



ativar competências de empregabilidade

Relatório de Projeto 2014



ativar competências de empregabilidade



Índice

ÍNDICE	3
ENQUADRAMENTO	5
OBJETIVOS	8
PROMOVER A EMPREGABILIDADE: A OFERTA	9
PROMOVER A EMPREGABILIDADE: A PROCURA	13
• CALENDARIZAÇÃO, LOCAL E PARTICIPANTES DAS SESSÕES	14
• CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES	15
• PERCURSO DOS PARTICIPANTES	19
AVALIAÇÃO DO PROJETO	20
CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	26
ANEXOS	29



ativar competências de empregabilidade



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 Nacional de Cidadãos (CNC), 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. 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.

A partir de 2011 e até 2013, a EAPN Portugal desenvolveu um trabalho cujo objetivo visava essencialmente a empregabilidade dos públicos mais vulneráveis face ao mercado laboral, através da organização de sessões em formato workshop sobre a questão da empregabilidade, destinadas diretamente a estes públicos.

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.

Dando resposta a este apelo, e reconhecendo que o contexto socioeconómico nacional do ano de 2014 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, pretendemos dar continuidade a todo este trabalho de acompanhamento e de reforço da motivação de públicos vulneráveis.

Na medida em que qualquer iniciativa inovadora parte igualmente da aprendizagem com apostas anteriores realizadas, no ano de 2014 rentabilizamos o trabalho com públicos vulneráveis que tem vindo a ser realizado, aprofundando-o e articulando-o com uma intervenção junto do tecido empregador.

Neste sentido a EAPN Portugal organizou em 2014 um projeto-piloto, com duas componentes essenciais: uma primeira fase de auscultação da oferta de emprego através de pesquisa no âmbito do mercado de trabalho, às necessidades dos empregadores no que respeita à criação de postos de trabalho e às possíveis ofertas de emprego em áreas específicas. Numa segunda fase uma intervenção junto da procura de emprego, aplicando os perfis de necessidades desenhados pelo tecido empregador a um grupo de pessoas em situação de desemprego acompanhadas num conjunto de sessões de coaching para a empregabilidade. O perfil de competências dos participantes neste grupo foi trabalhado numa articulação com as necessidades partilhadas pelo tecido empregador, sendo pré-requisito para os participantes a demonstração de características de ativação de conhecimentos, resiliência à adversidade do mercado laboral e procura ativa de emprego.



Transversal a estas duas componentes essenciais do projeto é a ligação com o Centro de Emprego e Formação Profissional de Águeda, entidade que envolvemos em todo o decurso do projeto, numa estreita articulação com o tecido empregador e com um papel determinante na sinalização e na monitorização do grupo de participantes envolvidos. Dadas as limitações de ordem financeira e temporal, o presente projeto desenvolveu-se apenas em articulação com o território de intervenção de um Centro de Emprego e Formação Profissional.



Objetivos

- 1)** Contribuir para o desenvolvimento do tecido empregador, particularmente de pequena e média dimensão, na reformulação dos seus métodos de recrutamento e seleção¹.
- 2)** Inserir no mercado de trabalho regular, o público que habitualmente se encontra limitado às medidas destinadas aqueles que se encontram fora desse mesmo mercado, ou seja, aos programas ocupacionais ou aos dispositivos assistenciais em vigor. Neste sentido, o projeto poderá abranger beneficiários do RSI e de outras transferências sociais, tendo como principal objetivo a superação desta condição a partir desta mesma metodologia. Em todo o caso, pretende-se que o projeto abranja pessoas que se encontram em situações mais precárias, mas ainda com fortes possibilidades de inserção no mercado laboral.
- 3)** Estimular as abordagens e as convergências de interesses entre o público visado e as entidades empregadoras.

¹ Inicialmente o objetivo formulou-se da seguinte forma: Contribuir para o desenvolvimento do tecido empresarial, apoiando as empresas, particularmente de pequena e média dimensão, na reformulação dos seus métodos de recrutamento e seleção, designadamente de postos de trabalho que exigem menos qualificação. Este apoio prestado junto dos recursos humanos pretende enquadrar-se numa aposta em lógicas de responsabilidade social junto destas empresas. A reformulação deste objetivo deu-se devido aos contactos estabelecidos localmente e que demonstraram a forte importância do setor social enquanto empregador local, levando-nos assim a uma maior abrangência.



PROMOVER A EMPREGABILIDADE

A OFERTA



O contacto com as entidades empregadoras assumiu duas fases distintas. Uma primeira fase de auscultação de necessidades e requisitos em termos de recursos humanos e uma segunda fase de cruzamento desses requisitos com as competências desenvolvidas pelo lado da oferta (participantes do projeto Click).

O primeiro semestre marcou-se essencialmente pelo estabelecimento de parcerias e pela redefinição do projeto de acordo com os contributos das mesmas. Dos resultados das reuniões, os representantes das entidades empregadoras entenderam ser mais importante uma articulação direta e ao longo de todo o projeto por parte destas entidades, mais do que apenas numa fase inicial de auscultação e de sensibilização. O concelho de Águeda foi apresentado como um território com uma história significativa ao nível da Responsabilidade Social das empresas, encontrando-se assim o seu tecido empresarial aberto a iniciativas deste âmbito. Numa fase intermédia percebeu-se igualmente a forte relevância do tecido social enquanto agente empregador do concelho, pelo que o projeto alargou a sua intervenção no tecido empresarial ao tecido social. Destaque-se igualmente a abordagem ao tecido comercial, nomeadamente através da parceria com a ACOAG, não tendo esta no entanto alcançado o contacto e envolvimento direto de comerciantes. Contudo, este contacto levou-nos a uma nova parceria com a Associação Literal Propósito, uma associação de promoção do empreendedorismo, constituída por mulheres empreendedoras, na sua maioria em situação de criação do seu próprio emprego.

