



Daniela Pinto de Almeida Leite

CRIAÇÃO DE UM OBSERVATÓRIO DA PRECARIIDADE LABORAL NO CONCELHO DE COIMBRA

Relatório de Projeto do Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo, apresentado à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação e à Faculdade de Economia sob a orientação da Professora Doutora Cristina Albuquerque

Coimbra, Setembro de 2013



Daniela Pinto de Almeida Leite

CRIAÇÃO DE UM OBSERVATÓRIO DA PRECARIIDADE LABORAL NO CONCELHO DE COIMBRA

Relatório de Projeto do Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo, apresentado à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação e à Faculdade de Economia sob a orientação da Professora Doutora Cristina Albuquerque

Coimbra, Setembro de 2013

AGRADECIMENTOS

Não poderia iniciar este pequeno apontamento sem agradecer a oportunidade que me foi concedida ao ser aluna deste mestrado ministrado pela Faculdade de Economia e Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. Dois anos separam o momento em que enviei a minha candidatura via informática e o momento atual em que estou agora a concluir o trabalho final. Se antes o sentimento preponderante era o de incerteza e expectativa, hoje posso afirmar que predomina a realização pelo facto de ter tomado esta decisão. Menciono-o não só pelos conhecimentos e competências que tive oportunidade de adquirir, mas também por poder reencontrar-me com professores que marcaram o meu percurso académico e pessoal, designadamente as Professoras Doutoras Cristina Albuquerque, Helena Neves Almeida e Clara Santos. Obrigada por me darem a conhecer a beleza e simultânea complexidade da profissão de assistente social!

Especialmente, gostaria de agradecer a dedicação da Professora Doutora Cristina Albuquerque. Sempre se mostrou uma boa ouvinte, com conselhos oportunos e uma postura com a qual é fácil criar empatia, respeito e abertura. Nos momentos mais difíceis o seu apoio foi crucial para me reerguer e voltar a confiar neste projeto.

Obviamente não posso esquecer os meus “companheiros de aventura”, os meus colegas “misianos” e outros da universidade, pelos momentos de partilha de dúvidas,

ajuda mútua, companheirismo e desabaços proferidos tantas vezes a horas tardias cheias de cansaço mas também de motivação mútua. Vocês são a prova viva do “espírito acadêmico coimbrense”, onde reina a amizade, entrelaçada e união. Este projeto é também fruto do vosso apoio!

Tenho ainda outra dívida a saldar para com as pessoas que disponibilizaram um pouco do seu tempo de forma totalmente voluntária para participar no focus group e entrevista, partilhando as suas experiências e ideias para a construção deste projeto.

A todos os professores com quem me cruzei ao longo da frequência deste mestrado, agradeço a partilha dos vossos conhecimentos, a vossa disponibilidade e estímulo constante.

E como os últimos são os primeiros, quero salientar o apoio incansável dos meus pais, Durbalino e Manuela, irmão Gonçalo e namorado André. Agradecer é uma palavra que não consegue definir suficientemente o quanto vos devo, vocês são a minha inspiração e o meu suporte em todos os momentos da minha vida.

RESUMO

O presente dossier de projeto apresenta uma proposta de criação de um Observatório da Precariedade Laboral no concelho de Coimbra. Seguindo a metodologia de investigação-ação e apoiando-se no modelo de Tripla Hélice, esta estrutura pretende constituir-se como um contributo importante para a consolidação do conceito de “trabalhador precário”, superando a visão redutora e de défice que lhe é atualmente atribuída. Para mais almeja tornar-se um pólo agregador e difusor de produção científica e estatística neste domínio, procurando intervir diretamente na sociedade em prol da justiça social e qualidade de vida.

O trabalho é constituído por três partes fundamentais. Na primeira parte procurámos fundamentar o projeto a nível teórico, social e político, fizemos o seu enquadramento a nível estratégico e salientámos os seus aspetos inovadores, aplicando o Ciclo da Inovação Social. Na segunda parte, elaborámos o seu diagnóstico social através das técnicas *Focus Group*, entrevista semi-diretiva e árvore de problemas. Para além disto, foram estabelecidos os seus objetivos tendo por base os dados recolhidos. Por fim, a terceira parte correspondeu à operacionalização do projeto, onde se destacam a indicação das atividades, cronograma, processos de avaliação, sustentabilidade, análise SWOT e análise prospetiva.

ABSTRACT

The present file project presents a proposal for creation of an Observatory of Labour Precariousness in the city of Coimbra. Following the methodology of investigation-action and leaning on the Triple Helix model, this structure intends to establish itself as an important contribution to the consolidation of the precarious status, surpassing the reductive vision and that deficiency and currently assigned. For more, it aims to become a polo aggregator of scientific production and statistics in this field, seeking to intervene directly in society and the interests of justice social and quality of life.

This project encompasses three main parts. The first part is carry out by the framework of theoretical, social, political and strategic levels. Furthermore, the argumentation highlights the innovative aspects, according with the Cycle of Social Innovation. In the second part, we elaborate your social diagnosis through the Focus Group techniques, semi-directive interview and tree of problems. In addition, its objectives were also established on the basis of the data collected. Finally, the third part corresponded to operationalization of the project, where we highlight the detail of activities, schedule, evaluation processes, sustainability, SWOT analysis and prospective analysis.

RESUME

Le dossier présent est un projet qui représente une demande de création d'une Observatoire de Précarité du Travail au conseil de Coimbra. Selon la méthodologie de l'investigation en se soutenant du modèle de l'investigation Triple Hélice, cette structure se veut être une contribution importante pour la consolidation du statut de la précarité, pour surpasser la vision réductrice et le déficit qui lui est actuellement attribué. Cela se tourne autour d'un pôle de diffusion de production scientifique et statistique dans ce domaine. Tout en recherchant l'intervention directement dans la société envers la justice et la qualité de vie.

Ce travail est constitué de trois parties fondamentales. Dans la première partie nous cherchons à vous expliquer le projet théorique, social et pratique. Nous avons fait cet encadrement au niveau stratégique et nous avons mis en évidence les aspects innovateurs en appliquant le cycle de l'innovation sociale. Dans la seconde partie nous avons élaboré son diagnostic social à travers des techniques *Focus Group*, interview semi-structuré et arbre à problèmes. Mise à part ça, nous avons établi les objectifs en ayant comme base des données recueillies. Pour terminer, la troisième partie correspond à l'opérationnalisation du projet où nous distinguons l'indication des activités, le calendrier, les processus de l'évaluation, la viabilité, l'analyse SWOT et pour finir l'analyse prospective

Lista de Siglas

AAC - Associação Académica de Coimbra

ACIC - Associação Comercial e Industrial de Coimbra

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho

ANDC - Associação Nacional de Direito ao Crédito

CLAS - Conselho Local de Ação Social

EAPN- *European Anti Poverty Network* (Rede Europeia Anti-pobreza)

EEE - Estratégia Europeia de Emprego

GEPE - Grupo de Entajuda na Procura de Emprego

IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional

IPSS - Instituição Particular de Solidariedade Social

OPL - Observatório da Precariedade Laboral

PIB - Produto Interno Bruto

PNAI - Plano Nacional de Ação para a Inclusão

PNE - Plano Nacional de Emprego

RIS3- *Research and Innovation Strategies for Smart Specialisation* (Estratégias de Pesquisa e Inovação para uma Especialização Inteligente)

SESI - Serviço Social na Indústria

UC - Universidade de Coimbra

UNIVA- Unidade de Inserção na Vida Ativa

Índice Geral

Introdução	p.3
Capítulo 1 - Objeto do projeto e sua pertinência	p.5
1. Fundamentação do projeto	p.5
1.1. Panorama social atual	p.5
1.2. Evolução histórico-política do conceito de precariedade	p.7
1.2.1. Evolução das medidas políticas da EU a nível laboral	p.8
1.3. A emergência de um modelo social alicerçado no risco... Que consequências para o bem-estar social?	p.9
1.3.1. Consequências sociais: surgimento de um novo paradigma de organização social	p.11
1.3.2. Consequências económicas: pobreza e denegação	p.13
1.4. Fundamentação estratégica	p.15
2. Apresentação da proposta de projeto	p.18
2.1. Sumário executivo	p.18
2.2. Aspetos inovadores	p.19
2.2.1. Auto-diagnóstico do Ciclo da Inovação Social	p.20
Capítulo II - Diagnóstico e objetivos	
1. O diagnóstico	p.25
1.1. Sinopse do <i>Focus Group</i>	p.26
1.2. Sinopse das entrevistas	p.32
1.3. Árvore de Problemas	p.39
2. Definição de objetivos	p.41
2.1. Objetivos gerais	p.41
2.2. Objetivos específicos	p.41
Capítulo III - Operacionalização do OPL	
1. Organização do projeto	p.43

1.1. Proposta de estruturação	p.43
1.2. Análise de <i>Stakeholders</i>	p.47
1.3. Orgânica	p.49
2. Planeamento da Intervenção	p.50
2.1. Atividades, ações, recursos e metas	p.50
3. Cronograma por etapas de atividades e ações	p.54
4. Processos e procedimentos de avaliação	p.56
5. Sustentabilidade	p.62
6. Análise SWOT	p.64
7. Análise Prospectiva	p.65
Nota Conclusiva	p.69
Bibliografia	p.72

Anexos

Anexo 1- Guião do *Focus Group*

Anexo 2 - Fichas para os participantes

Anexo 3- Texto apresentado no início do *Focus Group*

Anexo 4 - Grelha de Observação do *Focus Group*

Anexo 5 - Guião de entrevista

Anexo 6 - Análise dos procedimentos metodológicos nas técnicas de Focus Group e Entrevista

Anexo 7 - Tabelas de Análise de Conteúdo

Anexo 8 - Plano Orçamental

Índice de Figuras

Figura nº 1 - Contratos a termo (% em relação ao total) _____	p.6
Figura nº 2 - Evolução das medidas na UE _____	p.9
Figura nº 3 - Sumário executivo do OPL _____	p.18
Figura nº 4 - O ciclo da inovação social _____	p.20
Figura nº 5 - Árvore de Problemas _____	p.39
Figura nº 6 - Estruturação do OPL _____	p.43
Figura nº7 - Matriz de <i>Stakeholders</i> _____	p.48
Figura nº 8 - Orgânica do projeto _____	p.49
Figura nº 9 - Processos de avaliação _____	p.60
Figura nº 10 - Análise SWOT _____	p.64
Figura nº 11 - Metodologia da Análise de Cenários aplicada ao OPL _____	p.66

Índice de Tabelas

Tabela nº 1 - Atividades, ações, recursos e metas _____	p.50
Tabela nº2 - Cronograma por atividades e ações _____	p.54
Tabela nº3 - Dimensões das técnicas de avaliação _____	p.61

INTRODUÇÃO

O presente trabalho constitui-se como um relatório de projeto que será objeto de avaliação final do Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo promovido pelas Faculdades de Economia e de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Atualmente, o risco e a incerteza são conceitos que parecem nortear a vida em sociedade. A precariedade dos vínculos laborais e a fragilidade dos laços sociais tornaram-se denominadores comuns das sociedades ocidentais, dado que hoje a incerteza se transformou praticamente na única certeza social. Os conceitos de exclusão social e integração social já não surgem como condições estáveis e mais ou menos preditivas, dado que hoje o aumento das habilitações académicas e a existência de rendimentos e suporte social não são garantias de bem-estar social. Particularmente, a precariedade laboral a que assistimos atualmente através da proliferação de contratos a prazo, recibos verdes, estágios e diversas formas de subemprego, por vezes não são mais do que “pequenas bolhas de oxigénio” numa sociedade castrada pelo drama do desemprego e que assim alimentam a expectativa de uma efectiva inserção social e profissional que pode nunca chegar a acontecer.

No caso dos jovens que estão a ingressar no mercado de trabalho, esta situação é por demais evidente. Muitos transitam de contrato em contrato, intercalados por períodos de desemprego, mais ou menos morosos, quais “heróis do absurdo” à semelhança de Sísifo que se vê obrigado pelos deuses a cumprir a ingrata e árdua tarefa de empurrar uma pedra até ao cume de uma colina que, por ser tão estreito faz a pedra rolar novamente para baixo (Camus, 1942). Neste sentido, a vivência da precariedade laboral, particularmente nos casos mais prolongados, pode assemelhar-se a um constante esforço infértil desprovido de sentido e esperança.

É neste retrato social que surge o Observatório da Precariedade Laboral (OPL) que pretende afirmar-se como uma estrutura de investigação-ação no domínio da precariedade laboral. Inspirado pelo modelo da Tripla Hélice de Henry Etzkowitz que vem sendo promovido pela Comissão Europeia como um caminho para a inovação na sua agenda estratégica (2011), este projeto procura aproximar a sociedade, a ciência e a



intervenção social com a finalidade de propiciar bem-estar aos trabalhadores em situação de precariedade. Constitui-se ainda como uma demanda por explorar novos caminhos ao nível da intervenção social que ainda se encontra especialmente voltada para as tradicionais situações de pobreza e exclusão social, não contemplando ainda a fugacidade das dinâmicas sociais e novas formas de injustiça social.

