires, R. P. (1999). Uma teoria dos processos de integração. *Sociologia – Problemas e Práticas*, 30, 9-54. Lisboa: ISCTE.
- Sen, A. (1999). *Pobreza e fomes – um ensaio sobre direitos e privações*. Lisboa: Terramar. (Obra original publicada em 1981).
- Sternberg, R. J. (2000). *Inteligência para o sucesso pessoal: como a inteligência prática e criativa determina o sucesso*. Rio de Janeiro: Campus. (Obra original publicada em 1996).
- Vygotsky, L. S. (2003a). *A formação social da mente – o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores*. S. Paulo: Martins Fontes. (Obra original não referida).
- Vygotsky, L. S. (2003b). *Pensamento e linguagem*. S. Paulo: Martins Fontes. (Obra original não referida).