As decisões encetadas no âmbito do contacto com as entidades empregadoras levaram a uma alteração ao desenho metodológico inicial. O envolvimento das entidades empregadoras passou não por um conjunto de ações de sensibilização e informação junto das mesmas numa fase inicial, mas antes pela sua presença direta em duas das 10 sessões dinamizadas, uma realizada a 26 de Maio², com apresentação do perfil de colaboradores que procuram e uma segunda, a 20 de Outubro, com a realização de uma sessão de *speedrecruitment*³. Ao longo de todo o processo de desenvolvimento das 10 sessões, os parceiros foram informados do perfil do grupo de pessoas constituído, no sentido de poderem contribuir com ferramentas para a melhoria das suas competências de empregabilidade, nomeadamente através da articulação com o desenvolvimento/ encaminhamento para formações em competências técnicas que se revelem estratégicas. Neste âmbito foi desenvolvida uma sessão (1 de Setembro) na qual foi proporcionada uma reunião de cada um dos participantes com uma responsável de

² N° de empregadores na sessão aberta (26 maio): 5 (2 empresários; 2 elementos de associação de empreendedorismo social; 1 elemento de recrutamento de associação empresarial). Confrontar [anexo 5](#) com Programa da Sessão.

³ N° de empregadores na sessão de speed recruitment (20 outubro): 7 (Bela Vista IPSS; Centro Social Paroquial de Recardães; Câmara Municipal de águeda; Santa Casa da Misericórdia de águeda; HFA- Henrique, Fernando e Alves, CERCIAG). Confrontar [anexo 12](#) com os agradecimentos realizados pelos participantes aos empregadores.



formação do IEFP que traçou um percurso personalizado das formações frequentadas e com potencial interesse de frequência.

A sessão aberta com empregadores, realizada a 26 de Maio, veio reforçar os objetivos do projeto, nomeadamente com o forte destaque para a importância da aposta nas competências comportamentais dos colaboradores.

Decorrente do contacto com as entidades empregadoras os participantes encontram-se inscritos em várias Bolsas de Emprego das entidades parceiras (Associação Empresarial de Águeda; ABIMOTA; Santa Casa da Misericórdia; CERCIAG; Câmara Municipal de Águeda) e, consoante o perfil, na Bolsa de Formação da Associação Literal Propósito que presta apoio à criação do próprio emprego.

Ainda do ponto de vista da oferta, mas numa perspetiva de possíveis saídas de empregabilidade para os participantes, a última sessão de 3 de Novembro foi dedicada à questão do auto-emprego⁴, trazendo até aos participantes dois exemplos de empreendedores que criaram o seu próprio emprego e ainda a colaboração da Câmara Municipal de Águeda com a divulgação dos seus serviços/apoios ao nível do empreendedorismo, nomeadamente a incubadora empresarial e a incubadora criativa. Destaque-se que 2 dos participantes do projeto rentabilizaram estes contactos e encontram-se a desenvolver, enquanto sócios, a conceção de um projeto de auto emprego.

Ao nível da disseminação do projeto, para além das parcerias estabelecidas, destacam-se quatro momentos no sentido da criação de potencial de replicação:

- apresentação na reunião distrital de IPSS's de Aveiro a 28 de Junho, que contou com cerca de 300 participantes;
- participação na 2ª Edição da Feira Socializar+ (S+) a 2 e 3 de Outubro em Águeda
- participação na 2ª Oficina de Inovação Social, a 4 de Dezembro, integrada na definição da estratégia de especialização inteligente de águeda e dedicada ao tema da empregabilidade
- reunião com Conselho Diretivo do IEFP, IP (27 Novembro) para perspectivas de alargamento do projeto no âmbito do Plano de Ação para 2015

⁴ Confrontar **anexo 6** com Programa da Sessão.



ativar competências de empregabilidade



PROMOVER A EMPREGABILIDADE

A PROCURA



• Calendarização, local e participantes das sessões

Data	Local	Nº de participantes
7 Abril	Centro de Formação Profissional de Águeda	12
23 Abril	Centro de Formação Profissional de Águeda	19
5 Maio	Centro de Emprego de Águeda	19
26 Maio	Centro de Emprego de Águeda	17 (1F + 1 FJ)
2 Junho	Associação Empresarial de Águeda	15 (1D + 2 FJ + 1F)
14 Julho	Associação Empresarial de Águeda	14 (2D + 3 FJ)
1 Setembro	Associação Empresarial de Águeda	14 (2D + 1DJ+ 2FJ[2empregados])
6 Outubro	Associação Empresarial de Águeda	9 (2D + 1DJ+ 6FJ [5empregados]+ 1F)
20 Outubro	Associação Empresarial de Águeda	10 (2D + 1DJ+ 5FJ [5empregados]+ 1F)
3 Novembro	Biblioteca Municipal Manuel Alegre	10 (2D + 1DJ+ 6FJ [5empregados])

F – Falta / FJ – Falta Justificada / D- Desistência / DJ – Desistência Justificada