O relatório de projeto, estrutura-se em três partes essenciais: na primeira será indicado o objeto e a sua pertinência científica, política e social, na segunda serão explicitados os seus objectivos devidamente fundamentados através da elaboração de um diagnóstico e, por fim, a terceira e última parte corresponderá à componente operacional, ou seja, todo o planeamento empírico e trâmites necessários para a sua execução, nomeadamente o plano de sustentabilidade, antecipação de constrangimentos e oportunidades e atividades propostas.

CAPÍTULO I - OBJETO DO PROJETO E SUA PERTINÊNCIA

1. Fundamentação do Projeto

1.1 Fundamentação teórica e empírica

1.1.1 Panorama social actual

A participação laboral de um cidadão é, desde sempre, um eixo estruturante da sua personalidade, auto-conceito e estatuto social. O emprego é, portanto, um fator crucial para a auto-aceitação e integração social, pois permite o acesso a recursos materiais, simbólicos e sociais que determinam o seu grau de bem-estar.

Porém, se anteriormente o mercado de trabalho se caracterizava pela quase imutabilidade e o saudoso “emprego para a vida”, actualmente o panorama no mundo ocidental é bem diferente. As políticas no âmbito do emprego na última década têm contribuído fortemente para a precarização das relações laborais, tal como refere Clavel (2004, 73). Este autor fala-nos de “precariedade comparticipada” como uma resposta à subida galopante das taxas de desemprego nas sociedades ocidentais que desenvolveram formas de emprego e estatutos “atípicos” e precários como forma de ajustamento à situação económica. Os vínculos contratuais são cada vez mais incertos e precários, proliferando os recibos verdes, os contratos a termo e os estágios profissionais que se traduzem sempre numa insegurança e incerteza face ao futuro. Até que ponto a meritocracia e a mobilidade social são factores que contribuem para a estabilidade e satisfação pessoal? Na verdade, estas duas questões são cada vez mais problemáticas, dado que os ”mecanismos de fechamento são cada vez mais poderosos, conseguindo geralmente sobrepor-se ao critério do mérito” (Estanque, 2005, 9).

Socorrendo-nos de dados concretos, em 2009 o Instituto Nacional de Estatística demonstrava que Portugal estava na linha da frente da precariedade laboral no espaço da União Europeia, sendo apenas ultrapassado pela Polónia e Espanha (INE, 2011). A taxa de precariedade em Portugal no ano de 2009 situava-se em 22%, sendo que a Polónia registava 26,5% e a Espanha 25,4% (Carmo, 2010). Surpreendentemente, o ano de 2009

registou um ligeiro decréscimo em relação ao ano anterior, em contradição com a tendência de subida, o que pode ser explicado pelo facto de os trabalhadores contratados a prazo serem os primeiros a serem dispensados pelas empresas em situação de recessão económica como a que se verifica actualmente. Também Caleiras (2011) demonstra na sua tese de doutoramento, que em Portugal a evolução do número de contratos a termo celebrados entre 1998 e 2005 ultrapassa consideravelmente o número de contratos a termo celebrados na União Europeia em igual período:

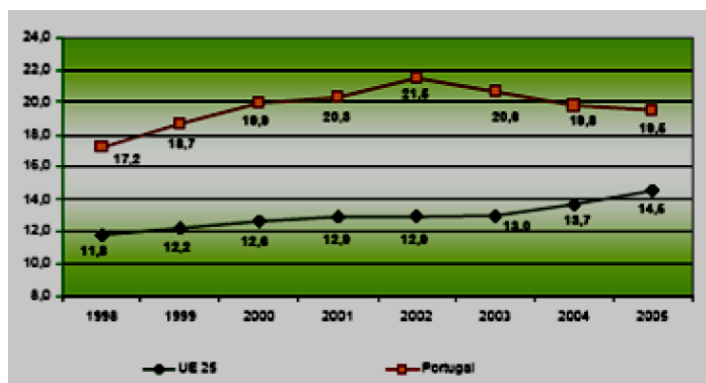


Figura 1 - Contratos a termo (em relação à % do emprego total). Fonte: Caleiras, 2011, 109

O fenómeno da precariedade tem vindo a emergir em força nas sociedades contemporâneas e os seus efeitos a nível pessoal e social não são ainda totalmente conhecidos. Há autores que referem que nos encontramos actualmente num segundo estágio da Modernidade, denominado por “Modernidade Líquida” que se caracteriza pela fragilidade dos vínculos sociais e erosão do trabalho assalariado e direitos sociais associados (Beck, Giddens e Lash, 1995 cit. Caleiras, 2011). A fluidez é a metáfora ideal para caracterizar o estilo de vida atual, que se caracteriza pela mutabilidade, inconstância e evitamento do estabelecimento de compromissos patente no desprendimento das coordenadas tempo e espaço. Em suma, o cidadão moderno leva a sua vida com “leveza”, adotando esta capa de impermanência como estratégia de defesa face às adversidades da sociedade atual. Este desprendimento não deve ser confundido com superficialidade, na verdade, trata-se de uma estratégia de adaptação a uma sociedade em constante mutação e a um sistema laboral em erosão (Bauman, 2001).

1.2 Evolução histórico-política do conceito de precariedade

O trabalho precário e flexível esteve historicamente relacionado com atividades económicas informais, realizadas por “população marginal” destituída de competências profissionais que não lhe permitiam mover-se no sistema produtivo capitalista (Araújo, 2011). Caracterizavam-se essencialmente por obterem “rendimentos inferiores, níveis de protecção social reduzidos, jornadas de trabalho intermitentes e condições de trabalho precárias e instáveis” (Idem, 2011: 163).

Porém, a orientação política nas sociedades ocidentais tem vindo a diluir a dicotomia entre o formal e o informal, fruto de uma reestruturação produtiva e evolução galopante das taxas de desemprego. Em 2005, Barbier (cit. Sá, 2010) analisa a utilização do termo precariedade pelas principais figuras políticas e constata que este é utilizado recorrentemente no discurso político em França desde meados da década de 70. Também nesta década, a Sociologia começa a debruçar-se sobre esta temática associando-a à pobreza e exclusão social (idem, 2010). Progressivamente, a literatura denota que o conceito começa a afastar-se da condição de fragilidade social e económica e passa a centrar-se no trabalho (Schnapper, 1989, Barbier, 2005), surgindo a figura do “emprego sem estatuto” que remete para o trabalho temporalmente incerto e com menos regalias sociais.

Em 1996 Letourneux (Sá, 2010) apresenta um estudo que visava definir o perfil do trabalhador precário na União Europeia e chegou às seguintes características: jovens com menos de vinte e cinco anos, mulheres, detentoras de baixas qualificações e ligadas a sectores económicos vulneráveis à sazonalidade (hotelaria, construção e agricultura) ou a pequenas empresas. Em Portugal, Rebelo (2004) também realizou um estudo demográfico de carácter qualitativo sobre o trabalhador precário à escala nacional e indica-nos as seguintes características: “mulheres, jovens, idosos, trabalhadores pouco qualificados e atuais licenciados” (cit. Sá, 2010: 3). Na verdade, em traços gerais este perfil não difere muito do estudo realizado na União Europeia, dado que os grupos populacionais tradicionalmente mais vulneráveis (mulheres e trabalhadores com baixas qualificações) encontram-se representados em ambos os resultados. Porém, no caso português o perfil surge-nos mais heterogéneo e até paradoxal: tanto os trabalhadores mais novos como os mais velhos surgem-nos como principais “vítimas”, tal como os

detentores de baixas qualificações e os de mais altas qualificações. Conseguimos então concluir que parece não existir uma equação que nos permita fugir à precariedade, dado que ela parece alastrar-se de forma galopante, cega e alheia a critérios de justiça social. Na verdade, hoje assistimos a uma tentativa política de precarização comparticipada (Clavel, 2004) através de uma reorganização do trabalho assalariado que rompe com o padrão laboral através da legalização e promoção da flexibilização laboral, tal como explicitaremos seguidamente.

1.2.1 Evolução das medidas políticas na União Europeia ao nível laboral:

Ao nível da **União Europeia**, a precariedade laboral começou a penetrar de modo mais acentuado o mercado laboral nos anos de 2000-2003 aquando das Cimeiras de Lisboa, Cimeira de Nice e da elaboração do documento Estratégia de Emprego (EEE). Neste período, o conceito de “crise” começou a assombrar os mercados e a União Europeia, pelo que, apesar de todas as tentativas de reforço da união dos países e promoção da máxima “Crescimento, Emprego e Inclusão”, a EEE encontrou dificuldades de concretização prática, bem como os respetivos planos nacionais (de Inclusão Europeia – PNAI- e de Emprego – PNE), colocando assim à vista as diferentes velocidades e particularidades de cada país. A partir de 2003 a crise económica tem vindo a agudizar-se e a Revisão da Estratégia de Lisboa em 2005 marcou indubitavelmente o rompimento da máxima triangular milagrosa, sendo que os vértices emprego e inclusão passam a subordinar-se às regras e imposições do vértice crescimento (Estivill, Caleiras, 2008). É criada a flexisegurança, que pode ser definida como a promoção da flexibilização do mercado de trabalho através da facilitação de contratações e despedimentos. O conceito de trabalhador assalariado torna-se cada vez mais inócuo e vazio, dando lugar ao surgimento do conceito prestador de serviços, caracterizado pela temporalidade e desvinculação. No Livro Verde denominado “Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI” (2006, cit Sá, 2010) a Comissão Europeia reconhece que as “formas de trabalho atípicas”, designadamente contratos a termo, contratos a tempo parcial, contratos zero horas, contratos pontuais, *outsourcing* e trabalhadores independentes, fazem efetivamente

parte do mercado de trabalho europeu e até representam 25% da mão-de-obra. A este respeito, podemos observar a figura nº2 que ilustra claramente esta evolução política.

Ao **nível nacional**, o fenómeno da precariedade laboral é agravado pelas debilidades do tecido produtivo, pela reduzida capacidade de regulação do Estado e pelos salários baixos que conferem uma tónica ainda mais instável e arriscada a este conceito (Caleiras, 2011). Para mais, a precariedade tem contribuído ainda para fomentar uma dualização da economia e sociedade, ao alargar o fosso entre trabalhadores com estabilidade e protecção social e trabalhadores sem direito a protecção social em caso de eventualidade/doença, ordenados mais baixos e mais próximos do flagelo do desemprego.

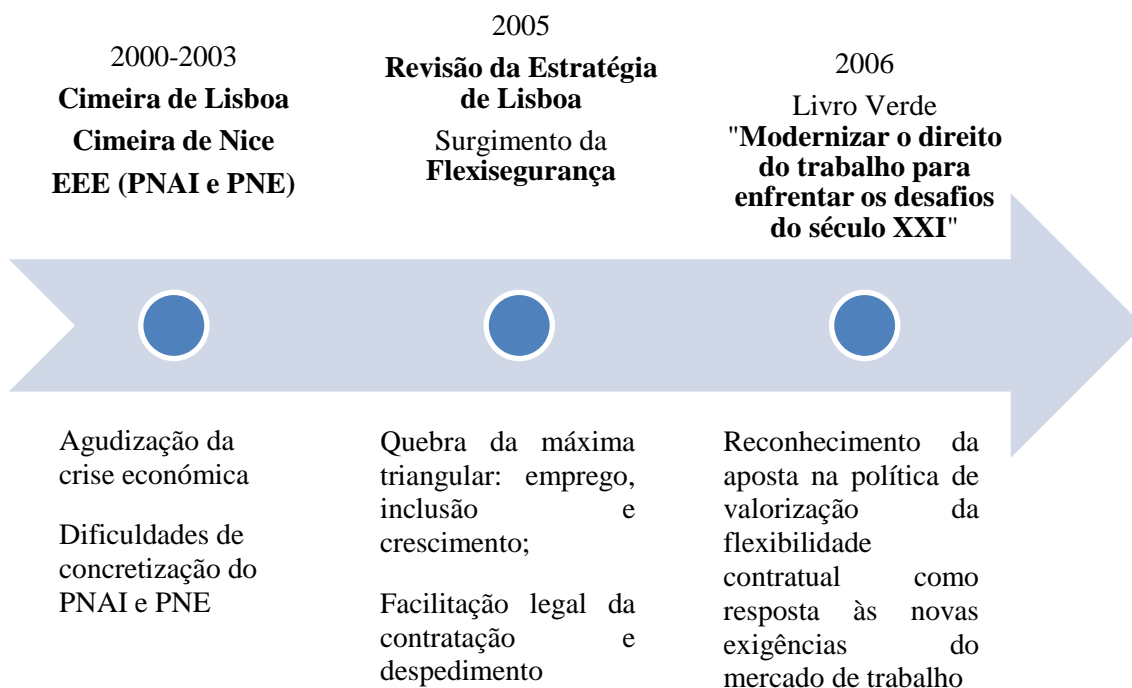


Figura 2 - Evolução das medidas políticas na UE ao nível laboral. Elaboração própria

1.3 A emergência de um novo modelo de regulação laboral alicerçado no risco... Que consequências para o bem-estar social?

A dimensão socioeconómica e esfera produtiva são questões centrais na promoção social e bem-estar dos indivíduos. Com efeito, a intervenção social sempre concebeu a integração profissional como um eixo privilegiado de combate à exclusão

social, na medida em que esta actua ao nível simbólico favorecendo a auto-estima, auto-conceito e sentimento de utilidade do indivíduo, permite a subsistência biológica, favorece a criação e manutenção de redes de socialização. Em suma, a integração social por via do trabalho constitui-se como uma forma de *empowerment* dos indivíduos, pois permite o desenvolvimento e potencialização das suas capacidades (Costa, 2005).

