



ATIVAR COMPETÊNCIAS DE EMPREGABILIDADE

# Relatório de Projeto Santarém 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	7
3. Sessões de Coaching para a Empregabilidade	8
4. Comissão de acompanhamento do projeto	11
5. Avaliação do projeto	14
6. Considerações Finais	23
7. Anexos	25

## 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 II<sup>1</sup>: 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 em **Santarém**, 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;

---

<sup>1</sup> Com exceção da Região do Algarve.

- 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 receptividade 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.
  - 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 em Santarem; da estrutura das sessões de Coaching para a Empregabilidade, desenvolvidas neste território; abordaremos a constituição das Comissões 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.

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 de Santarém corresponde, como referimos anteriormente, jovens com elevadas qualificações que, no momento de seleção, não estivessem empregados nem a estudar ou a frequentar qualquer tipo de formação.

Para o processo de seleção dos participantes a parceria com o IEFP, particularmente com o Centro de Emprego de Santarém foi fundamental, na medida em que foi este organismo público que enviou 195 convocatórias a jovens inscritos nos serviços locais do IEFP, cujo perfil se enquadrava na tipologia pretendida.

Foram realizadas duas Sessões Locais de Apresentação do Projeto a estes jovens, com um total de 63 participantes, para os auscultar sobre o interesse em participarem no mesmo.

Nestas sessões foi dado 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 36 jovens 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.

## 2.2. CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO DE PARTICIPANTES

O grupo do Click de Santarém foi constituído por 15 elementos, sendo 11 mulheres e 5 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 23 e os 30 anos de idade, sendo todos os participantes licenciados e um deles com mestrado. Grande parte destes jovens 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: Gestão de Recursos Humanos; Engenharia Alimentar; MKT e Publicidade; Educação Social; Psicologia Clínica; Audiovisual; Design de Moda; Educação Social / Sociologia; Designer de Cerâmica; Design de Ambientes e Interiores; Radiologia; Engenharia e Gestão Industrial e Terapia da fala.

Destes quinze jovens apenas dois estavam à procura do primeiro emprego, na data de início do projeto, sendo que os restantes estavam desempregados desde dois meses a um ano. A experiência profissional destes jovens passou maioritariamente por trabalho temporário, precário e em áreas não coincidentes com a sua formação académica, tais como: operadores de caixa em hipermercados; operadores de *Call Center* e técnicos de vendas. Três destes jovens já tinham realizado estágio profissional. O voluntariado é, também, algo presente na vida destes jovens<sup>2</sup>.

Apesar de se tratar de um conjunto de jovens com altas qualificações e muitas competências complementares adquiridas em formação e em experiências profissionais, ainda que precárias, podemos dizer que ponto de partida, no que diz respeito à motivação, à capacidade

---

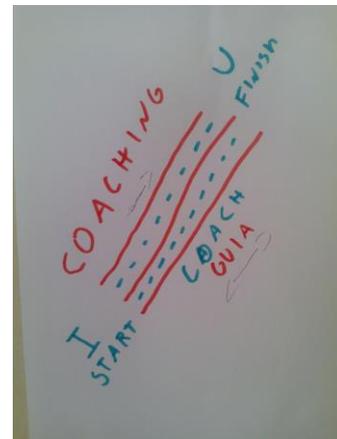
<sup>2</sup> Para mais informação, ver, por favor, Perfil Socio-profissional – equipa CLICK Santarém, em no anexo 1.

de definição de objetivos e de estratégias ativas de procura de emprego, era bastante deficitário. Este fato 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 potencialidade, o que se veio a alterar ao longo do projeto, no sentido positivo, como veremos na parte 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.

### 2.2.1. DESAFIOS / RECOMPOSIÇÃO E RESULTADOS DO GRUPO

Ao longo do projeto alguns jovens que iniciaram as sessões de *Coaching* para a empregabilidade foram abandonando o mesmo, tendo existido a necessidade de procedermos à “repescagem” de jovens suplentes. No final do primeiro semestre do projeto contávamos com 13 elementos, sendo que, registaram-se cinco desistências até à quarta sessão (dois nem chegaram a vir à primeira sessão), no entanto foram integrados três novos elementos. Os motivos de desistência (2 na 1ª sessão) referiram-se a situações de depressão grave / saúde e ao facto de entretanto a pessoa ter sido chamada para fazer uma formação profissional do seu interesse. Face às desistências verificadas foram repescados novos elementos no grupo de suplentes. No final do projeto o grupo era constituído por 9 elementos. Realçamos o facto de dois dos elementos do grupo terem criado o próprio emprego, um na área da cerveja artesanal e outro na área do turismo, e dois terem encontrado emprego quase no final do projeto.