• Caracterização dos participantes

Previamente à caracterização dos participantes importa sistematizar o processo até à chegada junto destes. Os conteúdos programáticos das sessões de coaching, e um conjunto de questões logísticas das mesmas, foram apresentados a potenciais públicos participantes, sinalizados pelo Centro de Emprego e Formação Profissional de Águeda, num conjunto de 6 sessões (desenvolvidas a 14 e 21 de Março) com um total de 79 participantes, dos quais recolhemos a inscrição voluntária de 16 participantes. Alargamos ainda as inscrições divulgando o projecto junto de alguns parceiros estratégicos do Núcleo de Aveiro da EAPN Portugal, que em anos anteriores manifestaram interesse na metodologia. Destaque-se das sessões de esclarecimento realizadas o reforço da importância da participação voluntária e interessada dos membros, assim como o reforço de se tratar de um projeto feito para as pessoas e com as pessoas, apelando assim ao contributo dos participantes com a sugestão de um nome para o projeto, o qual se consolidou em “Projeto Click- ativar competências de empregabilidade”.

Através destes procedimentos chegamos ao grupo de participantes cuja caracterização aqui expomos, sendo que esta consiste numa seleção de um conjunto vasto de características que foram recolhidas sobre cada um dos participantes no sentido da elaboração de um perfil dos mesmos que foi apresentado através de diferentes processos e em diferentes momentos a potenciais entidades empregadoras (confrontar **anexo 3** com o perfil detalhado). De estes vários processos destacamos o envio do perfil num primeiro momento aos parceiros iniciais do projeto que incluíam as associações empresariais e comercial, no sentido de através deste perfil as associações nos indicarem os empregadores diretos a contactar. Por sua vez, estas associações reencaminharam a informação síntese para os seus associados. Este perfil foi ainda dado a conhecer a todos os empregadores participantes na sessão aberta a empregadores de 26 de Maio. Seguiu-se um segundo momento de preparação da sessão de speed recruitment a 20 de Outubro no qual, através da percepção da importância do terceiro setor enquanto empregador local, este perfil foi sendo também apresentado a um conjunto de entidades deste sector, paralelamente à sua apresentação a mais empresários entretanto sinalizados e à Câmara Municipal. Todos os contactos que foram sendo estabelecidos no decorrer do projeto tiveram acesso ao perfil do **anexo 3**.

O projeto iniciou-se com um total de 19 participantes, sendo que, após 3 desistências, estabilizou num grupo de 16 participantes, situação que refletimos na tabela abaixo de caracterização dos participantes, indicando primeiro a sua caracterização enquanto grupo de 19 elementos e posteriormente enquanto grupo de 16 elementos.



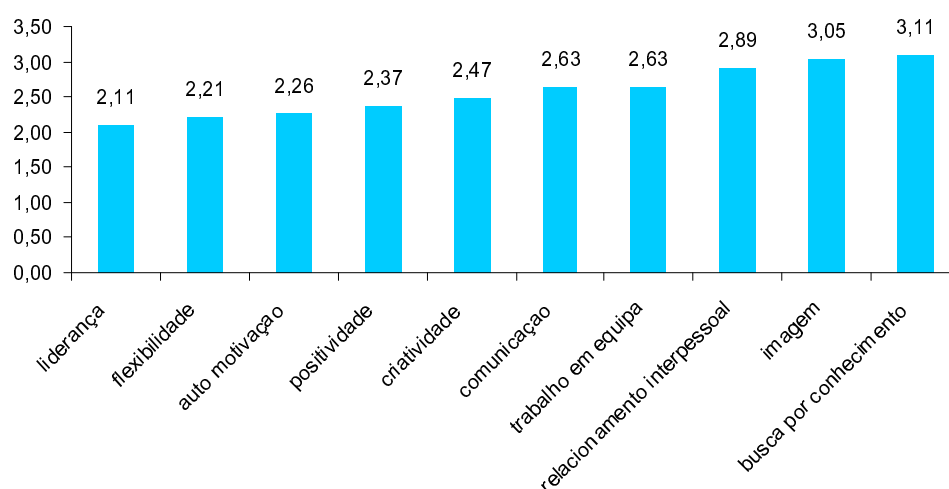
Idade		Escolaridade		Duração da situação de desemprego	
35-39	5 / 4	1º Ciclo Ensino Básico	0	12meses	3 / 2
40-45	3	2º Ciclo Ensino Básico	2	12 - 24 meses (1 a 2 anos)	4
46-50	6 / 5	3º Ciclo Ensino Básico	4 / 3	25 – 36 meses (2 a 3 anos)	5 / 4
51-55	4	Ensino Secundário	6 / 5	37 – 48 meses (3 a 4 anos)	4
+ 55	1/ 0	Ensino Técnico-Profissional	1	49 – 108 meses (4 a 9 anos)	1
Sexo		Ensino Universitário	6 / 5	120 meses (10 anos)	2
Feminino	15 /12				
Masculino	4				

A tabela síntese apresenta-nos assim apenas alguns dados de uma caracterização detalhada dos participantes que foi realizada, no entanto, demonstra-nos desde já a heterogeneidade significativa deste grupo. Transversal a todo o grupo é a vivência de uma experiência de desemprego de longa duração, com períodos que vão desde 1 ano até 10 anos de duração. As idades dos participantes, embora diversas, apontam na sua maioria para uma faixa etária acima dos 45 anos, sendo assim transversal a referência a esta característica como uma dificuldade sentida pela maioria na reentrada no mercado de trabalho. Relativamente às qualificações, a heterogeneidade é também relevante, destacando-se que os níveis mais baixos de escolaridade (2º e 3º ciclo) são resultantes de processos de revalidação de competências. Relativamente aos participantes licenciados, destaca-se o facto de alguns dos participantes, ao longo da sua carreira profissional, não terem exercido funções na sua área formativa. Este perfil qualificacional complementa-se com a frequência, quase transversal a todos os participantes, de outras formações ao longo do seu percurso, principalmente nos períodos de desemprego. Destaque-se de todos os participantes uma visão destas formações como um importante complemento das suas competências embora com reduzidos efeitos diretos de colocação em emprego.

