



**Sessões de Coaching para a Empregabilidade**

**2013 – 2º semestre**

**RELATÓRIO**



## ENQUADRAMENTO

Desde a sua génese que a EAPN Portugal, tem vindo a defender nos seus princípios orientadores e nas suas práticas, a participação ativa das pessoas que vivem em situação de pobreza e exclusão social, dando-lhes voz e produzindo ações para elas e com elas. O principal instrumento de aplicação desta tarefa, tem sido o que designamos por Conselho Consultivo Nacional (CCN), dinamizado através de grupos de trabalho locais ao nível distrital, que tem por objetivos específicos a planificação, desenvolvimento, monitorização e avaliação das ações que a EAPN promove no âmbito da Luta Contra a Pobreza e a Exclusão Social, tais como: campanhas de sensibilização, documentos de informação/recomendações sobre as políticas sociais, colaboração em estudos de investigação social e em vários eventos de âmbito local e nacional. A este objetivo acresce o da disseminação junto das pessoas que vivem em situações de pobreza e exclusão social de informação atualizada sobre o que se vai passando no país, na Europa e no mundo sobre as diversas problemáticas relacionadas com as políticas sociais de combate à pobreza e à exclusão social.

No âmbito deste Protocolo temos vindo a reforçar a componente informativa – também como instrumento de trabalho – para estes grupos de pessoas, no que respeita às diversas medidas sobre a empregabilidade e políticas ativas de emprego, de forma a facilitar a sua integração no mercado de trabalho, complementando assim a sua participação social e cívica, em conjunto com outro tipo de ações sobre outras questões, que possam reforçar as competências pessoais e sociais/relacionais.

É neste sentido que no presente ano demos continuidade a um trabalho que tem vindo a ser realizado no âmbito deste protocolo, designadamente com as sessões de empregabilidade desenvolvidas no ano de 2011, bem como com os workshops de coaching para empregabilidade dinamizados em 2012.

A avaliação destas iniciativas pelos seus participantes, tem vindo a caracterizá-las como extremamente positivas e enriquecedoras, não apenas do ponto de vista do conhecimento adquirido, da possibilidade de reflexão e do vital incremento da auto-estima e de positividade, mas igualmente pela mobilização que este tipo de grupos proporciona, enquanto elementos reunidos em torno de uma problemática. Com efeito, produziram-se durante estas ações momentos verdadeiramente participativos e de exercício da cidadania.

Durante estas sessões, as situações de precariedade de muitas destas pessoas, foram retratadas através de testemunhos e depoimentos, que serviram para posteriores momentos de reflexão sobre temáticas extremamente relevantes como sejam as políticas ativas de emprego; crise económica e social; formação e qualificação ao longo da vida; capacidade empreendedora; apoios institucionais às pessoas que se encontram à procura de novo emprego ou de um primeiro emprego; posturas individuais face ao mercado de trabalho (marketing pessoal) entre outras.

A tomada de consciência de um conjunto de questões, desde logo numa lógica de responsabilização pelo rumo que cada um define para si e de auto conhecimento, revelou-se

central nos objetivos das sessões, sendo que se perceberam uma ampla gama de sentimentos e posturas, que variam consoante fatores como a idade, a formação, o meio geográfico e principalmente a história de vida de cada um, que condiciona naturalmente a postura face às atitudes a tomar, numa altura da vida menos positiva. É precisamente neste sentido que o objetivo de tomada de consciência é paralelo e simultâneo ao reforço de atitudes positivas e ao incremento, consciente, da auto-estima dos participantes.

Outro aspeto importante foi a “mensagem” deixada pelos participantes ao próprio IEFP, no sentido em que, ao tomar conhecimento da organização das sessões no âmbito de um protocolo entre a EAPN e o IEFP, os participantes demonstraram a importância que para eles assume um tratamento mais “individualizado” dos casos como o que acontece com estas sessões e que sentem ausente dos Centros de Emprego. Com a frequência destas sessões é transmitida uma consciência da abertura do próprio IEFP a metodologias mais participativas, encontrando igualmente aqui uma oportunidade para o conhecimento mais aprofundado de diretivas e medidas de apoio ao emprego por ele dinamizadas.

Perante todas as questões acima enunciadas, consideramos que este trabalho ainda se encontrava a “meio termo”, no sentido em que entre as sugestões recolhidas foi significativamente enfatizada a pertinência e a vontade da continuidade das sessões pelos seus participantes. Dando resposta a este apelo, e reconhecendo que o contexto socioeconómico nacional do ano de 2013 continuou fortemente marcado pela vulnerabilidade daqueles que não conseguem aceder ao mercado laboral, como nos têm vindo a revelar as taxas sempre crescentes de desemprego, demos continuidade a todo este trabalho de acompanhamento e de reforço da motivação de públicos vulneráveis.