### 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, em Santarém, que decorreram maioritariamente no Centro de Emprego Local ( 29 abril, 6 e 27 de maio, 3 e 17 de junho, 2 julho, 9 e 23 de setembro, 28 de outubro e 11 novembro), à exceção do Dia Aberto e do *Speed Recruitment* que decorreram no Instituto Politécnico de Santarém (14 outubro e 04 de novembro).

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.

Os principais objetivos das sessões foram:

**1ª Sessão** – Realizar o Balanço de Competências de cada participantes – para depois definirmos a metodologia e os planos de sessões adequados ao grupo, assim como fazer chegar aos potenciais empregadores o perfil socioprofissional dos participantes.

**2ª Sessão** – Reflexão sobre o Perfil de Competências de cada um e abordagem aos níveis neurológicos e á linha do tempo.

**3ª Sessão** – Abordagem aos talentos e à definição de objetivos. Avaliação através de metacognições individuais. Apresentação em público.

**4ª Sessão** – Abordagem a estratégias pessoais de sucesso. Diferença entre qualidades humanas, competências, atitudes e comportamentos.

**5ª Sessão:** A Escala da Felicidade/Nível diário. Currículo vitae, carta de motivação. Preparação da entrevista de recrutamento e apresentação de trabalhos dos participantes.

**6ª Sessão:** Desenvolvimento de estratégias geradoras de novos comportamentos. Aperfeiçoamento da auto-apresentação (Profissional/Pessoal). Realização de um vídeo de promoção do grupo Click Santarém. Aperfeiçoamento do currículo vitae. Avaliação Intermédia do projeto.

**7ª Sessão:** Partilha de ideias/projetos individuais / profissionais. Debate em conjunto sobre a melhor forma de planear e desenvolver esses projetos. Potencialidades e desafios dos projetos apresentados.

**8ª Sessão:** Preparação do Dia aberto, Treino da Apresentação em Público, preparação dos Postais de Apresentação para entrega aos potenciais empregadores.

**9ª Sessão:** Dia Aberto – Instituto Politécnico de Santarém - Para apresentação dos elementos do grupo a empregadores locais e para realização de workshop sobre “(des)emprego jovem – desafios e potencialidades”. Neste dia foram ainda realizadas

duas visitas a empresas / instituições, a saber: Santa Casa da Misericórdia de Santarém e AH! D'IDEIAS – Design e publicidade, Lda.

**10ª Sessão:** Preparação do Speed Recruitment / Treino da entrevista de Seleção / *Role Playing*.

**11ª Sessão:** Speed Recruitment – Instituto Politécnico Santarém – Para o treino da entrevista de recrutamento e para debate entre os jovens á procura de emprego e os potenciais empregadores sobre a forma como decorreram as entrevistas. Neste mesmo dia realizamos ainda a apresentação de um testemunho de uma jovem empresária de Santarém, que criou o seu próprio emprego, relacionado com a produção e comercialização de mel, assim como promovemos a oportunidade a todos os participantes do Click de serem entrevistados por uma empresa de recrutamento de santarém que pertence ao NERSANT, Associação Empresarial de Santarém.

**12ª Sessão:** Apresentação de projetos individuais dos participantes, avaliação do projeto.

Devemos referir que em todas as sessões a dinamizadora pedia o levantamento, em post-its do que aprenderam naquela sessão e o que esperavam da próxima. Assim, conseguia avaliar o impacto nos participantes ao mesmo tempo que ajustava as metodologias e os conteúdos às reais necessidades dos mesmos.

O nível de motivação para a frequência das sessões refletiu-se na taxa de assiduidade e no nível de participação que ia acontecendo nas sessões. Em Santarém, das 12 sessões realizadas contamos com 122 presenças, das 144 previstas, o que significa que tivemos uma taxa de assiduidade de 85%. (tendo em conta que existia o limite de não ultrapassarem os 20% de faltas).

Pelo exposto consideramos que as sessões de *coaching* cumpriram plenamente os objetivos pretendidos, a ver também pela avaliação que foi feita pelos participantes e pela própria dinamizadora, que apresentaremos ainda neste relatório.

#### 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 dos jovens no mercado de trabalho. Teve também como objetivo dar a conhecer o perfil socioprofissional dos jovens 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 estes jovens.