O perfil detalhado no **anexo 3** demonstra-nos igualmente percursos profissionais muito diversificados, desde experiências como operários fabris, empregados de armazém, funções em hotelaria, funções administrativas, funções comerciais e ainda técnicos superiores de serviço social. A maioria dos trajetos profissionais é marcada por um determinado período significativo de estabilidade numa dada função, dificultando a inserção em lógicas de procura ativa de emprego.



A caracterização dos participantes foi ainda alvo de uma avaliação de alguns traços das suas competências comportamentais, conhecendo nomeadamente uma autoavaliação de traços positivos e negativos e de ocupação de tempos livres de cada um deles (cft **anexo 3**), assim como através de um conjunto de dinâmicas. Foram assim seleccionadas um conjunto de 10 competências que a equipa do projeto avaliou (numa escala ascendente de 1 a 4) junto dos participantes, com os resultados do gráfico abaixo.



Esta caracterização das competências comportamentais permitiu-nos perceber a importância de trabalhar dimensões como a flexibilidade, a auto-motivação e a positividade, traços significativamente afetados por períodos de desemprego de longa duração, os quais interferem no desenvolvimento e na demonstração de todas as outras competências⁵.

Ainda relativamente à caracterização dos participantes importa destacar a forma como esta é revertida em instrumentos de mediação com o mercado de trabalho, isto é, currículos e carta de apresentação. No decorrer do projeto algumas sessões foram dedicadas a estes mesmos instrumentos, destacando que do conjunto de 16 participantes, 2 deles criaram pela primeira vez estes instrumentos e os restantes 14 adequaram-nos e melhoram

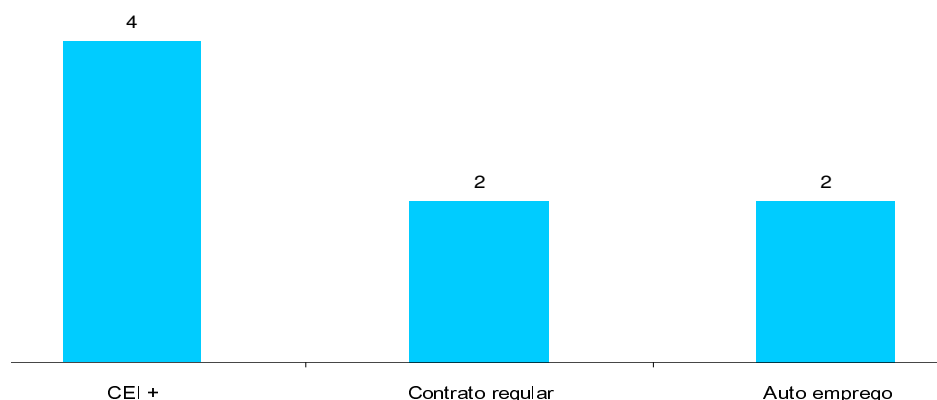
⁵ Voltaremos a abordar estas 10 competências do ponto de vista da avaliação das mesmas pelos próprios participantes num período intermédio e final do projeto, no capítulo da avaliação do presente relatório.



a sua elaboração. Destacamos ainda a criação de um postal de apresentação de cada um dos participantes. Este documento foi uma sugestão decorrente de um trabalho de articulação entre a oferta e a procura. Ambos os lados do mercado de trabalho, e do projeto em particular, assumem a consciência de que uma primeira impressão face a potenciais colaboradores é essencial e, por vezes, mais do que conhecer o percurso profissional e de competências dos mesmos importa saber o que estes se encontram dispostos a fazer e o que os caracteriza de forma mais vincada e sintética no momento presente. O **anexo 4** inclui o conjunto dos 16 postais de apresentação elaborados, sendo de destacar que estes foram importantes instrumentos de contacto com potenciais entidades empregadoras, algumas das quais vieram a estar presentes na sessão de speed recruitment.

• Percurso dos participantes

Do grupo inicial de 19 participantes verificaram-se três desistências, uma das quais justificada por motivos familiares. Dos 16 participantes efetivos do projeto que acompanharam o seu percurso registou-se a integração de 8 no mercado de trabalho nas situações que o gráfico abaixo indica.



Neste conjunto de 8 integrações no mercado de trabalho, no âmbito das integrações em CEI+, destacamos uma das integrações decorrente da sessão de speed recruitment de uma das participantes desempregada à 10 anos, uma experiência que a mesma reconhece como uma mais valia no sentido do seu regresso ao mercado de trabalho, numa área profissional que a motiva. Dos contratos regulares um trata-se de uma substituição, sendo assim uma oportunidade pontual pelo que a participante continuou a articular contactos com o projeto e foi apresentada a potenciais empregadores através do seu postal de apresentação. As 2 situações de auto-emprego respeitam a uma dupla de participantes que começou a desenvolver a sua ideia de negócio com o apoio da Câmara Municipal de Águeda, após a última sessão do projeto dedicada a esta temática e organizada com a presença desta entidade.