Esta continuidade passou assim pela resposta às sugestões de ação deixadas pelos participantes na avaliação dos workshops de coaching para a empregabilidade de 2012, dinamizando por isso um novo conjunto de ações assentes nesta metodologia, dirigidas preferencialmente aos participantes já anteriormente envolvidos, numa lógica de criação de grupos locais de procura ativa de emprego. Abriu-se no entanto a possibilidade de entrada de novos participantes, devidamente fundamentada ao nível local pelos Núcleos Distritais da EAPN e suas organizações parceiras, reforçando a importância da constituição de grupos com o máximo de 15 participantes nos workshops dinamizados no primeiro semestre, de modo a permitir a participação ativa de todos.

Na presente edição de 2013, as ações de coaching para a empregabilidade estão a ser desenvolvidas por um conjunto de 3 dinamizadores distintos, numa lógica de proximidade territorial e, desde logo, de conhecimento mais adequado dos contextos de intervenção. Este trabalho com dinamizadores plurais revela-se igualmente uma estratégia de reconfiguração das ações de coaching para a empregabilidade que pretendemos realizar em 2014, captando assim perspetivas plurais e contextos multifacetados para a mesma.

Neste sentido, face aos dinamizadores plurais, as sessões unem-se pelo mesmo objetivo geral, público-alvo e metodologia, mas orientam-se com objetivos específicos e programas distintos para cada dinamizador, os quais abaixo serão referidos, sendo notória uma linha condutora

entre todos, no que respeita ao trabalho de competências de empregabilidade e relacionais e à definição de objetivos.

Relativamente às sessões do segundo semestre que agora relatamos, tratam-se de sessões de continuidade face às já realizadas e devidamente sistematizadas no primeiro semestre de 2013. Ao contrário do que havíamos planificado as sessões não obedeceram a um cariz temático dada a heterogeneidade dos grupos constituídos. Relativamente à constituição destes, destaque-se efetivamente a prioridade da manutenção dos grupos do primeiro semestre, à qual acresceu o complemento com novos participantes dadas várias circunstâncias de impossibilidade de participação de alguns dos elementos do primeiro semestre. Alguns destes novos elementos foram, inclusivamente, sugeridos através de participantes do primeiro semestre. Destaque-se destes grupos do segundo semestre a sua planificação e dinamização para um máximo de 12 elementos, trabalhando lógicas um pouco mais individualizadas do que no primeiro semestre.

#### **OBJETIVO GERAL**

Promover o desenvolvimento de competências pessoais e relacionais integrando-as na gestão de um projecto de empregabilidade.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

##### **Ações dinamizadas em Porto e Aveiro por Núria Mendoza**

- Fornecer técnicas e métodos de Coaching para o desenvolvimento de competências pessoais e relacionais
- Desenvolver a capacidade de desenhar objetivos inspiradores
- Proporcionar ferramentas para a auto motivação e adoção de uma atitude diferenciadora face ao mercado de trabalho atual
- Dotar os participantes de flexibilidade comportamental

##### **Ações dinamizadas em Santarém, Coimbra e Viseu por Georgette Lima**

- Realizar um balanço da sua situação atual (experiência e competências).
- Identificar o seu projeto profissional e clarificá-lo.
- Quebrar os ciclos de reflexos que alimentam o insucesso e a exclusão.
- Encontrar explicações para compreender melhor o que mantém o(s) problema(s) através de várias perguntas, incidindo, nomeadamente, sobre a identidade profissional, a maneira de organizar o trabalho e o tempo.
- Promover a rede social, trabalhando a ligação com o mundo, a família e os amigos

##### **Ação dinamizada em Faro por Ana Lima**

- Promover a auto-avaliação do processo de procura de emprego
- Promover a auto-avaliação de competências
- Promover a reflexão sobre o ciclo de mudança pessoal
- Avaliar o grau de satisfação das áreas da vida
- Avaliar os valores que orientam a tomada de decisões
- Formular objectivos tangíveis

## PÚBLICO-ALVO

Pessoas em situação de pobreza e de exclusão social, em situação de desemprego, por um período não superior a 4 anos

## METODOLOGIA

Metodologia interrogativa, interativa e expositiva, através de exercícios práticos, observação e dinâmicas adaptadas ao grupo.