Porém, o modelo de regulação laboral para o qual caminhamos parece derrubar todos estes pressupostos de inclusão social. Neste contexto, o risco social já não se apresenta como um potencial perigo mas sim como o pano de fundo da paisagem social. A sociedade parece cada vez mais “alicerçada” na incerteza e insegurança e resta-nos portanto perceber e estudar as consequências que este fenómeno acarreta na vida dos indivíduos. Até que ponto interfere negativamente no bem-estar do indivíduo, nomeadamente ao nível do seu auto-conceito, segurança económica e suporte social? Ou será que os trabalhadores são capazes de desenvolver uma adaptação hedónica e transformar um “problema” numa oportunidade de aperfeiçoamento pessoal e profissional sob pena de perderem de vez o seu meio de subsistência (Diener, et al., 2006)? Na verdade, temos assistido nos meios de comunicação ao ressurgimento de movimentos de cidadania relacionados com o âmbito da empregabilidade que parecem cada vez mais inflamados na luta pelos direitos laborais, o que nos permite inferir que esta condição de “trabalhador precário” possui implicações em diversas dimensões de vida dos indivíduos que caracterizam o seu bem-estar, como o auto-conceito e realização pessoal/profissional.

Em suma, com este trabalho pretende-se criar um Observatório da Precariedade Laboral (OPL) que se constitua como um pólo de produção e agregação de produção científica neste âmbito e que não esteja desintegrado da sua comunidade na medida em que procura auscultar as necessidades da população e acompanhar a evolução deste fenómeno. Esta componente de forte articulação com a sociedade concede-lhe o carácter inovador face a outros observatórios existentes no país sobre diversos fenómenos sociais (como a pobreza, desigualdades, ...) e possui como mais-valia o facto de permitir que a ciência se aproxime efetivamente da realidade vivida pelas pessoas em situação de precariedade laboral. Esta articulação poderá dar-se através de atividades como sessões de informação sobre formas de proteção social, *coaching* e acompanhamento psicossocial a trabalhadores em situação laboral instável. Assim, para

além da produção e divulgação científica, pretende-se que este observatório possua também um caráter interventivo como forma de melhorar o bem-estar desta população. A resposta que pretende dar será integrada, dada a complexidade e multidimensionalidade do problema da precariedade que toca diversos sectores de análise.

1.3.1 Consequências Sociais: Surgimento de um novo paradigma de organização social

Às velhas desigualdades relacionadas com o emprego (provenientes de questões salariais, progressão na carreira e reconhecimento) acrescentam-se agora novas desigualdades decorrentes da precariedade laboral nas suas diversas manifestações.

Tal como atrás referimos, o perfil do trabalhador precário português é heterogéneo. Já não existem apostas seguras que nos indiquem a fuga à precariedade, nomeadamente a educação que até hoje sempre foi concebida com um dos meios privilegiados de mobilidade social e inclusão social. Na verdade, este é um dos grandes paradoxos da precariedade: a sua proliferação não isenta os que, *a priori*, teriam mais ferramentas formais para se integrarem com sucesso no mercado de trabalho. Na verdade, neste cenário de flexibilização laboral, os que possuem uma situação laboral mais estável são os trabalhadores mais velhos e com menores qualificações académicas. Com efeito, a taxa de precariedade é inversamente proporcional ao aumento da idade do trabalhador, sendo que em 2008 a geração dos 15-24 anos de idade apresentava valores de 50%, enquanto as faixas etárias 25-49 anos e 50-64 anos registavam respetivamente 22% e 10% (Carmo, 2010).

Sá (2010) salienta o surgimento de três grandes consequências a nível social: a insegurança laboral, a alternância de períodos de trabalho e não trabalho ao longo da vida e o aparecimento de um novo tipo de trabalhador.

O primeiro aspeto refere-se à incerteza de rendimentos, risco de desemprego e sensação de falta de controlo sobre o futuro e a própria vida. Está assim inaugurada a cultura do medo difuso, da frustração recalcada e da raiva reprimida sem alvo definido

que nos remete para uma cultura do individualismo e nos limita horizontes restringindo-nos à vivência do *aqui e agora*.

O segundo aspecto diz respeito ao fim da trajetória de vida linear que marcava as carreiras profissionais. Hoje, a vivência laboral é pautada pela descontinuidade e a experiência de desemprego atinge cada vez mais indivíduos, sendo porventura mais demorada. Nesta consequência cabe salientar que a protecção social deverá ter um papel a desempenhar face à descontinuidade de rendimentos e segmentação da identidade profissional. Com efeito, grande parte das medidas de protecção social mostram-se desajustadas à fugacidade das relações laborais actuais: por exemplo a avaliação da isenção do pagamento de taxas moderadoras no Serviço Nacional de Saúde por motivos de insuficiência económica leva em consideração a declaração de rendimentos do indivíduo ou agregado familiar no ano anterior, o que para um trabalhador que alterna vivências de desemprego com trabalhos de cariz temporário e diversificado, mostra-se uma forma ineficaz e injusta de avaliar a sua situação económica face a alguém que possui regularidade de rendimentos. Também a atribuição e cálculo de subsídios contra eventualidades como o desemprego, doença e nos casos de parentalidade não é tão extensível e eficaz como nos casos em que existe regularidade de rendimentos, sendo que os trabalhadores independentes possuem especial dificuldade no acesso ao subsídio de desemprego apesar das recentes alterações que apontam para uma evolução mais justa e positiva neste domínio. Em suma, porque não pensarmos em medidas de protecção social mais ajustadas à atual irregularidade de trajetórias profissionais? O mercado de trabalho está hoje a assumir uma nova configuração, pelo que consideramos que a protecção social deve acompanhar esta mudança. E se essa mudança partir da própria sociedade civil que pode adquirir uma voz através do Observatório da Precariedade Laboral, as probabilidades de sucesso serão maiores dado que a mudança decorre das necessidades e problemas efectivamente vividos por estas pessoas. A este nível, cabe ainda salientar que os trabalhadores precários estão ainda a dar os primeiros passos no que concerne à definição e afirmação da sua identidade. Historicamente caracterizados pela negativa, ou seja, pela *ausência de* protecção laboral, social, carreira profissional, quase como se constituíssem como um grupo de cidadãos de 2º categoria ou “denegados” (Standing, 2011), os precários encontram-se num momento charneira para se unirem, constituírem uma identidade e reivindicarem os seus direitos de

cidadania e justiça social. O Observatório da Precariedade Laboral poderá ser um espaço de importância assinalável para os trabalhadores superarem esta auto-imagem de “défice”, procurarem pontos de união e interesses e necessidades comuns e assim abrirem caminho à construção de uma identidade e afirmação enquanto grupo.

Por fim, assistimos ao surgimento de um novo tipo de trabalhador que coincide com a perspectiva de adaptação hedónica do ser humano de Diener *et al.* (2006). Este novo perfil caracteriza-se pela adopção da precariedade como uma forma de estruturação do modo de vida e define-se pela capacidade de adaptação a postos e tarefas diferentes, gosta do trabalho em equipa, polivalência, capacidade de adaptação e orgulho no seu estilo de vida (Sá, 2010). Este trabalhador aposta na ideia de que deve gerir a sua vivência profissional como se fosse empresário de si próprio e conhece bem os efeitos positivos do *marketing* pessoal. Para este perfil, a trajetória laboral assemelha-se mais a um jogo onde pode ganhar ou perder, o risco está sempre presente e a sua auto-estima alimenta-se da sua procura exaustiva e constante de auto-superação. Evidentemente, existem vários riscos associados a esta posição, nomeadamente o *stress* e insegurança constantes devido ao facto de se manter num estado quase constante de avaliação e pressão, porém a precariedade pode realmente ser uma catalisador para um maior aperfeiçoamento profissional e pessoal. Os dados estatísticos demonstram claramente que esta condição profissional veio para ficar e tende até a alastrar-se progressivamente, portanto porque não apostar em formas de conviver melhor com esta nova configuração laboral? A este respeito, as sessões de *coaching*, apoio psicossocial e constituição de grupos de discussão poderão ser ferramentas cruciais para se construir com os trabalhadores as competências necessárias para responder à adversidade da sua condição.

1.3.2 Consequências económicas: pobreza e “denegação”

É de senso comum associarmos prontamente a situação de desemprego com a diminuição ou ausência de rendimentos e por consequência, com a pobreza. Porém, estudos atuais (*Eurostat- Statistics on Income and Living Conditions*, 2008, cit. Carmo, 2010) permitem-nos prever que o risco de pobreza também maior nos indivíduos que

possuem contratos de trabalho a termo. A taxa de risco de pobreza, que é calculada a partir de um limiar de pobreza correspondente a 60% do rendimento líquido mediano, situa-se em 7% para os indivíduos com contrato de trabalho sem termo e em 11% nos indivíduos com contrato de trabalho a termo (idem, cit. Carmo, 2010). Esta clivagem não é singular, pois o panorama é semelhante na Europa dos 27¹.

Este cenário agrava-se se nos desligarmos da visão estrita e puramente económica do conceito de pobreza. Efectivamente, um dos grandes eixos de caracterização do estado de pobreza é a situação económica deficitária, porém a complexidade deste conceito é bastante mais extensa. Amartya Sen (2000) adota uma perspetiva mais lata e concebe-a como uma privação de recursos que tanto podem ser de ordem material ou simbólica. No domínio material destacamos o rendimento e o acesso a uma habitação condigna, no domínio simbólico salienta-se o acesso ao sistema e medidas de protecção social e serviços básicos como a saúde e educação. No fundo, a situação de pobreza aproxima-se de uma situação de privação de liberdade, na medida em que impede que os indivíduos desenvolvem o seu potencial enquanto cidadãos por não disporem do suporte e/ou meio necessário para tal. Neste aspeto, Guy Standing (2011) aproxima-se da perspetiva de Sen ao considerar o precário como um denegado e um não cidadão. Como se o precário fosse o rosto visível da nova pobreza que assola o mercado de trabalho actual. Mais uma vez, o contributo do Observatório da Precariedade Laboral poderá ser crucial, ao aprofundar a componente de investigação sobre os efeitos da precariedade, principalmente na sua componente menos visível que é a simbólica e desbravando caminhos para uma maior protecção social aos trabalhadores precários, possivelmente através de uma redefinição da mesma, adaptando-a às contingências do novo modelo de regulação social e laboral que hoje se desenha. A componente do apoio psicossocial aos precários, fundado numa relação de parceria e complementaridade com instituições sociais locais poderá ser uma resposta aos casos de pobreza detectados.

¹ Nesse ano, a média da EU_27 para um trabalhador com contrato de trabalho sem termo é de 5% enquanto que para um trabalhador com contrato a termo é de 13%.

1.4 Fundamentação Estratégica

Para além do enquadramento teórico sobre a temática alvo deste projeto, importa ainda indicar os eixos estratégicos norteadores da intervenção. O conceito de estratégia remete-nos imediatamente para o plano hipotético e reflexivo e baseia-se num método de pensamento que pretende classificar e hierarquizar acontecimentos e escolher os procedimentos mais eficazes com vista à prossecução de determinados objetivos (Beaufre, 1963). Um projeto de intervenção social constitui-se como uma peça integrada num contexto maior de nível meso e macro, pelo que os seus objetivos e metodologias não devem ser desenquadrados das orientações dominantes apesar de a sua forte ênfase territorial permitir a adaptação às circunstâncias da realidade da sociedade em que se insere.

Na metodologia que nos propomos seguir existe um forte cariz participativo aliado à investigação, ou seja, existe uma relação entre a ciência e o seu objeto de estudo (neste caso, representado pelos trabalhadores precários do concelho de Coimbra). Esta nova conceção metodológica vai de encontro com a nova corrente sociológica que rejeita a visão do indivíduo como agente passivo imerso no jogo de poderes da sociedade. Nos anos 60 e 70 o objeto de estudo centrava-se essencialmente nas organizações detentoras de poder e liberdade, dado que o indivíduo era o “peão” movido pelas suas condicionantes externas (Guerra, 2002). Atualmente, o indivíduo é concebido como agente ativo no processo de construção do conhecimento e na intervenção social, sendo capaz de dar sentido à ação (idem). A **investigação-ação** almeja a mudança no seio da comunidade sobre a qual se debruça, procurando aplicar as conclusões científicas na realidade social, ao mesmo tempo que a própria realidade impulsiona a investigação num jogo de reforço mútuo contínuo. O dinamismo, interatividade, proximidade, participação e reflexão crítica são, portanto, os valores pelos quais se rege a investigação-ação e que iremos aplicar no OPL.