Os contatos estabelecidos com potenciais empregadores foram feitos através de base de dados locais, quer através do portal de empresas nacionais, na Internet, quer através da<sup>3</sup> colaboração com o IEFP local que nos facultou também uma listagem de contatos para as convocatórias. Sendo a EAPN Portugal uma rede de instituições sociais, contamos também com a presença e participação de algumas ONG's/IPSS's locais através, nomeadamente, da colaboração do núcleo distrital de Santarém da nossa organização. Os principais parceiros envolvidos corresponderam a entidades como Instituto de Emprego e Formação Profissional;

---

<sup>3</sup> Foram enviadas 113 convocatórias em Santarém (64 lista de entidades selecionadas do Portal Nacional de Empresas + 19 de entidades associadas do Núcleo Distrital de Santarém da EAPN + 30 de entidades enviadas pelo Centro de Emprego de Santarém.

entidades responsáveis pela execução e monitorização de políticas ativas de Emprego; associações empresariais locais e tecido empregador do concelho.

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 áreas de formação e competências dos mesmos e os sectores empresariais /áreas de atuação das instituições e empresas.

A metodologia que utilizamos para constituição da Comissão de Acompanhamento do projeto consistiu, fundamentalmente, na realização de reuniões com empresas e com instituições publicas e privadas locais, em momentos diferentes do projeto, nomeadamente para a apresentação do projeto e para a organização do Dia Aberto e do Speed Recruitment, que em Santarém correspondeu à organização do evento “CLICK de Saída” – que decorreu no dia 14 de outubro e 04 de novembro , no Instituto Politécnico de Santarém.

Como poderão ver no programa do evento, no anexo 3, o Dia Aberto – em 14 de outubro, permitiu aos jovens do projeto apresentarem-se em formato pitch aos potenciais empregadores presentes, tendo também sido apresentado o vídeo que os mesmos fizeram para se apresentarem e divulgarem as suas competências. Neste dia, desenvolvemos ainda um workshop sobre (des)emprego Jovem – Desafios e Potencialidades, o que promoveu um importante momento de reflexão e debate entre todos os interessados na empregabilidade. Foram ainda realizadas duas visitas a uma instituição social e a uma empresa, o que permitiu aos jovens um contato direto com a realidade do mundo do trabalho. Essas entidades foram, respetivamente, a Santa Casa da Misericórdia de Santarém, e a AH! D’Ideias – Designs e Publicidade, Lda.

O Speed Recruitment realizou-se no dia 04 de novembro e consistiu na dinamização de entrevistas rápidas a todos os jovens que integraram o projeto em Santarém, entrevistas

estas realizadas por representantes de empresas e de instituições. De seguida, promoveu-se o debate sobre o desempenho dos participantes, uma vez que o objetivo principal era o de praticarem a técnica de entrevista de recrutamento e refletir sobre a aprendizagem daí resultante. Na segunda parte do dia tivemos a presença de uma jovem empresária, Maria Tereza Azoia, da empresa “iellow”, de Santarém, que veio partilhar a sua experiência ao nível da criação do próprio emprego. Os jovens do projeto tiveram ainda a oportunidade, neste mesmo dia, de serem entrevistados por uma empresa de recrutamento temporário, pertencente ao NERSANT, para serem integrados na sua base de dados de ofertas de emprego e serem contactados sempre que surjam oportunidades.

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

Apesar de todos os esforços por parte da equipa técnica, dos Centros Locais do IEFP e de alguns parceiros, a mobilização de empresas para o projeto não foi fácil, e ficou um pouco aquém do que esperávamos, o que nos faz retirar a aprendizagem de que este trabalho de ponte com o mundo empresarial deverá continuar de forma persistente, porque existe ainda um longo caminho a percorrer na área da responsabilidade social das empresas e, ao mesmo tempo, na área da participação de toda a sociedade na luta contra as desigualdades e a exclusão social. O trabalho em rede entre o sector lucrativo e o sector não lucrativo tem, de facto, de ser reforçado.