## PROGRAMA DAS SESSÕES

Ações dinamizadas em Porto e Aveiro por Núria Mendoza	
10h	Recepção aos participantes  Apresentação do grupo  Apresentação do plano de sessão e os seus objectivos
10:30h	<b>Introdução</b>  Contextualização e principais aspectos do coaching face à empregabilidade  Definição de objetivos SMART – identificar objetivos pessoais e de carreira
11:30h	Pausa para café
11.45h	<b>Desenvolvimento (...)</b>  O conceito de Rapport – como criar empatia com o entrevistador  Proatividade e técnicas para influenciar positivamente
13.00h	Almoço
14.00h	<b>(...) Desenvolvimento</b>  Preparação para as principais perguntas de uma entrevista  Como me auto motivar para os desafios
16.30h	<b>Conclusão</b> <i>(através de dinâmica adaptada ao grupo)</i>  Definição de plano de ação utilizando o método da linha de tempo invertida
17h30	Encerramento da sessão

Ação dinamizada em Faro por Ana Lima	
<b>10h</b>	Recepção aos participantes Apresentação do grupo Apresentação do plano de sessão e os seus objectivos
<b>10h30</b>	1.Auto-avaliação do processo de procura de emprego 2. Roda das competências
<b>11.15h</b>	3. Ciclo e níveis de mudança pessoal
<b>11.30h</b>	Pausa para café
<b>11.45h</b>	4. Linha da vida 5. Roda da vida
<b>13.00h</b>	Almoço
<b>14.00h</b>	6. Roda dos valores 7. Hierarquia dos valores
<b>16.00h</b>	Pausa para café
<b>16h15</b>	8. Como formular objectivos e atingir metas 9. Critérios S.M.A.R.T. dos objectivos 10. Pirâmide do sucesso
<b>17h30</b>	Encerramento da sessão

## ESTRUTURA DAS SESSÕES

As sessões são apresentadas de uma forma simples e direta e incluem algumas palavras de boas – vindas e uma breve explicitação dos objetivos por parte da equipa da EAPN, esclarecendo desde o início a realização das sessões no âmbito do protocolo com o IEFP.

Dadas as características inerentes à técnica de coaching e à importância que para esta assume o envolvimento e predisposição dos seus participantes, as sessões iniciam-se desde logo a partir de dinâmicas de “quebra-gelo” e de apresentações coletivas, as quais constituem desde logo uma dimensão de trabalho das ações visto serem feitas com base nas competências e, geralmente, em situação de “entrevista” em grupos de participantes.

Os momentos da sessão, definidos nos programas, são trabalhados de acordo com os ritmos e orientações que a própria partilha dos grupos permite.

Após estas dinâmicas, a sessão é concluída com a recolha pelo dinamizador daquilo que cada um dos participantes leva consigo da sessão, numa clara lógica de avaliação de resultados.

Por último, a equipa da EAPN dá algumas palavras de encerramento da sessão sistematizando brevemente alguns dos conteúdos partilhados ao longo do dia, apelando igualmente ao preenchimento do inquérito de avaliação da iniciativa presente na documentação distribuída.

## CALENDARIZAÇÃO, LOCAIS E PARTICIPANTES DAS SESSÕES

Data	Local	Nº de participantes por distrito	Nº total de participantes
12 Setembro	Porto, auditório da EAPN Portugal	Porto (15) Viana do Castelo (2)	17
17 Setembro	Coimbra, Casa de Formação Cristã	Santarém (4) Coimbra (5) Leiria (3)	12
19 Setembro	Viseu, IEFP	Viseu (5) Guarda (4) Castelo Branco (2)	11
29 Outubro	Aveiro, Núcleo Distrital	Aveiro (8)	8
5 Novembro	Évora, IEFP	Évora (9) Portalegre (2)	11
8 Novembro	Faro – Universidade do Algarve	Faro (11)	11
			70

## CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES NO CONJUNTO DAS SESSÕES

As 6 sessões de coaching para a empregabilidade previstas e realizadas no segundo semestre de 2013 contaram com o envolvimento de 70 participantes, resultando assim numa participação média de 12 pessoas por cada sessão.

Definindo o perfil dos 70 participantes, importa referir que destes 26 eram homens e 43 mulheres. A dimensão da amostra vai ao encontro do número definido e ela é sobretudo significativa, na sua amplitude, no que respeita a idades, situação face ao emprego, habilitações literárias e profissionais e sobretudo no trabalho desenvolvido face às questões apresentadas e às conclusões dos workshops, como se poderá constatar com a tabela e respetiva análise abaixo. Destacamos desde já que esta opção por um número reduzido de participantes é, por si só, uma opção estratégica, visto que a metodologia se revela mais eficiente quando dinamizada em grupos de menor dimensão, tal como a experiência e os animadores nos têm vindo a demonstrar.