Relativamente aos 8 participantes que permaneceram inativos destaca-se o facto dos menos qualificados estarem sinalizados para oportunidades formativas que decorrerão em 2015. Relativamente aos participantes de mais elevadas qualificações, os seus projetos assumem diferentes perspetivas, alguns deles começando a esboçar perspetivas de autoemprego e outros revelando uma maior flexibilidade para desempenharem atividades não ligadas à sua área de formação.



AVALIAÇÃO DO PROJETO

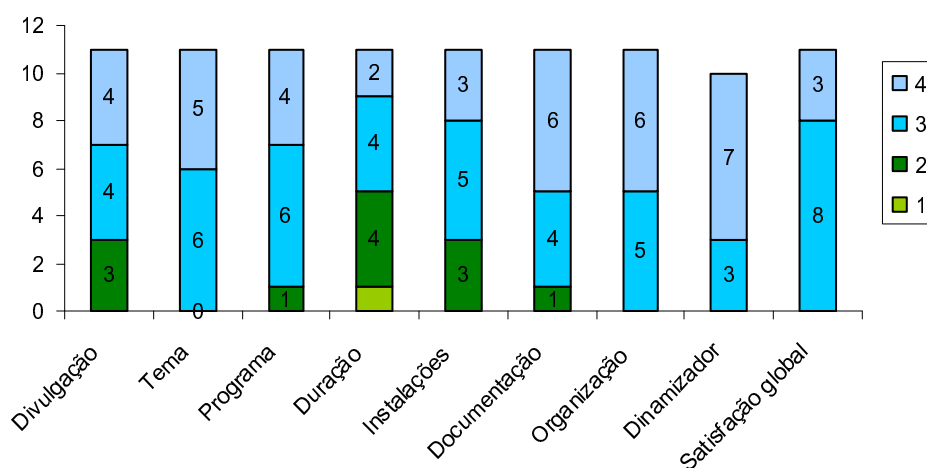


A avaliação do projeto decorreu na sua fase intermédia e na fase final junto dos participantes em formato de questionário (**anexos 7 e 8**) e junto dos parceiros em formato de reunião.

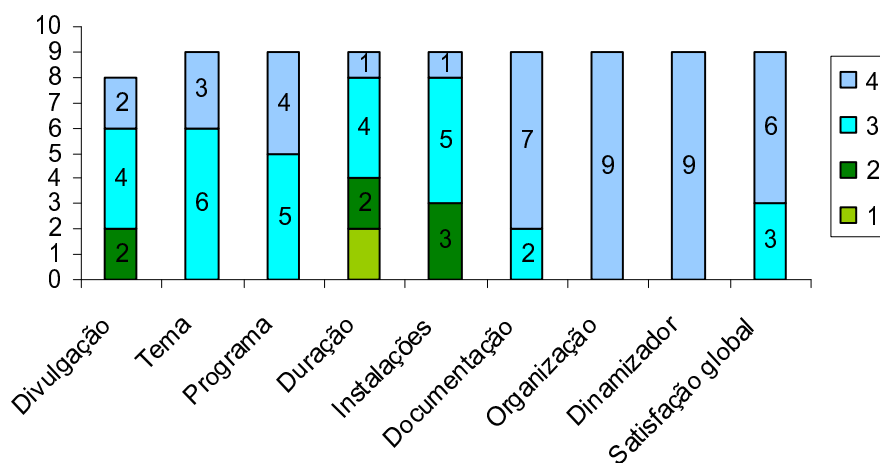
Relativamente à **avaliação pelos participantes esta incidiu em 2 áreas**, por um lado uma **avaliação dos domínios diretos do projeto** e, por outro lado, uma **auto-avaliação de um conjunto de 10 competências comportamentais**.

Relativamente à **primeira área**, a avaliação do projeto é significativamente positiva como os gráficos abaixo nos demonstram (escala ascendente de 1 a 4). Destacamos a satisfação global que na fase final do projeto se revelou maioritariamente como muito positiva. Igualmente de forma positiva e crescente destacamos a avaliação do dinamizador e da organização. Retemos igualmente a necessidade de melhoria no que respeita à duração do projeto, facto que será salientado igualmente nos aspetos negativos e nas nossas recomendações.

Avaliação intermédia de domínios do projeto



Avaliação final de domínios do projeto





Complementar à avaliação dos domínios acima referidos foram ainda indicados pelos participantes os **aspectos positivos e negativos do projeto**, igualmente nos dois momentos, tal como sistematizamos nas duas tabelas seguintes.

Aspectos Positivos do Projeto

Melhoria de competências para procura activa de emprego	7
Novas amizades	3
Motivação	2
Melhoria de auto estima	2
Novas oportunidades	2
Reforço do auto conhecimento	2
Personalização dos conteúdos aos participantes	1
Bom plano de formação	1
Adequada à abordagem do desemprego	1
Positividade	1
Definição de objetivos	1

Aspectos Negativos do Projeto

Sessões muito espaçadas	7
Necessidade de mais sessões	4

No inquérito de avaliação final foi ainda solicitado aos participantes a definição de **compromissos futuros** e a indicação de **observações**, informações que sistematizamos nas tabelas seguintes. Destacamos que claramente ambas as indicações se dirigem no sentido da concretização dos objetivos do projeto, com a referência ao reconhecimento da importância da positividade e de uma procura ativa de emprego consciente de objetivos claros que guiem esta procura.



