

**Recursos online sobre as necessidades dos  
empregadores e processos de recrutamento no sector  
das artes e da cultura**

**Identificar oportunidades de emprego com empregadores  
digitais e criativos**

Autor: Merseyside Expanding Horizons

**Tabela de conteúdos:**

1. Introdução	3
1. Recolha de dados	4
2. Enquadramento Nacional	5
2.1. Roménia	5
2.2. Reino Unido	15
2.3. Portugal	18
2.4. Espanha	23
3.3. Boas Práticas Inglesas	33
3.4. Boas Práticas Portuguesas	37
3.5. Conclusão	43
4. Relatório sobre entrevistas com empregadores em países parceiros	44
4.1. País: Roménia	44
4.2. País: Itália	54
4.3. País: Reino Unido	56
4.4. País: Portugal	62
5. Filmes situacionais	69
5.1. Filme 1	69
5.2. Filme 2	70
5.3. Filme 3	71
5.4. Filme 4	72
5.5. Film 5	73
5.6. Conclusão	74

## 1. Introdução

RE-WRITE tem como objetivo promover o desenvolvimento de capacidades, competências digitais e inclusão social através da criatividade e das artes, centrando-se na coprodução de um novo conjunto de recursos de formação. RE-WRITE tem como objetivo desenvolver, testar e incorporar este conjunto de recursos criativos de aprendizagem não formal para melhorar as competências digitais e os talentos artísticos criativos de adultos afastados do mercado de trabalho, promovendo simultaneamente o empreendedorismo e as oportunidades de emprego para os alunos RE-WRITE nos sectores culturais, criativos e audio-digitais pós-covid, em toda a Europa.

Este documento é um recurso de aprendizagem que irá aprofundar o conhecimento dos utilizadores sobre as necessidades dos empregadores e os processos de recrutamento no sector das artes/cultura, de modo a identificar e garantir oportunidades de emprego com empregadores digitais e criativos.

No projeto RE-WRITE, foram recolhidas 9 boas práticas. O objetivo desta recolha era detetar boas práticas entre os empregadores, uma vez que nos dão exemplos de métodos, actividades ou iniciativas inovadoras que poderão ser seguidas no futuro por outros, bem como dar mais informações às pessoas que procuram emprego.

RE-WRITE Parceiros responsáveis:

1. Merseyside Expanding Horizons (UK)
2. No Place Productions (UK)
3. Asociación La Bien Pagá Espacio Escénico (SPAIN)
4. Aproximar (PORTUGAL)
5. Centrul pentru promovarea invatarii permanente timisoara asociatia (ROMANIA)
6. Centro internazionale per la promozione dell'educazione e lo sviluppo associazione (ITALY)

O objetivo deste documento é mostrar as boas práticas existentes em todos os países parceiros relativamente ao emprego no sector criativo.

No âmbito do Projeto RE-WRITE, uma boa prática é um método ou uma técnica considerada como uma forma eficiente e eficaz de alcançar um resultado desejado, neste caso, empregar pessoas no sector criativo.

Merseyside Expanding Horizons, na qualidade de coordenador principal deste recurso, forneceu aos parceiros algumas sugestões de tópicos relevantes a debater e forneceu algumas directrizes sobre a metodologia e o modelo para comunicar todas as boas práticas.

## 1. Recolha de dados

O **grupo-alvo** é constituído por adultos desempregados (devido ao impacto da covid e/ou da marginalização, com mais de 18 anos) que gostariam de trabalhar neste sector, e por educadores de adultos que pretendem aprofundar os seus conhecimentos, a fim de apoiarem melhor os seus alunos adultos na obtenção de emprego neste sector e de alargarem a sua oferta de oportunidades de aprendizagem de elevada qualidade para adultos.

### **Critérios para identificar as melhores práticas:**

- *Eficácia:* Este método ou técnica foi bem-sucedido em alcançar o resultado desejado.
- *Eficiência:* Boa utilização dos recursos. Por outras palavras, pode ser posto em prática com recursos facilmente disponíveis.
- *Relevância:* Pode ser útil no âmbito do projeto RE-WRITE.
- *Sustentabilidade:* Pode ter continuidade no futuro
- *Possibilidade de duplicação:* Pode ser facilmente replicada.

### **Os tipos de boas práticas consideradas foram:**

- Boas práticas desenvolvidas por organismos e instituições públicas
- Boas práticas desenvolvidas por organizações com e sem fins lucrativos

### **Os critérios considerados para avaliar a transferibilidade foram os seguintes:**

- A prática utiliza instrumentos (por exemplo, um manual com uma descrição detalhada da atividade) que permitem a repetição/transferência.
- A prática utiliza recursos facilmente disponíveis.
- A prática já foi transferida com sucesso.
- A descrição da prática inclui todos os elementos organizacionais.
- A descrição da prática inclui elementos ambientais e o contexto local
- Custos de implementação da prática
- Características da população-alvo da prática

## 2. Enquadramento Nacional

Se pretende obter um emprego no sector das artes, é importante que conheça o enquadramento atual do sector das artes no seu país. Nesta secção, encontrará uma visão geral do enquadramento nacional do sector das artes em cada um dos 5 países parceiros. Todas as organizações parceiras envolvidas realizaram uma pesquisa documental nacional, analisando o contexto social e jurídico do sector das artes e da cultura. Assim, para cada país, encontrará uma definição do sector criativo, a legislação nacional que enquadra o emprego, a contratação e a proteção social dos trabalhadores do sector criativo, os tipos de serviços de apoio existentes em cada país, qualquer apoio especial relacionado com a Covid e outras ligações úteis.

Pode dar uma vista de olhos ao quadro do seu país de residência, se quiser ter uma perspetiva nacional, ou ver os 5 quadros para ter uma perspetiva europeia.

### 2.1. Roménia

**Parceiro: CPIP**

#### **Definição do sector criativo na Roménia**

As indústrias criativas são identificadas como "indústrias que empregam a cultura como um input e têm um carácter cultural, mesmo que o seu output seja maioritariamente funcional. Estas incluem a arquitetura e o design, que incorporam componentes criativos em processos mais vastos, bem como outras indústrias como a gráfica, a moda e a publicidade" (Croitoru et al., 2016). Outra característica das indústrias criativas, segundo a UNESCO, é a sua ênfase na "promoção e conservação da diversidade cultural e no acesso democrático à cultura" (in UNCTAD, 2008). De acordo com o Instituto Nacional de Investigação Cultural da Roménia (Croitoru et al., 2016), a economia criativa contém quatro sectores, sendo os dois primeiros culturais, o terceiro artístico e o quarto considerado transversal. Todos estes sectores reúnem 11 subdomínios:

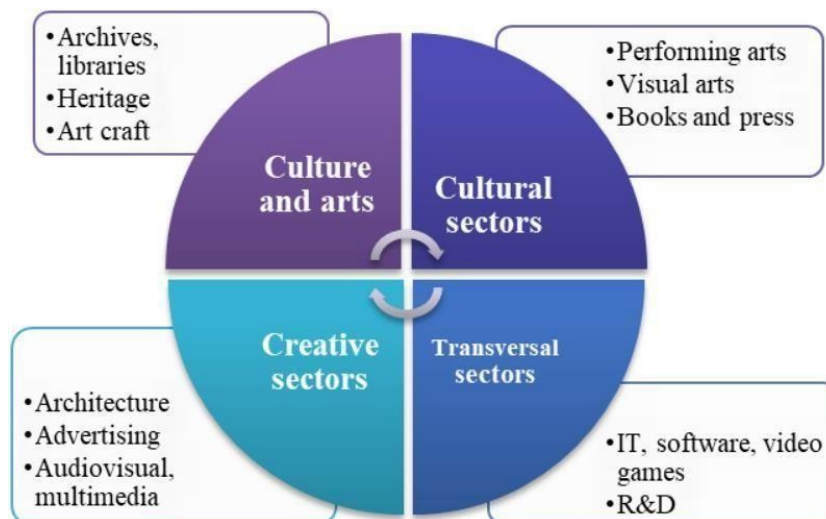
- 1) Arte e Cultura
  - Bibliotecas e arquivos
  - Património
  - Artesanato
  
- 2) Setores culturais
  - Artes visuais
  - Artes performativas
  - Livros e imprensa

### 3) Setores criativos

- Arquitetura
- Audiovisual e multimédia
- Publicidade

### 4) Setores transversais

- TI, software, videojogos
- Actividades de I&D (Investigação e Desenvolvimento)



As seis funções do sector cultural definidas na Roménia pelo Livro Branco para o Sector Cultural e Criativo: preservação, criação, produção, divulgação, comércio/vendas, educação. As indústrias criativas (IC) são um novo sector dinâmico na economia global, um dos sectores mais inventivos, baseado na criatividade individual, particularmente artística, cultural ou científica. Na Roménia, a indústria das IC tem tido grande sucesso nos últimos anos, representando 7% do PIB do país.

Este sector caracteriza-se por empresas de pequena dimensão, mas flexíveis e ágeis, particularmente orientadas para o utilizador e para os serviços. O software, os jogos de vídeo e de computador, a publicação, a arquitetura e a publicidade são as IC mais avançadas. As grandes cidades da Roménia estão divididas em termos de atividade criativa, com muitas delas a adotarem novas ferramentas e instalações para encorajar o crescimento sustentável e a internacionalização das IC. Timișoara, juntamente com Bucareste e Cluj-Napoca, é um importante centro de IC na Roménia. É conhecida como uma cidade com uma energia empresarial espantosa, com numerosos empresários que puseram em prática as ideias mais ousadas.

**Legislação nacional que enquadra o emprego, a contratação e a proteção social dos trabalhadores do sector criativo (estatuto dos artistas, direitos de autor/propriedade, acesso a benefícios)**

### **Formas de organização da atividade**

Nos sectores culturais e criativos os principais intervenientes são os artistas independentes, as empresas, as organizações não governamentais e as instituições públicas. Um aspeto importante é que, a pesar de alguns destes sectores não conseguirem praticamente sobreviver na ausência de incentivos e apoios, apoios financeiros públicos, sob a forma de financiamento de programas ou projectos, mas sobretudo de regimes de ajuda, outros não necessitem imediatamente de tais intervenções. É também por esta razão que a atividade em algumas das áreas enunciadas beneficia de uma regulamentação distinta, com destaque para a questão do acesso às fontes de financiamento público, enquanto para outras áreas o legislador não interveio expressamente, deixando-as trabalhar e desenvolver-se de acordo com o quadro normativo geral aplicável.

### **"Artistas independentes", as profissões liberais e as pessoas autorizadas**

**Os artistas trabalham quer como empregados** em várias empresas, organizações ou instituições públicas, quer como **indivíduos autorizados** - "artistas independentes". Os artistas que exercem a sua atividade de forma independente rentabilizam diretamente as suas obras de criação intelectual e, respetivamente, as suas prestações artísticas, através da celebração de contratos de cessão dos seus direitos patrimoniais.

**O quadro legislativo** a que se referem é principalmente a Lei n.º 8/1996 relativa aos direitos de autor e direitos conexos (a seguir designada "Lei n.º 8/1996"), com as alterações e aditamentos subsequentes

Neste contexto, é de notar que, embora do ponto de vista fiscal estas actividades sejam identificadas na categoria daquelas através das quais são geradas receitas de actividades independentes, o tratamento fiscal destas receitas é diferente e será apresentado na secção sobre questões fiscais.

**No que diz respeito à proteção social** desta categoria de artistas, verificamos que nos últimos anos e especialmente através da adoção do Novo Código Fiscal (Lei n.º 227/2015) foi criada uma forma de proteção, através da introdução da obrigação de contribuições sociais e de saúde, inicialmente apenas para os artistas que obtinham exclusivamente rendimentos provenientes da transferência dos seus direitos de propriedade, e a partir de 2016 para o CAS e desde 2017 para o C.A.S.S, esta obrigação foi alargada àqueles que auferem rendimentos de direitos de propriedade intelectual (exceto para os reformados). No entanto, a proteção social do artista que auferem rendimentos exclusivamente de direitos de autor sem ter sempre um regime de continuidade é bastante complicada do ponto de vista burocrático, financeiramente pouco atractiva em relação ao rendimento modesto da maioria dos artistas na Roménia e não tem em conta a especificidade deste rendimento - falta de continuidade e grandes diferenças entre as receitas realizadas em períodos diferentes.

Na categoria das actividades culturais e artísticas não industriais, encontram-se os autores e artistas independentes (a seguir designados "artistas"), os arquitectos enquanto profissão liberal, as outras profissões regulamentadas, os indivíduos autorizados, as instituições culturais públicas e as organizações não governamentais sem fins lucrativos.

O regime jurídico de organização da atividade para estas três categorias e o regime fiscal que lhes é aplicável são diferentes para cada uma delas.

Assim, as profissões liberais são, de acordo com o art. 7 (3) C. Fisc. "As profissões exercidas por conta própria por pessoas singulares, de acordo com os actos normativos especiais que regulam a organização e o exercício da respectiva profissão" 48.

**Para as "profissões regulamentadas"**, o direito comum é representado pela Lei n.º 200/2004 sobre o reconhecimento de diplomas e qualificações profissionais para profissões regulamentadas na Roménia, segundo a qual a condição básica da profissão regulamentada é a existência de um título profissional concedido por uma autoridade pública ou por uma organização profissional. Estas actividades podem ser exercidas tanto a título independente como por conta de outrem. Esta categoria inclui, entre outras, as profissões de conservador e restaurador, que são exercidas em conformidade com a legislação sobre o património cultural nacional com base na certificação/atestação de competências pelo Ministério da Cultura e para as quais não é necessário (à semelhança das profissões liberais) inscrever-se no registo comercial.



As pessoas singulares autorizadas (PFA), as empresas individuais (IT) e as empresas familiares (FI) são formas de organização e desenvolvimento de actividades, regulados pelo GEO n.º 44/2008 e pela Lei n.º 359/2004 e que interessam aos artesãos e artífices, a diversas profissões e ofícios dos sectores culturais e criativos (por exemplo, organização de eventos culturais, desportivos, lúdicos e similares), para além das actividades criativas de autores e intérpretes, que beneficiam de um regime jurídico e fiscal<sup>49</sup> distinto e diferente do das PFA ou das profissões liberais. A proteção social das pessoas que trabalham como PFA, II, RU nos sectores culturais e criativos não difere em nada do quadro geral aplicável e, como tal, não será detalhada no presente documento.

## **Empresas**

O quadro jurídico que regula a criação, a organização e o funcionamento das "empresas" (atualmente designadas por empresas) é o Código Civil, que é complementado pela Lei 31/1990 relativa às sociedades, com alterações e aditamentos posteriores. No que diz respeito às empresas que operam nas SCC, verificamos que certos sectores (indústria cinematográfica e indústria audiovisual) beneficiam de um tratamento jurídico distinto estabelecido pelo Decreto 39/2005, pela Lei n.º 504/2002 relativa ao audiovisual e pela Lei n.º 41/1994 relativa à empresa romena de televisão e radiodifusão. 41/1994.

## **Organizações não-governamentais**

O ambiente das organizações não governamentais (ONG) no domínio da cultura, cujo quadro jurídico relativo à criação e organização é dado pelo O.G. n.º 26/2000, com alterações e aditamentos subsequentes, pode ser caracterizado por uma grande efervescência, pelo grande número de entidades deste tipo que estão a ser criadas, mas ao mesmo tempo pelo pequeno número de entidades viáveis a longo prazo.

Infelizmente, nem o sector das ONG culturais nem os artistas independentes que trabalham no domínio da cultura recebem um reconhecimento explícito através de um quadro legislativo específico que afirme o apoio do Estado ao desenvolvimento, o que dificulta o acesso a recursos, infra-estruturas ou facilidades fiscais especiais. Também não existe nenhum estudo para determinar a dimensão deste sector e as características da sua dinâmica.

## **Instituições culturais públicas**

As instituições culturais públicas continuam a ser, na Roménia, o maior empregador de recursos humanos no domínio da cultura e o mais importante fornecedor de serviços culturais materializados em bens culturais de todas as categorias, materiais ou imateriais, não armazenáveis e únicos.

