



ativar competências de empregabilidade

Relatório de Projeto Figueira da Foz 2015

Índice

1. ENQUADRAMENTO	3
2. CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES.....	5
2.1. SELEÇÃO DOS PARTICIPANTES.....	5
2.2. CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO DE PARTICIPANTES	6
2.2.1. DESAFIOS / RECOMPOSIÇÃO E RESULTADOS DO GRUPO.....	6
3. SESSÕES DE COACHING PARA A EMPREGABILIDADE	8
4. COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO	10
5. AVALIAÇÃO DO PROJETO	14
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
7. ANEXOS	27

1. ENQUADRAMENTO

O presente relatório enquadra-se no âmbito do projeto CLICK – Ativar Competências de Empregabilidade, desenvolvido através de um protocolo existente entre a EAPN Portugal – Rede Europeia Anti Pobreza e o IEFP, cujo objetivo principal passa pela promoção de um trabalho consistente, em rede, nas áreas da empregabilidade de públicos vulneráveis e da responsabilidade social das empresas. Tendo-se desenvolvido o mesmo projeto em 2014, enquanto projeto piloto em Águeda, alargou-se o mesmo a novos territórios em 2015, tendo como ponto de partida as NUTS II¹: Norte (Porto), Centro (Figueira da Foz), Lisboa e VT (Santarém), Alentejo (Évora), envolvendo quatro grupos de participantes:

- Dois grupos de desempregados de longa duração entre os 35 e os 55 anos, um com elevadas qualificações e outro com baixas qualificações (Figueira da Foz e Évora, respetivamente).
- Dois grupos de jovens NEET, um com elevadas qualificações e outro com baixas qualificações (Santarém e Porto, respetivamente).

Neste contexto, o presente relatório abordará o desenvolvimento e avaliação do projeto desenvolvido na **Figueira da Foz**, cujos objetivos foram coincidentes com os outros locais acima referidos, a saber:

- Dotar os participantes, desempregados, de competências comunicacionais e relacionais para a busca ativa de emprego;
- Contribuir para o desenvolvimento de processos de requalificação junto dos participantes;
- Estabelecer uma ligação entre a procura e a oferta de emprego:
 - Expor os objetivos do projeto às entidades empregadoras de forma a obter parcerias e recetividade por parte do tecido empregador.
 - Sensibilizar e informar acerca das políticas ativas de emprego, no que respeita aos benefícios para empregadores, mas igualmente na prossecução de objetivos claramente definidos, nomeadamente, no âmbito da Cidadania Empresarial e Organizacional e da Responsabilidade social das Empresas e Organizações.

¹ Com exceção da Região do Algarve.

- Auscultar as necessidades em termos de procura/oferta no mercado laboral, articulando com o IEFP local as ações de formação profissional e a sua adaptação às necessidades laborais dos empregadores locais.

Neste relatório daremos conta da caracterização dos participantes do projeto CLICK desenvolvido na Figueira da Foz; da estrutura das sessões de Coaching para a Empregabilidade, desenvolvidas neste território; abordaremos a constituição da Comissão de Acompanhamento do Projeto, dando a conhecer os parceiros envolvidos e as dinâmicas criadas assim como os principais resultados da avaliação que fomos desenvolvendo com os participantes no projeto e igualmente os seus parceiros.

Terminamos com um conjunto de considerações finais, a título de conclusão e de aprendizagens a considerar em próximos projetos.

Os documentos que consideramos fundamentais para complementar o conteúdo deste relatório, serão apresentados em anexo.



2. CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES

2.1. SELEÇÃO DOS PARTICIPANTES

Ao grupo de participantes da Figueira da Foz corresponde, como referimos anteriormente, desempregados de longa duração (DLD) com elevadas qualificações.

Para o processo de seleção dos participantes a parceria com o IEFP, particularmente com o Centro de Emprego da Figueira da Foz foi fundamental, na medida em que foi este organismo público que enviou 150 convocatórias a DLD inscritos nos serviços locais do IEFP, cujo perfil se enquadrava na tipologia pretendida.

Foram realizadas quatro Sessões Locais de Apresentação do Projeto a estes DLD, com um total de 88 participantes, para os auscultar sobre o interesse em participarem no mesmo.

Nestas sessões foram dados a conhecer os objetivos do projeto, a sua estrutura organizativa assim como o cronograma das ações. Após apresentação do projeto, foi possível responder a questões e esclarecer dúvidas levantadas pelos presentes.

De forma a obtermos alguma informação prévia para a seleção, foi solicitado aos participantes nas sessões para preencherem uma ficha de pré-inscrição, na qual manifestavam o seu interesse, ou não, em participar, assim como outras informações complementares.

Da análise das referidas fichas, concluímos que 45 pessoas manifestaram interesse em participar no CLICK, dos quais selecionamos 15, havendo além destes um conjunto de suplentes, em função da avaliação resultante dos seguintes critérios: frequência de formação; interesse em formação; interesses profissionais; polivalência; motivação e expectativas. Todos os interessados foram informados pela equipa da EAPN Portugal, da sua integração ou não no Projeto Click, via telefone e correio electrónico.

Importa destacar deste processo, os principais motivos indicados para a participação no mesmo: Adquirir conhecimentos (10); Melhorar níveis de motivação e auto-estima (9); Evolução pessoal (5) Expectativa arranjar emprego (4). Quanto aos motivos para a não participação, as referências resumem-se ao facto de se encontrarem a desenvolver projeto pessoal (7); Falta de interesse pelos temas (3); Realizar estágio (2); Motivos familiares (2).



2.2. CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO DE PARTICIPANTES

O grupo do Click da Figueira da Foz foi constituído por 15 elementos, sendo 13 mulheres e 2 homens. Uma vez que o desemprego é maioritariamente feminino, não foi possível ultrapassar este desnível de representação em termos de género. As idades situaram-se entre os 36 e os 49 anos de idade, sendo todos os participantes licenciados e um deles com pós-graduação. Grande parte destes DLD fizeram já outras formações complementares após a sua formação académica, como se pode ver no perfil socioprofissional, em anexo.

As áreas de licenciaturas aqui representadas foram: Engenharia Civil; de Madeiras e química industrial; Informática; Línguas e literaturas modernas; Química - ramo de Bioquímica e Química alimentar; Gestão Empresas; Assistente de Direção; Direito; Arquitetura; Relações Internacionais e Gestão de Marketing.

Destes quinze participantes, todos em situação de DLD, estavam desempregados desde um a cinco anos. As suas experiências profissionais são extremamente enriquecedoras e marcadas mesmo por percursos de alguma estabilidade em funções relacionadas com as suas áreas formativas, sendo de destacar para um número significativo de participantes o principal motivo para se encontrarem desempregados prende-se com as baixas remunerações que estavam a auferir². De entre as experiências profissionais o grupo incluiu profissões na área da engenharia; docência, formação; higiene e segurança no trabalho; direito; gestão da qualidade; comercial; administrativa e ainda do ramo imobiliário, entre outros.

Tratando-se de um conjunto de participantes com altas qualificações e muitas competências complementares adquiridas em formação e em experiências profissionais, podemos dizer que ponto de partida, no que diz respeito à motivação, à capacidade de definição de objetivos e de estratégias ativas de procura de emprego, era bastante deficitário, principalmente pelo facto desta experiência de desemprego representar o primeiro momento nas suas vidas em que se encontram nesta situação. Este facto deve-se a alguma interiorização das dificuldades resultantes das baixas ofertas de emprego e de se focarem predominantemente nas suas dificuldades e não nas suas potencialidades, o que se veio a alterar ao longo do projeto, no sentido positivo, como veremos na parte

² Para mais informação, ver, por favor, Perfil Socio-profissional – equipa CLICK Figueira da Foz, no anexo 1.

correspondente à avaliação que os próprios fizeram do projeto e do impacto que o mesmo teve nas suas atitudes perante a profissão e a vida.