**Tabela nº 1\_ Caracterização síntese do perfil de participantes**

Idade		Escolaridade		Situação face ao emprego	
20-30	13	Não sabe ler e escrever	1	Estudante	2
30-40	17	Sabe ler e escrever, mas não possui nenhum nível de escolaridade	0	Procura 1º emprego	5
40-50	18	1º Ciclo Ensino Básico	5	Desempregado <12meses	17
50-60	7	2º Ciclo Ensino Básico	5	Desempregado >12 meses	29
60-70	4	3º Ciclo Ensino Básico	8	Empregado por conta de outrem	3
NR	11	Ensino Secundário	14	Empregado por conta própria	0
Sexo		Ensino Técnico-Profissional	5	Reformado	
Feminino	43	Ensino Universitário	17	Outra	0
Masculino	27	NR	13	NR	12

Sendo no entanto uma amostra relativamente equilibrada face ao género (61% feminino e 39% masculino), o mesmo se pode dizer relativamente à distribuição por escalões etários: no escalão dos 20 aos 30 anos, verificou-se a presença de 13 indivíduos (cerca de 19%), entre os 30 e 40 anos contamos com a presença de 18 indivíduos (cerca de 27%), 18 no escalão dos 40 aos 50 anos (26 %), 7 no escalão dos 50 aos 60 anos (10%), 7 no de 60 aos 70 anos (8%). Neste sentido estiveram representados todos os escalões etários, com especial significado no que respeita à vida ativa laboral. Reconhecendo o forte crescimento do desemprego jovem, e numa lógica de complementaridade das atividades inerentes ao presente protocolo, visto que outros eixos apostarão mais na empregabilidade desta faixa etária, as presentes sessões



incidiram no trabalho de competências de faixas etárias nas quais as oportunidades de contacto com estas metodologias são menores, como é o caso das pessoas acima dos 40 anos de idade, ainda com fortes necessidades de retorno ao mercado de trabalho.

Relativamente à situação face ao emprego, a grande maioria encontrava-se numa situação de desemprego, apenas 3 indivíduos (4%) se encontravam empregados. Dos 51 em situação de desemprego, 29 eram desempregados de longa duração (42% dos participantes), 17 desempregados há menos de um ano (25%) e 5 à procura do primeiro emprego. De notar que a maioria dos participantes beneficiavam de Rendimento Social de Inserção, de Subsídio de Desemprego ou Subsídio Social de Desemprego, com exceção dos participantes com curso superior, a maioria dos quais sem qualquer prestação social.

No que respeita às habilitações literárias, obtivemos uma amostra igualmente heterogénea: 1 pessoa não sabia ler nem escrever, 5 pessoas (7%) possuíam apenas o 1º ciclo do ensino básico, 5 pessoas (7%) o 2º ciclo, outras 8 (12%), o 3º ciclo, 14 pessoas (21%) tinham completado o 12º ano, 5 pessoas (7%) possuíam um curso técnico-profissional e 17 participantes (25%) possuíam um nível de ensino universitário.

Denota-se assim que 28% dos participantes possuíam níveis de escolaridade apenas até à escolaridade mínima obrigatória, mas 25% destes completaram o ensino superior. Estamos assim perante um perfil dos públicos desempregados tanto de baixas qualificações, como de públicos qualificados, principalmente jovens, que vivem cada vez mais realidades de desemprego.

Face a esta amostra, poderemos concluir que ela é bastante significativa relativamente à situação laboral no nosso país, ela é sobretudo bem equilibrada e bem distribuída pela população em idade ativa, apresentando uma distribuição heterogénea do ponto de vista das habilitações literárias, concentrada nos escalões intermédios de idade, e composta duma maneira equilibrada face ao género, o que de uma forma geral não se afasta muito da realidade da população ativa portuguesa. Relativamente à situação face ao mercado de trabalho, ela é sobretudo composta por pessoas desempregadas, com uma percentagem significativa de desempregados de longa duração.

No entanto, esta composição não foi calculada de uma forma premeditada, uma vez que o processo de seleção obedece mais a uma lógica de “convite à participação” e não a uma lógica de “obrigar compulsivamente” as pessoas que se encontram numa situação de desemprego a frequentar estas sessões.

Tratando-se as sessões do segundo semestre sessões de continuidade face a um primeiro momento de realização no primeiro semestre, importa sistematizar a evolução dos grupos no que respeita à sua continuidade ou à integração de novos elementos e, acima de tudo, perceber as justificações que levaram à não participação na segunda sessão. Estas questões podem ser verificadas nas tabelas 2 e 3 abaixo apresentadas.