O quadro regulamentar das instituições culturais públicas está estruturado em função do domínio de atividade, pelo que cada categoria de instituições é enquadrada juridicamente por um ato normativo distinto.

Existe um conjunto de leis especiais dedicadas a cada tipo de atividade: Lei das Bibliotecas L334 / 2002, Lei dos Museus e Coleções 311/2003, Lei das instituições de espetáculos ou concertos L353 / 2007 e uma lei especial para os estabelecimentos culturais L 118/2006 que reúne praticamente todas as formas de instituições públicas que não podem ser incluídas nas três categorias mencionadas. Os estabelecimentos culturais reúnem casas de cultura, centros de preservação da cultura tradicional, conjuntos folclóricos, escolas de arte popular, centros culturais com actividades mistas, mas que não beneficiam de uma classificação e ainda não estão inventariados a nível nacional.

## **Propriedade intelectual**

A propriedade intelectual, com as suas duas componentes, nomeadamente os direitos de autor e a propriedade industrial, é o instrumento essencial para o desenvolvimento económico, social e cultural da Roménia.

Cada um dos dois ramos da propriedade intelectual beneficia de um regime distinto de proteção e de regulamentação, tanto a nível internacional como a nível comunitário e nacional. O domínio da propriedade industrial inclui as patentes, as marcas, as indicações geográficas, os desenhos industriais, os modelos de utilidade, as topografias de produtos semicondutores, enquanto o domínio do direito de autor inclui os direitos dos autores sobre as obras literárias, artísticas ou científicas e os direitos conexos com o direito de autor, respetivamente os direitos dos artistas intérpretes ou executantes sobre as suas próprias prestações artísticas, os direitos dos produtores de fonogramas sobre as suas próprias fixações, os direitos dos produtores de gravações audiovisuais sobre as suas próprias gravações e os direitos dos organismos de rádio e televisão sobre os seus próprios espetáculos ou programas. A autoridade pública com competências no domínio da aplicação do quadro normativo sobre propriedade industrial e da elaboração de regulamentos secundários é o Serviço Estatal de Invenções e Marcas (OSIM), enquanto no domínio dos direitos de autor a competência pertence ao Instituto Romeno dos Direitos de Autor (ORDA).

O quadro regulamentar dos dois ramos da propriedade intelectual está em constante mutação e complemento, quer devido à adoção de novos instrumentos jurídicos internacionais no domínio, quer devido à alteração e atualização do acervo comunitário, nomeadamente em resposta à evolução das tecnologias da informação e da comunicação, que gera não só novas formas de utilização das obras e outros objectos protegidos, mas também novos modelos de negócio, que identificam novas formas de rentabilização e novas relações contratuais, bem como novas utilizações não autorizadas que vão da pirataria à contrafação e à criação de redes criminosas internacionais.

A primeira **Estratégia Nacional** no domínio da Propriedade Intelectual foi desenvolvida pelo OSIM e pela ORDA e aprovada pelo Governo para o período 2003-2007.

### **Facilidades fiscais de interesse para os sectores cultural e criativo**

- Isenção do pagamento de imposto predial para os prédios de instituições públicas, situados em fundações instituídas por testamento constituído, nos termos da lei, com o fim de manter, desenvolver e auxiliar as instituições da cultura nacional, bem como apoiar acções humanitárias, sociais e culturais, situadas em parques industriais, parques de ciência e tecnologia, bem como outras incubadoras de empresas, no respeito pela legislação sobre auxílios estatais;
- Isenção do pagamento de imposto predial para os terrenos de instituições públicas, pertencentes a fundações instituídas por testamento estabelecido nos termos da lei, com o objetivo de manter, desenvolver e auxiliar instituições culturais nacionais, bem como apoiar acções de carácter humanitário, social e cultural, parques industriais, parques de ciência e tecnologia, bem como outras incubadoras de empresas, em conformidade com a legislação sobre auxílios estatais;
- Isenção do pagamento do imposto sobre os meios de transporte para os meios de transporte das instituições públicas, que sejam propriedade de fundações instituídas por testamento estabelecido nos termos da lei, com o objetivo de manter, desenvolver e auxiliar instituições culturais nacionais, bem como apoiar acções humanitárias, sociais e culturais;
- Isenção do pagamento da taxa de espetáculo para os espectáculos organizados com fins humanitários;
- Isenção do pagamento de taxas para a emissão de certidões, alvarás e autorizações para uma fundação instituída por vontade própria, criada por lei, com o objetivo de manter, desenvolver e auxiliar instituições culturais nacionais, bem como apoiar acções humanitárias, sociais e culturais;
- Isenção de serviços de publicidade e propaganda e de taxas de publicidade e propaganda para instituições públicas;
- Dedução limitada das despesas de patrocínio / mecenato e bolsas de estudo privadas, até 5 por mil do volume de negócios, mas não superior a 20% do imposto sobre lucros devido. Realização das importâncias relativas a despesas de patrocínio / mecenato e bolsas privadas que não sejam deduzidas ao imposto sobre o rendimento no ano em que foram efectuadas, nos 7 anos consecutivos seguintes;
- Direito de redireccionar uma quota-parte de 2% do imposto devido sobre o rendimento líquido / rendimento líquido anual tributável para a concessão de uma bolsa de estudo privada ou para o apoio a uma entidade sem fins lucrativos ou a uma unidade de culto.

## **Tipo de serviços de apoio existentes no país - públicos, privados, financiamento misto**

### **Programa de financiamento CultIn**

Pela primeira vez, em 2016, o Ministério da Cultura lançou um programa de financiamento explicitamente concebido para apoiar as indústrias culturais e criativas. O programa CultIn foi concebido como uma ferramenta de financiamento dirigida a empreendedores que trabalham nestas indústrias, iniciativas pessoais organizadas em empresas, hubs, incubadoras de projectos e de empresas, estúdios criativos. A importância deste programa de financiamento reside sobretudo na preocupação de apoiar os projectos que têm potencial para gerar prosperidade através da capitalização da propriedade intelectual.

As áreas culturais que podem beneficiar de subvenções são: arquitetura, artesanato, design (por exemplo, gráfico, vestuário, produto), meios digitais e organização em comunidades criativas (pólos culturais).

### **Programa de financiamento ACCES**

O programa ACCES é um instrumento de financiamento destinado a apoiar acções e projectos culturais nos seguintes domínios: artes visuais / arquitetura, cultura escrita, cinematografia / audiovisual, artes performativas, diálogo intercultural, património imaterial / património cultural móvel.

- O programa de incentivo à criação e desenvolvimento de microempresas por empresários em fase de arranque
- O programa para o desenvolvimento de competências empresariais entre os jovens e a facilitação do seu acesso ao financiamento START
- Programa para o desenvolvimento de actividades de marketing para produtos e serviços de mercado
- Programa nacional plurianual para a criação e o desenvolvimento de pequenas e médias empresas nas zonas rurais
- O programa nacional plurianual para o desenvolvimento do empreendedorismo das mulheres no sector das PME
- Regime de auxílios estatais para incentivar os investimentos das pequenas e médias empresas
- Programa nacional plurianual de apoio ao artesanato e ao artesão.

## Qualquer apoio especial relacionado com a Covid

### 100 milhões de euros para o sector cultural através do regime de auxílios estatais

O Ministério da Cultura, com o apoio do Governo romeno, elaborou um regime de auxílios estatais para apoiar o sector cultural, cujas actividades foram suspensas, como medida de precaução para evitar a propagação da SARS COV-2.

O regime de auxílios estatais abrange 5 medidas e os beneficiários elegíveis são entidades de direito privado: organizações não governamentais e empresas (tanto PME como grandes empresas) que tenham realizado actividades nos últimos 2 anos, de acordo com o relatório de actividades assumido pelo representante legal do candidato, num dos seguintes domínios culturais: artes do espectáculo (teatro, música, dança), artes visuais (pintura, escultura, cinema, fotografia), património, livro, audiovisual, educação cultural.

### O regime de auxílios estatais apresentado hoje abrange 5 medidas:

**Medida A:** micro-subvenções - 4.000 euros / beneficiário de auxílio estatal.

**Medida B:** Subvenções para a organização de festivais culturais - 25% do valor bruto dos bilhetes vendidos na edição de 2019 do festival, mas não mais de 800.000 euros.

**Medida C:** Subvenções para a organização de eventos culturais - Para operadores culturais que tenham organizado eventos culturais em 2019 e tenham receitas provenientes da venda de bilhetes.

**Medida D:** Subsídios para livrarias - O valor máximo do auxílio estatal é o equivalente em RON a 25% do valor bruto das vendas de livros em 2019, mas não superior a 800.000 euros.

**Medida E:** Subsídios para editoras - O valor máximo do auxílio estatal é o equivalente em RON a 25% do valor bruto das vendas directas de livros físicos em 2019, mas não superior a 800 000 euros.

**Artistas nos domínios ainda afectados por limitações, apoiados pelo Governo através da concessão de uma indemnização de 41,5% do salário bruto médio, 3 de junho de 2021**

<http://www.cultura.ro/100-milioane-de-euro-pentru-sectorul-cultural-prin-schema-de-ajutor-de-stat>

<https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/6320-20210603-cp-indemnizatie-artistii-sprrijiniti-de-guvern>

**Links úteis****Recursos:**

Cartea Albă a Sectoarelor Culturale și Creative din România - [https://www.ne-mo.org/fileadmin/Dateien/public/Working\\_Group\\_1/Working\\_Group\\_MCI/White\\_paper\\_for\\_CS\\_in\\_Romania.pdf](https://www.ne-mo.org/fileadmin/Dateien/public/Working_Group_1/Working_Group_MCI/White_paper_for_CS_in_Romania.pdf)

Creative and cultural sector: Focus on Romania by Diana Sava and Alina Badulescu - [https://www.researchgate.net/publication/329428528\\_Creative\\_and\\_cultural\\_sector\\_Focus\\_on\\_Romania](https://www.researchgate.net/publication/329428528_Creative_and_cultural_sector_Focus_on_Romania)

Studiu privind nevoile de formare și noile ocupații din domeniul culturii, Autori: Cristiana Lotrea și Iulian Oană - <https://www.culturadata.ro/studiu-privind-nevoile-de-formare-si-noile-ocupatii-din-domeniul-culturii/>

Creative Industries and Innovation in Romania: The Case Study of Timișoara City Ramona Içfănescu-Ivan - <http://www.seminarcantemir.uaic.ro/index.php/lsgdc/article/view/12/11>

BUSINESS ENVIRONMENT AND CREATIVE INDUSTRIES IN ROMANIA by Clara Volintiru and Dumitru Miron - [https://www.amfiteatru-economic.ro/temp/Article\\_2390.pdf](https://www.amfiteatru-economic.ro/temp/Article_2390.pdf)

Ministry of Culture - <http://www.cultura.ro/>

Artistul în România: condiția, statutul și ecosistemul. O propunere de politici publice rezultată din proiectul „Cultura Alternativă” - <https://revistacultura.ro/artistul-in-romania-conditia-statutul-si-ecosistemul-o-propunere-de-politici-publice-rezultata-din-proiectul-cultura-alternativa/>

“Statutul artistului ...în căutarea unui autor ?!” dr. Mihaela Mocanu, avocat Alexandru Massaci, consultant fiscal - <https://cmvlaw.ro/wp-content/uploads/2018/10/Mihaela-Mocanu-Statutul-artistului.pdf>

STUDIUL PRIVIND SPECIALIZĂRILE / MESERIILE DIN DOMENIUL CULTURII 2016 by Adina Manta, Ana Maria Despoiu - <https://www.culturadata.ro/wp-content/uploads/2016/12/Caietele-Culturadata-Vol1-2017-Specializarile-din-cultura-Ro.pdf>

## 2.2. Reino Unido

### Definição do sector criativo no Reino Unido.

No Reino Unido, o sector criativo está dividido entre instituições públicas, empresas privadas e organizações sem fins lucrativos. A definição de indústrias criativas do Department for Culture, Media and Sport (DCMS) do Governo britânico é a seguinte: “As indústrias que têm a sua origem na criatividade, competência e talento individuais e que têm um potencial de criação de riqueza e emprego através da geração e exploração da propriedade intelectual.”

De um modo geral, o termo "indústrias criativas" refere-se a um conjunto de actividades económicas que lidam com o desenvolvimento e a comercialização da criatividade, das ideias, do conhecimento e da informação. O termo "indústrias criativas" descreve todas as empresas com criatividade - por exemplo, design, música, edição, arquitetura, cinema e vídeo, artesanato, artes visuais, moda, televisão e rádio, publicidade, literatura, jogos de computador e artes do espetáculo. O termo "indústrias criativas" abrange treze **subsectores**: publicidade; arquitetura; mercado de arte e antiguidades; artesanato; design; moda de autor; cinema e vídeo; software interativo de lazer; música; artes do espetáculo; edição; software e jogos de computador; e televisão e rádio.

### Legislação nacional que enquadra o emprego, a contratação e a proteção social dos trabalhadores do sector criativo (estatuto dos artistas, direitos de autor/propriedade, acesso a benefícios)

Com uma gama diversificada de indústrias criativas, como a literatura, a música, o cinema, o teatro, o ballet, a pintura e a escultura, o Reino Unido tem um dos sectores criativos mais fortes do mundo. Qualquer pessoa que crie uma obra literária, dramática, musical ou artística original, uma gravação de som, um filme ou uma emissão, pode ter uma proteção de direitos de autor no Reino Unido. Para ser elegível para proteção dos direitos de autor, uma obra literária ou musical deve ser original. Para ser considerada original e única, os autores têm de desenvolver o seu trabalho com a sua própria capacidade, discernimento e esforço independente. Normalmente, os direitos de autor não existem em obras literárias, teatrais ou musicais até que estas sejam registadas ou documentadas de alguma forma, por exemplo, por escrito ou noutra forma física. Consequentemente, se o seu trabalho preencher estas condições, obtém proteção de direitos de autor assim que o produz.

No Reino Unido, o seu produto intelectual original é imediatamente propriedade sua, sem necessidade de registo ou de pagamento de uma taxa. Assim, não existe qualquer obrigação legal de registar a sua obra para que esta seja protegida. Pode marcar o seu trabalho como seu com o símbolo de direitos de autor (©), bem como a data de criação e o nome, se assim o desejar, mas isso não afectará o nível da sua propriedade. O proprietário do material, o empregador ou o empregado, dependerá do tipo de emprego e do contrato. De facto, se trabalha nos sectores criativos, seja como compositor, cantor, artista ou cineasta, deve considerar a força dos seus direitos existentes, pois o seu trabalho pode estar em perigo. Por isso, é prudente consultar os nossos especialistas para ver se é necessário efetuar algum procedimento adicional para garantir que os direitos de autor da obra lhe pertencem realmente.

## **Tipo de serviços de apoio existentes no país - públicos, privados, financiamento misto**

Existem muitos prestadores de apoio no Reino Unido para o sector criativo. A maior parte do apoio direto do governo vem sob a forma de dinheiro (subvenções/parcerias com grandes empresas da indústria criativa); no entanto, a grande maioria vai para a indústria cinematográfica do Reino Unido.

O governo britânico concedeu inicialmente reduções fiscais à indústria criativa em 2012 para incentivar o investimento e promover o crescimento do sector, tanto a nível local como no estrangeiro. Os benefícios fiscais estão agora disponíveis para orquestras, filmes, teatros, animação, televisão de alta qualidade, jogos de vídeo, televisão infantil e museus e galerias. Por exemplo, a eficácia das isenções fiscais para a indústria cinematográfica contribuiu com cerca de 8 mil milhões de libras para a economia do Reino Unido, apoiou mais de 137 000 postos de trabalho em 2016 e incentivou o crescimento do turismo, das mercadorias, dos desportos electrónicos e de outras empresas, de acordo com um novo estudo encomendado pelo British Film Institute.