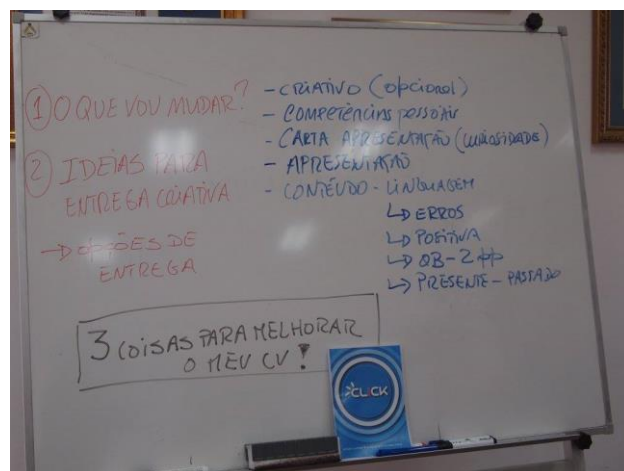
Destacamos, no presente grupo, um claro reconhecimento pelos participantes do potencial da metodologia de coaching para rentabilizarem as suas competências de empregabilidade e abrirem os seus horizontes profissionais a novas áreas, distintas das suas áreas de formação.

2.2.1. DESAFIOS / RECOMPOSIÇÃO E RESULTADOS DO GRUPO

No caso do grupo da Figueira da Foz, muito por uma questão já referida do reconhecimento do potencial da metodologia de coaching para a rentabilização das suas competências de empregabilidade, os participantes revelaram baixos índices de desistência. Efetivamente apenas se verificaram 2 desistências, uma fundamentada devido a um processo de doença terminal de um familiar e outra relativa à opção por uma frequência assídua de um contrato emprego inserção.

No final do projeto o grupo era constituído por 11 elementos. Relativamente a integrações no mercado de trabalho, o grupo totalizou 5 integrações, sendo que destas uma apenas esteve empregada em Setembro e Outubro, retomando o projeto em Novembro. Outro dos processos de integração foi conseguido através de um estágio Reativar, no âmbito do qual fornecemos informações e apoio ao participante. Uma terceira integração deu mesmo lugar à partilha da experiência pela participante em contexto de visita a uma das sessões, demonstrando os resultados da sua mudança de atitude mais pró-ativa, ainda que reconhecendo a fragilidade do vínculo que estabeleceu como prestadora de serviços. As 2 restantes integrações decorreram ainda ao longo do projeto, num regime de trabalho em part time, mas com perspectivas de crescimento. Para além destas 5 integrações no mercado de trabalho, destacamos ainda o processo de criação de uma associação (na área do apoio escolar) por parte de uma das participantes e os primeiros passos na criação de atividades de prestação de serviços por outras 2 participantes.

3. SESSÕES DE COACHING PARA A EMPREGABILIDADE



Sendo o Click um projeto de mediação entre oferta e procura de emprego, desenvolvemos um instrumento de complementaridade aos serviços de emprego públicos, através da dinamização de sessões que promoveram o aprofundamento e desenvolvimento das soft skills dos participantes, ao mesmo tempo que tentamos sensibilizar potenciais empregadores para a responsabilidade social, criando a ponte entre quem procura emprego e quem procura recursos humanos para as suas empresas/organizações.

Assim, tal como planeado, desenvolvemos 12 sessões de coaching para a empregabilidade, na Figueira da Foz, que decorreram maioritariamente no auditório da Cruz Vermelha Portuguesa da Figueira da Foz (-27 de abr., 11 e 25 de mai., 8 de jun., 11, 21 e 28 set., 5 e 12 out., 2, 9 e 10 nov), à exceção do dia de preparação e de desenvolvimento da iniciativa Click de Saída (2 e 9 de novembro) que decorreu na incubadora de empresas da ACIFF.

O coaching pressupõe o treino de competências, ou o treino de desenvolvimento dessas competências, para a vida e, neste caso, para a profissão. Assim, apesar de uma planificação delineada com vista aos objetivos pretendidos, as sessões foram sendo ajustadas às reais necessidades dos participantes em função da própria evolução dos mesmos. As metodologias foram assim adaptadas, tentando uma complementaridade entre o *coaching* grupal e o *coaching* individualizado.

Relativamente aos principais objetivos das sessões, estes foram definidos pela coacher de forma similar para os 2 grupos com que trabalhou – Porto e Figueira. No entanto, as abordagens destes objetivos foram desenvolvidas através de metodologias distintas e adaptadas aos grupos.

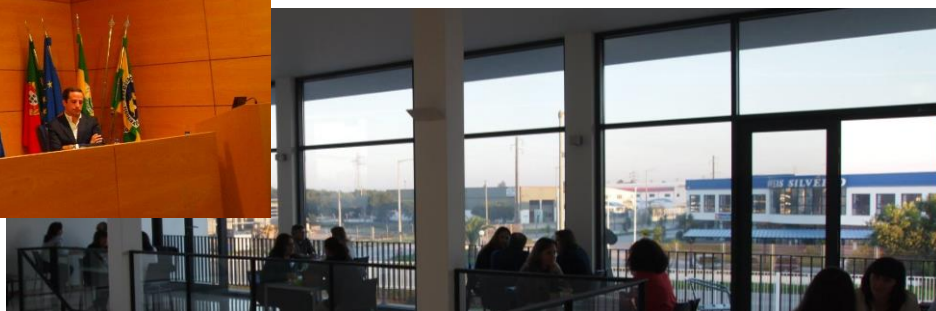
Sistematizando, o principal objetivo das 2 primeiras sessões foi o de conhecer as principais características dos formandos, através de várias dinâmicas para diagnóstico de competências. Na 3ª Sessão pretendeu-se mostrar e fazer perceber a importância da atitude na busca ativa de emprego e perceber e analisar os três vértices do triângulo ACF – conhecimento, ferramentas e atitudes. Na 4ª Sessão, foi trabalhada a questão da elaboração de

um CV europeu e um CV criativo, bem como carta de apresentação personalizada e alternativa. Na 5ª, 6ª e 7ª o enfoque centrou-se na importância da comunicação (verbal e não verbal) na busca ativa de emprego, treinando competências neste domínio, nomeadamente no contexto de entrevista de emprego. Na 8ª sessão foi trabalhada a questão da definição de objetivos e estratégias para a procura de novas oportunidades. A 9ª sessão foi dedicada à compreensão de barreiras ao sucesso, trabalhando-se domínios como as crenças limitadoras, a inação e o pensamento sabotador. A 9ª e 10ª sessões dedicaram-se ao treino da automotivação e à partilha de princípios de influência na comunicação, preparando os participantes para as entrevistas e outras atividades inerentes às iniciativas Click de Saída. A 11ª sessão foi a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos ao longo do projeto através da interação com os parceiros/empregadores nas iniciativas Click de Saída. Por último, a 12ª sessão sistematizou-se com a definição de um Plano de Ação Individual para o Sucesso e com a reflexão final das aprendizagens ao longo do projeto.

Como já referido anteriormente, o grupo da Figueira da Foz apresentou indicadores de assiduidade muito positivos. No conjunto das 12 sessões contamos com 129 presenças das 144 previstas, significado assim uma taxa de assiduidade de 90% (tendo em conta que em planificação foi definido o limite de não ultrapassarem 20% de faltas)³. Pelo exposto consideramos que as sessões de *coaching* cumpriram os objetivos pretendidos, a ver também pela avaliação que foi feita pelos próprios participantes e pela própria dinamizadora, que apresentaremos ainda neste relatório.

³ Confrontar com o anexo 2 – Mapa de Assiduidade – Click Figueira da Foz.

4. COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO



A constituição da Comissão de Acompanhamento do projeto teve como principal objetivo a mobilização de empresas / instituições das áreas de abrangência do projeto, para a informação, sensibilização e reforço da responsabilidade social das mesmas ao nível da integração de DLD no mercado de trabalho. Teve também como objetivo dar a conhecer o perfil socioprofissional dos participantes do projeto CLICK, assim como auscultar os problemas de ambas as partes, quer de quem procura emprego, quer de quem procura mão-de-obra, através de momentos de debate e de contato direto entre potenciais empregadores e os participantes.

Os contatos estabelecidos com potenciais empregadores foram feitos através de base de dados locais, principalmente através do portal de empresas nacionais, na Internet, por indicação expressa pelo IEFP local e ainda pela colaboração mais direta do próprio Núcleo de Coimbra da EAPN Portugal, da Rede Social, da ACIFF, da Associação Empresarial de Cantanhede e do BNI da Figueira da Foz⁴.

⁴ Na Figueira da Foz, para a primeira reunião, foram enviadas 342 convocatórias (134 de entidades seleccionadas do Portal Nacional de Empresas + 27 de entidades associadas do Núcleo Distrital de Coimbra da EAPN+ 145 parceiros da Rede Social; 36 associados da Associação Comercial e Empresarial da Figueira da Foz)

A seleção das entidades/ empresas a convidar para integrarem a comissão de acompanhamento do projeto e para participarem nos eventos desenvolvidos, foi feita tendo por base o balanço de competências realizado aos jovens do projecto, para aumentarmos assim a probabilidade de empregabilidade, tendo procurado uma correspondência entre as competências dos mesmos e os sectores empresariais /áreas de atuação das empresas.

No **Click Figueira da Foz** a 1ª reunião da Comissão Regional com as entidades empregadoras teve lugar no dia 12 de junho, na Incubadora de Empresas da Figueira da Foz, com a presença de 11 entidades empregadoras⁵. Nesta reunião ficou estabelecida a participação das entidades presentes nas actividades propostas pelo projecto em relação ao “dia aberto” nas instalações das entidades empregadoras e /ou em sala conforme as condições logísticas internas das entidades; no “speed recruitment” e dinâmicas de sensibilização para a criação do próprio emprego em formatos abaixo descritos.

a) A organização de uma feira de emprego, em parceria com a ACIFF- Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz; b) A realização de entrevistas a todos os participantes do Click por parte da empresa Randstad , enquanto entidade que emprega 30 mil pessoas em Portugal; c) Sensibilização para os desafios/acesso a informação privilegiada para a criação do próprio emprego (medidas ativas de emprego /IEFP; incentivos/Segurança Social) por parte da TXD Engenharia, enquanto exemplo de criação do próprio emprego e igualmente pelo GAE (Gabinete de apoio ao Empreendedorismo), em contexto de sessão. De sublinhar ainda que nesta reunião foram apresentadas, pelo IEFP local, as Medidas Ativas de Emprego adequadas ao perfil de candidatos e das entidades empregadoras presentes.

Do ponto de vista da tipologia das entidades participantes, para além de potenciais entidades empregadoras, é de salientar a participação de entidades parceiras e facilitadoras na prossecução dos objetivos do projecto, conforme abaixo descrito:

- Adesão das entidades representantes do tecido empresarial e comercial através das associações comerciais/industriais e núcleos empresariais, pela sua capacidade mobilizadora dos associados e potencial captação de entidades para as actividades a desenvolver.
- Presença de entidade de recrutamento a nível nacional (Randstad);
- A Lusiaves enquanto grupo com implementação a nível nacional disponibilizou-se para articulação com os grupos da Figueira da Foz e Santarém.

⁵ACIFF – Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - 1 (Coordenadora da Formação); Associação Fernão Mendes Pinto - 2 (Recursos Humanos e Assuntos Sociais); Associação Nacional de Municípios Portugueses – 1 (Coordenadora da Unidade); Câmara Municipal da Figueira da Foz – 2 (Chefe de Divisão e Técnico Superior); Gabinete de Apoio ao Empreendedor da CMFF – 1 (Técnico Superior); Lusiaves – 1 (Técnica de Recursos Humanos); MAHLE Componentes de Motores S.A. – 1 (Técnica de Recursos Humanos) ISS, IP Serviço Local da Figueira da Foz – (1 Coordenadora do Núcleo Local de Inserção); Future Ballons -2 (Gestora de Projetos e Programador); TXD Engenharia - 1 (Diretor) e Randstad – 1 (Consultor de Recursos Humanos).

- Representação dos vários setores privado, social e estatal permitindo estabelecer parcerias diretas com entidades empregadoras e também facilitar um trabalho em rede como parcerias estratégicas na mobilização de entidades associadas.

No decurso da avaliação semestral do projeto percebeu-se que o contacto com entidades parceiras não se poderia restringir às reuniões que se encontravam planificadas, pelo que cada grupo seguiu uma abordagem estratégica consoante as parcerias dinamizadas. Neste sentido, na Figueira da Foz dinamizamos uma 2ª reunião a 10 de setembro na qual contamos com a presença de 10 entidades participantes. No decurso desta reunião foi esboçado um programa para uma iniciativa em formato de feira de emprego, que acabou por ganhar corpo no evento “Click de Saída”. Foi igualmente sugerida uma articulação com o grupo BNI da Figueira da Foz, de modo a divulgar o projeto Click na Feira de Empresas por este dinamizada entre 9 e 11 de Outubro. Tivemos assim oportunidade de fazer uma apresentação pública do projeto⁶ e as participantes apresentaram-se pessoalmente às 40 entidades/empresas presentes.

Destacamos no grupo Da Figueira da Foz uma parceria de significativa relevância, a que estabelecemos com o ACIFF, entidade que co-organizou a iniciativa Click de Saída neste grupo, a qual se revelou um excelente elo de contacto, principalmente com o meio empresarial.

A iniciativa Click de Saída na Figueira da Foz (cartaz no anexo 4) decorreu a 9 de novembro envolvendo 11 participantes do projeto + 2 sessões informativas com 6 entidades representadas por 9 oradores e 34 participantes + 12 potenciais empregadores (14 representantes).

Todas as iniciativas Click de Saída foram o momento, por excelência, de partilha e apresentação dos CV’s e postais de apresentação realizados pelos participantes, disponibilizados no site do projeto, permitindo uma consulta prévia pelos parceiros envolvidos⁷ e sendo entregues pessoalmente no decurso da iniciativa.

No período da manhã foram desenvolvidas duas sessões informativas, uma dedicada ao empreendedorismo na procura ativa de emprego e outra ao papel das redes sociais na procura ativa de emprego, ambas dirigidas para o grupo Click mas abertas ao público em geral, acabando por envolver 34 participantes. A primeira sessão contou com a dinamização do IEFEP, de um técnico do MicroCrédito, do Gabinete de Apoio ao Empreendedorismo da Câmara Municipal e ainda com o testemunho de 2 empreendedores (um por conta própria e outro por conta de outrem). A segunda sessão foi dinamizada pela empresa ID Portugal, a qual se disponibilizou para um atendimento personalizado aos elementos do grupo Click para aconselhamento na gestão das suas redes sociais.

O período da tarde da iniciativa Click de Saída foi desenvolvido através de duas metodologias. No primeiro momento, as participantes fizeram a sua apresentação pitch, em períodos de 5 minutos cada e acompanhadas

⁶ Consulte o anexo 3 do relatório com a apresentação realizada na Feira BNI.