Compromissos futuros

Atitude positiva	5
Procura mais ativa de emprego	5
Cumprir objetivos a que se propõe	4
Aumentar a motivação	3
Apostar em comunicar bem	2
Ser mais paciente	1

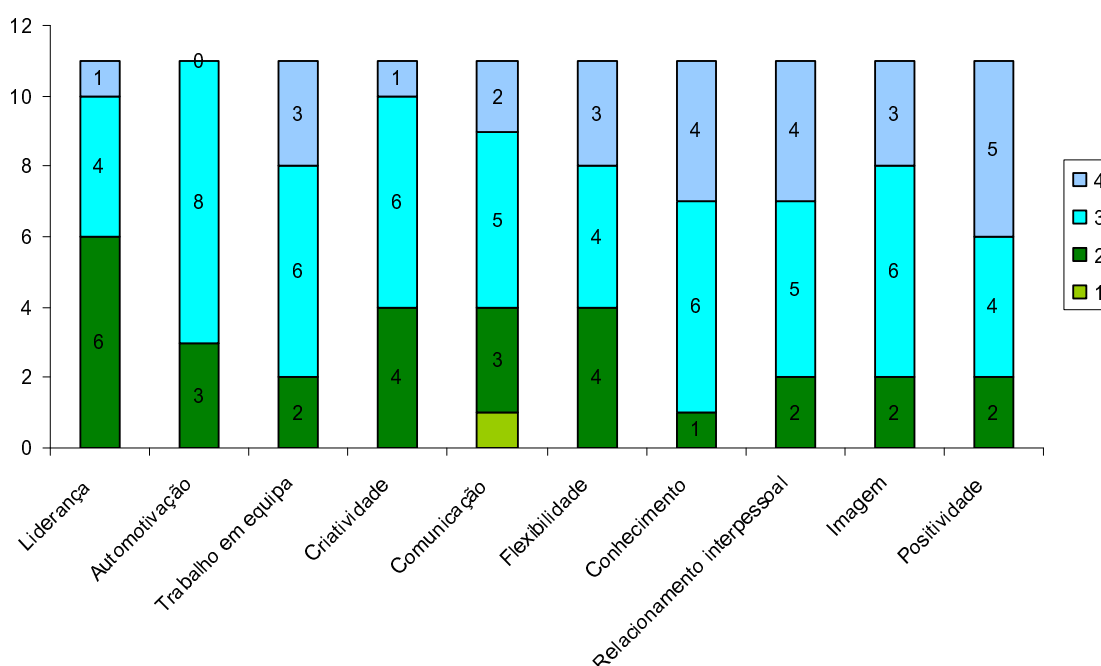
Observações

O projeto contribuiu muito para a minha mudança na forma de busca ativa de emprego
Obrigada
Foi uma "lufada de ar fresco" no meu processo de procura ativa de emprego. Aprendi a valorizar-me através do CV e carta de apresentação, bem como a preparar melhor uma entrevista. Identifiquei aspetos pessoais que influenciam a procura de emprego e aprendi a trabalhá-los a meu favor. Gostei particularmente dos temas apresentado, da forma como se trabalharam e do enfoque pessoal que o projeto deu a cada um dos participantes e ao grupo.
Significou um novo desafio, uma nova forma de procura de emprego mais objetiva e auto confiante
O projeto motivou-me muito, aprendi coisas novas e conheci pessoas novas
Obrigada por trazerem este projeto a água. A vossa tarefa junto dos empresários não deve ter sido fácil. Continuem com o projecto porque há muitas pessoas a precisarem de incentivo e de serem mais positivas e dinâmicas, como nos ensinam.
O projeto fez o "click" na minha vida e a sua equipa demonstrou um interesse genuíno
Goste!
Este projeto foi uma mais valia na minha personalidade. Quando aqui cheguei estava desmotivada, não sabia que objetivos tinha. Para além da motivação este projeto ensinou-me a ver para onde posso ir e como lá chegar.