Muitas pessoas acreditam que não há assistência comercial disponível para elas. No entanto, o Greater Birmingham and Solihull LEP (GBSLEP) implementou uma série de iniciativas. Por exemplo, desenvolveram uma equipa de indústrias criativas no âmbito do programa de assistência empresarial do seu Growth Hub, a fim de adaptar os seus serviços às necessidades das empresas criativas. Do mesmo modo, o Liverpool City Region LEP descreveu as indústrias criativas como uma importante área de crescimento. O programa LCR Activate presta assistência às PME's digitais e criativas nos seus esforços de desenvolvimento. Neste programa, o Liverpool City Region LEP colabora com a Liverpool John Moores University (LJMU) e a Foundation for Art and Creative Technology (FACT) para fornecer um mínimo de 12 horas de ajuda empresarial gratuita a empresas interessadas em experimentar novas tecnologias.

Para além disso, existem algumas associações e grupos do sector para orientar, apoiar e aconselhar sobre a forma de entrar no mercado de trabalho da indústria criativa, bem como para ligar profissionais e outras organizações. Por exemplo, os sindicatos dos trabalhadores do



sector teatral e criativo prestam aconselhamento jurídico e profissional sobre temas como o tratamento justo e os contratos.

Existem também no Reino Unido instituições de caridade e serviços de saúde mental específicos do sector, que prestam aconselhamento sobre dificuldades financeiras e outras possíveis dificuldades no sector criativo britânico, como o General Artists Benevolent Fund e o Theatre Helpline.

### Qualquer apoio especial relacionado com a Covid

Em resposta à pandemia e aos "desafios sem precedentes que esta trouxe à cultura e à criatividade em todo o Reino Unido", o Governo anunciou várias medidas para "ajudar a salvar estes sectores, mantendo os postos de trabalho e as empresas". Estas medidas incluem:

- Regime de Empréstimos Bounce Back, que inicialmente oferecia às empresas empréstimos até 50 000 libras
- O regime de manutenção de postos de trabalho devido ao coronavírus, que inicialmente permitia aos empregadores candidatarem-se a uma subvenção que cobria 80% do salário mensal de um trabalhador (até 2 500 libras por mês);
- Regime de apoio ao rendimento do trabalho independente, que inicialmente pagava subsídios tributáveis no valor de 80% do lucro comercial médio mensal de uma pessoa, durante um período de três meses;
- Uma redução temporária do IVA de 20% para 5% para as empresas do sector do turismo e da hotelaria.

### Links úteis

- [hWps://www.gov.uk/government/publications/dcms-sectors-economic-estimates-methodology/dcms-sector-economic-estimates-methodology](https://www.gov.uk/government/publications/dcms-sectors-economic-estimates-methodology/dcms-sector-economic-estimates-methodology)
- [hWps://www.gov.uk/government/publications/creative-industries-sector-deal/creative-industries-sector-deal.html](https://www.gov.uk/government/publications/creative-industries-sector-deal/creative-industries-sector-deal.html)
- [Home | March for The Arts](#)
- [Home | Bectu](#)
- [The Artist's General Benevolent Institution \(agbi.org.uk\)](https://www.agbi.org.uk/)
- [Theatre Helpline](#)

## 2.3. Portugal

### Parceiro: Aproximar

#### Definição do sector criativo em Portugal

Continuando um estado geral do sector dos SCC de outros países da UE, Portugal também carece de dados devido ao grande número de trabalhadores informais e à reduzida atenção por parte do governo.

No que diz respeito à importância económica atribuída aos SCC portugueses, os dados oficiais do Instituto Nacional de Estatística (INE) começam a ser publicados no início dos anos 2000, enquanto a última atualização aponta para 2019. Assumindo estes anos, os dados do INE caracterizam o profissional independente dos CCS como uma maioria masculina, com mais de 45 anos, com formação superior, 9 em cada 10 localizados na região norte e centro de Portugal (com destaque para a Metropolitana de Lisboa). Este facto chama também a atenção para a inadequação do sector para acolher a diversidade de género, racial e geracional.

Apesar disso, em 2021, foi publicado pelo Observatório Português das Actividades Culturais (OPAC) um relatório de inquérito em quatro partes, centrado especificamente nos trabalhadores culturais independentes em Portugal, que forneceu uma análise dos profissionais empregados não convencionais (dentro desta classificação, trabalhadores subempregados e desempregados). As conclusões destacam temas importantes do sector, como a centralização da atividade nas áreas metropolitanas do Porto e de Lisboa e a condição multiemprego dos trabalhadores<sup>1</sup>

No que diz respeito à economia, o turismo (incluindo o baseado no património cultural) é uma das áreas que mais cresceu em Portugal nos últimos 10 anos. É verdade, no entanto, que o sector sofre de muitas dificuldades, que incluem a falta de digitalização, especialmente nas zonas rurais, e o número crescente de uma classe trabalhadora mais velha, mais hesitante quando se trata de mudanças no sector e de modernização dos mecanismos.

Além disso, o Norte do país tem um número expressivo de actividades relacionadas com o design (nomeadamente o sector têxtil e do vestuário, calçado, acessórios, mobiliário e joalharia), enquanto o centro e a área metropolitana de Lisboa são considerados centros tecnológicos, o que influencia a presença de startups e hubs tecnológicos (e, por isso, Lisboa acolherá o evento Web Summit tech festival até 2028).

Além disso, as crises da COVID-19 agravaram a adversidade nos SCC, expondo a sua fragilidade e a falta de um plano de contingência, especialmente no que diz respeito ao apoio aos profissionais autónomos e às pequenas empresas.

## **Enquadramento Legal**

Esta investigação baseia-se em dados nacionais fornecidos pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), em artigos de investigação e resultados produzidos por centros de estudos universitários e académicos especializados no Sector Cultural e Criativo (SCC), em relatórios do Governo português e do Ministério da Cultura, em artigos de jornais e em dados de iniciativas anteriores da Aproximar sobre o Sector Cultural e Criativo (SCC).

## **Legislação nacional que enquadra o emprego, a contratação e a proteção social dos trabalhadores do sector criativo**

De acordo com o relatório do OPAC 2021 sobre os profissionais independentes do SCC, há várias características que distinguem o SCC das normas gerais de emprego:

- multi-empregabilidade;
- predominância de trabalhadores por conta própria/independentes e outras formas atípicas de emprego, a tempo parcial;
- trabalho irregular (para o projeto), intermitência;
- curta duração dos contratos de trabalho;
- fraca proteção social do emprego; perspectivas de carreira incertas;
- rendimentos muito desiguais;
- contingente de mão de obra em crescimento;
- emergência de novas qualificações/competências e novos perfis profissionais, em particular devido às novas tecnologias.
- É um mercado de trabalho irregular e precário, uma vez que também está menos protegido pelo sistema de segurança social."

A inatividade e a sazonalidade do trabalho podem definir o sector, o que significa que os profissionais dos SCC encontram mais obstáculos quando se trata de serem elegíveis para o subsídio de desemprego e de se inscreverem num centro de emprego. O relatório conclui que uma parte importante destes trabalhadores se encontra num "limiar de subemprego".

De acordo com o enquadramento da Segurança Social portuguesa, o trabalhador independente é uma "pessoa singular que exerce uma atividade profissional sem estar sujeita a um contrato de trabalho ou a um contrato legalmente equiparado, ou que se obriga a fornecer o resultado da sua atividade a outrem e não está abrangido pelo regime geral de Segurança Social dos trabalhadores independentes de outrem" (Segurança Social, 2020). Para estes profissionais, Portugal conta com um sistema denominado "Recibos Verdes", com o qual o prestador de serviços pode utilizá-lo para entregar um comprovativo legal do pagamento de um serviço

efectuado por um trabalhador independente. O Professor João Soeiro (2020) alerta para um triplo tipo de precariedade contido neste regime:

- Do rendimento, com base numa baixa remuneração do trabalho;
- Da proteção social, com base na falta de apoio do Estado;
- Da representação colectiva, com base na condição não oficial do sector.

Além disso, está frequentemente associado a outras formas de exploração do trabalho, como o trabalho parcial involuntário, o trabalho temporário e outras formas de precariedade assistidas pelo Estado (como as bolsas de estudo, por exemplo) (Soeiro, 2015).

Em novembro de 2021, foi aplicado um novo Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura, para contemplar os profissionais das artes do espetáculo, do audiovisual, das artes visuais e da criação literária, que exerçam uma atividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural. O Estatuto é um regime jurídico que recolhe as seguintes obrigações:

- Estabelecer regras especiais para os profissionais e apoiar o seu registo no domínio da cultura.
- Oferecer agência para o regime de trabalho e prestação de serviços
- Auxiliar no regime de proteção social.
- Definir políticas públicas e outros benefícios para os inscritos no programa.
- E "regulamentar as diversas modalidades de prestação de atividades culturais, incluindo tanto o contrato de trabalho quanto o contrato de prestação de serviços"<sup>2</sup>.

Segundo a nota oficial: O Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura assenta assim em dois eixos fundamentais: o combate à precariedade e aos falsos "Recibos Verdes" e uma maior proteção social.<sup>3</sup>

## Direitos de autor em Portugal

O website oficial do Direito de Autor a nível mundial<sup>4</sup> disponibiliza informação sobre os acordos portugueses e os textos legais que cobrem o assunto para o país. O mais importante a mencionar é que Portugal está incluído em 5 acordos internacionais de direitos de autor e é um país membro da Convenção de Berna para os Direitos de Autor, o que significa que partilha a mesma proteção de direitos de autor com cada um dos outros países membros da Convenção de Berna. Também assinala que, embora a autoria e mesmo a proteção dos direitos de autor seja dada ao autor por definição em alguns países as autoridades portuguesas competentes afirmam a importância de registar qualquer material produzido, de forma a assegurar o seu direito de autor.

## Tipo de serviços de apoio existentes no país - públicos, privados, financiamento misto

A liberdade de criação cultural é um dever do Estado, previsto na Constituição Portuguesa. O apoio do Estado ao sector cultural traduz-se na criação e manutenção de serviços, em subsídios como o Fundo de Fomento Cultural, na gestão legal de eventos públicos e na atribuição de benefícios fiscais a quem financia a criação cultural através do mecenato<sup>5</sup>.

No que diz respeito ao sector privado, tanto as pessoas singulares como as colectivas podem candidatar-se ao mecenato e usufruir dos benefícios fiscais assegurados pelo Estado. Algumas fundações privadas e mistas importantes em Portugal são:

- A Fundação Calouste Gulbenkian, que fornece várias formas de apoio, tais como: bolsas de estudo para estudantes de licenciatura e pós-graduação, subsídios criativos para projectos de curto e longo prazo, apoio a estágios e intercâmbios, programas de financiamento para grupos vulneráveis, etc.
- Culturgest, uma fundação cultural da Caixa Geral de Depósitos (a maior instituição bancária do país, propriedade do Estado português) que, desde 1993, tem desempenhado um papel significativo no desenvolvimento do tecido artístico do país.
- Afastando-se dos tradicionais investimentos feitos por grandes empresas como a Vodafone Portugal e o jornal "Publico" (um dos maiores do país), por exemplo, recentemente as iniciativas criativas e culturais estão a ganhar força com novas formas de receber os fundos necessários, baseadas no *crowdfunding* e outras abordagens directas ao público. É o caso do podcast investigativo "Fumaça", que conta com uma prestação de contas transparente acessível no seu website<sup>6</sup> e oferece ao público a possibilidade de pagar de acordo com suas necessidades.

## Qualquer apoio especial relacionado com a Covid

Embora Portugal tivesse expandido exponencialmente o sector cultural desde a crise financeira de 2008, a COVID-19 trouxe perdas que ascenderam a 4,8 mil milhões para o sector (INE, 2020), em comparação com o ano anterior.

Em Portugal, no entanto, a pandemia apenas acentuou a precariedade existente no sector, afectando ainda mais os trabalhadores informais e aumentando a disparidade entre os centros metropolitanos e as outras regiões. Ficou claro que, para continuar a operar e atingir novos públicos, o sector precisa de inovar a sua abordagem e técnicas, tendo como principal condutor a disseminação de competências digitais. O Orçamento do Estado para 2022 assume como um dos principais investimentos a transição digital das redes culturais, através da sua modernização tecnológica e da digitalização das artes, da literatura e do património<sup>7</sup>.

De um modo geral, como resposta à crise pandémica, o Ministério da Cultura tem previsto uma série de apoios, incluindo apoio social (medida excecional), apoio à aquisição de obras de arte, mitigação de impactos em museus e instituições de arte, bem como assistência a diferentes tipos de trabalhadores e entidades, tais como artistas visuais e performativos, músicos, entidades artísticas não empresariais, autores, editores, livreiros, cinema e audiovisual. O website estamoson<sup>8</sup> reúne toda a informação relacionada com os apoios governamentais disponíveis.

## Links úteis

<sup>1</sup> <https://estatutocultura.pt/>

<sup>2</sup> <https://estatutocultura.pt/>

<sup>3</sup> <https://estatutocultura.pt/>

<sup>4</sup> <https://copyrightindex.com/get-copyright-registration-Portugal/>

<sup>5</sup> <https://www.direitosedeveres.pt/q/cultura-ambiente-e-desporto/criacao-cultural/que-entidades-publicas-e-privadas-apoiam-a-criacao-cultural-que-tipos-de-apoios-existem>

<sup>6</sup> <https://fumaca.pt/contribuir/>

<sup>7</sup> <https://oe2022.gov.pt/areas-governativas/cultura/>

<sup>8</sup> <https://covid19estamoson.gov.pt/apoios-a-cultura/>

<https://www.culturaportugal.gov.pt/>

## 2.4. Espanha

**Parceiro: La Bien Pagá**

### **Definição do sector criativo em Espanha**

Em Espanha, o sector criativo está incluído no âmbito mais vasto da Indústria Cultural e Criativa (ICC). A ICC pode ser definida como o sector cujo objetivo é a produção, promoção e divulgação de bens e serviços culturais e criativos, incluindo o sector económico que engloba o simbólico, a expressão sensível e a estética.

### **Legislação nacional que enquadra o emprego, a contratação e a proteção social dos trabalhadores do sector criativo**

Em Espanha, não existe uma política nacional integrada para as indústrias criativas. Em vez disso, existe um "Plano de Promoção das Indústrias Culturais" (2018).

O Plano de Promoção das Indústrias Culturais introduz incentivos para o design, a moda, a arquitetura, as tecnologias da informação e da comunicação e os conteúdos culturais digitais. Também se centra em incentivos para pequenas e médias empresas, na promoção da internacionalização das indústrias culturais e acrescenta novos fundos e instrumentos financeiros para o acesso ao crédito.

Alguns governos regionais e cidades também têm estado activos na conceção de políticas para as indústrias criativas. Assim, por exemplo, a Catalunha criou o Instituto Catalão das Indústrias Criativas (Lei 20/2000). O País Basco aprovou o II Plano para a Cultura Basca (2002-2012) e a criação do Instituto Basco das Artes e Indústrias Culturais. A Andaluzia criou uma Direção Geral das Indústrias Culturais e das Artes do Espetáculo. A Galiza criou a Agência Galega das Indústrias Culturais. As Astúrias elaboraram um "Livro Branco das Indústrias Culturais". No que diz respeito às cidades, Barcelona tem sido a mais ativa, com o desenvolvimento de um Plano para o Sector da Cultura (2004) e a utilização da agência pública Barcelona Ativa para promover as indústrias criativas.

A legislação espanhola oferece uma série de mecanismos para a proteção dos direitos de propriedade intelectual, com a possibilidade de recorrer a acções administrativas, acções civis e acções penais. Especificamente, a Lei da Propriedade Intelectual oferece no seu Livro III, Título I, acções e procedimentos que podem não só surgir em casos de violação dos direitos de exploração exclusiva, mas também proteger e incluir os direitos morais, e os actos de ignorância dos direitos de remuneração; Da mesma forma, a proteção é oferecida se os direitos acima mencionados correspondem ao autor, a um terceiro que os adquire, ou aos titulares de direitos conexos ou associados.

Ainda no Livro III, o Título II regula o Registo Geral da Propriedade Intelectual. No Título III do mesmo Livro, são regulados os símbolos ou indicações de reserva de direitos e, no Título IV, as Entidades de gestão colectiva de direitos de propriedade intelectual.