**Tabela nº 2 \_ Caracterização da continuidade dos grupos de participantes**

<b>Local</b>	<b>Nº total de participantes 1ª sessão</b>	<b>Nº total de participantes 2ª sessão</b>	<b>Nº de participantes de continuidade</b>	<b>% de participantes de continuidade</b>	<b>Nº de novos participantes</b>	<b>% de novos participantes</b>
Évora	10	11	8	72,7	3	27,3
Porto	14	17	6	35,3	11	64,7
Faro	11	11	6	54,5	5	45,5
Coimbra	9	12	7	58,3	5	41,7
Viseu	13	11	7	63,6	4	36,4
Aveiro	9	8	3	37,5	5	62,5
	66	70	37	52,9	33	47,1

**Tabela nº 3 \_ Caracterização da evolução da situação dos participantes**

Local	Nº de desistências	% de desistências	Justificações da desistência						Explicação das situações de emprego			
			Sem informação	A frequentar formação	Questões familiares	Problemas de saúde	Outros	Encontrou emprego	<i>Estágio profissional</i>	<i>POC</i>	<i>Emigração</i>	<i>Mercado de trabalho regular</i>
Évora	2	20,0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Porto	8	57,1	2	0	2	1	0	4 <sup>1</sup>	2	0	1	1
Faro	5	45,5	3	1	0	0	0	1	0	0	0	1
Coimbra	2	22,2	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0
Viseu	6	46,2	5	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Aveiro	6	66,7	1	2	2	0	0	1	0	1	0	0
Total	<b>29</b>	<b>43,9</b>	<b>11   38%</b>	<b>5   17%</b>	<b>5   17%</b>	<b>1   3%</b>	<b>1   3%</b>	<b>7   24%</b>	<b>2   29%</b>	<b>1   14%</b>	<b>2   29%</b>	<b>2   29%</b>

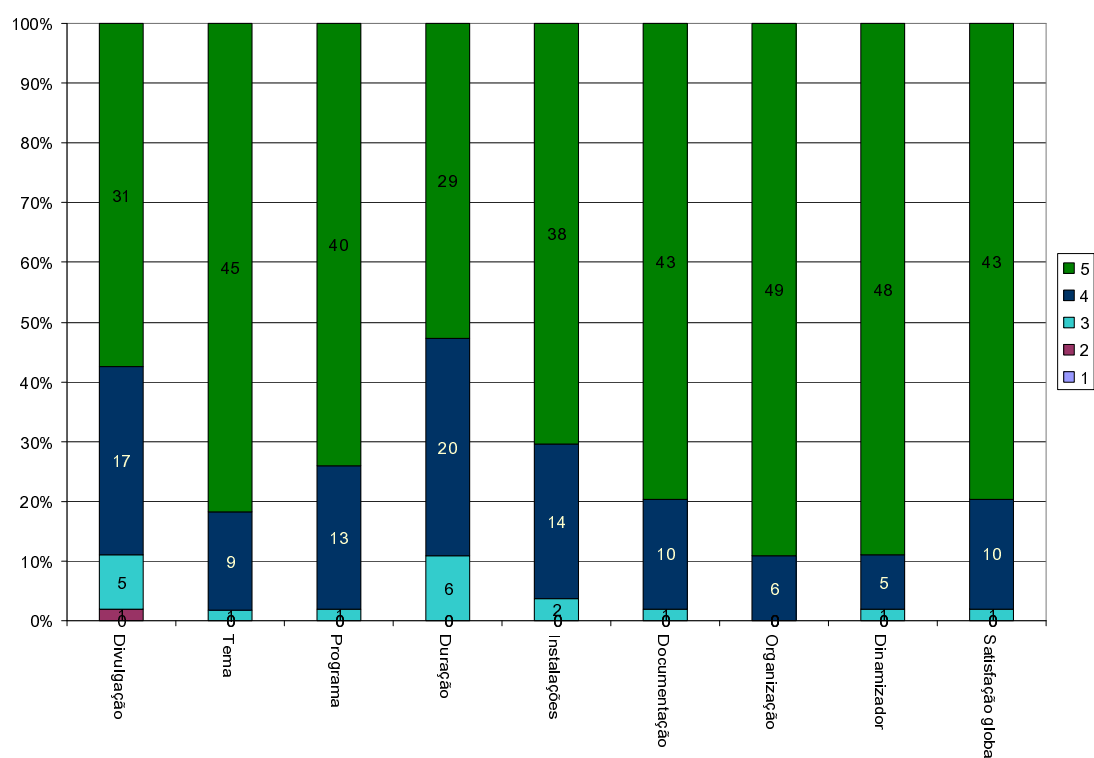
---

<sup>1</sup> Um dos participantes do presente grupo que encontrou emprego (por situação de emigração), esteve presente na sessão para dar o seu testemunho.