⁷ Os CV’s e postais de apresentação do grupo da Figueira da Foz estão disponíveis no seguinte link: <http://click.eapn.pt/procura/?region=figueira-da-foz>.

por suporte de imagem. Houve lugar à devolução de comentários por parte dos potenciais empregadores presentes e ainda um testemunho de motivação de uma empresária reconhecida do concelho que deixou o seu contributo dado não poder estar presente por se encontrar na Gala de Atribuição do prémio de Empresa de Excelência. Seguiu-se um momento de networking em que, de forma interactiva e na pausa para coffeebreak, participantes e parceiros trocaram impressões sobre várias questões do universo laboral (comunicação, criatividade; conciliação com a vida familiar; flexibilidade; motivação; orientação para o cliente; sucesso profissional; polivalência; pró-atividade; responsabilidade e trabalho em equipa).

A tarde finalizou-se com a metodologia de speedrecruitment, no final da qual todos os parceiros demonstraram disponibilidade para entrevistas aprofundadas posteriores, destacando-se a integração de todos os participantes na base de dados de três empresas de trabalho temporário (Randstad, Regivir e Suporte).

Todos os eventos desenvolvidos com parceiros foram divulgados no Facebook, na página criada para o projeto, assim como nos instrumentos internos de divulgação da EAPN Portugal.

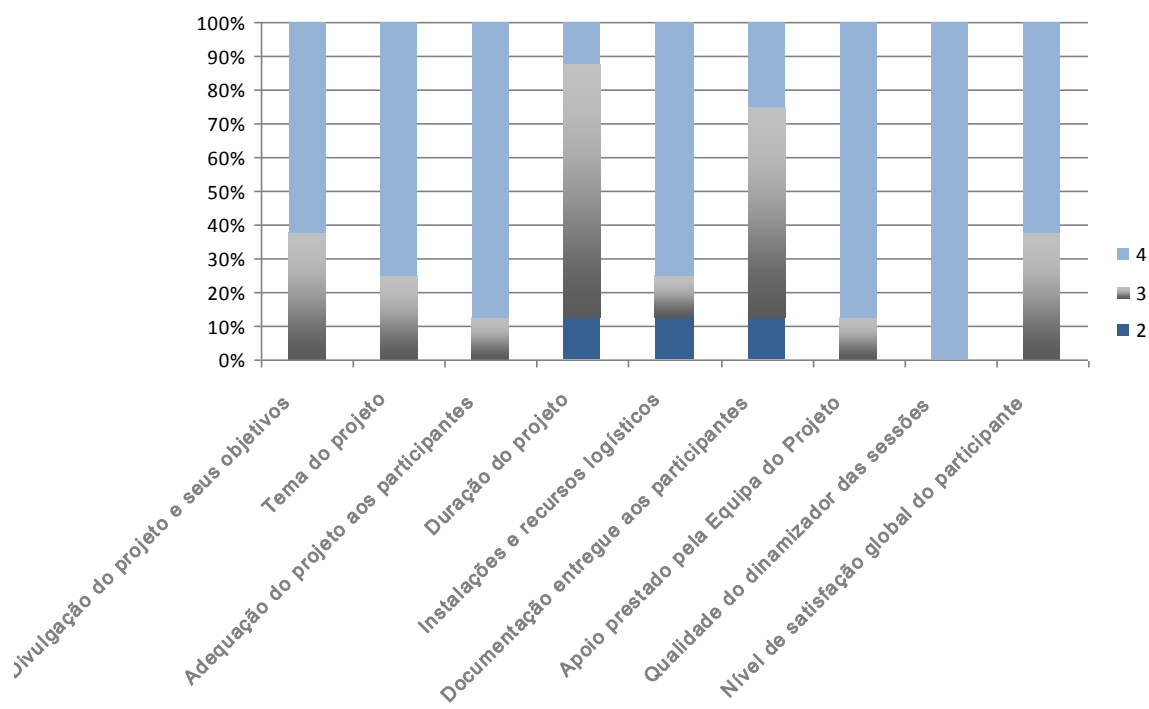
5. AVALIAÇÃO DO PROJETO

A avaliação do projeto decorreu na sua fase intermédia e na fase final junto dos participantes em formato de questionário (anexos 7 e 8 do relatório conjunto do projeto Click). Junto dos parceiros, apenas se revelou pertinente a realização de uma avaliação final, a qual associamos diretamente à iniciativa Click de Saída, momento de destaque do encontro entre os participantes e potenciais empregadores. Esta avaliação pelos parceiros realizou-se de duas formas: uma relativa ao projeto em si (através de inquérito por questionário [anexo 10 do relatório conjunto do projeto Click]) e uma outra relativa aos próprios participantes do projeto e à sua prestação nas atividades do Click de Saída, esta última resultou na discussão conjunta destas prestações, designadamente com um momento de networking entre as atividades de pitch e speedrecruitment.

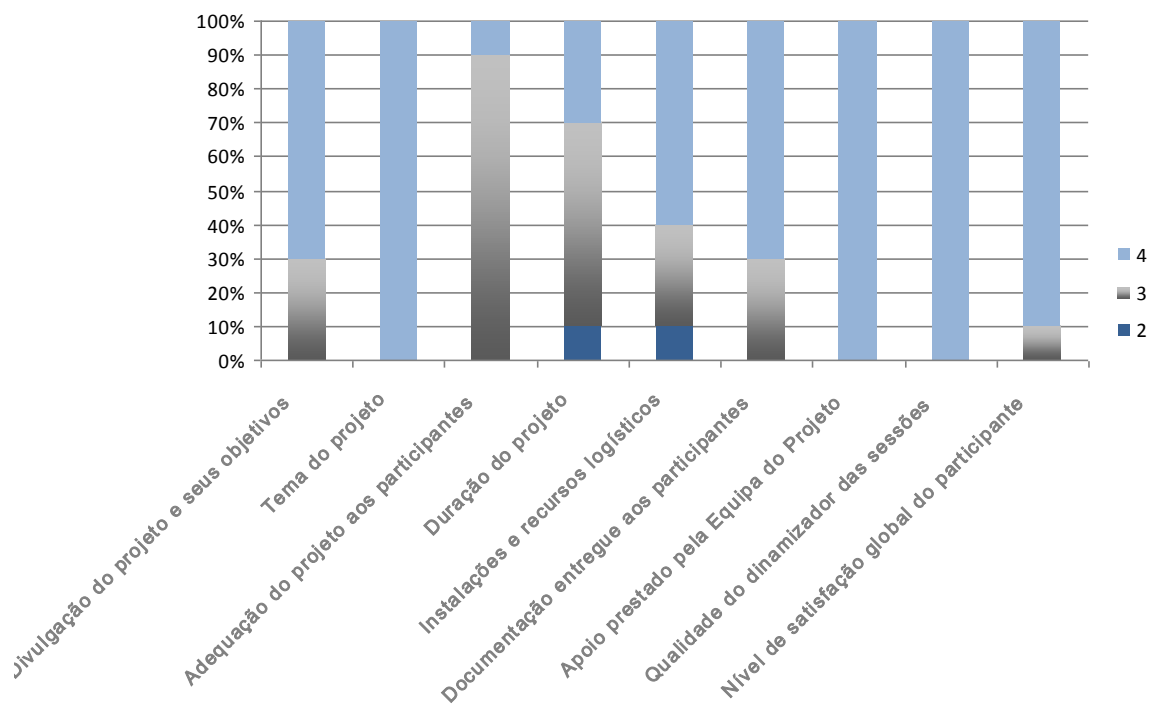
Relativamente à **avaliação pelos participantes esta incidiu em 4 áreas**: a primeira parte refere-se à avaliação da ação; a segunda trata da avaliação dos impactos em competências, com enfoque na auto-avaliação da evolução dos participantes num conjunto de competências comportamentais e na sua evolução na procura ativa de emprego. A terceira parte incide numa avaliação das expectativas em relação ao projeto e por fim, na quarta parte, com duas questões abertas, incidimos nas aprendizagens e contributos deste projeto, bem como o compromisso pessoal de cada um em relação à sua busca ativa de emprego. O inquérito de avaliação final deu ainda espaço a um campo de observações mais globais sobre o projeto.