### **Tipo de serviços de apoio existentes no país - públicos, privados, financiamento misto**

A Subdireção Geral das Indústrias Culturais e Mecenato do Ministério da Educação, Cultura e Desporto é responsável pela promoção e coordenação das actividades de mecenato cultural no âmbito da Secretaria de Estado da Cultura.

O QUE É O MECENATO? A Real Academia Espanhola define o mecenato como a “proteção ou assistência dada a uma atividade cultural, artística ou científica”. A contribuição do sector privado para a realização de objectivos de interesse geral é reconhecida na nossa legislação através da Lei 49/2002, de 23 de dezembro, sobre o regime fiscal das entidades sem fins lucrativos e os incentivos fiscais ao mecenato. Para efeitos desta Lei, entende-se por mecenato a contribuição privada para o financiamento de actividades de interesse geral. A promoção de iniciativas de mecenato é consubstanciada através de incentivos fiscais aos donativos e de um regime especial de tributação das entidades sem fins lucrativos (ESFL). O Título III da Lei regula os benefícios fiscais aplicáveis aos donativos, doações e participações efectuados a favor das entidades beneficiárias.

A Lei n.º 27/2014, de 27 de novembro, do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas (que entrou em vigor a 1 de janeiro de 2015) criou incentivos no CT para promover a indústria cultural:

- Dedução para investimentos em produções de filmes e séries audiovisuais de ficção, animação ou documentário, que atinge 20% para o primeiro milhão e 18% para o resto do investimento.
- Dedução para a execução de uma produção estrangeira de longas-metragens ou obras audiovisuais, que atinge 15% das despesas incorridas no território de Espanha, desde que estas sejam de pelo menos 1 milhão de euros.
- Dedução de 20% para a produção e exibição de espectáculos ao vivo de artes cénicas e música.
- Dedução de 12% para actividades de inovação tecnológica, incluindo as relacionadas com animação e jogos de vídeo



## Qualquer apoio especial relacionado com a Covid

O Ministério da Cultura e do Desporto aprovou uma nova portaria que altera a Portaria de 21 de julho de 2020, que estabelece novas condições sobre as linhas de financiamento concedidas ao setor cultural pela Sociedade de Garantia Recíproca Audiovisual Fianzas SGR.

A Ordem de 8 de março de 2021 modifica o objeto, prazo, montante e garantias da linha para fazer face às circunstâncias excepcionais que o setor cultural está passando, que regista um impacto negativo maior do que o inicialmente previsto na Ordem anterior de 21 de julho de 2020.

Assim, o novo despacho alarga o objeto da linha de financiamento para acomodar não só os desequilíbrios de tesouraria, mas também para incluir a possibilidade de apoiar outras necessidades derivadas das medidas e restrições adotadas devido à situação da Covid-19, medidas fundamentais para sustentar o setor e permitir o seu funcionamento tão normal quanto possível.

### Ligações úteis

- Plano de promoção das indústrias culturais e criativas em Espanha  
[https://www.libreria.culturaydeporte.gob.es/ebook/292/free\\_download/](https://www.libreria.culturaydeporte.gob.es/ebook/292/free_download/)
- Apoio à COVID-19 para o sector cultural  
<https://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/industriasculturales/linea-liquidez-covid-19.html>
- Plano de recuperação de transformação e resiliência: reavaliação da indústria cultural  
<https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/05052021-Componente24.pdf>

### 3. Boas Práticas

A coleção de boas práticas RE-WRITE visa apoiar adultos desempregados interessados em uma nova carreira nos setores artístico/digital a aprender mais sobre certas técnicas de treinamento e entrevista/emprego/aconselhamento que foram bem-sucedidas. Veja abaixo 9 exemplos de métodos, atividades e iniciativas inovadoras coletados em diferentes países. Sinta-se à vontade para ler todos os exemplos, ou aqueles que são de um interesse particular para você. Veja quais podem ser úteis para você na hora de procurar emprego.

GP1: Programas de formação especializada para a área da cultura

GP2: Profissões Criativas

GP3: Claudia Palazzolo (pessoa de contato que descreveu a prática)

GP4: Serena Grazia Randazzo (pessoa de contato que descreveu a prática)

GP5: Marcha pelas Artes

GP6: Marcha pelas Artes

GP7: Lida

GP8: Habilidade

GP9 Programa de Apoio ao Empreendedorismo Criativo (Creative Entrepreneurship Support Program)

#### 3.1. Boas práticas romenas

##### Boas práticas 1:

##### Dados de identificação:

**Nome:** Programas de formação especializados para a área da cultura

**Website:** <https://www.culturadata.ro/cursuri/>

**Cidade e país:** Bucareste, Romênia

**Nome da autoridade ou organização responsável:** Instituto Nacional de Investigação e Formação Cultural

**Descrição da prática/acção:** No domínio da formação profissional contínua e da educação contínua, o Instituto é o principal fornecedor de programas de formação profissional especializados no domínio da cultura.

A oferta do INCFC inclui mais de 30 programas de formação (cursos autorizados, workshops e avaliações) que abordam as principais profissões reconhecidas no campo cultural - artes performativas, gestão cultural, biblioteconomia, audiovisual, património cultural - mas também especializações e ofícios emergentes que permitem o desenvolvimento de novas ocupações.

Os cursos que oferecem qualificações certificadas são autorizados pela Comissão para a Autorização de Prestadores de Formação Profissional do Município de Bucareste e

reconhecidos, a nível nacional, pelo Ministério do Trabalho e da Justiça Social e pelo Ministério da Educação Nacional.

**Objetivo principal:** Desenvolvimento de competências profissionais ou transversais para funcionários de instituições culturais, desempregados e artistas independentes ou gestores culturais interessados.

**Objetivos específicos:**

1. Desenvolvimento de competências profissionais nas áreas: património cultural, artes performativas, biblioteconomia, interdisciplinaridade.
2. Desenvolvimento de competências no domínio da gestão cultural através da organização de programas de formação profissional dirigidos aos gestores de instituições culturais públicas, chefes de departamento ou gestores de projetos culturais.

**Grupos-alvo:** Desempregados do domínio criativo e cultural

**Detalhes da implementação:**

**Atividades principais:** Treinamento/Cursos credenciados

**Quando:** Cada curso tem um horário específico, os cursos são permanentes

**Onde:** Online e Presencial - Romênia

**Quem esteve envolvido (autoridades, voluntários, OSCs):** O instituto colabora com palestrantes e formadores de instituições culturais e educacionais de prestígio, bem como com especialistas reconhecidos em suas áreas de competência.

**Eficácia:**

**A prática trouxe resultados esperados? Por favor, forneça provas factuais, se possível.** O instituto já credenciou mais de 7000+ pessoas desde o início dos cursos.

**A prática foi eficiente?** Sim, a prática pode ser considerada eficiente por causa de um grande número de pessoas desempregadas que receberam uma qualificação após se formarem nos cursos

**Avaliação da transferibilidade:**

**A prática poderia ser replicada noutros Estados-Membros? Explique sua resposta.**

Sim, a prática pode ser replicada, institutos ou empresas privadas podem oferecer cursos na área de cultura e setor criativo

**Boas práticas 2:**

**Nome:** PROFISSÕES CRIATIVAS

**Website:** <https://formareculturala.ro/profesii-creative/>

**Cidade e País:** Roménia, Online

**Nome da autoridade ou organização responsável:** Formare Culturala - Minodora Cerin e Oana Ioniță Năsui

**Descrição da prática/ação:** "Profissões criativas - antes e agora" é um projeto de marca de Formação Cultural. Aconteceu entre julho e novembro de 2017 e permaneceu disponível online, com novos temas sendo lançados em 2021.

A Plataforma de Formação Cultural, iniciada em 2012, implementa o conceito de "experiência formalizada" na formação profissional criativa, oferecendo formação, consultoria, recursos e encontros de networking cultural em projetos culturais e criativos.

Este projeto cultural é cofinanciado pela Administração do Fundo Nacional de Cultura. O projeto promove online, através de vídeo, foto e texto profissões criativas contemporâneas e destina-se especialmente a jovens que querem trabalhar ou já estão a trabalhar nas indústrias criativas.

O projeto propõe a prossecução de desenvolvimentos profissionais do ponto de vista disciplinar, mas também interdisciplinar e versátil como aptidões e competências, para facilitar o seu conhecimento por parte dos jovens em início de carreira, mas também por operadores culturais e empresários criativos experientes que queiram colaborar com profissionais das áreas em causa.

**Objectivo principal:** Estimular o interesse dos jovens em reflectir sobre as qualidades pessoais necessárias para o exercício das profissões nos domínios em causa, sobre o tempo consagrado à formação contínua e sobre as oportunidades oferecidas pela activação no domínio cultural.

### **Objetivos específicos:**

Ajudar os jovens em início de carreira a aprender mais sobre certas profissões no setor criativo e cultural.

**Grupos-alvo:** Jovens em início de carreira, desempregados do setor cultural e criativo que podem procurar uma mudança de profissão

### **Detalhes da implementação:**

**Principais atividades:** TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTO ATRAVÉS DE ENTREVISTAS E ESTUDOS

Estas entrevistas de "transferência de conhecimentos" visam estimular o interesse dos jovens em reflectir sobre as qualidades pessoais necessárias para o exercício das profissões nos domínios em causa, sobre o tempo dedicado à formação contínua e sobre as oportunidades oferecidas pela activação no domínio cultural.

As entrevistas em vídeo são acompanhadas de materiais de pesquisa-documentação, a fim de investigar detalhes sobre a respectiva profissão ou campo de atividade ou setor de trabalho.

Desde 2017: vídeos com profissionais de diferentes áreas criativas: curadoria, gestão cultural, direção, cinema, fotografia, música, arquitetura, arte e literatura, criados por meio do método de transferência de conhecimento generativo.

A partir de 2021, apresentamos outros materiais, nos quais são exercidas profissões criativas que utilizam ferramentas e estruturas digitais como: criação de código, Open Source, Open Patents, Creative Commons, Wikipedia, Crowdsourcing, Metadados, Criptomoedas, aplicações de geolocalização, Internet das Coisas (IoT), computação em nuvem, big data, NTF (token não fungível), VR (realidade virtual), RA (realidade aumentada) e análise de dados, robótica e impressão 3D, mas também plataformas agregadoras.

**Quando:** 2017-2021 e em diante

**Onde:** Romênia

**Quem esteve envolvido (autoridades, voluntários, OSCs):**

Comunicação: Modernism.ro, O Instituto, Associação Meu Caro de Bucareste, Node Makerspace

Pesquisa: Museu da Cidade de Bucareste, NOD Makerspace, Arquivo Nacional de Cinema, Museu Universitário de Arquitetura e Urbanismo "Ion Mincu", Museu de História do Condado de Braşov

**Eficácia:**

**A prática trouxe resultados esperados? Por favor, forneça provas factuais, se possível.**

Sim, a prática pode ser considerada eficiente analisando estes números disponíveis:

- 232 PROFISSÕES CRIATIVAS
- 40+ NOVOS OFÍCIOS (ARTESANATO FUTURO)
- 15 ESPAÇOS CULTURAIS ABORDADOS
- 26 PROFISSIONAIS ENTREVISTADOS
- 906 HORAS TRABALHADAS NO PROJETO

**A prática foi eficiente? Sim**

**Avaliação da transferibilidade:**

**A prática poderia ser replicada noutros Estados-Membros? Explique sua resposta.**

A prática pode ser facilmente transferida para outros Estados-Membros, onde as ONG, as instituições públicas ou as empresas privadas podem fornecer os mesmos materiais.

### 3.2. Boas práticas italianas

#### Boas práticas 1:

#### Dados de identificação:

**Nome:** Claudia Palazzolo (pessoa de contato que descreveu a prática)

**Cidade e País:** Palermo, Itália

**Nome da autoridade ou organização responsável:** Circolo Culturale Classico

**Descrição da prática/ação:** Improvisação

**Objetivo principal:** Saber administrar o inesperado na vida, principalmente no mundo do trabalho

**Objetivos específicos:** resolução de problemas, velocidade de pensamento, aprender a gerenciar o inesperado

**Grupos-alvo:** 18+

#### Detalhes da implementação :

**Principais atividades:** o "Circolo Culturale Classico" é uma associação que trabalha nos campos artístico e teatral e lida com várias atividades socialmente úteis, como a salvaguarda do patrimônio artístico-teatral e a salvaguarda do meio ambiente. Quem é contratado dentro da associação deve ser capaz de gerir vários imprevistos: a filosofia do Circolo é de facto a do "teatro da vida", tantas vezes, como numa peça, nos encontramos perante a vida em situações inesperadas e nem sempre agradáveis. A técnica utilizada pelo fundador da associação é a improvisação: inesperadamente, o candidato é convidado a interagir com objetos, a cantar uma música ou a imitar um animal. O objetivo da prática é colocar o candidato diante de situações inesperadas, para poder aprender a lidar com elas. O Circolo tem cerca de uma dezena de pessoas envolvidas no teatro para adultos e crianças, na proteção ambiental e animal e na proteção do património artístico e cultural. Não há limites de idade para serem contratados, exceto aqueles estabelecidos pela legislação nacional em relação ao trabalho (15+ na Itália).

**Quando:** durante uma entrevista de emprego

**Onde:** em uma sala com vários objetos

**Eficácia:**

**A prática trouxe resultados esperados? Por favor, forneça provas factuais, se possível. A prática foi eficiente?**

A prática alcança os resultados desejados, pois permite que quem deseja ser contratado se teste com situações inesperadas, exatamente como acontece na realidade e no mundo do trabalho, hoje repleto de incertezas e mudanças constantes.

**Avaliação da transferibilidade :**

**A prática poderia ser replicada noutros Estados-Membros? Explique sua resposta.**

A prática do improvisado não envolve desperdício de recursos ou necessidades particulares, já que é aplicada no local dentro de uma sala: então sim, pode ser usada por qualquer pessoa e em qualquer estado do mundo.

**Qualquer outra informação relevante :**

É aconselhável o uso de objetos durante a execução da técnica, de modo a permitir que o candidato tenha algo com o que interagir, mas não é obrigatório.

**Boas práticas 2:****Dados de identificação:**

**Nome:** Serena Grazia Randazzo (pessoa de contato que descreveu a prática)

**Website:** <https://www.museionline.info/tipologie-museo/oratorio-del-rosario-di-san-domenico> (eles não têm um site real, mas várias páginas falam sobre isso).

**Cidade e País:** Palermo, Itália

**Nome da autoridade ou organização responsável:** Servizio Civile Palermo

**Descrição da prática/ação:** Teste de Habilidades Digitais

**Objetivo principal:** Melhorar a gestão da esfera social, especialmente nas redes sociais.

**Objetivos específicos:** Criação de conteúdos públicos, patrocínio do patrimônio cultural local utilizando redes sociais.

**Grupos-alvo:** Juventude

**Detalhes da implementação:**

**Principais actividades:** o "Servizio Civile" no domínio cultural trata do recrutamento de jovens desempregados nos domínios artístico, cultural e patrimonial. Uma das boas práticas utilizadas para esse fim é o teste de habilidades digitais. O teste consiste na criação de conteúdos digitais amadores que possam divulgar o património da cidade, através da criação de posts em diversas redes sociais e permitindo o desenvolvimento de competências fundamentais no mundo do trabalho.

**Quando:** Antes de ser empregado.

**Onde:** Online

**Quem esteve envolvido (autoridades, voluntários, OSCs):** centros de emprego, Oratório San Domenico

**Eficácia:**

**A prática trouxe resultados esperados? Por favor, forneça provas factuais, se possível. A prática foi eficiente?**

A prática alcançou os resultados desejados: cerca de vinte jovens desempregados foram contratados dessa forma, muitos dos quais nunca haviam criado conteúdo público nas redes sociais. O objetivo da prática não é apenas desenvolver habilidades relacionadas ao mundo das mídias sociais (hoje em dia cada vez mais importante e requisitado no mundo do trabalho), mas também promover o património cultural da cidade de Palermo, especialmente no período imediatamente posterior à primeira onda de Covid-19.