## 5. AVALIAÇÃO DO PROJETO

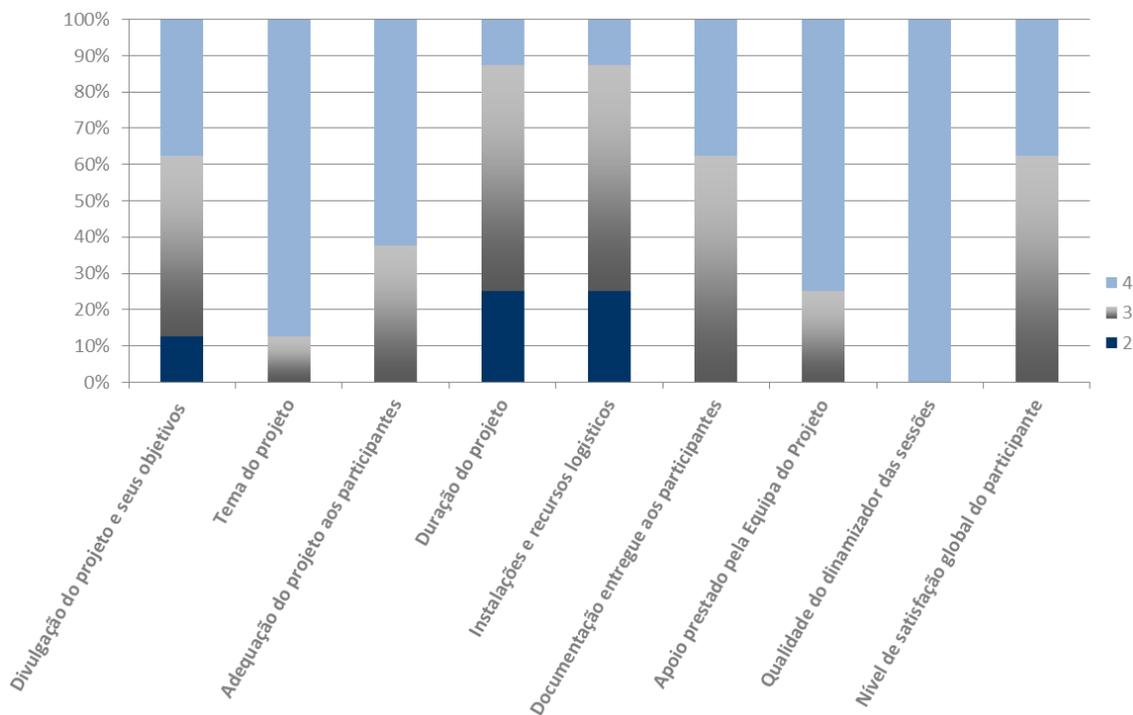


A avaliação do projeto decorreu na sua fase intermédia e na fase final junto dos participantes em formato de questionário (ver modelos de questionário em anexo).

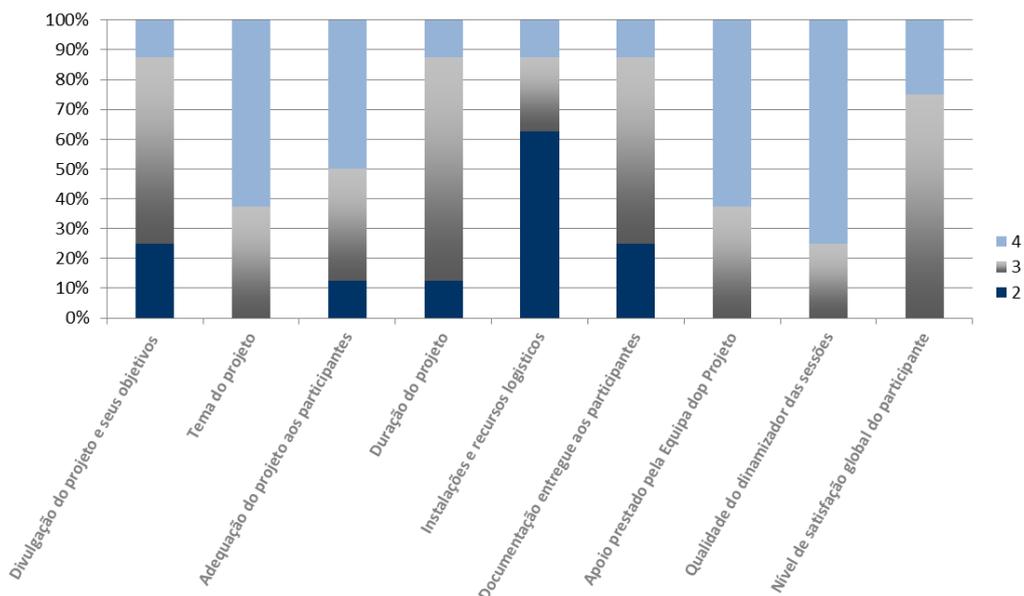
Relativamente à **avaliação pelos participantes esta incidiu em 4 áreas**: a primeira parte refere-se à avaliação da ação; a segunda trata da avaliação dos impactos em competências, com enfoque na auto-avaliação da evolução dos participantes num conjunto de competências comportamentais e na sua evolução 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, à sua divulgação e às instalações e recursos logísticos, sendo que estas questões são também salientadas nos aspetos negativos detalhados pelos participantes.