Relativamente à **primeira área**, a avaliação do projeto é significativamente positiva como os gráficos abaixo nos demonstram (escala ascendente de 1 a 4 [1-Insuficiente; 2- Suficiente; 3-Bom e 4-Muito Bom]). Destacamos a satisfação global que na fase final do projeto se revelou maioritariamente como muito positiva. Igualmente de forma muito positiva destacamos a avaliação do dinamizador. De forma muito positiva e crescente entre os 2 períodos destaca-se a avaliação do tema e da documentação entregue e do apoio prestado pela equipa do projeto. Retemos igualmente a necessidade de melhoria no que respeita à duração do projeto e às instalações e recursos logísticos, sendo que o primeiro facto é salientado igualmente nos aspetos negativos detalhados pelos participantes.

Avaliação intermédia de domínios do projeto



Avaliação final de domínios do projeto



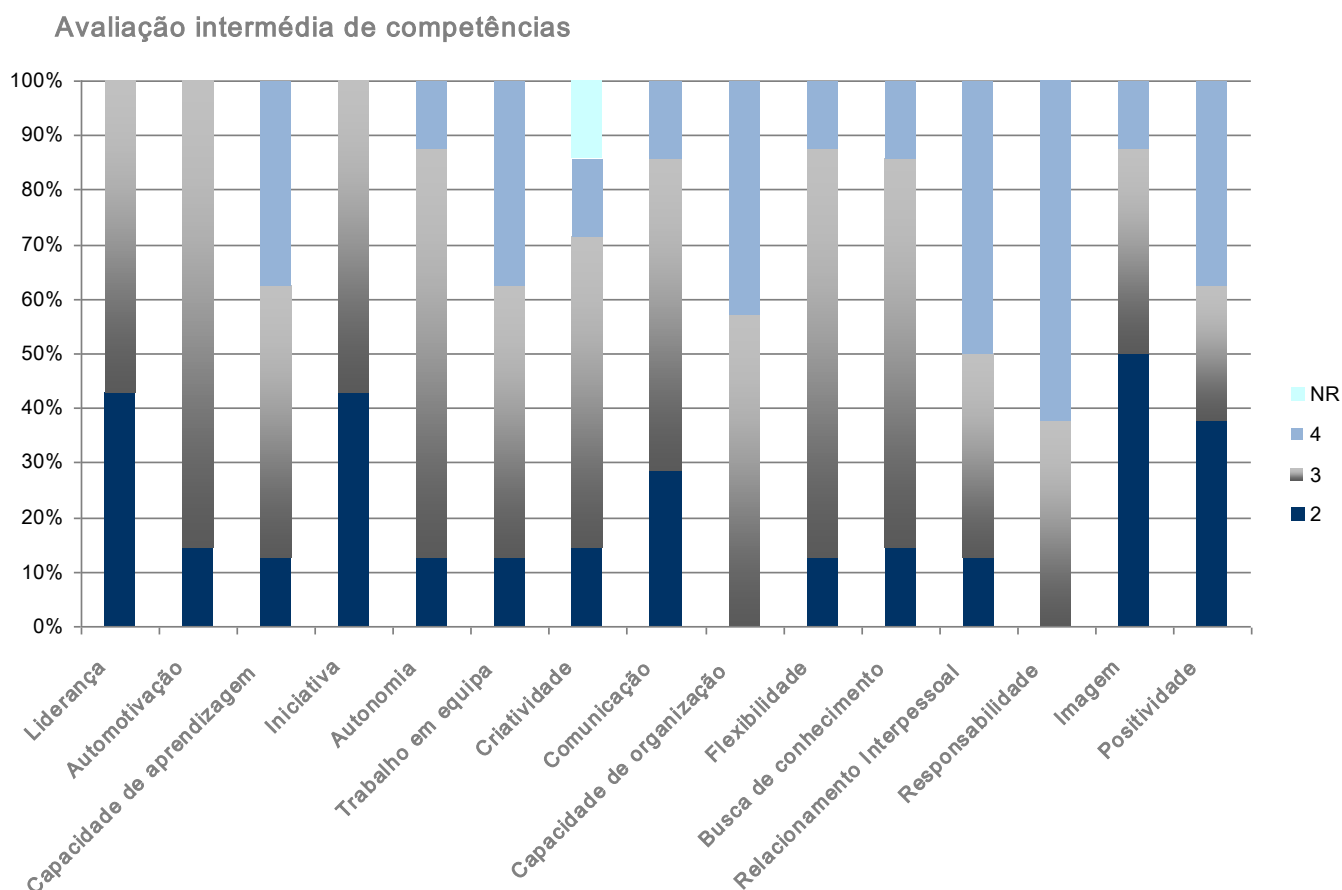
Complementar à avaliação dos domínios acima referidos foram ainda indicados pelos participantes os **aspetos positivos e negativos do projeto**, igualmente nos dois momentos, tal como sistematizamos nas duas tabelas seguintes.

Aspetos Positivos do Projeto	Intermédia	Final	Total
Partilha de conhecimentos e experiências	2	2	4
Maior motivação	3	1	4
Aquisição de competências	3	1	4
Ajuda a ativar competências adormecidas	0	3	3
Interesse pelos temas	1	2	3
Melhoria autoconfiança	0	2	2
Maior positividade	0	2	2
Dinâmica das sessões	0	2	2
Maior auto-conhecimento	1	1	2
Equipa e colegas	0	1	1
Entrega	0	1	1
Disponibilidade	0	1	1
Melhoria auto-estima	0	1	1
Organização de ideias	0	1	1

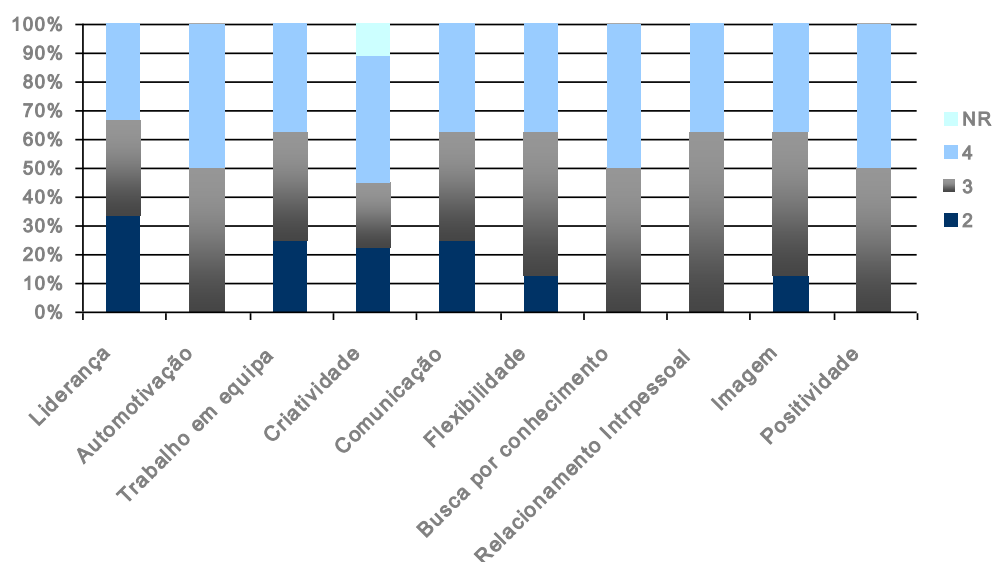
Aspetos Negativos do Projeto	Intermédia	Final	Total
Sessões muito espaçadas	3	4	7
Pouca duração	2	5	7
Pouco contato com empresas	1	0	1
Fase inicial não conseguir soltar emoções	0	1	1

Os participantes posicionaram-se ainda sobre os temas que gostariam de ver desenvolvidos no âmbito do Click e alguns especificaram questões como o treino de concentração, o apoio ao desenvolvimento de projetos, a comunicação interpessoal e a projeção eficaz de imagem nas redes sociais. Destaque-se que todos estes domínios foram dinamizados ao longo do projeto.