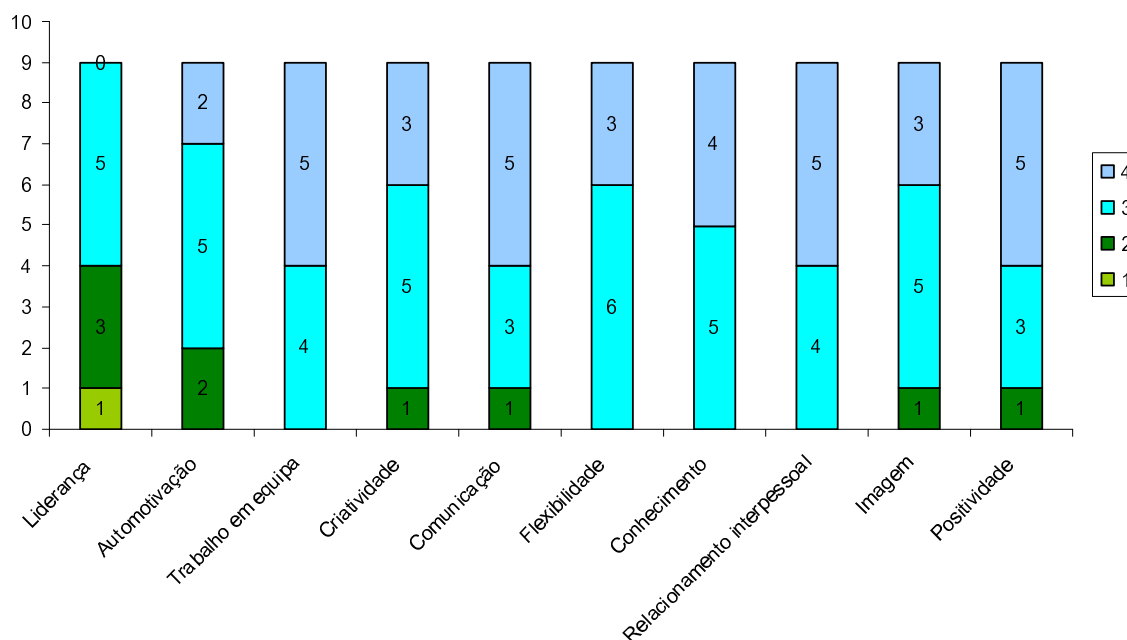


No que respeita à **segunda área**, os participantes realizaram igualmente uma **auto-avaliação de um conjunto de 10 competências comportamentais**, com os resultados que os gráficos abaixo demonstram. Relativamente ao conjunto das 10 competências comportamentais destacamos uma clara evolução positiva da auto-avaliação pelos participantes com maior relevância para o trabalho em equipa, a criatividade e a flexibilidade.

Avaliação intermédia das competências comportamentais



Avaliação final das competências comportamentais





Concluindo a sistematização da avaliação pelos participantes, destacamos dois gestos particulares. No momento de avaliação intermédia, após a sessão aberta aos empregadores em que os participantes elaboraram agradecimentos para entrega a estes, de forma autónoma os participantes elaboraram igualmente agradecimentos à equipa do Click, os quais sistematizamos no **anexo 11**. Na última sessão foram ainda entregues à equipa do projeto um conjunto de 3 postais com mensagens reveladoras dos impactos que o Click significou nas vidas dos seus participantes. Os postais são alusivos a paisagens de águeda (conforme a foto de abertura deste capítulo revela) e as mensagens inscritas foram as seguintes:

“O Rio águeda... Os barcos somos nós, os marinheiros perdidos neste mercado do desemprego. Vocês deram as rotas, as marés, os ventos e as estrelas para encontrarmos o caminho.”

“A ponte do rio águeda simboliza a vossa missão nesta terra. Vocês construíram, vocês uniram, vocês ligaram... As flores coloridas representam o nascer de uma motivação diferente para todos nós.”

“As escadas do Parque Alta Vila [desenho de uma escada com 5 degraus, o de base é o das competências e seguem-se iniciativas, criatividade, motivação até ao degrau do sucesso]

Vocês ensinaram-nos a subir a escada até ao sucesso, uns a correr, outros a saltar, outros degrau a degrau.”

Por último, relativamente à avaliação pelos parceiros, as indicações recebidas na avaliação intermédia foram tidas em conta na continuidade do projeto, designadamente a sugestão de envio de um comunicado à imprensa local (**anexo 9**) no sentido de uma maior disseminação e fundamentação do projeto. Este comunicado foi disseminado com o apoio dos parceiros tendo sido coberto por dois jornais locais (**anexo 10**). Outra importante sugestão passou pela necessidade de contacto com o sector social como importante empregador local, contacto este estabelecido no decorrer do segundo semestre do ano. Da reunião de avaliação final destacamos a demonstração de interesse de continuidade das parcerias desenvolvidas no âmbito do projeto avançando-se, nomeadamente, a realização de sessões de speed recruitment como a realizada no âmbito do Click contando com um número mais alargado de participantes, promovida por parceiros com esta experiência prévia.



CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

As conclusões do projeto poderiam ser de diversos níveis e encontram-se subjacentes um pouco por todas as informações que foram sendo transmitidas ao longo do relatório, designadamente as referentes ao percurso dos seus participantes e à avaliação realizada ao projeto. Estas informações que referimos demonstram claramente a potencialidade de uma metodologia participativa, de proximidade e de mediação e reforço da ligação entre oferta e procura de emprego, como é a metodologia do Click.

Destacando nomeadamente a sessão aberta com empregadores realizada em Maio, ela veio reforçar os objetivos do projeto quando os próprios empregadores realçam a importância da aposta nas competências comportamentais dos colaboradores, assumindo estas como as mais determinantes no processo de contratação. A valorização destas competências transversais, também conhecidas como soft skills, é um domínio que tem vindo a ser cada vez mais debatido e reconhecido⁶.

Neste sentido, todo o trabalho encetado ao longo do projeto incidiu significativamente no desenvolvimento destas competências transversais junto dos seus participantes, na medida em que são igualmente estas que se revelam mais afectadas em processos de desemprego de longa duração, colocando em causa uma efetiva procura ativa de emprego. Assim, trabalhar competências como a criatividade, a positividade, a flexibilidade, a comunicação, a imagem, o trabalho em equipa, entre outras, permitiu aos participantes do projeto reforçarem a dotação do seu perfil, num processo de auto conhecimento extremamente importante para a definição clara dos objetivos que pretendem que conduzam a sua procura ativa de emprego.