Mas seria redutor analisar o jogo metodológico do OPL apenas por referência ao processo de investigação-ação. Na verdade, para além dos binómios ciência-intervenção e investigador-indivíduo, existem entidades que não podem ser negligenciadas neste processo de análise. Os protocolos de intervenção que serão

estabelecidos com diversos atores, como a Universidade de Coimbra, Câmara Municipal de Coimbra e ACIC - remetem-nos para o modelo estratégico de **Tripla Hélice**. Este modelo foi indicado pela Comissão Europeia como uma aposta a considerar nas RIS3 (“*Research and Innovation Strategies for Smart Specialisation*”) que são “Estratégias de Investigação e Inovação para Especialização Inteligente” que se constituem como agendas de transformação económica integradas de base local e que se baseiam em cinco pilares (Comissão Europeia, 2011):

1. A focalização do investimento político nas necessidades e prioridades identificadas no âmbito local;
2. A rentabilização de potencialização nas vantagens e qualidades de cada território;
3. A promoção da inovação como estímulo ao sector privado;
4. A promoção do envolvimento e implicação dos agentes no processo de inovação e execução;
5. A aposta na transparência das contas e sistema de avaliação.

Mais precisamente, a Tripla Hélice é considerada como o método privilegiado para criar e reforçar ligações internas e externas numa dada região como forma de criar inovação. Tal como o próprio nome sugere, a Tripla Hélice constitui-se como um modelo dinâmico e híbrido onde o foco de análise está na interação entre Universidade, Poder Político (neste caso representado por um organismo do poder local) e Indústria/Instituições de Solidariedade Social. Concretiza-se numa ação concertada e sinérgica entre os três elementos segundo uma lógica de partilha de responsabilidades em torno de objetivos comuns. Crê-se que a existência de sólidos canais de comunicação entre estes agentes é um passo importante para que se crie espaço à inovação, já que a partilha de experiências, pontos de vista e necessidades é muito maior. Este modelo baseia-se ainda no pressuposto de que a finalidade da ciência deve sempre compreender uma melhoria do bem-estar social e do desenvolvimento regional, ou seja, as suas conclusões científicas devem adquirir aplicação prática e evitar a restrição a um reduto de elites académicas.

A **Estratégia Europa 2020** contempla a erradicação da pobreza como uma das prioridades na UE durante este período temporal. Ainda falta algum tempo para

chegarmos ao ano estabelecido como meta, no entanto, existem já alguns dados que nos permitem perceber a evolução deste flagelo. Assim sendo, a Rede Europeia Anti-Pobreza (“*European Anti Poverty Network*” - EAPN) reuniu um conjunto de indicadores e estatísticas europeias e nacionais publicadas em Agosto de 2013 onde está claramente mencionado que a relação entre emprego e pobreza é inequívoca, sendo que o facto de um dado indivíduo estar empregado não significa que esteja imune ao ciclo de pobreza e exclusão social. Segundo este documento, as

“Caraterísticas do emprego em Portugal favorecem a vulnerabilidade social, visto que muitos dos que trabalham não conseguem sair de uma situação de pobreza. O número de trabalhadores pobres em Portugal é surpreendentemente alto (...) Em Portugal a mão-de-obra é mal paga e o emprego precário domina e os grandes grupos económicos que criam fundações com fins sociais ou culturais são aqueles que eternizam esta condição de precariedade nos nossos trabalhadores” (EAPN, 2013, 4).

Assim, consideramos que o eixo de integração social pela via do trabalho deverá ser reconsiderado e alvo de maior debate científico. Como irá ser explanado nos tópicos seguintes, o OPL pretende intervir considerando o sujeito na sua globalidade e fornecendo uma resposta concertada e integrada, quer em termos sociais (sendo que a articulação com a Rede Social de Coimbra se reveste de extrema importância) como pessoais e familiares.

A um nível local, poderemos citar o **Diagnóstico Social de Coimbra 2013** (aprovado em plenário de CLAS a 4 de Setembro de 2013 mas ainda não publicitado no portal de internet da Câmara Municipal de Coimbra), onde foi detetada a necessidade de um maior acompanhamento técnico para fazer face aos novos problemas sociais, entre os quais se destaca o crescimento galopante da taxa de desemprego e a perda de rendimentos das famílias no concelho (Lusa, 2013). Estes dois fenómenos estão intimamente relacionados com a precariedade laboral e constituem-se como fatores geradores de “efeitos psicológicos, familiares e sociais significativos”, o que vai de encontro aos dados indicados na nossa fundamentação teórica e que reforçam a necessidade de considerar este grupo como prioritário para a intervenção social.

2. Apresentação da proposta de Projeto

2.1 Sumário Executivo:

- ❖ *Nome:* Observatório da Precariedade Laboral
- ❖ *Área de Abrangência:* concelho de Coimbra
- ❖ *Missão:* Superação da visão da precariedade pela perspectiva do “défice” através de dois eixos:
 - Aprofundamento da investigação científica sobre as dimensões e impactos subjetivos da precariedade laboral e social;
 - Suporte/ acompanhamento de populações em situação de precariedade laboral de modo a reforçar a identidade social e exploração de alternativas que visem uma melhor adaptação ou superação da situação de adversidade.
- ❖ *Visão:* Criação de uma estrutura dedicada ao estudo e intervenção ao nível da Precariedade Laboral no concelho de Coimbra. Esta estrutura orientar-se-á segundo uma lógica de investigação-ação e destacar-se-á pela proximidade com a população que pretende estudar/intervir: os trabalhadores precários.

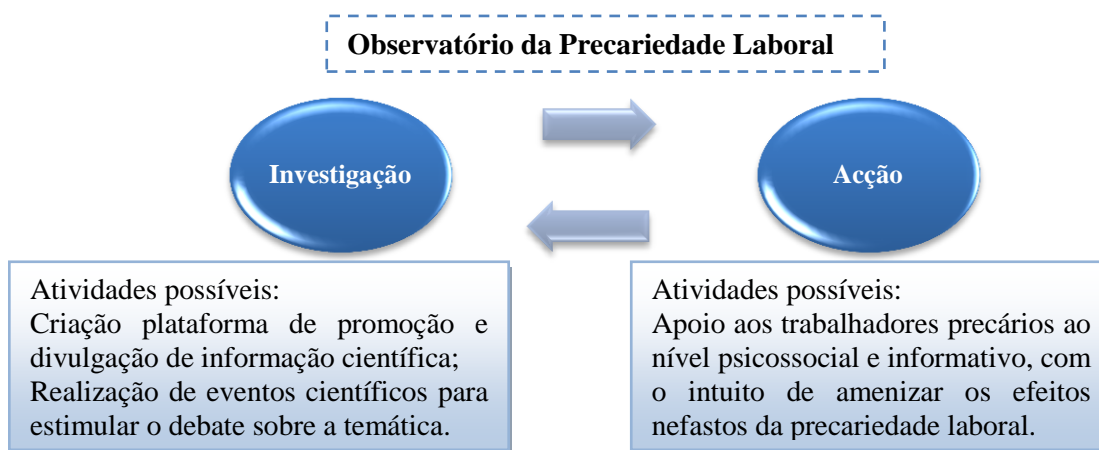


Figura nº 3 - Sumário executivo do OPL. Elaboração Própria

2.2 *Aspetos inovadores*

O conceito de observatório, enquanto entidade produtora e reprodutora de conhecimento científico, não é, por si só, inovador. Na verdade, existem actualmente cerca de 109 observatórios em Portugal, cujas temáticas incidem sobre diversas áreas, desde a saúde, ambiente, desigualdades, justiça e ação social. A inovação presente neste observatório deve-se essencialmente a quatro fatores:

- ❖ A forte componente de articulação com a comunidade sedeadada na participação ativa dos trabalhadores precários ao longo de todo o processo de conceção e desenvolvimento do projeto. Esta articulação poderá dar-se ao nível da intervenção, investigação e apoio no delineamento do projeto através da frequente auscultação de necessidades e motivações;
- ❖ O facto de se basear numa forma de investigação-ação, propiciando uma clara aproximação da ciência à sociedade civil e rejeitando assim a visão de ciência como uma actividade isolada, magistral e distante das reais necessidades e problemas das pessoas. Pretende-se assim produzir ciência com uma forte ancoragem à realidade, onde os trabalhadores precários desempenham um papel simultâneo de canal de acesso empírico à realidade social e de agentes activos no desenvolvimento do Observatório e promoção do seu bem-estar;
- ❖ O reforço do sentimento de identidade e coesão de um grupo populacional tradicionalmente caracterizado pelo *deficit*, ou seja, pela *ausência de* proteção social, direitos sociais e estatuto profissional. De um modo geral, o trabalhador precário sempre foi definido através dos pontos de divergência que detém em relação ao grupo de trabalhadores não precários, sendo auto e hetero percebido como trabalhador e cidadão de segunda categoria (Standing, 2011). O Observatório pode assim ser uma agente catalisador da procura de pontos de união e convergência que permitirão aos trabalhadores precários constituírem-se como um grupo social com identidade própria e formas de luta específicas;

- ❖ O atual modelo de proteção social está desenhado para um mercado de trabalho caracterizado por uma razoável estabilidade e imutabilidade de trajetórias profissionais. O “emprego para a vida” e a linearidade das carreiras profissionais estão hoje postas em causa, pelo que deveríamos repensar o modelo atual de proteção social ajustando-o à precariedade das relações sociais laborais e respetivas consequências. Neste seguimento, este projeto poderá constituir-se como um agente desbravador de caminhos neste âmbito.

2.2.1 Autodiagnóstico do Ciclo da Inovação Social

A inovação social parte do pensamento criativo e arrojado, mas a sua consubstanciação requer método, organização e planeamento. A célebre frase “Eureka!” não se aplica inteiramente ao trabalho social, dado que a inovação parte mais rapidamente do trabalho e experimentação do que da descoberta casuística e golpe de sorte. Conscientes de que a inovação requer esta necessidade de planeamento e empenho, Murray, Caulier-Grice e Mulgan conceberam o Ciclo da Inovação Social (*The Open Book of Social Innovation*, 2010), onde se identificam seis etapas desde o surgimento da ideia até à mudança (cf. Figura nº4). De realçar que este ciclo pretende tornar-se numa linha orientadora dos valores que subjazem à atuação do OPL e não como uma estrutura rígida de delimitação da ação.

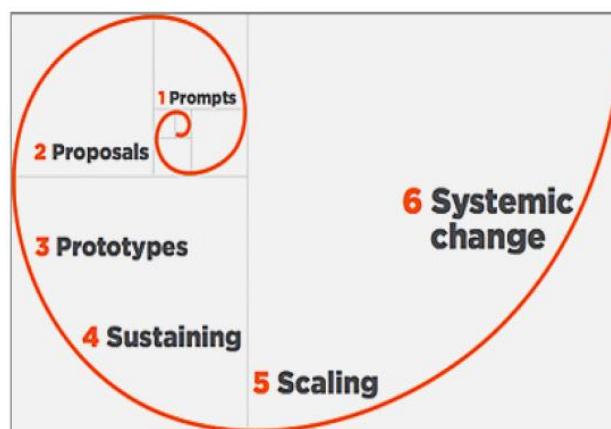


Figura nº 4 - O Ciclo da Inovação Social. Fonte: Murray, Caulier-Grice e Mulgan (*The Open Book of Social Innovation*, 2010)

No 1º estágio – “Problema” - urge identificar o problema que funciona como alavanca de motivação para o desenrolar de todo o processo de desenvolvimento do projeto. Neste caso, identificamos a precariedade laboral com todas as suas consequências pessoais, sociais e económicas para os trabalhadores. A mudança de paradigma do trabalho, que deixa de ser um eixo de integração social e de definição identitária para se tornar uma categoria de análise flexível, diluída e amplificadora de desigualdades e injustiças sociais. Neste contexto, surge um desafio: será possível propiciar uma melhor adaptação hedónica à situação de precariedade? A vida fundada na instabilidade e incerteza é com certeza psicologicamente desgastante, mas o ser humano tem demonstrado capacidade de adaptação a condições adversas difíceis de ultrapassar. Isto passa por ver a precariedade laboral não como obstáculo mas sim como um desafio, um impulso para a aposta na valorização pessoal, profissional e aperfeiçoamento contínuo.

No 2º estágio – “Propostas e ideias” – é imperioso identificar as estratégias e meios a que o projeto irá recorrer para enfrentar as consequências da precariedade laboral. Neste ponto evidencia-se a premência da investigação-ação e da forte ancoragem à realidade social como forma de conhecer e explorar formas de intervenção social. Neste tema urge também realçar boas práticas existentes neste domínio e que servirão de inspiração para o delineamento da identidade do OPL e da planificação das suas atividades. Assim, poderemos salientar a única associação de trabalhadores precários legalmente constituída no nosso país: os “Precários Inflexíveis”. Esta associação sem fins lucrativos tem como intuito combater a precariedade laboral e informar os trabalhadores precários de direitos sociais e contingências fiscais relacionadas com a situação de precariedade. Em suma, constitui-se como uma iniciativa importante no domínio da informação, esclarecimento de dúvidas e concede um contributo crucial para a formação de uma unidade inerente à formação de uma identidade enquanto grupo social.

Destacamos ainda o Observatório da Luta Contra a Pobreza na Cidade de Lisboa desenvolvido pela EAPN – Portugal. Este observatório conjuga uma forte vertente de investigação e pesquisa com uma vertente de intervenção na medida em que procura “estabelecer uma interação entre instituições (...) que trabalham no terreno”, “promover

a integração social e o desenvolvimento cultural, físico, económico e moral das pessoas que vivem em situação de pobreza” e “garantir a função de grupo de pressão para os menos favorecidos” (EAPN, 2010). A metodologia de atuação é portanto semelhante à que será seguida no Observatório da Precariedade, com a diferença de que neste último a participação acontece desde o momento de conceção do mesmo. Para mais, o conceito de precário é mais recente que o conceito de pobreza (ainda que esta tenha sofrido mutações nos últimos anos), pelo que o tema da precariedade possui ainda um vasto leque de exploração científica que está agora a dar os primeiros passos. A condição de fragilidade do pobre será, porventura, mais grave que a condição de precário, pelo que no Observatório da Precariedade há espaço para intervenções de caráter mais emancipatório e de *empowerment* em detrimento de ações de cariz mais assistencialista.