**Avaliação da transferibilidade :**

**A prática poderia ser replicada noutros Estados-Membros? Explique a sua resposta.**

Absolutamente sim: como a criação de conteúdo digital pode ser feita diretamente do seu *smartphone*, todos em qualquer lugar do mundo podem usar esse teste na esfera cultural para contratar jovens e adultos. A criação de conteúdos e *posts*, na verdade, leva alguns minutos e uma explicação prática mínima da funcionalidade das redes sociais.

**Qualquer outra informação relevante:**

O teste também serve para verificar o conhecimento cultural dos desempregados e permite conhecer novas informações sobre o património da cidade.



### 3.3. Boas Práticas Inglesas

**Boas práticas 1:****Dados de identificação:**

**Website:** [Home](#) | [March for The Arts](#)

**Cidade e País:** Liverpool, Reino Unido

**Nome da autoridade ou organização responsável:** March for The Arts

**Descrição da prática/ação:** Utilização de um guião pré-escrito quando se faz um pedido de trabalho como empregado/freelancer. O guião seria simplesmente uma lista de perguntas que você (pessoa que procura trabalho por conta de outrem ou como freelancer) deve fazer - estas incluem as taxas e o calendário de pagamentos, se este cobre o tempo de viagem/materiais necessários, a duração do contrato, o esclarecimento dos objectivos do projeto, os termos do contrato.

**Objetivo principal:** Obter emprego, preparação para entrevistas, esclarecer termos de emprego.

**Objectivos específicos:** Clarificação das condições de trabalho e comunicação eficaz.

**Grupos-alvo:** Aqueles que procuram emprego ou trabalho freelance, esta técnica também pode ser praticada por funcionários de emprego que ajudam as pessoas a encontrar trabalho no setor criativo.

**Detalhes da implementação:**

**Principais atividades:** Uma questão que tem sido encontrada dentro do setor artístico é a hesitação daqueles que procuram emprego em fazer certas perguntas por medo de fazê-los parecer inexperientes ou simplesmente não perguntar porque certas coisas escaparam de suas mentes. O uso do modelo seria primeiro para lembrá-los, mas também dar-lhes confiança de que essas perguntas não são apenas ok para fazer, mas essenciais. Isso é particularmente útil para aqueles novos no setor, que podem não estar confiantes ou cientes de tudo o que devem pedir.

**Quando:** O uso do modelo seria durante uma entrevista ao procurar emprego ou ao oferecer seus serviços como freelancer.

**Onde:** Esta actividade poderia também ser utilizada por funcionários de emprego/educadores para ajudar a melhorar as disposições para aqueles que procuram emprego no sector das artes.

**Quem esteve envolvido (autoridades, voluntários, OSCs):** Esta prática é incentivada pela March for The Arts uma associação de diferentes grupos artísticos em Merseyside, Reino Unido e eles fornecem um modelo de amostra/exemplo deste roteiro.

**Eficácia:**

**A prática trouxe resultados esperados? Por favor, forneça provas factuais, se possível. A prática foi eficiente?**

É difícil obter dados concretos sobre a eficácia deste processo, no entanto, este foi desenvolvido pela March for The Arts através de consultoria com empregadores do sector artístico e freelancers sobre o que consideravam útil e boas práticas.

**Avaliação da transferibilidade:**

**A prática poderia ser replicada noutros Estados-Membros? Explique sua resposta.**

Não há razão para que essa prática não possa ser replicada. É um método simples, sem equipamento extra, e se o RE-WRITE desenvolvesse o seu próprio guião, este poderia ser facilmente traduzido para os idiomas dos países membros.

**Qualquer outra informação relevante:**

Um exemplo de um guião de March for The Arts :

<https://docs.google.com/document/d/16GsnI2IVxDLuY7nz1-PcT-dmazI83I8KVcsWDoHYB7I/edit?usp=sharing>

<https://docs.google.com/document/d/16GsnI2IVxDLuY7nz1-PcT-dmazI83I8KVcsWDoHYB7I/edit?usp=compartilhamento>

**Boas práticas 2:****Dados de identificação:**

**Website:** [Home](#) | [March for The Arts](#)

**Cidade e País:** Liverpool, Reino Unido

**Nome da autoridade ou organização responsável:** March for The Arts

**Descrição da prática/ação:** Esta é uma prática simples, mas importante para aqueles que entram no sector criativo ou para aqueles que podem estar ativamente envolvidos com adultos desempregados que desejam entrar no sector. Trata-se de se familiarizar com um glossário de termos que são exclusivos do sector criativo. As associações do sector, como a March for The Arts em Liverpool Merseyside, podem fornecer estes glossários. Isto ajudará o desempregado ou o responsável pelo desemprego a compreender melhor as necessidades do sector, os contratos e as conversas com potenciais empregadores.

**Objetivo principal:** Clarificar termos e contratos, melhorar a comunicação, obter emprego

**Objectivos específicos:** Melhorar a compreensão para aqueles que desejam ingressar no setor criativo, aumentar a provisão para os oficiais de desemprego.

**Grupos-alvo:** Adultos desempregados que pretendam ingressar no sector criativo, agentes de desemprego.

**Detalhes da implementação:**

**Principais atividades:** Glossários como este podem ser produzidos pelo projeto RE-WRITE ou podem ser obtidos junto de grupos locais para serem mais específicos de cada país. A organização March for The Arts tem o seu próprio glossário de termos que explica termos relevantes para a indústria das artes, bem como coisas que um freelancer precisa de saber. Isto deve-se ao facto de os freelancers serem uma forma comum de contrato no sector das artes.

**Quando:** Pode ser lido antes das entrevistas, mantido durante a revisão de contratos, ou como auxiliar de aprendizagem durante o treinamento ou apoio de oficiais de desemprego.

**Quem esteve envolvido (autoridades, voluntários, OSCs):** Esta prática foi desenvolvida pela March for the Arts, uma organização de artes em Merseyside.

**Eficácia:**

**A prática trouxe resultados esperados? Por favor, forneça provas factuais, se possível. A prática foi eficiente?**

É impossível recolher dados sobre esta prática, no entanto, ela foi criada pela March for the Arts devido às necessidades que constataram no sector das artes entre empregadores e empregados.

**Avaliação da transferibilidade:**

**A prática poderia ser replicada noutros Estados-Membros? Explique sua resposta.**

Não há razão para que essa prática não possa ser recriada nem no próprio projeto de RE-WRITE nem dentro dos países membros.

**Boas práticas 3:****Dados de identificação:**

**Nome:** Lida

**Website:** <https://lida.com/>

**Cidade e País:** Londres, Reino Unido

**Descrição da prática/ação:**

Os empregadores podem tirar partido de uma série de programas e cursos de formação gratuitos. Estes incluem uma variedade de disciplinas como mindfulness, yoga, massagem, técnicas de apresentação, narração de histórias, etc.

A LIDA entende que o seu ativo mais valioso são os seus colaboradores. Uma vez que não produzem um produto tangível, estão conscientes de que são apenas tão bons quanto as suas ideias inovadoras, o seu pensamento estratégico, a sua capacidade de servir os seus clientes e a sua qualidade e eficiência de entrega.

**Objetivo principal:** Recrutamento dos melhores talentos

**Objetivos específicos:** Alcançar o maior número de talentos

**Grupos-alvo:** Pessoas talentosas na indústria criativa formam o Reino Unido

**Detalhes da implementação:**

**Principais atividades:** A LIDA identificou quatro factores-chave para o empenho dos seus empregados e baseou a sua estratégia de talentos nestes pilares:

- A capacidade de gerar trabalho significativo
- Gestão e liderança excepcionais
- A capacidade de evoluir e se desenvolver
- Crescimento pessoal

Têm um programa de formação invejável para que os funcionários beneficiem de formação específica da disciplina, como "Geração de Insights" ou "Experiência Avançada do Utilizador", bem como de formação geral em competências profissionais, como "Liderança Autêntica" ou "Competências de Apresentação e Narração de Histórias". Têm um workshop anual para Directores de Contas que se centra na gestão das relações com os clientes e na geração de resultados para as empresas com que trabalhamos, e até temos um ex-cliente que dá instruções ao pessoal sobre como fazê-lo corretamente. Complementam esta formação prática com formação mensal sobre bem-estar e eventos destinados a apoiar o "eu completo", como Mindfulness, Nutrição, Ioga e Massagem.

**Quando:** usado atualmente

**Onde:** No Reino Unido

**Quem esteve envolvido (autoridades, voluntários, OSCs):** Voluntários

**Eficácia:**

**A prática trouxe resultados esperados? Por favor, forneça provas factuais, se possível. A prática foi eficiente?**

É difícil obter dados concretos sobre a eficiência desse processo.

**Avaliação da transferibilidade:**

**A prática poderia ser replicada noutros Estados-Membros? Explique sua resposta.**

Não há razão para que isso não possa ser duplicado. É uma cultura realmente agradável, aberta e inclusiva, e os eventos de bem-estar são um método natural para a empresa apoiar ativamente a saúde e a felicidade de seus funcionários.

### 3.4. Boas Práticas Portuguesas

**Boas Práticas 1:****Dados de identificação:**

**Nome:** Skill It

**Website:** <https://www.skillit.pt/>

**Cidade e País:** Lisboa, Portugal

**Nome da autoridade ou organização responsável:** Tese and The Inventors

**Descrição da prática/ação:** Skill'IT é uma plataforma digital criada para apoiar o desenvolvimento de competências para a empregabilidade. O projeto visa promover a empregabilidade através do site gratuito [www.skillit.pt](http://www.skillit.pt), onde os jovens podem visualizar experiências existentes no território nacional, tais como workshops para a criação de CVs, melhoria das capacidades de entrevista, eventos e aulas virtuais, promoção de soft skills, angariação de desempregados junto de empresas, etc. Ao mesmo tempo que as entidades por detrás destas experiências podem promover os seus projectos, também ajuda o utilizador final (desempregados e profissionais autónomos) a desenvolver competências transversais essenciais para os desafios do futuro. Seguindo uma metáfora musical, estas experiências de aprendizagem são designadas por

Seguindo uma metáfora musical, estas experiências de aprendizagem são designadas por "faixas" na plataforma e o utilizador pode criar as suas próprias "listas de reprodução" de experiências de aprendizagem.

**Objetivo principal:** Promover os encontros do grupo-alvo (alunos adultos) com iniciativas que ofereçam experiências de aprendizagem, utilizando técnicas de marketing digital e promovendo a digitalização ao longo de todo o processo.

**Objetivos específicos:**

- Ajudar os indivíduos a adquirir competências específicas em diferentes áreas, apoiando a sua presença no mercado de trabalho
- Promover a digitalização através de uma plataforma de fácil utilização
- Desenvolver uma rede de aprendentes adultos e partes interessadas
- Fornecer feedback aos utilizadores sobre os serviços/projeto da entidade
- Promover a experiência educativa através da plataforma

## Grupos alvo:

- utilizador que pretende pesquisar e inscrever-se em experiências de aprendizagem através da plataforma. Durante a fase piloto do Skill'IT, até agosto de 2022, as experiências foram maioritariamente para jovens da Área Metropolitana de Lisboa, entre os 16 e os 29 anos. No entanto, qualquer jovem com idade entre os 16 e os 29 anos de outra região do país ou qualquer jovem com mais de 29 anos poderá registar-se na plataforma e inscrever-se nas experiências (tracks) em que pode/quer participar.
- utilizador que pretenda registar experiências de aprendizagem na plataforma (entidades ou profissionais associados a projectos e programas que visem a divulgação do seu conhecimento/investigação)

## Detalhes da implementação:

O projeto encontra-se ainda em fase piloto, não existindo dados disponíveis sobre a sua implementação.

Quanto ao registo na plataforma, este é de acesso livre (qualquer entidade pode registar-se para divulgar as suas iniciativas e qualquer pessoa pode registar-se como utilizador); depois de as entidades submeterem as iniciativas, a equipa da TESE faz uma validação interna, garantindo que as iniciativas cumprem alguns critérios essenciais; após esta validação, a equipa interna da Skill'IT ativa a iniciativa, que aparece como disponível.

## Principais actividades:

- Promoção de experiências de aprendizagem para um público alargado em 4 temas diferentes: Soft Skills (e.g. autoeficácia, relacionamento, realização pessoal), competências digitais (literacia da informação, gestão da identidade digital, criação de conteúdos digitais), trabalho e empreendedorismo (autoconhecimento e decisão, técnicas de procura ativa de emprego), e outros (conhecimento de legislação, finanças e economias, ciência, consciência ambiental, línguas).
- Gestão da plataforma digital, incluindo a monitorização do sistema, garantindo a segurança, o fluxo e o apoio técnico aos utilizadores e a preservação legal dos conteúdos nela contidos
- Promoção e divulgação do projeto

**Quando:** A fase piloto decorrerá até agosto de 2022.

**Onde:** A sede encontra-se situada na Área Metropolitana de Lisboa, mas como plataforma digital pode atingir todo o território nacional

**Quem esteve envolvido (autoridades, voluntários, OSC):** Um conjunto de organizações parceiras:

- Parceiro de coordenação: TESE

[www.re-write.eu](http://www.re-write.eu)

- Parceiro de apoio à implementação: The Inventors
- Parceiro estratégico: IEFP through the Youth Guarantee initiative
- Investidor social: Vodafone Portugal Foundation
- Co-financiado por: LISBON2020 / PORTUGAL2020 / EUROPEAN UNION

Há também 5 voluntários que actuam como embaixadores da plataforma junto do público-alvo.

## **Eficácia:**

**A prática produziu os resultados esperados? Forneça provas factuais, se possível. A prática foi eficaz?**

O programa ainda está a ser testado, pelo que ainda não existem dados conclusivos que comprovem a sua eficácia em termos de empregabilidade no sector cultural e criativo. Espera-se que, uma vez terminado o piloto, possam ser reportadas análises de perfil, números de acesso, faixas mais ouvidas e outras informações (resultados), de forma a garantir a replicação do trabalho. Todos os dados estão disponíveis para o promotor através do registo dos utilizadores na plataforma digital.

## **Avaliação da transferibilidade:**

A sustentabilidade e o processo de expansão do projeto estão ainda a ser concebidos e serão objeto de mais informações após a análise dos resultados. O projeto tem potencial para ser transferido e reproduzido noutros Estados-Membros, se a sua eficiência e eficácia forem comprovadas na fase-piloto.

## **Qualquer outra informação relevante:**

A Skill'IT é uma plataforma que responde à necessidade de comunicar com um público jovem, pelo que foi escolhida uma linguagem muito lúdica, colorida e multimédia para o seu desenvolvimento. Não tem, no entanto, uma restrição etária rigorosa, estando também disponível para pessoas mais velhas que possam ter interesse nos conteúdos.

## **Boas Práticas 2:**

### **Dados de identificação:**

**Nome:** Programa de Apoio ao Empreendedorismo Criativo

**Website:** <https://arterialab.uevora.pt/criativos2022/>

**Cidade e País:** Évora, Portugal

**Nome da autoridade ou organização responsável:** promovido e organizado pela Universidade de Évora.

**Descrição da prática/ação:** o projeto visa apoiar ideias de negócio no sector cultural e criativo, ajudando no desenvolvimento do conceito, no protótipo e no plano de negócios dessas ideias.

**Objetivo principal:** Apoiar o empreendedorismo local criativo em Portugal

**Objectivos específicos:**

- Oferecer apoio financeiro (sob a forma de prestação de serviços), logístico e técnico para o desenvolvimento de protótipos e provas de conceito
- Promover a rede de agentes culturais locais.
- Orientar planos de modelos de negócio para o sector cultural

**Grupos alvo:**

- Pessoas singulares maiores de 18 anos;
- Parcerias que não estejam formalmente constituídas e cujos membros sejam maiores de 18 anos;
- Entidades colectivas privadas com fins lucrativos com um máximo de 5 anos de existência e com sede fiscal no Alentejo, Algarve ou Andaluzia;
- Entidades colectivas privadas sem fins lucrativos com sede fiscal no Alentejo, Algarve ou Andaluzia

**Detalhes da implementação:**

O Programa de Apoio ao Empreendedorismo Criativo aceita a apresentação de projectos no âmbito das indústrias culturais e criativas, em especial no sul do território ibérico, e de língua portuguesa, podendo corresponder ou estar diretamente relacionados com as seguintes áreas:

- Artes visuais
- Património
- Design
- Arquitetura
- Música
- Artes performativas
- Jogos
- Literatura, livros e imprensa

Fase 1 - Apresentação de candidaturas através de um formulário em linha. Posteriormente, serão realizadas entrevistas online ou presenciais de acesso a essas candidaturas. Serão seleccionados até 20 projectos que passam à Fase 2.