**Gráfico 1 – Avaliação Intermédia de Domínios do Projeto**



**Gráfico 2 – 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 na tabela seguinte (nº1).

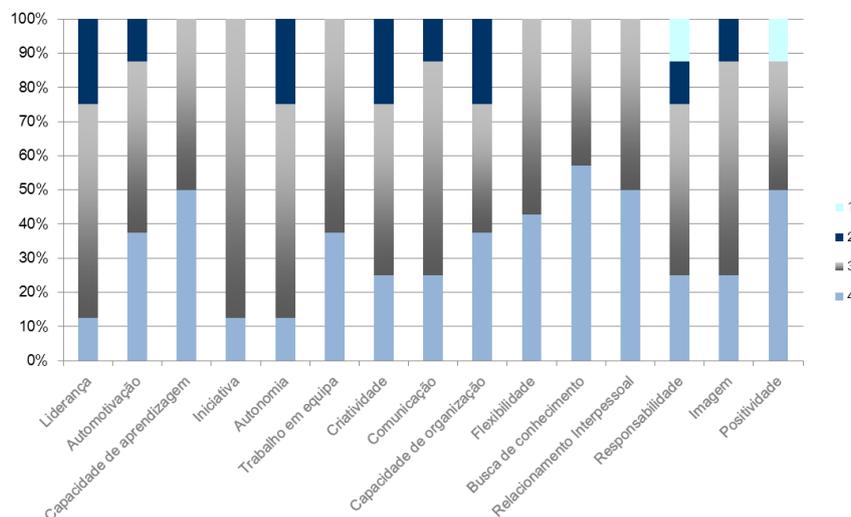
**Tabela 1 – Aspetos Positivos e Negativos do Projeto**

<b>Aspetos Positivos do Projeto</b>	Intermédia	Final	Total
Aquisição de competências	4	0	4
Partilha de conhecimentos e experiências	3	0	3
Foco nos objetivos	0	3	3
Interajuda / network/grupo	0	3	3
Metodologias utilizadas	0	3	3
Interação com empregadores/speed recruitment	0	3	3
Motivação	0	3	3
Maior auto-conhecimento	1	1	2
Equipa do Click	1	1	2
Maior objetividade	1	0	1
Ferramentas de trabalho para organização pessoal	0	1	1
Apoio para ultrapassar barreiras pessoais	0	1	1
<b>Aspetos Negativos do Projeto</b>	Intermédia	Final	Total
Sessões muito espaçadas	5	7	12
Pouco contato com empresas	1	1	2
Pouca duração	1	0	1
Muito extenso	1	0	1
Conseguir gerir a opinião sobre mim próprio	1	0	1
Falta de internet no espaço	0	1	1
Estar quase sempre em contexto de sala	0	1	1

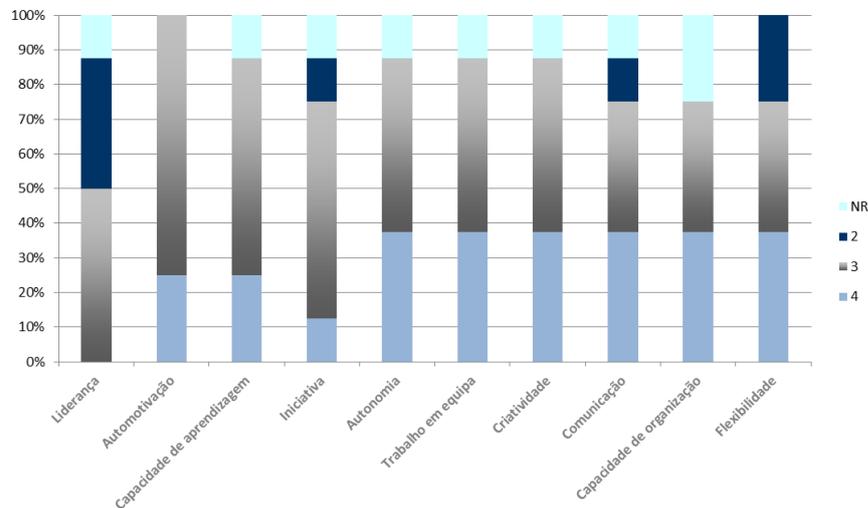
Os participantes posicionaram-se ainda sobre os temas que gostariam de ver desenvolvidos no âmbito do Click e alguns especificaram questões como o apoio ao desenvolvimento de projetos, a comunicação interpessoal, técnicas de manutenção da motivação e foco, liderança pessoal e sessões de estudo do mercado de trabalho. Destaque-se que todos estes domínios foram sendo 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 (nº 3 e 4) 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.