Ainda no domínio das boas práticas, destacamos a um nível mais distante mas igualmente inspirador, o SESI – Serviço Social na Indústria. Esta iniciativa nasceu na década de 40 do século passado no Brasil com o intuito de manter a paz entre trabalhadores e patronato. A sua amplitude de ação é vasta e variada, destacando-se a intervenção nos casos de carência económica, insuficiência de condições habitacionais, assistência médica e odontológica, baixas qualificações académicas e/ou desatualização de competências, *advocacy* e produção científica através de uma plataforma digital SESI/PR (Farfus, Rocha, Fernandes, 2007). O seu foco de atuação centra-se, portanto, no apoio psicossocial a trabalhadores em situação de vulnerabilidade pela via do *empowerment*, à semelhança do que o OPL se propõe a fazer.

O 3º estágio – “Teste e Protótipo” – caracteriza-se pela realização do diagnóstico de necessidades que será efectuado através das técnicas de *focus group* e entrevista. No *focus group* pretende-se criar um fórum de discussão da pertinência e viabilidade de criação de um observatório dedicado à precariedade laboral, de onde se prevê que sejam apontados os principais eixos de intervenção e orientação que delinearão o projeto. A entrevista possui o mesmo caráter exploratório, no entanto, como é realizada individualmente permite que os participantes exponham situações ou necessidades que podem gerar intimidação em contexto grupal. Na segunda parte deste dossier explanaremos de forma mais aprofundada as técnicas de diagnóstico adotadas.

O 4º estágio – Sustentabilidade – corresponde aos meios de que o projeto dispõe para desenvolver a sua actividade. No momento actual, os desafios que se colocam aos projetos sociais são enormes, pelo que não basta acrescentar valor social. É necessário que os projetos conjuguem as componentes social e económica, num equilíbrio por vezes difícil de encontrar. Neste seguimento, propomos que o projeto possua um site de divulgação de atividades tais como seminários ou workshops. Algumas destas iniciativas poderão cobrar um valor de presença. Para mais, como forma de visibilizar mais eficazmente a componente de investigação, criar-se-á uma revista/jornal semestral com artigos científicos e informações pertinentes sobre a temática da precariedade.

De ressaltar ainda que o projeto se apresenta como um modelo de baixo custo, na medida em que se socorre de parcerias e da Rede Social de Coimbra como forma de complementar e racionalizar recursos. Possivelmente, apenas será necessário recrutar um técnico superior de serviço social que assumirá funções de coordenação e acompanhamento de atividades do projeto. Importa também realçar que nos pontos 1 e 5 da terceira parte analisaremos de forma aprofundada as fontes de financiamento e plano orçamental.

O 5º estágio – Escalabilidade/ Disseminação – corresponde à visibilização do trabalho e sua disseminação a diferentes contextos e territórios. De uma forma geral, consideramos que o projeto possui potencial de disseminação a outros territórios, dado que o fenómeno da precariedade laboral é transversal a grande parte do território nacional e os custos relacionados não são demasiado elevados dado que se baseia numa lógica de parceria e complementaridade entre atores sociais.

Por fim, o 6º estágio - Mudança Sistémica - que almeja a “destruição criativa” que Schumpeter tanto ansiava (Swedberg, 2006). Neste estágio é criada uma nova ordem gerada pelo processo de transformação estrutural organizado de modo contínuo e planeado. Particularmente neste caso, procuramos dissuadir a proliferação da precarização laboral, entendida como atentatória da dignidade humana e do valor do trabalho. Não menosprezamos a pertinência da flexibilização da mão-de-obra na sociedade atual, no entanto, consideramos que ela pode coexistir com os princípios de centralidade humana e de não submissão da componente social à componente económica.



Assim, podemos finalizar esta abordagem à inovação social mencionando o seu considerável potencial neste projeto, dado que para além de reunir um conjunto de características que lhe conferem originalidade no seio da intervenção social, conseguimos analisá-lo à luz dos passos do Ciclo da Inovação Social. A mudança que almeja é de suprema pertinência na nova ordem social e económica, dado que como foi mencionado no *focus group* que realizamos no âmbito do diagnóstico social “nós ainda não estamos preparados para fazer face às atuais adversidades” e prova disso são as consequências nefastas já mencionadas, quer em termos pessoais, como económicos, e sociais.

CAPÍTULO II - DIAGNÓSTICO E OBJETIVOS

1. O diagnóstico

Na elaboração de um projeto social a fase diagnóstica reveste-se de especial importância. Na verdade, não basta estudar teoricamente a temática e suas implicações na sociedade, é de todo premente abrir as portas do gabinete e conhecer as vozes reais que emanam os discursos de precariedade.

Neste seguimento, o diagnóstico social constituir-se-á um importante instrumento de trabalho que permite conhecer a realidade social em que o projeto se move. Neste projeto recorreremos a duas técnicas de recolha de dados: o *Focus Group* e Entrevistas Semi-directivas. Ambos foram usados de forma complementar e tiveram como participantes trabalhadores precários do concelho de Coimbra. O *Focus Group* consiste num método de recolha de informação que é obtido através de uma “discussão guiada” pelo investigador num grupo de 7 a 10 pessoas (Coutinho, 2011: 101). Preferencialmente, estas pessoas não se devem conhecer previamente de modo a evitar efeitos de intimidação e a informação que daí resultar possui carácter qualitativo, ainda que pouco estruturado. O foco desta técnica está na interação que se estabelece entre os participantes e não nas prestações e opiniões individuais. Dada a riqueza informativa obtida e conseqüente perigo de difusão e perda, o investigador optou por recrutar um moderador que se ocupou primordialmente da observação da sessão e registo em grelha de análise.

Já a **entrevista** centrou-se no protagonismo do entrevistado, procurando perceber o percurso individual de precariedade de modo mais aprofundado. Neste seguimento foi elaborado um guião de entrevista (onde constavam as questões e respectivas sequências) que era colocado a cada entrevistado de modo a estruturar o seu discurso consoante os tópicos de assunto e objetivos da mesma. Foi privilegiado o contacto pessoal com o entrevistado de modo a conseguir apreender o discurso não verbal latente, com o intuito de explorar silêncios, interjeições e palavras que ficaram por dizer.

As amostras para o *Focus Group* e entrevista semi-estruturada foram constituídas por indivíduos vinculados a uma entidade empregadora através de um contrato de trabalho precário ou em situação de desemprego desde que o último contrato de trabalho tenha sido precário (o conceito de trabalho precário a que recorremos baseou-se nos indicadores identificados na operacionalização do conceito de precariedade laboral, patente no anexo nº7). A entidade empregadora em questão deveria ter sede no concelho de Coimbra, dado que será neste território que o OPL vai desenvolver o seu trabalho.

Através do procedimento de amostragem não probabilístico criterial foi criado um grupo de nove participantes para o *Focus Group* com idades compreendidas entre os 26 e os 54 anos, sete do sexo feminino e dois do sexo masculino, sendo que quatro possuíam o 12º ano de escolaridade, quatro eram detentores de licenciatura e um de mestrado.

Já a amostra constituída para a entrevista semi-directiva foi constituída através do procedimento não probabilístico “bola de neve” e abarcou um grupo de oito elementos, dos quais três pertencem ao sexo feminino e cinco ao sexo masculino, com idades compreendidas entre os 20 e os 57 anos. Contemplou uma grande amplitude de habilitações académicas, sendo que um elemento era detentor do 6º ano de escolaridade, um do 9º ano de escolaridade, um do 12º ano de escolaridade, quatro de licenciatura e um de mestrado.

Importa ressaltar que o anexo nº7 explicita de modo aprofundado a caracterização das amostras e todos os procedimentos metodológicos que estiveram na base das técnicas de entrevista e *Focus Group*. Com os dados recolhidos foi nos permitido elaborar a **Árvore de Problemas** que se consubstancia num esforço de objectivação e sistematização das relações de causa efeito que actuam num determinado problema social.

1.1 Sinopse do Focus Group

O *focus group* foi realizado no dia 8 de Março de 2013 na sala do Observatório da Cidadania e Intervenção Social da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. Contou com nove participantes, com idades

compreendidas entre os 25 e os 54 anos e com níveis habilitacionais distintos como podemos observar no referido anexo.

Ao convocar os participantes para este instrumento de diagnóstico, foi notório por parte de alguns o desconhecimento sobre o conceito de *focus group* e também alguma “desconfiança” sobre o tema da precariedade laboral. Na verdade, é uma problemática conhecida e vivida por todos eles, mas persiste alguma dificuldade em expor a sua situação laboral e pessoal perante pessoas desconhecidas e em alguns casos notava-se alguma resistência em assumirem-na apesar da formalidade do seu contrato de trabalho assim o indicar. Coube, portanto, à investigadora esclarecer o conceito de *focus group*, nomeadamente a sua pertinência e objectivos, realçando claramente o sigilo e isenção de julgamento.

Às 18.30h o *focus group* foi iniciado com uma breve **apresentação** da investigadora, do projeto em causa e do seu enquadramento no Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo e no contexto social e laboral actual. Foi novamente enfatizada a confidencialidade e o facto de se procurar percepcionar o conceito de precariedade laboral por quem efectivamente o vivencia e não o nível de conhecimento sobre o tema, como forma de proporcionar um ambiente mais aberto e favorecedor de interação. De seguida, a investigadora solicitou que cada participante se apresentasse ao grupo verbalizando unicamente o primeiro nome, como estratégia de amenização da pressão social, evitando assim que se transpusessem para o grupo efeitos de hierarquização social ou de intimidação. Logicamente que, com o desenvolvimento da discussão alguns acabaram por revelar voluntariamente a sua profissão e/ou formação, facto que não foi restringido pela investigadora, mas que foi evitado no início da sessão para não comprometer as prestações individuais.

Antes de iniciar a discussão, procedeu-se à exposição de um excerto do capítulo “**Deriva**” da obra “**A corrosão do carácter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**” de Sennet (2000) acompanhada por uma apresentação em *powerpoint* sobre o mesmo (cf. o anexo nº 3 alusivo ao excerto apresentado). Esta apresentação abordava a evolução do mercado de trabalho nos Estados Unidos da América nas décadas de 50/60 do século XX ao ano de 2000 recorrendo ao exemplo de duas gerações de uma família, onde o pai era um trabalhar dos serviços de limpeza e conseguiu dar formação ao filho para que este se tornasse engenheiro na área de

informática. O texto explora as disparidades entre as limitações sentidas pelo pai a nível de aspirações económicas e profissionais e as realizações do filho que apesar do percurso de sucesso que trilhou enquanto jovem, se via agora a braços com uma vida segmentada pela precariedade da sua situação laboral. O objectivo desta apresentação prendeu-se com o estabelecimento do clima para o surgimento da discussão, pois facilmente os participantes se envolveriam na discussão movidos pela projecção do seu trajecto pessoal e profissional naquelas personagens. Assim, os participantes não estariam a discutir a precariedade laboral como um conceito vago, impreciso e distante, mas sim como uma realidade que é vivenciada e que é o elo comum a todos eles naquele momento.

Se tivéssemos que resumir a discussão gerada numa só palavra, escolheríamos indubitavelmente “catarse”. Após a apresentação do texto que funcionou como elemento desencadeador, foi notória a elevada participação do grupo e necessidade de falar sobre as situações pessoais e profissionais. De realçar que o investigador teve um trabalho difícil em evitar dispersões em relação ao guião, precisamente por causa dessa grande tendência em particularizar casos. Curiosamente, apesar do sentimento de frustração verbalizado pela maioria dos participantes, o clima da discussão não era de derrotismo mas sim de pró-atividade e de rejeição do negativismo geral veiculado pelos meios de comunicação social.