Fase 2 - Programa de formação imersiva sobre cultura, criatividade e desenvolvimento de negócios; pitch para avaliação e seleção de até 5 projectos que passam à Fase 3

Fase 3 - Desenvolvimento de modelo de negócio, protótipo e prova de conceito, estruturado nas seguintes etapas:

- Elaboração de planos de trabalho e orçamento em conjunto com os Centros Criativos correspondentes (agentes culturais e criativos da região do Alentejo que estabeleceram uma parceria com a Universidade de Évora com o objetivo de apoiar o desenvolvimento de ideias de negócio)
- Elaboração e desenvolvimento de documentação relacionada com os planos de trabalho e orçamentos mencionados no ponto anterior, em conjunto com os Centros Criativos correspondentes.
- Desenvolvimento do protótipo, prova de conceito e modelo de negócio num prazo máximo de 6 meses a contar da data de assinatura do contrato entre a Universidade de Évora e o Centro Criativo que acolhe o respetivo projeto.

**Principais actividades:** A Universidade de Évora prestará os seguintes serviços por um período de 12 meses:

- Mentoria continua em:
  - Desenvolvimento do modelo de negócio
  - Relações com investidores
  - Networking (clientes, fornecedores, parceiros de negócios)
  - Branding e marketing
  - Questões jurídicas e contabilísticas
  - Apoio à produção de protótipos no \_ARTERIA\_LAB e noutras instalações do Centro Magallanes, como o estúdio multimédia, o estúdio de gravação de som e o laboratório de música electroacústica.

The Os Centros Criativos de Magallanes prestarão os seguintes serviços durante um período máximo de 6 meses, de acordo com o plano a definir em conjunto com os criativos:

- Acesso a recursos e infra-estruturas de produção criativa
- Espaço de trabalho não permanente
- Orientação técnica e criativa
- Formação específica

Durante a Fase 3 do programa, os participantes poderão beneficiar de apoios em serviços até 8000 euros, que serão inteiramente geridos pela Universidade de Évora e pelos Centros Criativos Magallanes\_ICC, e que poderão ser realizados nas seguintes rubricas:

- Aquisição de materiais de consumo para a execução do protótipo
- Aluguer de equipamento necessário para a execução do protótipo aos Centros Criativos e à Universidade de Évora
- Aluguer de espaços de trabalho
- Prestação de serviços
- Formação nas áreas técnicas e artísticas

**Quando:** A primeira edição decorreu de novembro de 2020 a novembro de 2021. A segunda teve início a 18 de julho de 2021 e terminará a 30 de outubro de 2022.

**Onde:** Alentejo/Portugal

**Quem esteve envolvido:** Universidade de Évora em parceria com a Direção Regional de Cultura do Alentejo, no âmbito do projeto Magallanes\_ICC (Interreg - POCTEP). Magallanes\_ICC é um projeto cofinanciado pelo programa Interreg Portugal-Espanha.

### **Eficácia:**

A primeira edição do programa ajudou a formular e ativar 10 projectos criativos e sustentáveis com resultados como revistas, plataformas digitais, peças de teatro, design de produtos, design de tecidos, entre outros. Todos os projectos estão ainda em curso. Na segunda edição, o foco é apoiar cinco projectos criativos que estão na fase final do programa, neste momento.

### **A prática foi eficaz?**

A edição de 2022 está em sua 3ª fase (desenvolvimento de projeto e plano de negócios) trazendo até o momento, resultados de acordo com o programa planejado. Os cinco finalistas escolhidos passaram pelo programa de capacitação imersiva e pelo pitch day (fase de seleção) e todo o arquivo do projeto pode ser acessado na plataforma.

### **Avaliação da transferibilidade:**

O projeto é uma mistura de parcerias e apoios de espaço, estrutura e comunidades (locais e académicas) que teria de ser replicada, de modo a assegurar a transferibilidade correcta do programa. Além disso, uma das autoridades envolvidas já tem uma presença internacional (Magallanes\_ICC) e poderia oferecer conhecimentos especializados para adaptações.

### **Qualquer outra informação relevante:**

O Programa de Apoio ao Empreendedorismo Criativo não apoia projectos de produção artística, pelo que os produtos a desenvolver no âmbito do programa devem ser escaláveis, permitindo o desenvolvimento de um modelo de negócio.

### 3.5. Conclusão

A coleção de boas práticas RE-WRITE mostra que existem muitas práticas eficientes nos países parceiros que podem ajudar os adultos desempregados em início de carreira a aprender mais sobre determinadas profissões no sector criativo e cultural.

A nível europeu, a crise da COVID-19 não só contribuiu para um aumento acentuado do desemprego e da exclusão social, como também interferiu com os programas estatais estabelecidos para lidar com as crises económicas, incluindo o apoio ao empreendedorismo, a educação informal, a literacia digital e o desenvolvimento de competências. A iniciativa REWRITE foi desenvolvida por este motivo: incentivar o desenvolvimento de competências digitais, a inclusão social e o desenvolvimento de competências. Após a epidemia, este projeto apresenta uma oportunidade para os indivíduos desempregados criarem, testarem e utilizarem estas colecções de ferramentas criativas de aprendizagem não formal para reforçarem os seus talentos criativos, capacidades artísticas e competências digitais.

Além disso, existem atualmente poucos recursos disponíveis para adultos, e ainda menos que sejam co-desenvolvidos a nível europeu com todos os intervenientes (candidatos a emprego, educadores de adultos e empregadores da arte/digital) para responder a esta necessidade da UE. Embora existam atualmente programas para os jovens desenvolverem as suas competências audiovisuais/digitais, há muito poucos recursos disponíveis para os adultos. Os investigadores conseguiram encontrar recursos que os desempregados poderiam utilizar em resultado da Covid ou devido à marginalização com a utilização destas melhores práticas

## 4. Relatório sobre entrevistas com empregadores em países parceiros

Nesta secção, encontrará várias entrevistas realizadas em todos os países parceiros com empregadores que trabalham no domínio da arte e da cultura. O objetivo destas entrevistas era compreender melhor o seu processo de contratação, identificar qualquer utilização de plataformas digitais e conhecer a sua relação e comportamentos em relação aos seus candidatos. Assim, esta secção ajudará qualquer empregador que pretenda melhorar o seu processo de recrutamento, mas também, e sobretudo, ajudará/guiará qualquer candidato que pretenda melhorar a sua empregabilidade no sector da arte.

Pode dar uma vista de olhos às entrevistas do seu próprio país de residência, se quiser ter uma perspetiva nacional, ou dar uma vista de olhos às 5 entrevistas para ter uma visão europeia.

### 4.1. País: Roménia

#### Entrevista 1:

Nome da organização de recrutamento (não obrigatório)	
Pode descrever sucintamente os processos de contratação na sua organização?	<p>O recrutador telefona ao candidato e marca uma reunião de conhecimento, como quebra-gelo e ponto de encontro, para que ambas as partes se conheçam e facilitem uma maior interação e avaliem se existe compatibilidade e sinergias.</p> <p>Se esta reunião correr bem, o passo seguinte é marcar outra reunião para discutir os benefícios e as expectativas do empregado.</p>

<p>Pode partilhar os benefícios e os limites desta prática para a sua organização e/ou para os candidatos a emprego? Como é que ultrapassa essas barreiras?</p>	<p>Como vantagem, podemos dizer que este processo permite uma boa gestão do tempo das entrevistas, sendo bastante rápido e produtivo.</p> <p>Como limitação, podemos identificar a falta de interação humana, tudo se passa online e é difícil conhecer realmente a pessoa que está à nossa frente. Mesmo que a presença online seja muito acessível e produtiva, a interação humana cara a cara não é algo que se possa substituir.</p>
<p>Normalmente, esclarece as condições de trabalho, tais como as taxas e o calendário de pagamentos, a duração do trabalho, na vaga ou durante a primeira entrevista? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explique porquê.</p>	<p>Sim, as condições de trabalho são explicadas muito bem desde o início. Desta forma, tanto o empregado como o empregador sabem o que devem fazer e o que esperar.</p>
<p>Como avalia um candidato que faz perguntas relacionadas com as condições de trabalho desde a primeira entrevista?</p>	<p>Eu diria que é normal os candidatos fazerem essas perguntas. Existem diferentes tipos de personalidades e as pessoas orientadas para os resultados tendem a colocar questões relacionadas com o salário, o horário e as condições de trabalho logo na primeira entrevista.</p>
<p>Utiliza alguma plataforma digital no recrutamento de recursos humanos? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explique porquê.</p>	<p>O LinkedIn é a plataforma mais utilizada no processo de contratação. Como é muito semelhante às plataformas de redes sociais, as pessoas tendem a sentir-se à vontade e mais abertas à interação.</p>
<p>Oferece algum programa de atualização de competências aos seus empregados? Em caso afirmativo, explique os benefícios. Em caso negativo, explique porquê.</p>	<p>Sim, existem muitos programas relacionados com o sector em que o empregado trabalha. A vantagem é que o empregado está constantemente a desenvolver as suas competências técnicas e sociais.</p>

Oferece oportunidades de mentoria? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explicar porquê.	Sim. Tanto o mentorado como o mentor podem desenvolver as suas competências de ensino e aprendizagem.
Partilhe as sugestões que daria aos empregadores para melhorar o seu processo de recrutamento no sector artístico.	A interação humana é essencial!
Partilhe as sugestões que daria aos candidatos para melhorar a sua empregabilidade no sector da arte.	Para serem tão honestos quanto possível.

## Entrevista 2:

Nome da organização de recrutamento (não obrigatório)	
Pode descrever sucintamente os processos de recrutamento na sua organização?	<p>A primeira etapa do processo de contratação consiste em criar uma descrição do cargo, incluindo as funções, as responsabilidades, as competências e o nível de experiência que o candidato ideal deve ter.</p> <p>O segundo passo é informar as pessoas de que esta posição está disponível através de plataformas de contratação, agências de recrutamento e listas de correio eletrónico internas.</p> <p>O terceiro passo é verificar os antecedentes do candidato e estabelecer o primeiro contacto com as pessoas que se candidataram à vaga e marcar uma data e hora para a entrevista.</p> <p>A quarta etapa consiste em organizar a entrevista. Consoante o cargo e o nível de competências e experiência necessários, esta pode variar entre uma entrevista única e uma entrevista em várias fases. Mais uma vez, dependendo do cargo, pormenores como benefícios,</p>

horário, salário e outros aspectos contratuais podem ser discutidos desde o início ou nas últimas fases da entrevista.

A quinta e última etapa consiste em analisar os resultados das entrevistas de todos os candidatos e tomar uma decisão.

Pode partilhar os benefícios e os limites desta prática para a sua organização e/ou para os candidatos a emprego? Como é que ultrapassa essas barreiras?

Ter uma descrição de funções e um perfil de candidato claros facilita a seleção das pessoas que tendem a ter capacidades e experiência relevantes.

Uma estratégia de entrevista flexível é benéfica para nós, porque podemos tratar os candidatos de acordo com o seu nível de conhecimentos, competências e experiência, em vez de termos uma abordagem uniforme com todos.

A única limitação deste tipo de processo de contratação é o nível de competência e experiência do recrutador. É necessário que a pessoa que está a entrevistar seja capaz de se adaptar aos diferentes níveis de conhecimentos que os candidatos possam ter.

<p>Normalmente, esclarece as condições de trabalho, tais como as taxas e o calendário de pagamentos, a duração do trabalho, na vaga ou durante a primeira entrevista? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explicar porquê.</p>	<p>Tal como referido anteriormente, este aspeto depende do tipo de entrevista. Estas questões podem ser discutidas logo na primeira entrevista.</p>
<p>Como avalia um candidato que faz perguntas relacionadas com as condições de trabalho desde a primeira entrevista?</p>	<p>É muito importante que a pessoa conheça o horário e as condições de trabalho desde o início.</p>
<p>Utiliza alguma plataforma digital no recrutamento de recursos humanos? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explique porquê.</p>	<p>Sim. Durante este período, é muito mais fácil chegar aos candidatos através de plataformas digitais e iniciar o processo de contratação em linha.</p>

<p>Oferece algum programa de atualização de competências aos seus empregados? Em caso afirmativo, explique os benefícios. Em caso negativo, explique porquê.</p>	<p>Sim! Investir nos seus colaboradores significa investir em si próprio enquanto empresa. Quanto mais bem preparados estiverem os empregados, melhores serão os resultados da empresa.</p>
<p>Oferece oportunidades de mentoria? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explicar porquê.</p>	<p>Sim, os trabalhadores podem aderir a diferentes programas internos de mentoria onde podem aprender com pessoas em posições mais elevadas ou mesmo com mentores externos.</p>
<p>Partilhe as sugestões que daria aos empregadores para melhorar o seu processo de recrutamento no sector artístico.</p>	<p>A promoção através dos empregados e de diferentes eventos tende a funcionar melhor para nós do que através dos canais de recrutamento.</p>



Partilhe as sugestões que daria aos candidatos para melhorar a sua empregabilidade no sector da arte.

É muito importante concentrar-se tanto no respeito dos prazos, das condições de trabalho e dos requisitos como nos aspectos da criação e da criatividade.

### Entrevista 3:

Nome da organização de recrutamento (não obrigatório)	
Pode descrever sucintamente os processos de contratação na sua organização?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) abertura da vaga - anúncio de emprego interno e externo</li> <li>2) criação de uma estratégia de recrutamento - seleção de candidaturas</li> <li>3) selecionar e analisar as candidaturas</li> <li>4) pré-selecionar os candidatos</li> <li>5) avaliar as competências transversais e transversais</li> <li>6) criar o perfil do candidato perfil do candidato/apresentar ao diretor de contratação</li> <li>7) recomendar os candidatos seleccionados</li> <li>8) entrevista gestor de contratação-candidato</li> <li>9) processo de contratação</li> </ol>

Pode partilhar os benefícios e os limites desta prática para a sua organização e/ou para os candidatos a emprego? Como é que ultrapassa essas barreiras?

Benefícios: Processos de recrutamento simplificados e eficientes proporcionam contratações de maior qualidade e mais empenhadas, proporcionando uma vantagem competitiva que tem um impacto direto no desempenho da empresa. A existência de uma estratégia de recrutamento permite-lhe seleccionar os candidatos mais adequados para a empresa, tendo em consideração os múltiplos canais utilizados para a obtenção dos candidatos. Outra vantagem da estratégia de recrutamento é o facto de se poder prever o número de futuros empregados e calcular o momento em que estes serão produtivos.

Limites: escassez de candidatos (depende do cargo); limitação orçamental que não permitirá trazer os melhores candidatos do mercado; competitividade do mercado; duração do processo de recrutamento se o perfil for difícil de encontrar e também se não houver recursos humanos suficientes para gerir o projeto.