## AVALIAÇÃO DAS SESSÕES

A avaliação das sessões esteve presente em todas elas no seu final de modo informal dirigido pelo coacher solicitando a cada um dos participantes breves palavras sobre o que retiraram da experiência vivida nestas sessões. A par com esta avaliação, foi igualmente entregue um inquérito de avaliação de carácter mais estruturado do qual apresentamos de seguida os resultados. A avaliação que aqui se sistematiza reúne a opinião de 55 dos 70 participantes nas 6 sessões de coaching (16 no Porto, 6 em Évora, 9 em Faro, 10 em Coimbra, 7 em Viseu e 7 em Aveiro).

**Gráfico 1 - Avaliação de vários indicadores  
- sessões de coaching para a empregabilidade**



Tendo em conta o Gráfico 1 acima presente, importa salientar que foi solicitada para cada uma das variáveis uma avaliação com referência numa escala ascendente de 1 ( - ) a 5 ( + ). Neste sentido, os dados permitem-nos concluir por uma avaliação significativamente positiva de praticamente todos os indicadores assumidos, a qual se denota, designadamente, na satisfação global face à sessão na qual 43 dos 55 inquiridos (78%) revelam um grau de satisfação total.

Os indicadores que nos demonstram necessidades de melhoria passam pela divulgação da sessão e duração da mesma. Relativamente a este último indicador, a presente avaliação evidencia-se nas respostas abertas, de seguida referidas, em que se encontra a referência à duração reduzida da sessão enquanto aspeto negativo da mesma, bem como à sugestão da continuidade das sessões.

Destaque-se igualmente uma avaliação extremamente positiva da organização, do dinamizador e do tema e da organização.

Para além das questões já analisadas o questionário contemplou ainda três abertas, a primeira, aplicada aos participantes de continuidade, incidiu sobre o registo das principais mudanças sentidas no período que decorreu entre as sessões; a segunda reportou-se aos aspetos positivos e/ou negativos da sessão e a última recolheu sugestões de temas para iniciativas futuras.

Assim, sobre as **principais mudanças sentidas entre sessões**, tendo-se registado a participação de continuidade<sup>2</sup> de 37 participantes, 24 destes registaram as seguintes questões sistematizadas na **tabela nº4**. Destaque-se da análise da postura comportamental ao longo das sessões, significativas mudanças nas atitudes demonstradas e igualmente a necessidade revelada de uma lógica de maior continuidade das sessões ou de encontro de um mecanismo de monitorização interpares entre as mesmas.

<b>Tabela nº 4 – Principais mudanças verificadas entre sessões</b>	<b>Qt</b>
Reforço da confiança	5
Mais pró-atividade	4
Melhoria significativa a nível pessoal	3
Aumento dos conhecimentos de coaching	2
Desenvolvimento de competências	1
Mais conhecimento e partilha de experiências com participantes	1
Reforço da auto estima	1
Maior clareza na comunicação	1
Desenvolvimento de uma atitude mais profissional	1
Definição de novas metas	1
Mais facilidade em definir objetivos	1
Aplicação de técnicas já com demonstração de resultados	1
Aumento do auto-conhecimento	1
Reforço da motivação	1

---

<sup>2</sup> Sobre a questão da participação de continuidade verificar as tabelas 2 e 3 presentes no subcapítulo de caracterização dos participantes.

Relativamente aos **aspetos positivos e negativos**, bem como as **sugestões** partilhadas, as questões referidas encontram-se sistematizadas nas **tabelas** abaixo (nº5, 6 e 7).

<b>Tabela nº 5 – <i>Aspetos positivos</i></b>	<b>Qt</b>
Aquisição de conhecimentos práticos para vida pessoal e profissional	11
Aumento da motivação e auto estima	8
Reforço da positividade	7
Dinamizadora dinâmica e motivadora	6
Dinamizadora da ação flexível a todos os participantes	4
Partilha de experiências	3
Focalização de objetivos e definição de metas	3
Reforço de competências para a procura de emprego	3
Atualidade e necessidade do tema	2
Capacitação para procura ativa de emprego	2
Autoconhecimento e empowerment	2
Organização da sessão	1
Sessão Brilhante	1
<i>Não respostas</i>	<i>26</i>
<i>Nº / % respostas</i>	<i>29 / 53%</i>

<b>Tabela nº 6– <i>Aspetos negativos</i></b>	<b>Qt</b>
Reduzida duração da Ação	8
Contributos pouco concretos para obter trabalho	1
Sessão com poucos elementos novos face à primeira	1
Reduzido nº de participantes	1
<i>Não respostas</i>	<i>44</i>
<i>Nº / % respostas</i>	<i>11/ 20%</i>