**Gráfico 3 – Avaliação Intermédia de Competências**



**Gráfico 4 – Avaliação Final de Competências**



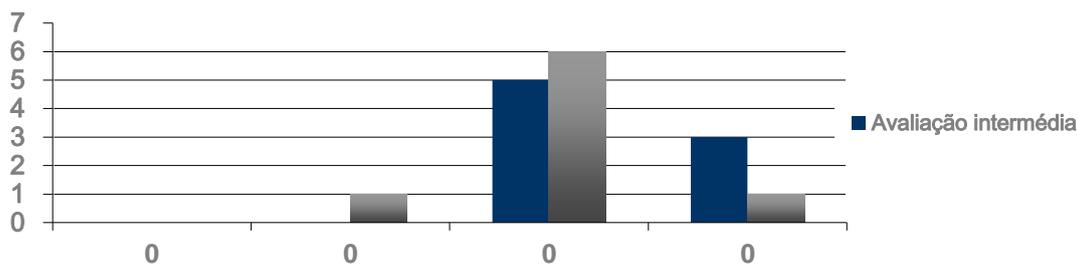
De forma a melhor concretizar este percurso evolutivo ao nível das competências, foram solicitados aos participantes exemplos concretos de alterações nos seus comportamentos para cada uma delas, os quais sistematizamos na Tabela 2.

**Tabela 2 – Avaliação de Competências- intermédia e Final**

COMPETÊNCIAS	Avaliação Intermédia	Avaliação Final
LIDERANÇA	Melhor gestão de projeto pessoal	Iniciei projeto próprio
AUTOMOTIVAÇÃO	Sinto-me mais motivada para procurar trabalho Nova perspetiva nos processos de recrutamento	
CAPACIDADE DE APRENDIZAGEM	Maior abertura para conhecimento de outras áreas	
TRABALHO EM EQUIPA	Agora estou mais à vontade para trabalhar em equipa	
CRIATIVIDADE		Melhorei currículo
BUSCA POR CONHECIMENTO	Procuo diferentes áreas de trabalho e de conhecimentos	Aprender novo idioma
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	Melhorei na interação com desconhecidos	
POSITIVIDADE	Tornei-me mais positiva face aos problemas Aprendi a acreditar mais no meu trabalho	Tornei-me mais positiva face aos problemas

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

**Gráfico 4 – Evolução da Procura Ativa de Emprego**



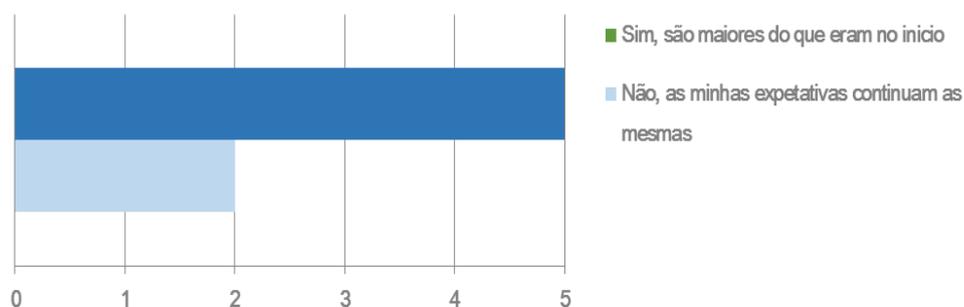
No que diz respeito à avaliação da evolução na procura ativa de emprego, se olharmos para o gráfico acima (Gráfico 4), concluímos que a maioria dos inquiridos avalia a sua evolução como “boa” e “muito boa”, sendo de destacar que na fase final do projeto há um menor número de participantes a considerar a sua evolução como muito boa, o que pode decorrer do facto dos participantes serem capazes de objetivar com maior detalhe, na fase final do projeto, o que significou esta evolução positiva na sua procura ativa de emprego, por um lado, e por outro porque o ponto de partida dos mesmos a este nível, era, como já referimos, bastante deficitário. Além disso, no final do projeto os participantes focaram-se muito na preparação do Dia Aberto e do Speed Recruitment, atividades que concorreram já para esse objetivo mas que eles não atribuíram só a si o esforço realizado, mas a toda a equipa e aos próprios parceiros envolvidos.