No que respeita à **segunda área**, os participantes realizaram uma **auto-avaliação de um conjunto de competências comportamentais**, com os resultados que os gráficos abaixo demonstram. Relativamente ao conjunto das competências comportamentais destacamos uma clara evolução positiva da auto-avaliação pelos participantes com maior relevância para a automotivação, a positividade e a busca por conhecimento que no final são avaliadas exclusivamente com um nível bom ou muito bom.



Avaliação de competências final



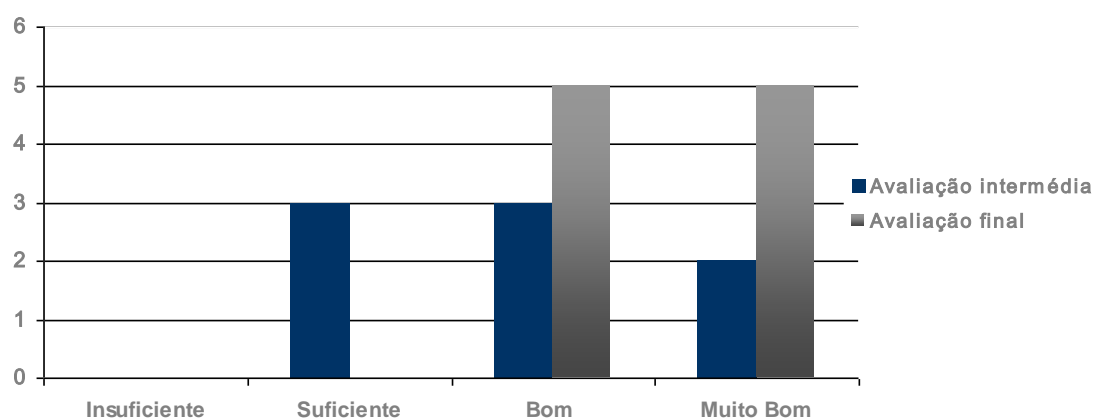
De forma a melhor concretizar este percurso evolutivo ao nível das competências, foram solicitados aos participantes exemplos concretos de alterações nos seus comportamentos para cada uma delas, os quais sistematizamos na tabela abaixo.

COMPETÊNCIAS	Avaliação intermédia	Avaliação final
LIDERANÇA	Saber intervir de imediato	Desenvolvi auto-confiança
AUTOMOTIVAÇÃO		Envio de reais candidaturas espontâneas
CAPACIDADE DE APRENDIZAGEM		Maior motivação para a aprendizagem; Mais desinibida; Mais comunicativa; Prática diária de automotivação; Ir à procura do sim; Mais preparada e confiante; Motivação no auge, início do curso era zero; Proativa
INICIATIVA	Estou mais ativa na procura de emprego	
AUTONOMIA	Não dependo de outrem para tomar iniciativa	
TRABALHO EM EQUIPA	Agora estou mais à vontade para trabalhar em equipa	Ouvir mais o outro; "Duas cabeças pensam melhor que uma"; Ajuda a colegas na procura emprego; Partilha de experiências com colegas
CRIATIVIDADE	Aposta para fazer a diferença	Fazer CV e carta de apresentação diferentes
COMUNICAÇÃO	Aprendi a saber argumentar sem vacilar	Mais assertividade a comunicar; Aposta nas redes sociais
FLEXIBILIDADE		Procura de trabalho em áreas profissionais novas para mim
BUSCA POR CONHECIMENTO		Inscrevi-me em curso de línguas; Procuo diferentes áreas de conhecimento; Procura na internet em sites de emprego
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	Melhorei na interação com desconhecidos	Motivar o outro para escutar; Melhoria de conhecimento do outro; Sair; Relacionar com pessoas diferentes
IMAGEM		Melhorei apresentação e postura; Prática de exercício físico, mais cuidados de beleza e plano de emagrecimento
POSITIVIDADE		Sou mais positiva; Pensar positivo ajuda o caminho para o sucesso; Maior consciência; Receber só o mais positivo; Ultrapassar os meus objetivos; Sou capaz sem "mas"

Ainda nesta segunda área, foi solicitada aos participantes o registo da sua **evolução em termos de procura ativa de emprego**.

No que diz respeito à avaliação da evolução na procura ativa de emprego, se olharmos para o gráfico abaixo, concluímos que a maioria dos inquiridos avalia a sua evolução como “boa” e “muito boa”, sendo de destacar uma evolução positiva no decurso do projeto, entre a fase intermédia e a final. No final do projeto os participantes foram igualmente capazes de objetivar com maior detalhe o que significou esta evolução positiva na sua procura ativa de emprego, exemplificando-a como a tabela abaixo nos demonstra.

Evolução da procura ativa de emprego

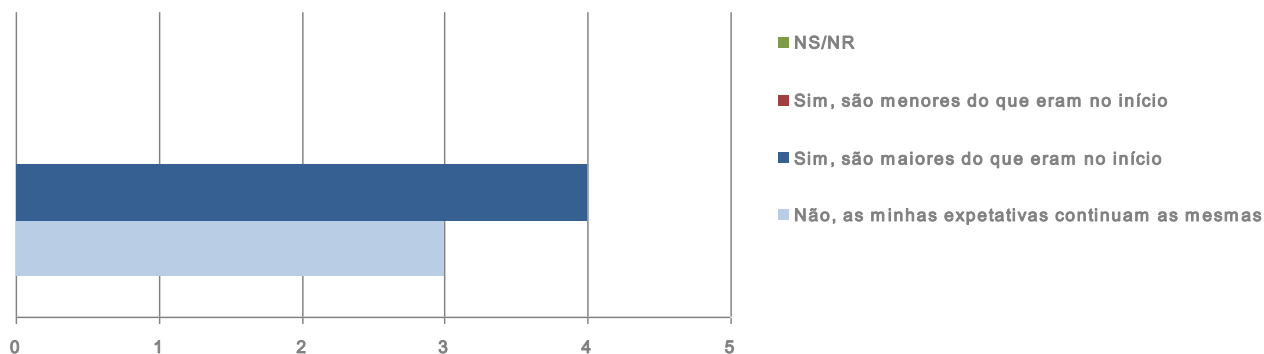


EXEMPLOS DA EVOLUÇÃO NA PROCURA ATIVA DE EMPREGO	
Avaliação intermédia	Avaliação final
<ul style="list-style-type: none"> Estou mais focada e motivada na procura de emprego Passei a adequar o Cv ao cargo 	<ul style="list-style-type: none"> Estou na fase final de processo recrutamento na minha área de vocação Inscrevi-me e frequento cursos mais importantes para continuar a procura ativa emprego Tenho respostas mais prontas e assertivas Envio de CV e carta de apresentação personalizados Maior positividade Maior autoconfiança Entrega presencial de CV Mais dinâmica na procura ativa emprego

Relativamente ao terceiro domínio – o da **avaliação das expectativas**, este apenas foi recolhido na fase intermédia de forma mais direta, tendo um objetivo estratégico de adequar o projeto às expectativas manifestas.

Os dados abaixo indicam-nos que na fase intermédia do projeto existe um crescimento das expectativas junto dos participantes comparativamente ao início do projeto.