<b>Tabela nº 7 – <i>Sugestões de temas</i></b>	<b>Qt</b>
Continuação ações coaching para empregabilidade com mais continuidade	10
Continuação ações coaching para empregabilidade	7
Empreendedorismo e criação do próprio trabalho	6
Desenvolvimento comunitário	2
Primeiros socorros	1
Ferramentas informáticas	1
Desenvolvimento de competências	1
Direitos dos trabalhadores	1
Gestão de tempo	1
<i>Não respostas</i>	<i>27</i>
<i>Nº / % respostas</i>	<i>28/ 49%</i>

## CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Estas conclusões e recomendações, constituem a síntese de dois momentos distintos: a avaliação de seis sessões realizadas durante o primeiro semestre do ano e a sua replicação (basicamente com os mesmos grupos) durante o segundo semestre.

Os elementos disponíveis através da avaliação dos participantes, dos animadores e da equipa técnica da EAPN que acompanhou o projeto, permitem-nos algumas reflexões sobre o trabalho desenvolvido nas questões da empregabilidade dos públicos mais “vulneráveis” face ao mercado de trabalho. Importa ainda referir, que este é um trabalho produzido, não apenas por estas sessões, mas igualmente por outros eventos onde a temática da empregabilidade deste tipo de públicos tem sido amplamente discutida: os próprios Conselhos Consultivos Locais da EAPN Portugal e um conjunto de seminários organizados desde 2006, para além de todo um conjunto de trabalhos relacionados com a informação/sensibilização, ocupam um lugar central na planificação e execução no âmbito deste Protocolo de Cooperação.

A primeira reflexão surge-nos em torno da avaliação das próprias sessões pelos participantes. A julgar pelos testemunhos produzidos, ela apresenta-se como extremamente positiva e enriquecedora, não apenas do ponto de vista do conhecimento adquirido, da possibilidade de reflexão e do vital incremento da auto-estima e de positividade, mas igualmente pela mobilização que este tipo de grupos proporciona, enquanto elementos reunidos em torno de uma problemática. Com efeito, produziram-se – do nosso ponto de vista – momentos verdadeiramente participativos e de exercício da cidadania, no sentido em que essa participação é um direito de todos os cidadãos poderem dar expressão e “voz” às suas opiniões. Este era igualmente um dos objetivos deste trabalho.

O desenvolvimento deste projeto, tinha um guião de trabalho, que nos permitia ao longo das sessões ser suficientemente flexíveis, para produzir momentos informais, que nos permitissem retirar reflexões, para além da própria execução das dinâmicas, estes momentos de informalidade, revelaram-se muito úteis para produzir as nossas notas e conclusões. De resto, a própria metodologia do coaching passa muito pelo envolvimento e predisposição dos participantes. Neste sentido, muitas das notas escritas neste relatório resultam, não apenas dos materiais, mas das conversas, dos comentários e essencialmente das “histórias de vida”, que foram sendo contadas – embora parcialmente – pelos participantes. Destaque-se a este nível do envolvimento, a opção metodológica do processo de convocação ter obedecido a uma lógica de participação voluntária e espontânea, onde através de uma primeira abordagem e explicitação dos objetivos das sessões as pessoas são convidadas à participação. Efetivamente, este esclarecimento do propósito das sessões revela-se para nós essencial, tendo sido praticado junto dos membros participantes dos Conselhos Consultivos Locais da EAPN Portugal e solicitado junto das instituições parceiras contactadas. A importância deste

fator é, aliás, evidenciada por participantes que não detêm este tipo de abordagem junto das suas estruturas de apoio ao emprego e que assim revelam que os seus planos de inserção se revestem de conteúdos dos quais se sentem alheados.

Os momentos que foram produzidos em torno das questões levantadas foram extremamente enriquecedores do ponto de vista da perceção de realidades individuais e coletivas. As situações de precariedade de muitas destas pessoas, foram retratadas através de muitos testemunhos e depoimentos, que serviram para posteriores momentos de reflexão sobre temáticas extremamente interessantes. A visualização de alguns vídeos motivacionais – numa lógica de “quebra – gelo” e mais contextualizante, complementada com dinâmicas como a roda da empregabilidade, exercitada por todos, foram o ponto de partida para avançar para discussões sobre políticas ativas de emprego, crise económica e social, formação e qualificação ao longo da vida, capacidade empreendedora, apoios institucionais às pessoas que se encontram à procura de novo emprego ou de um primeiro emprego; posturas individuais face ao mercado de trabalho (marketing pessoal) e outras reflexões extremamente importantes para os objetivos destas sessões.