Ultrapassar essas barreiras: se não se tratar de uma oferta salarial em conformidade com o mercado, encontraremos uma solução para contratar candidatos que não estejam ao nível exigido de experiência e formá-los; se não houver recursos humanos suficientes, podemos recorrer a um fornecedor como uma agência de RH para prestar apoio adicional

<p>Normalmente, esclarece as condições de trabalho, tais como as taxas e o calendário de pagamentos, a duração do trabalho, na vaga ou durante a primeira entrevista? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explicar porquê.</p>	<p>As condições de trabalho, o horário e a duração do trabalho podem ser explicados durante a primeira entrevista. A vantagem é que, desta forma, será apresentada uma lista restrita dos candidatos que se adequam ao posto de trabalho, tendo em conta o facto de estes aspectos poderem ser incompatíveis com os candidatos. O pagamento deve ser negociado com o candidato, mas só serão apresentados na fase seguinte os candidatos que corresponderem também aos escalões salariais da empresa.</p>
<p>Como avalia um candidato que faz perguntas relacionadas com as condições de trabalho desde a primeira entrevista?</p>	<p>É uma situação normal e mostra também a motivação do candidato para a função apresentada.</p>
<p>Utiliza alguma plataforma digital no recrutamento de recursos humanos? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explique porquê.</p>	<p>Plataformas digitais, tais como: portais de emprego, comunidades em linha onde os candidatos podem ser encontrados e contactados, pesquisas booleanas nesses portais de emprego para encontrar candidatos. Atualmente, é obrigatório utilizar plataformas digitais, tendo em conta o modo de trabalho e o facto de os candidatos procurarem emprego online.</p>
<p>Oferece algum programa de atualização de competências aos seus empregados? Em caso afirmativo, explique os benefícios. Em caso negativo, explique porquê.</p>	<p>É considerado como um ponto de venda no processo de recrutamento e também na retenção dos actuais empregados.</p>
<p>Oferece oportunidades de mentoria? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explicar porquê.</p>	<p>Através da tutoria, garantimos que os mentorados têm acesso a ferramentas como a formação empresarial e profissional e microempréstimos que os ajudarão a atingir os seus objectivos.</p>

	<p>Mais importante ainda, a mentoria fornece aos mentorados a orientação e as competências de vida de que necessitam para utilizar estas ferramentas e alcançar uma autossuficiência sustentável.</p> <p>Como benefício, terá um empregado com as competências de que necessita, tanto as mais simples como as mais complexas, e também aumentará a retenção</p>
<p>Dê algumas sugestões aos empregadores para melhorar o seu processo de recrutamento no sector artístico.</p>	<p>Desenvolver a estratégia de recrutamento para compreender a especificidade do mercado do candidato e saber se as competências que procura podem ser encontradas ou não. Se não, talvez seja necessário alterar o perfil. Além disso, conhecendo muito bem o mercado, podem ser competitivos nos domínios em que há escassez de candidatos.</p>
<p>Partilhe as sugestões que daria aos candidatos para melhorar a sua empregabilidade no sector da arte.</p>	<p>É importante que o candidato mostre a sua motivação desde o início do processo. O primeiro indicador é o CV que deve conter todas as experiências profissionais e as competências, cursos e formação académica. importante para os candidatos compreenderem muito bem o cargo a que se para o qual se candidatam e fazer pesquisas sobre a empresa antes da entrevista.</p>

## 4.2. País: Itália

### Entrevista 1:

Nome da organização de recrutamento (não obrigatório)	Servizio Civile Italiano
Pode descrever sucintamente os processos de contratação na sua organização?	O processo de contratação consiste na publicação de um conteúdo visual e descritivo nas redes sociais (instagram, facebook ou twitter) sobre um monumento ou uma igreja presente na cidade
Pode partilhar os benefícios e os limites desta prática para a sua organização e/ou para os candidatos a emprego? Como é que ultrapassa essas barreiras?	Os benefícios estão relacionados com a partilha do património cultural através das redes sociais, bem como com o facto de os candidatos aprenderem coisas novas sobre a sua cidade
Normalmente, esclarece as condições de trabalho, tais como as taxas e o calendário de pagamentos, a duração do trabalho, na vaga ou durante a primeira entrevista? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explicar porquê.	Parte da reunião de contratação centra-se na explicação das condições de trabalho, como o horário, os dias de férias disponíveis e o ordenado
Como avalia um candidato que faz perguntas relacionadas com as condições de trabalho desde a primeira entrevista?	Penso que é justo informar o candidato sobre as condições gerais do emprego
Utiliza alguma plataforma digital no recrutamento de recursos humanos? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explique porquê.	Sim: a plataforma é o sítio Web da instituição. As redes sociais como o Instagram ou o LinkedIn podem ser uma boa solução para recrutar jovens trabalhadores

Oferece algum programa de melhoria de competências aos seus empregados? Em caso afirmativo, explique os benefícios. Em caso negativo, explique porquê.	Claro: periodicamente, são realizadas actividades para melhorar as competências digitais e culturais dos trabalhadores
Oferece oportunidades de mentoria? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explicar porquê.	Não, porque é importante tentar melhorar utilizando as nossas competências e conhecimentos. No entanto, os conselhos são sempre dados
Partilhe as sugestões que daria aos empregadores para melhorar o seu processo de recrutamento no sector artístico.	Uma sugestão que posso dar a quem pretende contratar é apostar nos jovens, que têm determinação e conhecimentos incomensuráveis e que precisam simplesmente de ser puxados para fora
Partilhe as sugestões que daria aos candidatos para melhorar a sua empregabilidade no sector da arte.	Um conselho é ser curioso: tente ir mais longe, explorando a sua cidade a pé. E, acima de tudo, dê muita importância ao mundo das redes sociais, hoje em dia cada vez mais presente na nossa vida e no mundo do trabalho

### 4.3. País: Reino Unido

#### Entrevista 1:

<p>Nome da organização de recrutamento (não obrigatório)</p>	<p>Resumo de dois empregadores: (A) proprietário de um estúdio de gravação e (B) proprietário de uma empresa de multimédia.</p>
<p>Pode descrever sucintamente os processos de contratação na sua organização?</p>	<p>Nenhum deles utiliza um centro de emprego ou sítios Web como o Indeed.com, recorrendo sobretudo às redes sociais para anunciar as contratações.</p> <p>Ambos afirmaram que se certificam de incluir claramente as especificações do cargo, para que os candidatos saibam o que esperar.</p> <p>Os CV não são importantes para nenhum dos dois, mas pedem uma carta de apresentação consoante o cargo. Também perguntam em que outros projectos o candidato esteve envolvido no passado e querem ver exemplos do seu trabalho.</p> <p>Ambos valorizaram as entrevistas presenciais em detrimento das reuniões telefónicas ou em linha, embora, obviamente, isso nem sempre tenha sido possível devido à covid.</p>



Pode partilhar os benefícios e os limites desta prática para a sua organização e/ou para os candidatos a emprego? Como é que ultrapassa essas barreiras?

Benefícios:

Ao anunciar nas redes sociais, pode chegar a um grande grupo de pessoas. No passado, tivemos pessoas que se candidataram com sucesso por terem visto retweets das nossas publicações originais. Também tem sido útil para alcançar e obter candidaturas de pessoas interessadas, mas não necessariamente activas no sector.

Ambos os empregadores consideraram que o facto de não aderirem a um conjunto específico de perguntas para a entrevista ou de se concentrarem no CV do candidato significava que tinham mais oportunidades de ter conversas interessantes e de avaliar mais facilmente a paixão de alguém pelo trabalho.

O empregador (B) afirmou que se certificou de manter um procedimento de recrutamento, uma vez que é importante garantir que o trabalho está claramente definido, mas este estilo de entrevistas em tom de conversa tende a obter melhores resultados na procura das pessoas certas para projectos individuais e para a organização como um todo. Uma das razões é o facto de dar mais espaço ao candidato para fazer as suas próprias perguntas e mostrar as suas ideias.

	<p>Limites:</p> <p>Ao não publicitarem noutros locais, ou ao não contactarem com Centros de Emprego e outras agências apoiadas pelo Estado, ambos os empregadores sentiram que estavam a perder uma grande quantidade de pessoas.</p> <p>O empregador (A) referiu-se ao facto de os candidatos que são novos no sector estarem preocupados por não terem qualquer trabalho remunerado para mostrar. No entanto, declarou que, pessoalmente, não achava que tivesse de ser um trabalho remunerado e que podia ser algo feito no seu tempo livre, desde que demonstrasse uma paixão e um nível de diligência relativamente ao seu trabalho.</p>
<p>Normalmente, esclarece as condições de trabalho, tais como as taxas e o calendário de pagamentos, a duração do trabalho, na vaga ou durante a primeira entrevista? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explicar porquê.</p>	<p>Ambos os empregadores afirmaram que o faziam para que o candidato soubesse o que era esperado.</p> <p>O empregador (B) sublinhou que considerava este procedimento importante, pois era uma forma de proteção mútua, e que se tinha tornado cada vez mais importante durante a crise da COVID-19 devido à comunicação em linha e aos riscos de alteração das circunstâncias.</p>
<p>Como avalia um candidato que faz perguntas relacionadas com as condições de trabalho desde a primeira entrevista?</p>	<p>Ambos os empregadores afirmaram que responderiam positivamente, uma vez que isso demonstraria iniciativa, empenho, que estão a levar o trabalho a sério e que pretendem que este atinja um determinado nível.</p>
<p>Utiliza alguma plataforma digital no recrutamento de recursos humanos? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explique porquê.</p>	<p>O empregadora (A) publicou um anúncio de vacinas no Website do Arts Council England, mas nenhum deles utilizou outros websites para além de</p>

	<p>plataformas de redes sociais.</p> <p>As vantagens de utilizar o Website do Arts Council England incluíam encontrar apoio técnico altamente especializado.</p> <p>Ambos os empregadores manifestaram o seu apoio à utilização dos meios de comunicação social, uma vez que estes chegam a um grande número de pessoas, além de "parecerem democráticos", uma vez que qualquer pessoa pode ver e candidatar-se. Ambos os empregadores expressaram o desejo de chegar a um público externo ao mundo das artes e as redes sociais parecem ser a forma mais fácil de o conseguir.</p>
<p>Oferece algum programa de atualização de competências aos seus empregados? Em caso afirmativo, explique os benefícios. Em caso negativo, explique porquê.</p>	<p>Sim.</p> <p>O Empregador (A) afirmou que investe no desenvolvimento profissional contínuo: atualizar o seu pessoal no que diz respeito a novas competências, e isto foi particularmente verdade desde o início da Covid, com a necessidade de mudar a forma como trabalhavam originalmente. O empregador (A) sublinhou que acredita no investimento em programas que funcionem a nível social; um exemplo que deu foi o pagamento de um curso de primeiros socorros de saúde mental ao seu pessoal, bem como um curso de gestão do stress.</p> <p>O empregador (B) investiu em formação para que o pessoal estivesse qualificado para entrar em espaços seguros quando efectuasse trabalho de proximidade. O empregador (B) também afirmou que, sempre que possível, se certificou de que os seus trabalhadores participavam em</p>

	<p>acções de formação internacionais, a fim de recolher as melhores práticas.</p> <p>Ambos os empregadores declararam que o investimento na melhoria de competências e noutros cursos relacionados tornou os seus trabalhadores mais eficazes no seu trabalho, mais valorizados, mais empenhados no seu trabalho e contribuiu para um local de trabalho mais feliz e mais produtivo.</p>
<p>Oferece oportunidades de mentoria? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explicar porquê.</p>	<p>O empregador (B) esforçou-se por criar oportunidades para que o seu pessoal trabalhasse com outros artistas e organizações externas para desenvolver as suas competências. Em particular, fizeram um esforço para dar aos seus trabalhadores experiência de trabalho com pessoas em risco de marginalização. Uma das vantagens foi a partilha de boas práticas.</p>
<p>Partilhe as sugestões que daria aos empregadores para melhorar o seu processo de recrutamento no sector artístico.</p>	<p>Ambos os empregadores afirmaram que é preciso ter cuidado para não pedir demasiado trabalho aos candidatos nas entrevistas. Não é justo pedir aos candidatos que preparem uma grande quantidade de trabalho durante o processo de entrevista. Isto é injusto em relação ao tempo das pessoas, especialmente porque a maioria das pessoas neste sector tem vários empregos.</p> <p>O empregador (B) afirmou que se certificava de que dava feedback a todos os candidatos. Isto pode ser difícil, especialmente para as empresas mais pequenas</p>

	<p>que recebem muitos candidatos, mas dá às pessoas um maior conhecimento sobre o que é esperado e como melhorar.</p> <p>O empregador (B) declarou que já contratou pessoas que tinha rejeitado anteriormente, uma vez que tinham seguido esse conselho.</p>
<p>Partilhe as sugestões que daria aos candidatos para melhorar a sua empregabilidade no sector da arte.</p>	<p>Ambos os empregadores afirmaram que é importante ter exemplos do nosso trabalho. Para os recém-chegados ao sector, não tem de ser o artigo acabado ou um trabalho que tenha sido encomendado. Desde que haja exemplos da sua criatividade e paixão, com base nos quais o possam julgar.</p> <p>O empregador (b) disse que os candidatos devem ser eles próprios no processo de entrevista. É claro que o profissionalismo é importante, mas é importante dar à entrevista uma visão de si como pessoa.</p> <p>Ambos os empregadores afirmaram que os candidatos devem ser conhecedores e apaixonados. As pessoas que são novas na indústria obviamente não saberão tudo, mas se se trata de algo pelo qual se diz ser apaixonado, ambos disseram que gostariam de ver provas disso; por exemplo, ser capaz de falar sobre os seus artistas favoritos ou o que o inspira.</p>

#### 4.4. País: Portugal

##### Entrevista 1:

Nome da organização de recrutamento (não obrigatório)	Skill IT
<p>Pode descrever sucintamente os processos de contratação na sua organização?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Definição dos termos de referência (TDR's)</li> <li>2- Divulgação da oportunidade em canais estratégicos (para cada vaga são identificados os canais mais adequados, procurando divulgar em canais que comuniquem diretamente com as áreas profissionais em questão)</li> <li>3- Análise das candidaturas (CV e carta de motivação, etc)</li> <li>4- Entrevista de seleção (este momento serve também para enquadramento da entidade e da função em concreto e esclarecimento de dúvidas por parte do candidato)</li> <li>5- Outros momentos de seleção (por exemplo, desafios práticos, etc.)</li> <li>6- Seleção e comunicação dos resultados (às pessoas seleccionadas e às que não foram seleccionadas)</li> <li>7- Integração da pessoa na organização (partilha de documentação importante, apresentação ao resto da equipa através de momentos "informais" e de teambuilding, reunião com o seu superior hierárquico, assinatura do contrato, etc.)</li> </ol>

Pode partilhar os benefícios e os limites desta prática para a sua organização e/ou para os candidatos a emprego? Como é que ultrapassa essas barreiras?	N/A
Normalmente, esclarece as condições de trabalho, tais como as taxas e o calendário de pagamentos, a duração do trabalho, na vaga ou durante a primeira entrevista? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explicar porquê.	Sim, essa informação é clarificada. A clarificação inicial das condições propostas permite o alinhamento de expectativas mútuas, a possibilidade de negociação e, conseqüentemente, uma maior motivação e sentimento de segurança.
Como avalia um candidato que faz perguntas relacionadas com as condições de trabalho desde a primeira entrevista?	Positivamente, considerando que revela assertividade, consciência dos direitos laborais e permite construir um nível de comunicação claro.
Utiliza alguma plataforma digital no recrutamento de recursos humanos? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explique porquê.	Não.
Oferece algum programa de atualização de competências aos seus empregados? Em caso afirmativo, explique os benefícios. Em caso negativo, explique porquê.	Existem várias formações anuais obrigatórias que todos os colaboradores devem frequentar numa lógica de formação contínua.
Oferece oportunidades de mentoria? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explicar porquê.	Não de um ponto de vista formal.

Queira partilhar as sugestões que daria aos empregadores para melhorar o seu processo de recrutamento no sector artístico.	N/A
Partilhe as sugestões que daria aos empregadores para melhorar o seu processo de recrutamento no sector artístico.	N/A

## Entrevista 2:

Nome da organização de recrutamento (não obrigatório)	Programa de Apoio ao Empreendedorismo Criativo
Pode descrever sucintamente os processos de contratação na sua organização?	<p>Este é um programa da Universidade de Évora (público), apoiado pela UE INTERREG España - Portugal e ICC Magallanes.</p> <p>A equipa de desenvolvimento foi formada há 2 anos e meio e o projeto tem a duração de 3 anos. A equipa é constituída por 6 pessoas entre técnicos de oficina (prototipagem), designers, professores da Univ Évora, assistente técnico multimédia, investigadores e coordenação executiva.</p> <p>Quatro colaboradores têm contratos a termo certo que terminam no final de 2022. Outros fundos estão a ser angariados para dar continuidade ao programa.</p>



Todos provêm do sistema de contratos públicos: Candidatura aberta a nível nacional. Primeira seleção de acordo com os critérios estabelecidos no convite e a segunda fase consiste em entrevistas com funcionários da universidade.