**Tabela III – Exemplos da Evolução na Procura Ativa de Emprego**

EXEMPLOS DA EVOLUÇÃO NA PROCURA ATIVA DE EMPREGO	
Avaliação intermédia	Avaliação final
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decidi investir em voluntariado e na melhoria de networking</li> <li>• Estou mais focada e motivada na procura de emprego</li> <li>• Comecei a desenvolver o meu próprio projeto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consigo fazer busca mais pormenorizada de emprego</li> <li>• Decidi investir em voluntariado e na melhoria de networking</li> <li>• Estou mais focada e motivada na procura de emprego</li> <li>• Comecei a desenvolver o meu próprio projeto</li> <li>• Mais encorajado para me adaptar a novos contextos de trabalho/novas áreas</li> <li>• Estou a criar o meu próprio emprego</li> <li>• Estou mais preparado para entrevista</li> </ul>

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 (gráfico 5) indicam-nos que na fase intermédia do projeto existe um crescimento das expectativas junto dos participantes comparativamente ao início do projeto.

**Gráfico 5 – Avaliação das Expectativas**



Especificando estas expectativas, os participantes reforçam aqueles que são claramente alguns dos objetivos trabalhados com o Click referindo que as suas expectativas centram-se em melhorias em termos de atenção e foco para agir rápido e de melhorias na objetividade e capacidade de enfrentar problemas.

Por último, a quarta parte do inquérito de avaliação incide nas **aprendizagens e contributos deste projeto** (tabela 4), bem como no **compromisso pessoal** de cada um **em relação à sua busca ativa de emprego** (tabela 5).

**Tabela IV – Aprendizagens e Contributos do Projeto**

<b>Aprendizagens e Contributos do Projeto</b>	Intermédia	Final	Total
Maior auto-conhecimento	2	3	5
Maior definição de objetivos	3	2	5
Crescimento individual	3	1	4
Melhoria da auto-confiança	0	4	4
Maior motivação	1	2	3
Partilha de experiências	1	0	1
Positividade	0	1	1
Autonomia	0	1	1

**Tabela V – Aprendizagens e Contributos do Projeto**

<b>Compromissos Futuros</b>	Intermédia	Final	Total
Ser mais proativo	4	3	7
Ser mais dinâmico	1	2	3
Ser mais objetivo	1	1	2
Melhorar na entrevista de emprego	0	2	2
Ser mais confiante	0	2	2
Adaptar o meu discurso a cada situação	1	0	1
Manter uma rede de contatos ativa	0	1	1
Procurar novas áreas / sair da zona de conforto	0	1	1
Desenvolver projeto pessoal	0	1	1
Melhorar a minha comunicação	0	1	1
Reestruturar o currículo e adequa-lo à procura	0	1	1

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.

As frases seguintes, citadas, são reveladoras de algum impacto do projeto nos participantes e refletem as observações que os mesmos quiseram fazer, a título de conclusão da avaliação realizada:

*“O projeto devia continuar”*

*“Vim substituir um participante que desistiu, entrei já no decorrer da atividade. Tive uma excelente integração. Foram uns bons meses de participação em que sempre encontrei algo de novo e diferente, o que tornou as sessões interessantes. Considero que foi uma boa experiência e aconselho a participação a qualquer pessoa”.*

*“Antes do CLICK eu andava muito só e ao sabor do vento, sem uma linha orientadora, que me desse as diretrizes necessárias para a minha vida, não só pessoal como profissional. O CLICK foi uma bússola que apareceu na minha vida, que me ajudou não só a crescer como pessoa, como também me ajudou a ter postura indicada a nível profissional”.*

*“Ao longo da minha participação no CLIK, mudei a minha perspetiva de pensamento em alguns aspetos, como aprender a confiar mais em mim. Partilhei conhecimentos e vivências alargando a minha rede de contatos, fiz amigos.”*

*“O projeto CLCK permite às pessoas olharem de uma forma diferente para a sociedade com tudo de bom e de mau que esta tem no impacto da vida de cada pessoa”.*

*“” Participar no CLICK foi tudo de bom!”*

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste relatório fomos dando conta da avaliação que fizemos do mesmo e da avaliação que foi feito pelos principais interessados, os jovens desempregados que integraram o grupo de Santarém. Terminaremos dando conta de algumas considerações, aqui entendidas como aprendizagens e desafios, que serviram de base para futuros projetos e ações que cumpram os mesmos objetivos.