A tomada de consciência de um conjunto de questões, desde logo numa lógica de responsabilização pelo rumo que cada um define para si e de auto conhecimento, revelou-se central nos objetivos das sessões, sendo que se perceberam uma ampla gama de sentimentos e posturas, que variam consoante fatores como a idade, a formação, o meio geográfico e principalmente a história de vida de cada um, que condiciona naturalmente a postura face às atitudes a tomar, numa altura da vida menos positiva. É precisamente neste sentido que a objetivo de tomada de consciência é paralelo e simultâneo ao reforço de atitudes positivas e ao incremento, consciente, da auto-estima dos participantes.

Outro aspeto importante, embora não fosse esse o nosso objetivo principal, foi a “mensagem”, deixada pelos participantes ao próprio IEFP, no sentido em que, ao tomar conhecimento da organização das sessões no âmbito de um protocolo entre a EAPN e o IEFP, os participantes demonstraram a importância que para eles assume um tratamento mais “individualizado” dos casos como o que acontece com estas sessões e que sentem ausente dos Centros de Emprego. Com a frequência destas sessões é transmitida uma consciência da abertura do próprio IEFP a metodologias mais participativas, encontrando igualmente aqui uma oportunidade para o conhecimento mais aprofundado de programas como o Estímulo 2013, Impulso Jovem e medidas de emprego apoiado.

Não é inovador este tipo de abordagem temática neste Protocolo, o que é sobretudo inovador é a conjugação de dois fatores importantes no trabalho da EAPN Portugal: a temática da empregabilidade dos públicos mais desfavorecidos perante o mercado de trabalho e a articulação com os Conselhos Consultivos Locais de pessoas em situação de pobreza, como forma dinamizadora de consulta e reflexão, sobre as políticas sociais ativas, neste caso, as de emprego, mas sobretudo e de uma forma não menos desprezível, as questões mais gerais da cidadania e da participação direta. De facto, estes foram os verdadeiros “polos dinamizadores”



destas iniciativas e motivo para nós de grande atenção. Esta é, e será uma aposta para o futuro.

Para finalizar, não poderíamos deixar de registar algumas notas de agradecimentos, a todos aqueles que nos possibilitaram a realização desta tarefa: em primeiro lugar ao IEFP, através das suas várias estruturas: serviços centrais, regionais e aos diversos Centros de Emprego que connosco colaboraram, pela sua disponibilidade. Uma palavra de agradecimentos a todas as instituições que diretas ou indiretamente colaboraram na organização destes eventos, pela sua disponibilização de instalações para a realização das sessões, mas também para o fornecimento de refeições e disponibilização de diversos materiais, assim como dos seus técnicos e restantes funcionários. Às instituições associadas da EAPN Portugal e às que não sendo associadas, colaboraram na seleção e sensibilização de públicos, porque ajudaram na tarefa da divulgação e na mobilização de pessoas interessadas. E finalmente, a todos os participantes nas sessões, que se disponibilizaram, para este trabalho, sem eles estas sessões não teriam sido possíveis. A estes últimos agradecemos a disponibilidade, a capacidade de reflexão e a grande vontade de discussão destas temáticas.

Ao concluirmos a segunda parte do total de doze sessões, pensamos que conseguimos envolver um conjunto de atores fundamentais que se empenharam e colaboraram com os objetivos definidos. Sabemos que as limitações do número das sessões não nos permitiam mais e melhor, mas sobretudo ficou um “ponto de partida” para uma aposta mais intensa que nos propomos realizar durante o próximo ano: a implementação de um projeto-piloto que nos permita estabelecer outras metas: trabalhar com grupos mais fixos, eliminar ao máximo a “rotatividade” das pessoas, fazer um acompanhamento mais intenso – através da realização de mais sessões. Pretendemos sobretudo implementar um projeto que seja replicável e com efeitos concretos, que ultrapassem a mera preparação das pessoas, projeto esse que nos permita uma abordagem aos empregadores no sentido de percebermos quais os perfis requeridos para os postos de trabalho que possam estar disponíveis. Neste sentido a continuidade de um grupo durante a duração do projeto (um ano), a articulação com o tecido empresarial e com o próprio IEFP local seja um “ponto de partida” eficaz para conseguirmos os objetivos a que nos propomos, até porque a EAPN Portugal, no seu foco da responsabilidade civil, age no sentido de atribuir às pessoas mais vulneráveis as competências que detêm em si fragilizadas, como tão bem exprime um dos participantes quando questionado sobre a importância destas segundas ações de 2013: «Deu-me mais força para “batalhar” quando já pensava que tinha feito tudo para mudar a minha situação e afinal estava enganado. Vou para casa com mais conhecimentos e mais capaz.».