Avaliação das Expectativas



Especificando estas expetativas, os participantes reforçam aqueles que são claramente alguns dos objetivos trabalhados com o Click referindo que as suas expetativas centram-se em melhorias em termos de auto-confiança; de atenção e foco para agir rápido; de conhecimentos; de objetividade e capacidade de enfrentar problemas; de auto-estima, positivismo e capacidade de comunicação. Todas estas expetativas orientam-se para uma expetativa central, a de encontrar trabalho.

Por último, a quarta parte do inquérito de avaliação incide nas **aprendizagens e contributos deste projeto**, bem como no **compromisso** pessoal de cada um **em relação à sua busca ativa de emprego**, sistematizados nas tabelas abaixo.

Aprendizagens e Contributos do Projeto	Intermédia	Final	Total
Maior auto-conhecimento	2	4	6
Maior autoconfiança e motivação (Acreditar!)	0	6	6
Positividade	1	4	5
CV e carta de apresentação	2	0	2
Crescimento individual	2	0	2
Partilha de experiências	2	0	2
Maior definição de objetivos	0	2	2
Melhoria nas entrevistas de emprego	1	0	1
Gestão emocional	0	1	1
Ser paciente	0	1	1
Auto-responsabilização	0	1	1
Maior disponibilidade e menor medo para apresentação pública	0	1	1

Compromissos Futuros	Intermédia	Final	Total
Ser mais proativo	1	3	4
Ser mais positivo e determinado	1	3	4
Adaptar CV e carta de apresentação a cada candidatura	2	2	4
Maior preparação para entrevista de emprego	1	2	3
Definição mais clara de objetivos	1	1	2
Ser mais dinâmico	2	0	2
Ser mais confiante	1	0	1
Estabeleci como objetivo estar a trabalhar até final de 2016	1	0	1
Não culpar os outros pelos meus problemas	1	0	1
Inovar com uso tecnologias e nas redes sociais	1	0	1
Contacto pessoal mais eficaz	1	0	1

No inquérito de avaliação final foi ainda solicitado aos participantes a indicação de **observações**, informações que sistematizamos na tabela seguinte.

OBSERVAÇÕES
<ul style="list-style-type: none"> • Obrigada! Serei sempre grata por esta oportunidade. • O “Click” fez-me acordar: saber que sou capaz e de ir à procura de um objetivo. • Fazer Click, significa sair do escuro e ir à procura do desconhecido. • Comportamento; Atitude; Metas; Feedback; Comunicação; Sucesso; Atividade; Direção; Participação; Imagem; Otimismo; Objetivos; Observação; Motivação;...entre outros! • Quero agradecer a toda a equipa “Click” pelo trabalho desenvolvido, especialmente à Núria e à Liliana por nos terem retirado do abismo em que pensávamos que estávamos e a ganhar forças para mudar de direção à superfície onde podemos sentir o calor e finalmente respirar sem termos medo de nos afogarmos. • Foi um dos marcos mais importantes na minha vida. Dizem “que quando o aluno está pronto, o Mestre aparece”. O meu “Mestre” foram vocês, o projeto “Click”. Foi uma evolução interna gradual, assente em bases muito sólidas, muito interiorizadas e que me tornaram numa pessoa convicta dos meus conhecimentos e ferramentas e atitudes; preocupada para ser mais assertiva perante a vida. Obrigada por nunca terem desistido de nós! • Obrigado!! Por terem acreditado quando eu já não acreditava. Por me terem ensinado que vale a pena, por nós, por mim. Obrigado pelo vosso empenho, amizade, visão. Sejam muito felizes...Que a vida seja simpática e mimada para vocês. • Obrigada por me ajudarem a despertar e ativar as minhas competências, qualidades e acima de tudo acreditar em mim própria. Obrigada por todas as ferramentas que o projeto “Click” me proporcionou, essenciais para me tornar uma pessoa mais proactiva e motivada.

- A minha participação no projeto “Click” foi das coisas boas que me aconteceram no ano de 2015 e que certamente se vai refletir nos anos vindouros. Cheguei ao projeto desmotivada, pessimista, deprimida, “sem ver a luz ao fundo do túnel”, ... No fim do projeto sinto-me bem comigo própria, feliz, com esperança no futuro,... Enfim, hoje sou uma pessoa diferente para melhor e espero continuar a sê-lo, melhorando sempre. Obrigada, “Click”!!!
- Eternamente grata pela oportunidade e por despertar competências adormecidas. Hoje sou uma pessoa diferente, com atitude positiva e muito motivada para enfrentar qualquer desafio. Obrigada por fazerem parte da minha vida e me permitirem conhecer pessoas com tanto potencial.
- A equipa “Click” foi muito envolvente e contagiante. Conseguiu quebrar o gelo logo na 1ª sessão e motivar todos os participantes a “matar” os pensamentos negativos que sobrevoam os nossos pensamentos. Conseguiram ver o melhor que temos e ajudaram a acreditar. Fui uma das privilegiadas a integrar este projeto que vou levar para utilizar em varias situações do dia-a-dia. “Um bem haja a tod@s”!!!

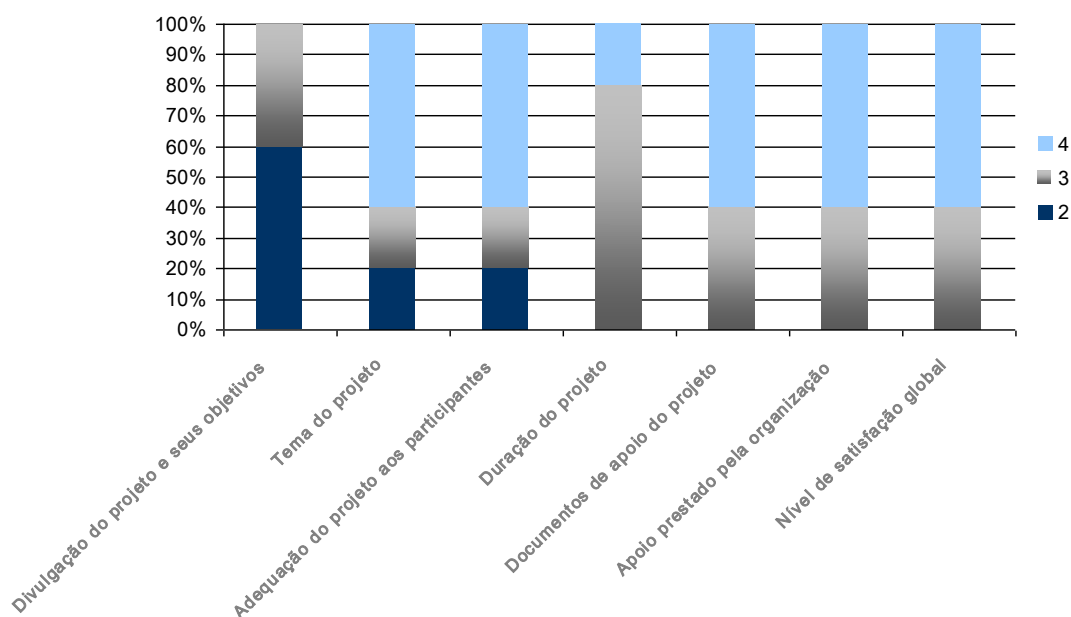
Destacamos que tanto os compromissos futuros como as observações registadas se dirigem no sentido da concretização dos objetivos do projeto, com a referência ao reconhecimento da importância da positividade e de uma procura ativa de emprego, a qual se deve orientar por objetivos claros e estratégicos, para além dos compromisso mais diretos de aposta contínua, evolutiva e criativa nos instrumentos de procura ativa de emprego (CV, carta de apresentação e entrevista). Destaque-se principalmente uma referência muito significativa a um aumento da auto-confiança através de competências que se encontravam “adormecidas” e a um franco desenvolvimento de uma atitude pró-ativa.