A discussão começou por se orientar pela distinção entre **flexibilidade e precariedade**. O primeiro conceito é concebido positivamente pelos participantes, que repudiam a estatismo do “emprego para a vida” considerando que a flexibilidade pode ser propiciadora de mais aprendizagens, maior capacidade de adaptação e de evolução pessoal (P1- *“Ainda não sabemos lidar com estas diferenças, apesar de estarmos mais conscientes da mudança. Sinceramente não me parece que isto seja 100% mau. Isto pode-nos dar mais criatividade, polivalência. O pior é quando exigem demais e sem contrapartida, quer em termos económicos (...) quer em termos de reconhecimento do trabalho e da pessoa em si”*). Já a precariedade é relacionada com a falta de segurança e restrição de expectativas profissionais e, por arrastamento, pessoais (P4- *“Vais trabalhar para uma IPSS e pensas que vais ser só assistente social. Depois acabas por ter de fazer a limpeza do gabinete, compras, candidaturas. Isto antigamente era impensável!”*, P4- *“Comprei uma casa há oito anos porque tinha uma vida estável*

naquele momento. Hoje, a casa acaba por ser um incómodo na minha vida, porque a minha casa é em Coimbra e amanhã posso ter que ir trabalhar para o Porto, para Lisboa ou até emigrar! Por isso é um compromisso que cada vez menos pessoas querem assumir”). A precariedade resulta do aproveitamento da face negra da flexibilidade laboral e da crise económica vivenciada pela sociedade ocidental, onde os trabalhadores são meras peças de um jogo controlado pelos grandes poderes económicos e os valores do trabalho e da humanidade são subjugados ao factor económico (P1- “O sistema está dominado pela lógica do dinheiro e as pessoas não têm valor. E depois há outra questão: nós ainda não estamos preparados para este sistema. Falta-nos sempre qualquer coisa, ainda não estamos adaptados”, “P4- (...) Assim põe-se em causa o funcionamento dos serviços. Eu sou psicóloga e estive a acompanhar famílias num hospital e era a única técnica da minha área. Mandaram-me embora porque o dinheiro acabou. Sim, porque hoje é o dinheiro que pesa nestas decisões. E quem ficou a acompanhar aquelas famílias? E eu não fiz nada de errado, as pessoas disseram-me nos gostamos muito do seu trabalho, mas não há dinheiro!”). De realçar que no grupo sobressaía um elemento com uma voz dissonante da opinião geral que apresentava um discurso de cariz mais liberal e que contou com a clara oposição de vários elementos do grupo (P2- “A responsabilidade também é um bocado nossa, habituamo-nos ao conformismo. Antigamente havia o problema oposto, não havia mobilidade. Não era fácil deslocar uma empresa...”).

À semelhança dos relatos da precariedade a nível profissional, foram também focadas as **consequências pessoais** da mesma. Subsistiu um sentimento latente de angústia, motivado pela incapacidade de conceber planos a longo prazo e de tomar opções de vida duradouras (P9- “A carreira deixou de existir, hoje só temos trabalhos!”), P3- “Assim, como posso pensar em ter filhos?”). O projeto de vida, parece estar a dar lugar à vivência do *aqui e agora*, em que a lógica do imediato é o grande eixo orientador da vida pessoal. Numa fase inicial da discussão, esta lógica era considerada como bem-vinda e até promotora de desenvolvimento de competências de adaptação e, com o desenvolvimento da mesma, os relatos já iam no sentido de que o imediatismo é algo que se adoptou porque é um imperativo da sobrevivência na sociedade moderna e para o qual “ainda não estamos preparados”(P1).

Provavelmente porque estávamos perante um grupo qualificado, pairava um sentimento de desencanto com a aposta na qualificação superior e no investimento profissional. Nenhum participante manifestou arrependimento, mas sim desilusão com o panorama actual de trabalho. As **expectativas** de sucesso profissional na área na qual investiram, é condicionada pela necessidade material e económica que obriga a aceitar trabalho em áreas que não gostam, não se sentem realizados ou que porventura, até corresponde à área para a qual estudaram mas as condições oferecidas não correspondem aos limites mínimos de razoabilidade (P4- *“Numa candidatura de trabalho se eu digo que o valor do ordenado é irrisório, eles dizem logo “Ó minha amiga não falta quem aceite! Há mais gente lá fora à espera para entrar!”*). A escassez de oportunidades profissionais conduz a uma quase sacralização do trabalho, em que a vocação é colocada em segundo plano (P7- *“Quando estás a conversa com alguém e dizes que estás a trabalhar em dado sítio em que as funções não correspondem às tuas aspirações e formação, as pessoas parece que se sentem ofendidas e respondem logo “É um trabalho!”. Porque hoje em dia não interessa o que fazes ou o queres!”*). Em suma, a situação de trabalho actual limita a capacidade de escolha dos indivíduos, conduzindo a uma privação da liberdade originada pela enorme taxa de desemprego (P-1 *“Isto é uma questão de liberdade, nós não somos livres de tomar uma decisão porque nós estamos condicionados pela necessidade. Nós precisamos de sobreviver e sujeitamo-nos a qualquer coisa”*). Esta perspectiva vai de encontro com a noção de desenvolvimento como expansão das liberdades objetivas proposta por Amartya Sen, em oposição com a lógica capitalista vigente de crescimento do PIB (Sen, 2000).

Perante estas dificuldades, os participantes apontaram a **união e mobilização** como uma possível resposta. Falta reforçar o sentido de união e de identidade para as pessoas que se encontram em situação de precariedade consigam ter voz perante as chefias, opinião pública e órgãos de decisão política: (P1- *“ (...) depois perceber que existem efeitos colectivos: há mais estudantes, há mais mães, as nossas necessidades são comuns, ... porque não pensarmos em algo comum e entreatajudarmo-nos?”*, *“Temos que começar a ver-nos como pessoas livres. Nós não estamos sozinhos”*).

No que respeita ao último tópico do guião do *focus group* relativo a **propostas de ação** no âmbito do projeto do Observatório da Precariedade Laboral no seguimento das dificuldades e necessidades sentidas, salientaram-se dois domínios marcantes: a

acessibilidade a informação e o atendimento integrado (em oposição às respostas pontuais mais comuns). Relativamente ao acesso à informação, os participantes mencionaram que *“faz falta existir um ponto de informação próximo das pessoas”* (P1) e esta pode debruçar-se sobre temáticas diversas, nomeadamente sobre direitos laborais, mediação de conflitos no trabalho, orientação e aconselhamento de carreira. Aqui salienta-se a pertinência de se constituir como um local onde a resposta é integrada, o que será uma mais-valia em relação a outros serviços neste domínio como o Centro de Emprego onde a resposta é rápida, pontual e versa apenas sobre o problema que é verbalizado no momento. Como uma participante mencionou, esta resposta deveria ser mais próxima e procurar conhecer o indivíduo que lá vai expor o seu problema e não apenas o seu problema *“P4- poderia ser um espaço de orientação e encaminhamento onde exista polivalência de informação, que procure ajudar efectivamente as pessoas a procurar trabalho, articule com instituições, procure dar uma resposta global ao problema ou às necessidades e não apenas pontual e imediata. Procurar fazer uma gestão de recursos: procurar saber junto das instituições e empresas quais são as reais necessidades de formação e mão-de-obra, onde e divulgar esta informação usando-a na orientação”*.

Foram ainda mencionados o apoio jurídico, psicossocial e realização de acções de formação sobre empreendedorismo, *coaching* e educação financeira. Um dos participantes abordou a possibilidade de criar um grupo de entreajuda entre trabalhadores precários, à semelhança dos GEPE (Grupos de Entreajuda na Procura de Emprego) que são grupos informais de pessoas desempregadas que se reúnem periodicamente com o intuito de se auxiliarem na procura activa de emprego e de evitarem o desgaste psicológico provocado pela situação de vulnerabilidade e ansiedade em que se encontram. Ora, a precariedade também acarreta repercussões negativas para o bem-estar das pessoas, bem como ansiedade, dificuldade de planear o futuro, pelo que poderia ser produtivo que houvesse uma maior partilha de dificuldades e aspirações entre pares. Por outro lado, poderia ser positivo para fomentar um sentimento de identidade, união e mobilização que os participantes já mencionaram anteriormente. Por fim, os participantes salientaram o *“bom acolhimento”*, *“atitude positiva”*, e *“cordialidade”* (P4) que devem caracterizar o atendimento aos trabalhadores precários, o que fomenta a relação de abertura entre técnico e trabalhador precário que, por vezes

pretende abordar temas sensíveis ou se encontra desmotivado e precisa de uma palavra de apoio.

Às 20h, a investigadora deu por encerrado o *Focus Group* e agradeceu a participação de todos com um pequeno lanche que ofereceu aos participantes. Foram ainda entregues para preenchimento fichas onde os participantes deveriam indicar a idade e sexo para fins de análise estatística e alguém que conheçam que se encontre em situação de precariedade laboral e julgue estar disponível para entrevista (opcional). De realçar que, para além do investigador responsável pelo projeto, o *focus group* contou ainda com um outro moderador que se encarregou de gravar a sessão, observou o desenvolvimento da mesma e ajudou a distribuir o lanche. Este moderador possui formação superior na área das ciências sociais e humanas, estava a par do projeto, bem como dos critérios de selecção dos inquiridos e dos objectivos da sessão e preencheu uma grelha de análise de observação, tal como o investigador (cf. anexo nº 4), cujas respostas denotaram opiniões congruentes com a do investigador.

1.2 Sinopse das Entrevistas

As entrevistas decorreram entre o período de Abril a Julho de 2013 e sucederam-se em vários locais, consoante a disponibilidade dos entrevistados, desde cafés a casas particulares. O principal critério de escolha foi a disponibilidade e conforto oferecido ao entrevistado para que pudesse haver um clima propício à abertura e tranquilidade. Das oito entrevistas efectuadas, sete foram realizadas presencialmente com recurso a um gravador de voz e apenas uma foi realizada por *email*, dada a impossibilidade de conciliação de horários entre o investigador e o entrevistado.

A realização de entrevistas permitiu perceber os percursos de precariedade percorridos pelos entrevistados, nomeadamente algumas variáveis que parecem interferir na forma como cada um concebe a sua situação de trabalho. Os percursos são semelhantes e evidencia-se uma ambivalência perante as rápidas mutações do mercado de trabalho caracterizadas pela fugacidade dos vínculos laborais. As consequências nefastas da mesma são facilmente verbalizadas, mas simultaneamente, também são

identificadas alguns benefícios da mesma, nomeadamente o impulso para o aperfeiçoamento contínuo e treino de competências de flexibilidade e adaptação.

O guião de entrevista iniciava-se por uma breve análise do **percurso académico** dos entrevistados. A maioria deles, apostou na formação adequada às suas aspirações, ainda que alguns tenham mudado de percurso durante a universidade. Dos oito entrevistados, três não seguiram estudos superiores e não manifestaram desejo de investir na educação num futuro próximo (E5- *“Fiz a 4ª classe e naquela altura estávamos mortos para deixar os livros”*, E7- *“Ir para a universidade não queria porque, hoje em dia fica muito caro e o investimento não compensa”*, E4- *“Não voltei a trabalhar na área de saúde, também nunca mais voltei a investir aí, nomeadamente em termos de formação...”*). Apenas um destes entrevistados verbalizou algum arrependimento ainda que pouco consistente por não ter apostado mais na sua formação. De realçar que, dos entrevistados que são detentores de curso superior, nenhum mostrou arrependimento por ter investido na sua educação, ainda que demonstrem alguma frustração (E2- *“Pensei que com o que eu estudei e onde estudei, ia ter uma situação profissional melhor”*). A maioria dos entrevistados seguiu a sua vocação na escolha do seu curso, sendo que apenas um denotou uma clara disparidade entre o mesmo e os objectivos profissionais (E1- *“A licenciatura (em Antropologia) na minha vida foi uma bagagem extra, a minha paixão foram as vendas”* e dois denotaram uma evidente indefinição de vocação e objetivos profissionais (E4- *“Nunca tive nada bem definido na minha cabeça”*, E5- *“O que gostava de fazer? Eu nunca pensei em nada, eu queria era trabalhar”*). O percurso profissional destes últimos entrevistados tem denotado isso mesmo, já que ambos tiveram diferentes empregos bastante distintos entre si, desde gaspeadeira, empregada doméstica, auxiliar de ação direta ou militar.

A este respeito, importa mencionar uma das conclusões que foram inferidas ao longo das entrevistas realizadas: o **desinvestimento na educação mostrou-se um indicador de baixas expectativas na satisfação e realização profissional**, o que por sua vez demonstrou uma vivência da precariedade menos angustiante do que aqueles que apostaram tempo, dinheiro, disponibilidade mental e emocional na realização de um curso que fosse congruente com as suas motivações e aspirações. De facto, nos indivíduos que detinham um curso superior notava-se no discurso de frustração e desencanto com o mundo laboral, pois a realidade tem vindo a mostrar-se insuficiente

para as expectativas que consciente ou inconscientemente foram criando no seu percurso formativo (E3- *“Depois de todo um percurso de trabalho, depois de ter tirado a licenciatura e continuar actualmente a apostar na educação, acabo por sentir um bocadinho de frustração por não estar a fazer mais na minha área.”*). Nos entrevistados que detinham menos qualificações académicas, evidenciou-se que as escolhas que caracterizaram o seu percurso profissional motivaram-se mais por um conjunto de circunstâncias externas à sua vontade do que propriamente pelas suas preferências e motivações (E5- *“O que gostava de fazer? Eu nunca pensei em nada, eu queria era trabalhar (...) Eu faço tudo, eu sei fazer tudo! Se me chamarem para limpezas, cafés, matos eu estou lá...”*).