Concluimos igualmente que o projeto Click foi para os seus participantes e parceiros envolvidos um passo determinante no sentido da sua ativação não apenas presente mas futura. Consolidaram-se efetivamente competências e reforçaram-se redes de contactos entre a procura e oferta de trabalho e no seio de cada uma delas. Destacamos nomeadamente a inscrição de todos os participantes em Bolsas de Emprego e Formação dos parceiros envolvidos.

⁶ Um estudo realizado pela TESE no ano de 2014 demonstra-nos que as cinco competências mais procuradas pelo mercado de trabalho são a responsabilidade, disponibilidade para aprender, proatividade e iniciativa, motivação e trabalhar em equipa. Saiba mais sobre o estudo em <http://www.fazteaomercado.org/>.



Em jeito de apostas futuras e recomendações, importa aqui destacar a planificação da 2ª edição do Click na proposta do Plano de Ação de 2015 discutida com o CD do IEFP em reunião a 27 de Novembro e atualmente em avaliação. Este será um dos passos mais significativos dos desafios futuros do projeto.

Na perspetiva deste desafio futuro sistematizamos algumas recomendações que resultam da experiência piloto que presentemente relatamos:

- A necessidade de reforçar e de interagir em tempo correto com as potenciais entidades empregadoras. Ou seja, é necessário uma abordagem mais aprofundada com estas entidades, no sentido da sensibilização para o projeto, para uma maior implicação das mesmas no decorrer das sessões e um conhecimento mais aprofundado do perfil e das competências dos participantes. Será portanto necessário um trabalho prévio de conhecimento das realidades empresariais, de um melhor conhecimento do mercado de trabalho local e das potencialidades dos empregadores. Tudo isto numa interação conjunta entre os responsáveis do projeto, o IEFP local e as entidades potencialmente empregadoras. Importa assim o desenvolvimento de protocolos de colaboração não apenas com entidades mediadoras como as associações empresariais, mas sim com entidades empregadoras diretamente no terreno.
- Encurtar o tempo de realização das sessões de coaching de forma a manter e a consolidar o interesse e o empenho dos participantes, fornecendo-lhes os instrumentos necessários à sua pró-atividade, autoestima e motivação no projeto.
- Incremento dos instrumentos de mediação entre participantes e empregadores, nomeadamente através da aposta na sistematização e disponibilização online de informação de carácter interactivo.
- Melhorar a articulação entre as parcerias envolvidas: EAPN Portugal, IEFP, entidades potencialmente empregadoras, participantes, técnicos de apoio e outros que possam vir a participar.

Neste sentido, o desafio futuro do projeto pretende o reforço destas vertentes que pressupõem a experiência de Águeda, visando o aumento da eficácia metodológica e a obtenção de resultados mais concretos. A nossa proposta para o ano 2015 visa assim o alargamento do projeto tanto geograficamente, chegando a mais territórios, quanto relativamente a públicos alvo. Apesar de no decorrer do projeto piloto a caracterização heterogénea do grupo ter revelado algumas potencialidades, também revelou que uma intervenção mais concertada em torno de um dado perfil se revela estratégica e potenciadora de resultados mais efetivos porque mais incisivos. Assim, tendo em conta a estrutura do desemprego em Portugal, a nossa aposta para 2015 orienta-se no sentido de um trabalho desenvolvido em torno de alguns grupos específicos, tais como: os desempregados de longa duração com idades compreendidas entre os 35 e os 55 anos; o grupo dos NEET, jovens que não se encontram nem em formação nem a trabalhar destacando, neste caso, as elevadas taxas de desemprego jovem e, por último, os beneficiários do Rendimento Social de Inserção. Transversal a estes grupos específicos será a integração, em cada um deles, de membros da comunidade cigana. Esta integração prende-se, desde logo, com a rentabilização



de uma forte experiência de trabalho da EAPN Portugal no que respeita às comunidades ciganas. Destacamos, antes de mais, que esta proposta de alargamento resulta do facto de, em consonância com a Direção do IEFP⁷, termos percebido a mais valia da metodologia inerente ao projeto, desde logo pelo seu potencial de intervenção de proximidade e de desenho de perfis personalizados de empregabilidade de forma articulada entre a procura e a oferta de emprego. Através do presente alargamento surge um forte potencial de consolidação de um instrumento de intervenção na empregabilidade de públicos vulneráveis, construído com base em fortes alicerces de parceria e trabalho em rede.

⁷ Destacamos aqui a reunião realizada a 27 de Novembro de 2014 entre a EAPN Portugal e o Dr Jorge Gaspar, presidente do Conselho Diretivo do IEFP, na qual a presente proposta foi debatida.



ANEXOS

Anexo **1** _ Manual do projeto

Anexo **2** _ Ficha de participante

Anexo **3** _ Perfil detalhado dos Participantes

Anexo **4** _ Postais de apresentação

Anexo **5** _ Programa da sessão aberta a empregadores

Anexo **6** _ Programa da sessão de auto emprego

Anexo **7** _ Questionário de avaliação intermédia

Anexo **8** _ Questionário de avaliação final

Anexo **9** _ Comunicado de imprensa

Anexo **10** _ Notícias na imprensa

Anexo **11** _ Agradecimentos dos participantes à equipa do projeto

Anexo **12** _ Agradecimentos dos participantes às entidades empregadoras na sessão de speed recruitment

Anexo **13** _ Certificados de participação