Concluindo a sistematização da avaliação pelos participantes, destacamos dois gestos particulares. Na sessão final, por proposta da dinamizadora, cada uma das participantes escreveu uma carta para o seu “eu futuro”, a qual lhes será enviada no final do ano, gerando um momento de reflexão e avaliação dos compromissos assumidos, o qual será posteriormente partilhado com a equipa do projeto. Destacamos igualmente um forte processo de gestão emocional dinamizado ao longo das sessões, o qual se revelou num momento final do projeto, com o reconhecimento por toda a equipa, atribuindo aos seus elementos (dinamizadora, técnica de acompanhamento, coordenadora e estagiária) uma lembrança simbólica e representativa de contributos muito personalizados que cada uma das participantes recebeu em si.

Relativamente à **avaliação pelos parceiros**, a informação que de seguida sistematizamos refere-se ao inquérito de avaliação final disponibilizado na iniciativa Click de Saída. Nesta iniciativa contamos com a presença de representantes de 18 parceiros distintos⁸, apenas tendo recolhido 5 questionários de avaliação. Destacamos no entanto que no decurso das iniciativas de pitch e speedrecruitment o feedback dos parceiros aos participantes foi extremamente personalizado. No momento de intervalo entre as 2 atividades foi proporcionada uma iniciativa de networking. Através desta foi possível percepcionar a emissão de pareceres positivos da avaliação do projeto e dos seus impactos nas participantes, com um forte destaque para a atitude pró ativa e positiva por todas manifestada de forma natural e comprometida.

Tal como junto dos participantes, recolhemos junto dos parceiros uma avaliação sobre domínios mais transversais do projeto. O gráfico abaixo demonstra-nos uma avaliação claramente positiva de todos os indicadores, sendo no entanto de destacar a necessidade de melhorias ao nível da divulgação do projeto e dos seus objetivos, fator só por si estratégico e essencial na atração de um maior número de parceiros.

Avaliação de domínios do projeto por parceiros



⁸ Os 18 parceiros contribuíram para o conjunto da iniciativa mas estiveram presentes com maior destaque em diferentes momentos. Nas sessões informativas contamos com a presença de: empreendedores da Plasfil e TXD Engenharia; representante do MicroCrédito; Gabinete de Apoio ao empreendedor da CMFigueira da Foz; IEFP - Centro de Emprego da Figueira da Foz e ID Portugal. Nas sessões de pitch e speedrecruitment contamos com um conjunto de representantes de empresas locais: Verallia Portugal / Saint Gobain; Real Estate imobiliária; Suporte; ROCA ; Randstad; Future Ballons; CIL – Clínica de Imagiologia da Lapa; MAHLE Componentes de Motores S.A.; Lusiaves; Associação Fernão Mendes Pinto; Associação Empresarial de Cantanhede e ACIFF.

De forma a perceber mais detalhadamente a avaliação dos parceiros, foi igualmente solicitada a indicação de aspetos positivos e negativos do projeto, conforme as tabelas abaixo sistematizam.

As sugestões de outros temas a trabalhar referiram apenas possibilidades de maior aprofundamento de questões como o marketing pessoal e a continuidade da aposta no desenvolvimento das competências pessoais.

ASPETOS POSITIVOS

- Aproximação das empresas aos candidatos (2)
- Reforço de competências (2)
- Apoio a pessoas desempregadas (1)
- Coaching (1)

ASPETOS NEGATIVOS

- Falta de seletividade na escolha das empresas (1)
- Falhas de comunicação (1)
- Pouca divulgação através do IEFP (1)
- Reuniões pouco produtivas (1)

Por último, solicitamos igualmente aos parceiros a sua indicação de compromissos futuros definidos com o projeto. Destacamos destes a indicação da disponibilidade de continuidade da parceria; um compromisso, assumido por empresas de recrutamento, de enquadramento dos candidatos nos objetivos das entidades que as procuram e ainda a continuidade de contactos com participantes. Neste último sentido, a sistematização da avaliação que aqui concluímos complementa-se com compromissos futuros assumidos pela maioria dos parceiros presentes, nomeadamente com agendamento de entrevistas de maior profundidade com as participantes.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

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 o trabalho em parceria com potenciais empregadores, ele veio reforçar os objetivos do projeto quando todos os parceiros 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 reconhecido.

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.

Em jeito de apostas futuras e recomendações, sistematizamos algumas indicações que resultam da experiência com o grupo Click da Figueira da Foz, algumas das quais se aplicam igualmente de forma global a todo o projeto.

- 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, que no caso particular do presente grupo foram essenciais, mas também com entidades empregadoras diretamente no terreno. Relativamente a esta questão,

destacamos que o trabalho do IEFP da Figueira da Foz nos permitiu igualmente perceber a fragilidade local da sua articulação com o tecido empresarial, decorrente das próprias características do mesmo. Compete a projetos como o Click trabalhar junto de potenciais entidades empregadoras as suas lógicas de responsabilidade social, desconstruindo preconceitos e contribuindo para a promoção de um tecido empresarial mais aberto, inclusivo e participativo, gerando sinergias que futuramente possam ser rentabilizadas pelas próprias estruturas locais do IEFP.

- 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. No caso particular deste grupo, o anterior (re)conhecimento da metodologia de coaching e do seu potencial foi claramente uma mais valia no alcance de resultados do projeto, dado contribuir para uma maior motivação dos participantes para o mesmo.
- Incremento dos instrumentos de mediação entre participantes e empregadores, nomeadamente através da aposta na sistematização e disponibilização online de informação. No presente grupo, e de forma transversal a todo o projeto, foi difícil conseguir a disponibilização de informação por parte dos parceiros para disponibilização online. Será assim relevante apostar em lógicas interactivas e criativas de agilizar esta informação, equacionando, nomeadamente, a dinamização mais plural de momentos conjuntos, utilizando os mesmos como conteúdo principal para disseminação online.
- Melhorar a articulação entre as parcerias envolvidas: EAPN Portugal, IEFP, entidades potencialmente empregadoras, participantes, técnicos de apoio e outros que possam vir a participar. No caso particular deste grupo, dado os seus percursos profissionais estarem também associados a percursos formativos aprofundados, este reforço das parcerias revela-se essencial no sentido da promoção de percursos de requalificação e reconversão profissional. O trabalho, em particular com DLD, implica uma aposta significativa ao nível da criação do próprio emprego, visto esta ser uma janela de oportunidades equacionada por um número significativo de pessoas que começam a ver as suas oportunidades esgotadas no mercado de trabalho. Compete-nos assim uma efetiva desconstrução das potencialidades e limitações da aposta, de acordo com o perfil das pessoas, rentabilizando as parcerias encetadas neste processo de desconstrução e, eventualmente, num processo de ativação deste caminho.

Concluir a experiência com o grupo Click da Figueira da Foz pode ser resumido na ação que a maioria dos seus participantes lhe imputa. O Click foi para estas pessoas um ACORDAR, abrindo horizontes para as competências que tinham adormecido nos seus percursos de afastamento mais prolongado do mercado de trabalho e permitindo-lhes equacionar novas abordagens de contacto com este, através de áreas para as quais perceberam ter potencialidades de aposta.

7. ANEXOS

Anexo 1 - Perfil Socioprofissional – CLICK Figueira da Foz

Anexo 2 – Mapa de assiduidade – CLICK Figueira da Foz

Anexo 3 – Suporte à apresentação na Feira BNI

Anexo 4 – Cartaz de divulgação CLICK de Saída

Anexo 4.1 – Programa Sessões Informativas Click de Saída

Anexo 5 – Postais de apresentação e CV's - CLICK Figueira da Foz

(Anexo online em: <http://click.eapn.pt/procura/?region=figueira-da-foz>)