Outra variável a considerar foi a **idade** do entrevistado. Se para um jovem sem grandes encargos familiares e económicos, a vivência da precariedade não se afigura como um problema imediato para além de algumas dúvidas pontuais de carácter jurídico-legal (E7- *Olho para os meus colegas e vejo que a maioria está no desemprego, outros estão em trabalhos pesados a ganhar o ordenado mínimo. Acho que até nem me posso queixar*²²), para indivíduos de idade superior com encargos financeiros e filhos, a precariedade torna-se um factor de desestabilização, angústia, incerteza e de adiamento por termo incerto de projetos de vida de carácter pessoal (E2- *“Não posso ter projetos de vida absolutamente nenhuns. Não posso comprar uma casa, nem sequer arrendar. Sou casado, tenho um filho e vivo com os meus pais. É complicado mas não tenho hipótese”*, E3-*“A precariedade tem condicionado muito a minha vida. A qualquer momento eu ponderava sair do país para pelo menos estabilizar-me e ter mais garantias, ainda que não tivesse trabalho na área. Isto impediu-me de pensar em ter filhos.”*). Na verdade, o jovem tem o factor tempo do seu lado, considerando que neste momento pode não ter a situação profissional que deseja, mas que tem vários anos de actividade pela frente para lutar pelos seus objectivos. Já os indivíduos que possuem encargos familiares e económicos ou que querem iniciar responsabilidades nesses domínios, deparam-se com a incerteza e dificuldade em avançar, ocasionando vidas em suspenso, limitadas por um desejo de segurança que não sabem quando irá surgir.

²² Expressão proferida por um jovem de 20 anos a recibos verdes, cuja remuneração é inferior ao valor do ordenado mínimo nacional

Relativamente ao plano profissional, a maioria dos entrevistados manifestou insatisfação com as condições de trabalho atuais (E8- *“Vai dando para me ajudar a pagar as contas, isto é, vai dando quando o ordenado vem a tempo e horas... (...) Por vezes é um trabalho um pouco entediante”*, E6-*“Os nossos contratos foram-se sucedendo, quase sempre com piores condições que o anterior...”*), sendo que alguns casos manifestaram-se realizados profissionalmente (E4- *“Entreí nesta IPSS há 1 mês e meio e estou a gostar muito”*, E7-*“Gosto do trabalho que faço e o ambiente de trabalho é bom. Não posso dizer que estou mal (...) Olho para os meus colegas e vejo que a maioria está no desemprego, outros estão em trabalhos pesados a ganhar o ordenado mínimo”*). A este respeito, importa esclarecer que em ambos os casos os indivíduos se encontravam numa situação de trabalho formalmente precária (no primeiro caso o indivíduo detém um contrato de trabalho por termo certo de seis meses e o segundo está como trabalhador independente a recibos verdes), contudo, ambos pareciam ter confiança na sua continuidade pois julgam que *“são precisos”*.

Outro ponto de interesse para a investigação foi compreender as **diferentes posturas e visões de cada indivíduo sobre a própria situação de trabalho**. Uma das entrevistadas demonstrou uma clara postura rejeição do conceito de desempregada ou precária, proferindo por várias vezes a sua elevada confiança na reintegração profissional e nas suas capacidades enquanto trabalhadora (E1-*“Só estive desempregada uma vez durante três dias. Sim, porque eu sou pró-activa!”*, *“Não vejo o desemprego como “Ai Jesus o meu mundo acabou! Sou uma pessoa otimista!”*, *“Se eu for chamada para trabalhar numa área que não conheço não tenho qualquer problema em deitar as mãos á obra. Eu tenho poder de encaixe”*). Existem ainda indivíduos que mostraram bastante flexibilidade para abraçarem diferentes áreas de trabalho (E5-*“Eu quero é trabalhar, enquanto eu puder... Eu faço tudo, eu sei fazer tudo! Se me chamarem para limpezas, cafés, matos eu estou lá”*), outros preferem apostar na formação contínua (E3-*“O único ponto positivo que tive foi o impulso para continuar a estudar para de alguma forma poder equilibrar a balança, isto é, só vou encontrar melhor se continuar a investir na formação”*) e observa-se ainda uma postura de resignação em alguns casos (E2-*“A realidade é esta. Uma pessoa tem que se adaptar...”*). De referir ainda que, os indivíduos que não possuem especialização académica são aqueles que mais facilmente se predispõem a abraçar áreas de trabalho diferentes e desconhecidas, enquanto os que

possuem maiores qualificações preferem continuar a apostar na formação ou procuram outras alternativas mas sempre ligadas à sua área (E6-“*A possibilidade de renovação do contrato continua em cima da mesa, bem como a criação de uma pequena empresa de base tecnológica...*”).

Quando questionados sobre o seu **projeto de vida**, constatámos que metade dos entrevistados mencionou rapidamente a emigração. No entanto, apenas um possuía uma proposta de trabalho efectiva e demonstrava estar a organizar-se realmente para dar esse passo (E2-“*Surgiu-me uma proposta de trabalho em Angola. Conheci o projeto, gostei dele pensei bastante e vou aceitar*”). Os restantes mencionavam a emigração como uma possibilidade real mas distante, quase como um último recurso ou uma porta de saída a que poderiam recorrer caso todas as possibilidades se esgotassem no nosso país. A motivação da emigração prende-se claramente com uma fuga de uma situação percebida como castradora e não tanto como um desejo que se coadune com os objectivos profissionais dos entrevistados. Três dos entrevistados mostraram vontade de manter a sua situação profissional, ainda que esta seja percebida como insatisfatória (E6-“*A possibilidade de renovação continua em cima da mesa*”). À primeira leitura, esta postura pode parecer um contra-senso, no entanto, deverá ser percebida à luz do actual clima económico pautado pela instabilidade, recessão e elevadas taxas de desemprego que tendem a limitar a liberdade das pessoas, levando-as a aceitar trabalhos com condições precárias e eticamente discutíveis. De considerar que apenas um entrevistado mostrou interesse em criar a sua própria empresa, sendo que esta nem sequer é a sua hipótese primordial (E6-“*A possibilidade de renovação do contrato continua em cima da mesa, bem como a criação de uma pequena empresa de base tecnológica e até a saída do país. No entanto estas últimas hipóteses serão de difícil concretização se a primeira se efectivar*”). Apesar de a maioria se mostrar descontente com a actual situação laboral, os entrevistados mostram assim uma enorme resistência em apostar no desconhecido, o que poderá dar margem para que o Observatório da Precariedade Laboral possa esclarecer alguns mitos sobre o que é ser empreendedor e a sua pertinência na sociedade actual.

Ao nível de **propostas de atividades** que, na ótica dos entrevistados deveriam ser asseguradas pelo Observatório da Precariedade Laboral, podemos distinguir duas linhas de actuação complementares: a sua função política de promoção de justiça social

e o apoio de proximidade ao trabalhador precário. Relativamente à primeira linha, destaca-se o papel de parceiro social que poderá assumir na discussão de medidas de política social (E6-“*Pressionar para que se desenvolva legislação que permita os trabalhadores em situação de precariedade terem os mesmos direitos dos restantes e até benefícios em termos de impostos/contribuições a entregar ao Estado*”) e o controlo de situações abusivas e destituidoras de direitos sociais (E6-“*sensibilizar ou monitorizar as mais diversas entidades, nomeadamente as públicas, para o excessivo uso de modalidades de emprego promotoras de precariedade*”).

Já no que concerne à segunda linha, destaca-se a assessoria jurídica que foi amplamente apontada pelos entrevistados como necessária (E6- “*A existência de um gabinete jurídico especializado em apoiar estas situações seria outra boa medida, desde que a custo zero ou com custos controlados*”, E3-“*Existem tribunais do trabalho é certo, mas o tribunal do trabalho tem o peso judicial, muitas vezes as pessoas querem é um serviço próximo e informal mais ao nível de informação e aconselhamento*”, E8-“*Acho que seria importante ter uma estrutura de apoio jurídico onde pudéssemos obter informação sobre os nossos direitos a nível de protecção social e de laboral*”, E8-“*São coisas que era importante que soubéssemos e se se tratarem de pessoas mais velhas ou com menos qualificações, mais importante ainda porque estas pessoas têm mais dificuldade em aceder a informação e ficam assim numa posição mais frágil*”).

Outra resposta mencionada pelos entrevistados foi o apoio psicossocial (E2-“*Precisamos de um apoio: como vai ser a vida dos nossos filhos daqui a uns anos?*”, E1-“*Acho que tem mais a ver com a cabeça, aquela ideia de “já não me sinto útil”... Mesmo em termos familiares acho que a coisa vai-se contaminando*”, E4-“*A valorização pessoal hoje é muito descurada, não só por nós próprios como também pelas instituições*”), fruto da incerteza sobre o hoje e o amanhã, a segmentação da vida e a circunscrição da vivência no imediato em detrimento da construção de um projeto de vida.

Um dos participantes mencionou a pertinência da aposta num serviço de gestão de carreira e reconversão profissional (E2-“*Há pessoas que fizeram cursos desadequados ao mercado de trabalho. A questão é: como me vou reinventar para poder trabalhar noutra área? Quem me pode dizer: tu com estes conhecimentos podes montar uma empresa em determinada área? A partir de uma certa idade quando já*

temos filhos é difícil voltarmos a estudar, mas temos um Know-how que poderia ser desocultado e rentabilizado”). Este serviço requererá recorrer ao modelo de *empowerment*, mas neste contexto mais especializado na área do trabalho, procurando conhecer o indivíduo, proceder a um processo de desocultação de saberes e competências e rentabilização das mesmas, sob a égide da valorização pessoal e devolução da auto-estima e auto-confiança.

Outro dos participantes abordou a possibilidade da criação de grupos de ajuda mútua, à semelhança do que tem vindo a ser desenvolvido um pouco por todo o país para a problemática do desemprego³ (E3- *“Se calhar estamos rodeados de pessoas nesta situação, mas não há um ambiente e um espaço que seja favorável à abertura. Eu estou ligado à economia solidária e tenho reparado que as pessoas estão a voltar à comunidade e a reforçar laços... O individualismo está a começar a ficar uma bocadinho esquecido*”).

Por fim, existem ainda propostas que se concentram em torno da formação profissional, nomeadamente através da sistematização de ofertas, orientação e aconselhamento (E4- *“O Observatório poderia ter um papel importante no antes da formação, ou seja, ao nível da orientação e aconselhamento de acordo com as motivações da pessoa e as suas necessidades*”, E6- *“facilitar o acesso e compilar a informação dispersa sobre formação*”) e da adequabilidade entre oferta e procura obtida através de um estudo aprofundado da região (E8- *“Também era interessante que se fizesse um estudo sobre as necessidades pedagógicas e formativas na região. Saber em que cursos poderíamos apostar e cursos em que, à partida, iríamos ter mais dificuldade de integração*”).

³ Através dos GEPE (Grupos de Entajuda na Procura de Emprego). Mais informações disponíveis no site www.gepe.pt.

1.3 Árvore de Problemas

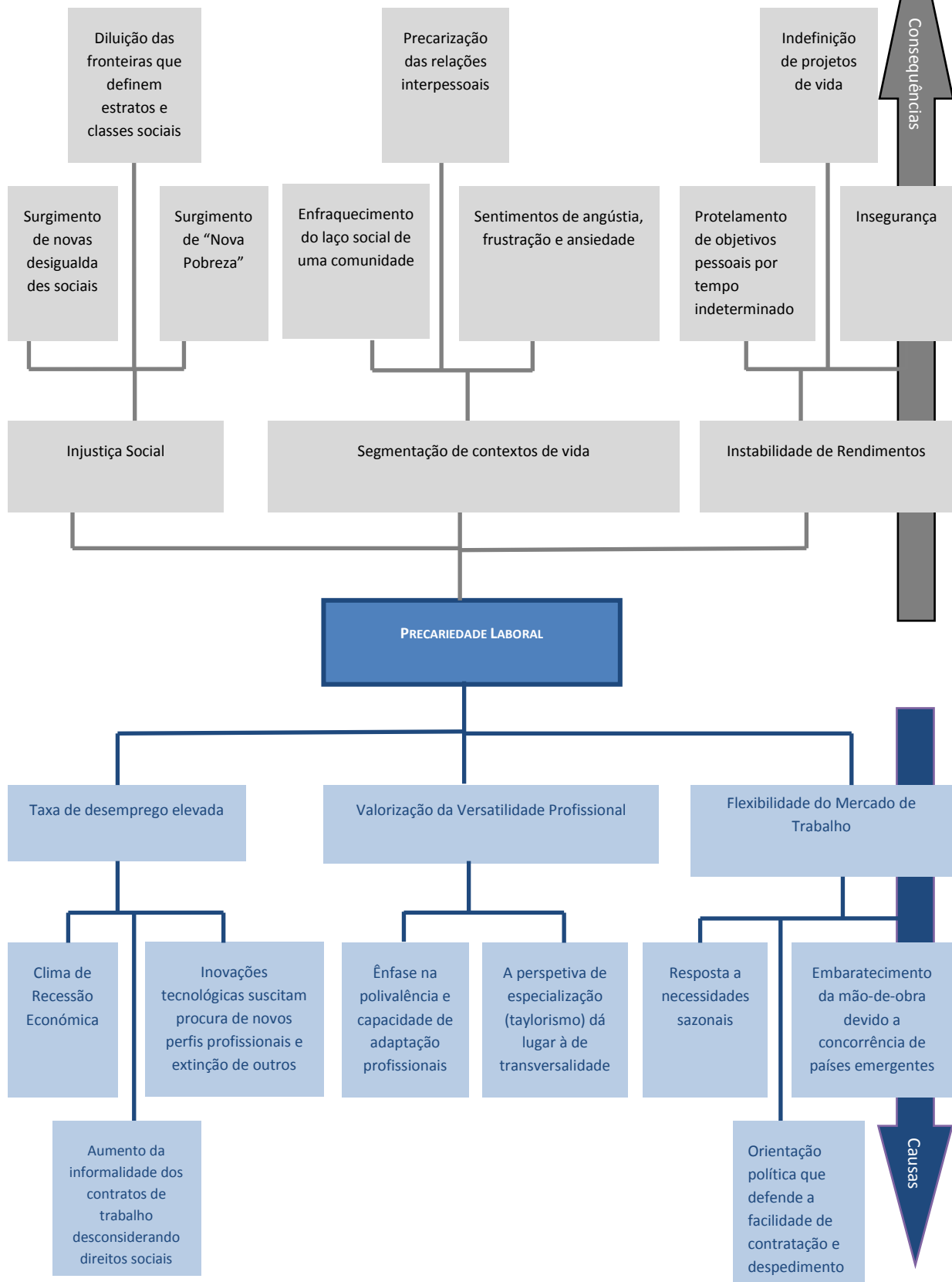


Figura nº 5 - Árvore de Problemas. Elaboração própria

Ainda que o conceito central deste observatório - a precariedade laboral - esteja submerso na teia complexa de forças que caracterizam a realidade social, é possível realizar um esforço de conceptualização e sistematização das suas causas e consequências. Neste sentido, a figura nº 4 ilustra a **Árvore de Problemas**, cuja elaboração radicou da análise dos dados recolhidos nas técnicas de *focus group* e entrevista semi-directiva. Esta técnica permite-nos obter uma visualização global do problema central nas suas relações de causa-efeito e nas diferentes dimensões implicadas. Ainda assim, importa referir que os problemas e os factos não se esgotam nos pontos mencionados na Árvore de Problemas, já que esta é uma técnica cronicamente inacabada. De qualquer modo, pretendemos mencionar os pontos que consideramos mais relevantes neste conceito.