Para o projeto em si, o júri foi constituído por professores, profissionais criativos e, pelo menos, um profissional com conhecimentos e desempenho específicos na área do e atuação na área da promoção do empreendedorismo criativo em Portugal (professora Fátima São Simões UPTEC Porto).

<p>Pode partilhar os benefícios e os limites desta prática para a sua organização e/ou para os candidatos a emprego? Como é que ultrapassa essas barreiras?</p>	<p>O sistema de concursos públicos é interessante porque permite que mais pessoas se registem, aumentando assim as possibilidades de contratação com focos específicos que são procurados.</p> <p>Ao contrário da contratação através de referências, muito comum no meio criativo, um sistema de concurso público funciona bem quando se pretende obter uma equipa de especialistas.</p>
<p>Normalmente, esclarece as condições de trabalho, tais como as taxas e o calendário de pagamentos, a duração do trabalho, na vaga ou durante a primeira entrevista? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explicar porquê.</p>	<p>No caso dos concursos públicos, a divulgação desta informação já é feita no anúncio da vaga.</p> <p>No âmbito do programa, estavam previstas inicialmente sessões de captação de talentos, mas como o projeto decorreu durante a pandemia, estas traduziram-se em sessões de esclarecimento online.</p>
<p>Como avalia um candidato que faz perguntas relacionadas com as condições de trabalho desde a primeira entrevista?</p>	<p>É bom fazer perguntas porque isso demonstra o interesse do candidato. Faz sentido que a pessoa comece por perguntar sobre o salário. Perguntas como esta não o devem incomodar porque uma pessoa tem o direito de saber e de negociar.</p>
<p>Utiliza alguma plataforma digital no recrutamento de recursos humanos? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explique porquê.</p>	<p>Não. Existem apenas sítios que anunciam vagas, como a Bolsa de Emprego Público, mas não existe uma sistematização dos sistemas de contratação em Portugal.</p>

<p>Oferece algum programa de atualização de competências aos seus empregados? Em caso afirmativo, explique os benefícios. Em caso negativo, explique porquê.</p>	<p>Uma pessoa já trabalhava dentro da universidade e recebeu formação técnica para operar máquinas.</p> <p>Outros funcionários já tinham sido seleccionados pelos conhecimentos específicos que possuíam.</p> <p>O critério de seleção foi também a componente transdisciplinar dos candidatos. A equipa seleccionada podia desempenhar funções empresariais e também contactar com o público criativo.</p> <p>público.</p>
<p>Oferece oportunidades de mentoria? Em caso afirmativo, explique as vantagens. Em caso negativo, explicar porquê.</p>	<p>Não.</p>
<p>Partilhe as sugestões que daria aos empregadores para melhorar o seu processo de recrutamento no sector artístico.</p>	<p>O facto de o programa estar desligado de sectores específicos da universidade (como o departamento técnico) oferece maior flexibilidade/liberdade para contratar pessoas com diferentes formações. Uma equipa transdisciplinar oferece maiores possibilidades de inovação. Os empregadores devem estar atentos a este facto.</p>
<p>Partilhe as sugestões que daria aos candidatos para melhorar a sua empregabilidade no sector da arte.</p>	<p>Saber comunicar bem as suas ideias e vontades é fundamental e uma das coisas que mais se notou durante o processo de seleção do programa. Na terceira fase do do programa há o esquema "Shark Tank", em que os candidatos têm de fazer um pitch e é notável a dificuldade que os candidatos tiveram nesta parte.</p>

Por isso, organizar as ideias e identificar o que se quer alcançar com a vaga deve ser crucial.

## 5. Filmes situacionais

Nesta secção, encontrará 5 filmes situacionais que foram criados em conjunto com os alunos do projeto RE-WRITE. Em cada filme, eles partilharão experiências, conquistas e dificuldades comuns relacionadas com as pessoas que enfrentam quando procuram emprego no sector das artes/digital. Esta é uma oportunidade para testar os seus conhecimentos e imaginar que conselhos poderia dar a estes aspirantes a artistas. Estes filmes também foram criados para que perceba que não está sozinho no seu caminho para o emprego. Esperamos que se possa identificar com alguns dos perfis e perceber que muitas pessoas partilham a mesma situação e/ou dificuldades.

Nesta secção, também fornecemos algumas dicas e sugestões sobre como estes problemas podem ser resolvidos com sucesso.

### 5.1. Filme 1

**Link para o video:** [https://www.youtube.com/watch?v=Es2s\\_4mj0Pc](https://www.youtube.com/watch?v=Es2s_4mj0Pc)

#### Transcrição:

Quem: Produtor musical

O quê: Olá, sou um produtor musical emergente e estou num programa de arranque do governo. Fui contratado para produzir clips de música de 2 minutos uma vez por mês durante 6 meses e queria saber um pouco sobre a quem pertence o material depois de ser entregue à empresa e se tenho alguma propriedade sobre ele. Além disso, estou um pouco perdido e inseguro quanto à qualidade do trabalho que estou a produzir a este ritmo. E como é que eu crio este trabalho e continuo a desenvolver as minhas próprias capacidades musicais ao mesmo tempo? O que é que devo fazer?

#### Tarefas:

**S** - considere os seus pontos fortes (STRENGTHS), tanto no seu trabalho como no processo - em que é que está mais confiante? Considere as boas peças de trabalho que conseguiu desenvolver durante o processo e quaisquer competências que possa ter desenvolvido.

**W** - considere as fraquezas (WEAKNESS) ou áreas a melhorar - em que áreas do seu processo criativo se sente mais prejudicado pela situação e porquê?

**O** - considere as oportunidades (OPPORTUNITIES) - que recursos tem disponíveis para o apoiar e que estratégias/acções poderia pôr em prática em diferentes fases para melhorar a sua confiança e desenvolvimento?

**T** - coisas a considerar (THINGS TO CONSIDER) - Há alguma coisa que possa ter um impacto negativo em si ou no seu trabalho ao longo do processo? Existe alguma ação adicional que precise de tomar para estar preparado, por exemplo, mais informação, mais apoio técnico, mais feedback.

**Dicas e sugestões:**

Talvez um bom ponto de partida seja analisar as preocupações aqui levantadas, uma de cada vez. Em primeiro lugar, comece por analisar o contrato e verificar se os pormenores relativos à propriedade estão descritos. Se não estiverem, tem todo o direito de se informar junto da empresa. No que diz respeito à qualidade da música que está a produzir e ao desenvolvimento das suas próprias competências musicais - isto deve ser visto como um exercício de medição do tempo. Saber quanto tempo demora a criar uma peça artística e o tempo que demora a produzir algo diferente é uma componente importante do trabalho no sector artístico. Tente medir o tempo que demora a concluir a tarefa de trabalho e, em seguida, tente desenvolver uma peça totalmente diferente dentro do mesmo período de tempo. Como passo final, deve considerar pedir feedback como forma de saber como melhorar e de lhe dar diferentes formas de pensar e avaliar o seu trabalho.

**5.2. Filme 2**

**Link para o vídeo:** <https://www.youtube.com/watch?v=3qw2rnLEFS0>

**Transcrição:**

Quem: Editor Free Lance

O quê: Sou mãe de um menino de 16 meses e estou de volta ao mercado de trabalho. Passei a fase inicial para uma posição de trabalho numa grande plataforma de *streaming*, mas agora surgem algumas dúvidas... Conseguirei equilibrar a minha vida profissional com a minha vida pessoal? Qual vai ser o meu horário de trabalho? Terei de me deslocar ao local do estúdio ou poderei trabalhar a partir de casa? O que é que devo fazer?

**Tarefas:**

Pense nas suas próprias obrigações na sua vida pessoal. Pense nas condições de trabalho mais adequadas para si... Quantas horas de trabalho precisa para trabalhar financeiramente? Quantas horas quer/pode trabalhar, tendo em conta as obrigações da sua vida pessoal (por exemplo, filhos, animais de estimação, outras pessoas dependentes)? Precisa de trabalhar a partir de casa ou num local fixo fora de casa, por exemplo, um escritório? Ou a flexibilidade de escolher o seu local de trabalho seria melhor para si? Faça uma lista das suas condições de trabalho ideais. Em seguida, veja se há áreas que estaria disposto a comprometer com o seu empregador ou cliente. Há algum domínio em que não possa de forma alguma comprometer-se?

**Dicas e sugestões:**

Vejamos o exemplo passo a passo. A primeira questão é a do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, que é uma questão comum no sector criativo e digital. A segunda questão é saber o horário de trabalho e os requisitos de quando e onde se espera que trabalhe. Nunca tenha receio de discutir estas questões com o seu empregador ou cliente. As conversas honestas sobre as necessidades de cada um devem ser bem recebidas por ambas as partes. Compreender as áreas em que pode comprometer-se e as áreas em que não pode ajudá-lo-á a encontrar uma função que funcione com as suas outras obrigações e não contra elas. Desta forma, terá mais hipóteses de conseguir um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal que lhe seja favorável.

**5.3. Filme 3**

**Link para o vídeo:** <https://www.youtube.com/watch?v=r31RLM7dAUw>

**Transcrição:**

Quem: Produtor de vídeo

O quê: Sou um produtor de media especializado em anúncios para grandes marcas. O meu CV estava online com o estatuto de "open to work" e marcaram-me uma entrevista. No meu ramo de atividade, o equipamento é muito importante e envolve muitos aspectos. A empresa vai oferecer-me um orçamento para comprar o equipamento que considero adequado? É suposto eu usar o meu próprio equipamento e pedir mais dinheiro? Preocupa-me que, se eles vão fornecer um equipamento pré-definido que pode não se adequar ao meu estilo e necessidades, a qualidade do meu trabalho pode ser afetada. Além disso, temos de ter em conta as finanças, as ferramentas em linha e o software que utilizo, o que coloca a mesma questão.

**Tarefas:**

Situações como esta podem ser muito comuns, especialmente devido à natureza dos sectores criativo e digital. Pense em formas de ultrapassar estes problemas. O brainstorming de ideias sobre abordagens e, possivelmente, a análise de alguns dos exercícios do projeto RE-WRITE, pode ser muito útil para determinar os problemas que pode enfrentar e as possíveis soluções.

**Dicas e sugestões:**

Lembre-se de ler sempre o contrato, que deve incluir informações sobre a utilização do equipamento e o pagamento das utilizações. Se estes pormenores não estiverem mencionados no contrato, está no seu direito de pedir esclarecimentos - não tenha receio de partilhar os seus receios quanto a possíveis mudanças que possam alterar a qualidade do trabalho ou quaisquer outros impactos negativos no produto final.

## 5.4. Filme 4

**Link para o vídeo:** <https://www.youtube.com/watch?v=VOgDSfgLqB8>

### Transcrição:

Quem: Designer de som

O quê: Olá, chamo-me Luigi, sou um designer de som italiano e acabei de me candidatar a um emprego de designer de som freelance numa empresa de publicidade. Estou confiante nas minhas capacidades e competências para este trabalho. Mas sinto que muitas vezes as empresas não têm em consideração que o meu produto final é o resultado de anos de sacrifícios, de estudo, de investimento em mim próprio, de tempo e de auto-aperfeiçoamento. Ao mesmo tempo, não quero parecer uma pessoa demasiado apegada ao dinheiro e perder a oportunidade. Como é que devo calcular os honorários que lhes devo cobrar? Então, o que é que devo fazer?

### Tarefas:

A questão de como calcular corretamente o valor monetário das suas competências e do seu tempo é um problema comum no sector artístico e digital. Para calcular o que deve cobrar, deve basear-se nos 3 C's - custo, concorrência, cliente. Isto significa que deve ter em conta os custos envolvidos na produção, tanto de tempo como de materiais; o que os outros que fazem um trabalho semelhante ao seu, ou na mesma área, estão a cobrar; e o que o seu cliente está disposto a pagar. Tente elaborar um quadro com uma secção transversal para cada um dos seus custos, como o tempo, a renda do espaço que utiliza, os materiais, etc. Em seguida, compare as informações de que dispõe sobre os preços que outras empresas do mesmo sector estão a cobrar e o que os clientes estão dispostos a pagar.

### Dicas e sugestões:

Outra forma de saber quanto deve cobrar é que pode haver organizações que ajudem a fornecer esta informação. Em vários países europeus, existem grupos criados por freelancers nas indústrias criativas e digitais que podem fornecer estas informações. Por vezes, os sindicatos especializados nesta indústria também fornecem conselhos sobre os custos.



## 5.5. Film 5

**Link para o vídeo:** [https://www.youtube.com/watch?v=KTv3yL\\_PLxA](https://www.youtube.com/watch?v=KTv3yL_PLxA)

### Transcrição:

Quem: Escritor

O quê: Candidatei-me a uma vaga numa empresa que trabalha em coisas de que gosto. Mas tenho dúvidas quanto ao seu processo criativo. Não tenho a certeza se me vão permitir trabalhar da mesma forma que costumava trabalhar como freelancer. Será que a empresa partilha os mesmos valores e métodos que eu? O que é que devo fazer?

### Tarefas:

Trabalhar numa empresa ou num grupo, particularmente após um período de trabalho individual ou como freelancer, significa muitas vezes o desenvolvimento de "diferenças criativas" - este é um sinal de que todos os envolvidos são apaixonados e, em certa medida, deve ser celebrado. Tente pensar em abordagens que permitam que todas as vozes sejam ouvidas, como sugerir uma possível sessão de brainstorming em grupo ou outros exercícios criativos de grupo semelhantes.

### Dicas e sugestões:

É importante poder trabalhar de várias formas e, por isso, uma possível mudança de abordagem pode ser benéfica para o seu próprio processo criativo. No entanto, se se sentir frustrado e achar que a sua voz não está a ser ouvida, tente preparar o que quer dizer de antemão - talvez até interroge a sua própria ideia para ver se há algum problema antes de a apresentar.

## 5.6. Conclusão

Em conclusão, verificámos que as práticas de emprego de todas as organizações que contactámos são consistentes. Em primeiro lugar, publicam uma oferta em várias plataformas de redes sociais, após o que analisam as candidaturas recebidas. Os candidatos seleccionados são depois entrevistados. As entrevistas presenciais são preferidas por todas as organizações, mas, devido à COVID, nem sempre foram possíveis. Após as entrevistas, os candidatos seleccionados são informados dos resultados e, em seguida, são finalmente integrados na empresa.

Este processo de contratação tem inúmeras vantagens. Por exemplo, a publicidade nas redes sociais pode chegar a muito mais pessoas. Consequentemente, esta abordagem é eficaz e resulta numa produção de melhor qualidade. Mas pode haver restrições. Por exemplo, pode haver ocasionalmente uma falta de relações interpessoais.

Todos os empregadores, com exceção dos sediados em Portugal, utilizaram plataformas digitais nos seus processos de contratação. A maioria deles considera que é consideravelmente mais simples encontrar candidatos e iniciar o processo de emprego em linha graças aos canais digitais. Todos os empregadores afirmaram que oferecem oportunidades de orientação e programas de atualização de competências aos seus trabalhadores. Um empregador afirmou que investir nas pessoas equivale a investir na sua empresa. Os resultados da empresa são, de facto, melhores quanto mais preparado estiver o pessoal.

Aconselhariam as empresas a confiar e a apoiar os adultos que têm ambição e competências, a confiar e a encorajá-los e, mais importante ainda, a dar feedback a todos os candidatos quando estes se candidatam a empregos no sector das artes. Alguns conselhos que dariam aos candidatos para aumentar a sua empregabilidade no sector das artes incluíam ter exemplos do seu trabalho, saber como articular ideias e demonstrar motivação desde o início.