Desde logo, o balanço é muito positivo, quer da perspetiva dos Jovens participantes, quer da perspetiva da equipa de acompanhamento do projeto, na medida em que conseguimos monitorizar a evolução positiva da aquisição de competências para a empregabilidade por parte do grupo.

As metodologias utilizadas para a concretização dos objetivos parece-nos adequada, no que diz respeito propriamente às sessões de Coaching, quer pela adaptabilidade que permitiu aos diferentes perfis de jovens que tínhamos, quer pela qualidade da dinamizadora das sessões.

No entanto, consideramos que teremos de rever, ou de reestruturar uma estratégia mais eficiente ao nível da mobilização e envolvimento de empresários, dirigentes, estruturas públicas e privadas locais, em projetos desta natureza. O tempo de contato entre os jovens e os potenciais empregadores devia ter sido mais amplo e contínuo, ao longo do projeto. Contudo, este fato, não retira importância às excelentes experiências participativas que tivemos entre os jovens desempregados e os empregadores, no âmbito do Click de Saída, assim como as visitas e os testemunhos na primeira voz da jovem empresária que já passou pelo desemprego e que é um exemplo de empreendedorismo e de persistência.

Trabalhar o desenvolvimento das Soft skills exige uma atenção redobrada a indicadores não traduzíveis em termos numéricos. De facto, grande parte da avaliação feita pela equipa técnica, pela dinamizadora e até pelos parceiros, foi feita de forma informal, mas não menos válida. Indicadores como o reforço da auto-estima, a motivação; a aquisição de postura corporal correta, etc... nem sempre são facilmente perceptíveis por parte de quem

as desenvolveu e muito menos é fácil o reconhecimento da sua aquisição de forma consciente para que seja traduzível por escrito no momento de avaliação. O que pretendemos dizer é que o impacto de projetos como este, nos públicos-alvo, é um impacto paulatino, cujas evidências se revelam em contextos do quotidiano e esperamos, em contexto profissional, num futuro próximo para estes jovens.

Dos encontros entre os jovens em situação de desemprego e os potenciais empregadores resultaram alguns tópicos para análise, tais como o facto de não existirem base de dados nos Centros de Emprego suficientemente organizadas / atualizadas, que facilitem o recrutamento de pessoas sempre que os empregadores os solicitem; existem profissões que não estão categorizadas, não existe um sistema de filtragem suficientemente objetivo, para que chegue aos empregadores, de facto, candidatos com o perfil que eles procuram.

Outro facto que nos merece atenção relaciona-se com o desenvolvimento de atitudes proactivas nestes jovens e eles sentirem que as portas se fecham quando tentam ser diferentes na abordagem. Ou seja, ainda não existe uma abertura, por exemplo, por parte dos empregadores, para receberem candidaturas espontâneas e lhes dar a devida atenção, ou então receber pessoalmente quem se desloque para entrega em mão do currículo. Apesar dos empregadores referirem que valorizam mais as atitudes e os comportamentos do que o currículo em si, em fase de entrevista, a verdade é que não têm revelado a valorização da oportunidade de conhecerem pessoalmente os candidatos antes mesmo da necessidade de recrutamento.

O objetivo destes jovens é: encontrar emprego para se realizarem pessoal e profissionalmente. Alguns conseguiram isso durante o projeto, embora seja difícil estabelecer uma ligação direta entre estes dois fatores. De qualquer forma estamos certos de que se tratou de um projeto Útil, Inovador, potencializador de novas sinergias e novas parcerias, com as quais teremos de continuar o trabalho já desenvolvido de forma persistente e empenhada.

## 7. ANEXOS

Anexo 1 - Perfil Socioprofissional – CLICK Santarém

Anexo 2 – Mapa de assiduidade – CLICK Santarém

Anexo 3 - Cartazes divulgação CLICK de Saída

Anexo 4 – Postais de apresentação e CV's - CLICK Santarém

(Anexo online em: <http://click.eapn.pt/procura/?region=santarem>)