Neste seguimento, existem problemas que consideramos ter um peso crucial no surgimento e intensificação dos casos de precariedade laboral, como é o caso das elevadas **taxas de desemprego** nas sociedades ocidentais, fruto do clima de recessão económica. Porém, apesar do alcance dos seus efeitos, este projeto não possui os recursos necessários para inverter esta situação. Indiretamente, através de atividades de capacitação dos trabalhadores precários este flagelo poderá ser diminuído, no entanto, estamos conscientes de que esta mudança requer tempo e um grande alcance para os resultados se tornarem visíveis.

Porém, foram identificados problemas cujos efeitos também são profundos e para os quais o OPL possui recursos para os superar. É o caso da **valorização da versatilidade profissional** e do aumento de fenómenos de **injustiça social**, quer em número, quer em complexidade. No que concerne ao primeiro problema, o OPL poderá orientar o acompanhamento técnico para casos de requalificação ou reorientação profissional e/ou formativa. No segundo caso, encontramos um problema mais difícil de delimitar mas com implicações igualmente severas. As novas situações de desigualdade e exclusão social surgem-nos como mais injustas, dada a atual erosão do mercado de trabalho. Os critérios éticos parecem esquecidos por estas mutações laborais que afetam transversalmente a sociedade, independentemente da área profissional e formação. Apesar desta complexidade, acreditamos que o OPL possui recursos para fazer face a este problema. Um dos pressupostos basilares é a capacitação dos trabalhadores precários e a sua participação ao longo das fases do processo de implementação e de

execução. Ora, se por um lado existe uma ênfase no desenvolvimento de conhecimentos e competências de indivíduos que se encontram subjugados por uma situação crítica, por outro lado existe um claro esforço de desmistificação do conceito de precário, ao favorecer a sua união e mobilização e promover o abandono da sua caracterização pelo modelo do *deficit* (Standing, 2011).

2. Definição de Objetivos

2.1 *Objetivos Gerais:*

- ❖ Aprofundar e divulgar o estudo da precariedade laboral enquanto conceito/realidade multidimensional e complexo/a;
- ❖ Envolver trabalhadores em situação de precariedade laboral no processo de investigação-ação, quer como fonte empírica de análise ao tema, quer como participantes de atividades que promovam a discussão e superação das suas consequências nefastas;
- ❖ Desenvolver ações de informação, capacitação e acompanhamento dos trabalhadores precários.

2.2 *Objetivos Específicos:*

- ❖ Promover o desenvolvimento de pesquisas científicas, maioritariamente segundo a modalidade de investigação-ação;
- ❖ Criar e dinamizar sistemas de congregação e difusão de informação e conhecimento;
- ❖ Promover iniciativas de cariz científico relacionadas com o mercado laboral na actualidade;



- ❖ Criar espaços de discussão, tais como fóruns ou reuniões entre trabalhadores precários que funcionarão como lugares de exposição de dúvidas, anseios e expectativas;
- ❖ Conceder apoio psicossocial a trabalhadores em situação de precariedade laboral;
- ❖ Estabelecer parcerias com entidades e instituições locais no sentido de promover uma melhor adaptação à situação de precariedade laboral sem descurar o bem-estar.

CAPÍTULO III - OPERACIONALIZAÇÃO DO OPL

1. Organização do Projeto

1.1 Proposta de estruturação

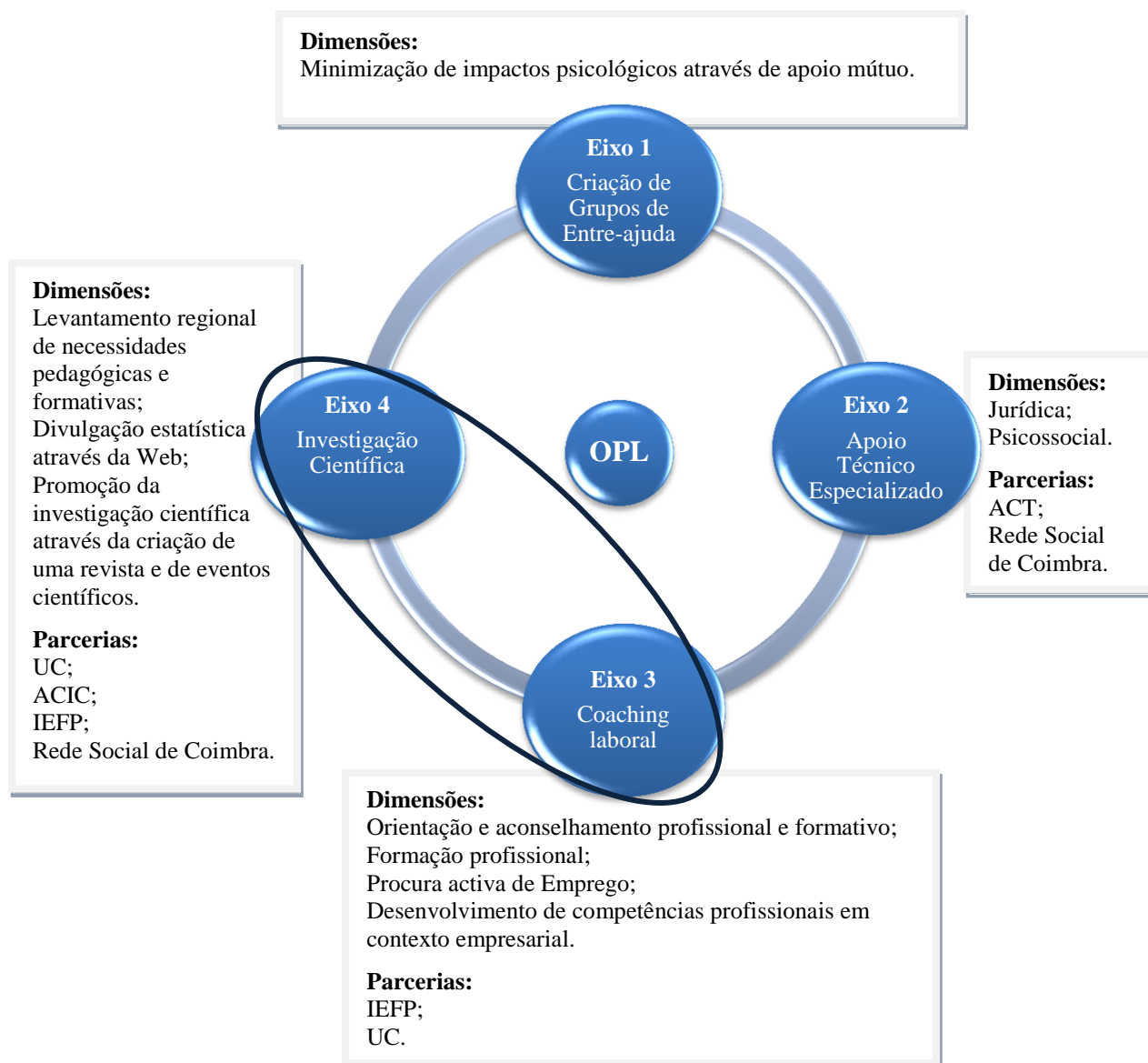


Figura nº 6 - Estruturação do OPL. Os eixos destacados com são os pilares de sustentabilidade do projeto.
Elaboração própria

O diagnóstico efetuado permitiu-nos delinear com exatidão os eixos do projeto e respetivas atividades, em consonância com as necessidades identificadas. Assim sendo, como podemos observar pela análise da figura nº6, o projeto possui quatro pilares de atuação que se inspiram no princípio de intervenção integrada e multidimensional que esteve na sua origem.

O primeiro pilar constitui-se como o 1º eixo e corresponde à criação de **grupos de entreajuda** para trabalhadores em situação de precariedade, à semelhança do que já se observa na temática do desemprego através dos GEPE (Grupos de Entreajuda na Procura de Emprego). Este será o primeiro passo no que respeita à dinamização deste projeto e consubstanciar-se-á em reuniões mensais para trabalhadores precários. Serão constituídos grupos informais no máximo com 10 elementos e pretende-se que os participantes exponham as suas dúvidas, necessidades e juntos encontrem formas de se apoiarem e motivarem mutuamente para ultrapassar a situação de vulnerabilidade e desgaste psicológico em que encontram. Existirá um moderador da sessão que procurará orientar a reunião para evitar dispersão de temas, contudo, sem a tornar demasiado directiva. Esta iniciativa corresponde a uma revitalização dos laços de solidariedade e entreajuda que caracterizam o conceito de **economia solidária**. Com efeito, as suas raízes localizam-se no início da primeira Revolução Industrial, quando os operários contestavam o trabalho demasiado centrado na tarefa e assim começaram a ensaiar formas de mobilização colectiva para lutar pelo direito à segurança no trabalho e qualidade de vida (Laville, 2009). Hoje, a economia solidária poderá reaplicar-se à temática laboral, no sentido de restituir a centralidade do valor humano em detrimento da ênfase cega e desenfreada na prossecução do lucro que caracteriza a lógica actual dominante.

No eixo 2 encontramos o **apoio técnico especializado** nas dimensões jurídica e psicossocial como forma de *advocacy* do trabalhador precário, na medida em que se procura defender os seus direitos sociais. Relativamente à primeira dimensão será estabelecido um protocolo de cooperação com a ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho) através do Centro Local do Mondego. Efectivamente, a assessoria jurídica foi um ponto amplamente focado pelos participantes do *Focus Group* e entrevistas, designadamente para conhecer os trâmites de cada modalidade de vinculação laboral, o respetivo acesso a proteção social e laboral e informar os trabalhadores sobre o acesso

aos seus direitos, evitando assim situações de maior vulnerabilidade profissional e social. Para além da dimensão jurídica, o projeto contempla ainda uma dimensão de apoio psicossocial, onde se procurará promover o bem-estar do trabalhador precário através do acompanhamento de um assistente social em articulação com as instituições integrantes da Rede Social de Coimbra. Este processo de acompanhamento iniciar-se-á por iniciativa do trabalhador ou por sugestão de um assistente social que será também o moderador das reuniões dos grupos de entreajuda e aqui poderá obter orientação, aconselhamento e encaminhamento.

O terceiro pilar deste projeto baseia-se no ***coaching* vocacionado para a área laboral**. Etimologicamente *coaching* deriva da palavra húngara *coach* cujo significado original estava associado a transporte. Posteriormente o termo foi aplicado à área do desporto, mais especificamente à função de treinador. Segundo O'Neill a sua essência (2001 cit. Milaré, Yoshida, 2007) “é ajudar o indivíduo a resolver seus problemas e a transformar o que aprendeu em resultados positivos para si e para a equipe”. Ou seja, o *coaching* promove o desenvolvimento de competências do sujeito, rentabilizando e valorizando os seus pontos fortes e estimulando a procurar meios internos ou externos para fazer face às adversidades. Este conceito está intimamente ligado ao conceito de ***empowerment*** que se define como o “processo de reconhecimento, criação e utilização de recursos e de instrumentos pelos indivíduos, grupos e comunidades, em si mesmos e no meio envolvente, que se traduz num acréscimo de poder – psicológico, sociocultural, político e económico” (Fazenda, sd: 1). Neste eixo, seria importante oferecer um espaço de orientação e aconselhamento profissional e/ou formativo, onde as pessoas possam recorrer caso necessitem de apoio ao nível de orientação vocacional ou aconselhamento sobre ações de formação a frequentar de acordo com os seus interesses e motivações. A este respeito, importa acrescentar que se procurará fazer uma compilação das ações de formação a decorrer no concelho de Coimbra, de modo a obter uma visão mais abrangente do sector e assim oferecer uma melhor orientação e informação. Ainda nesta dimensão, seria pertinente apostar na reconversão profissional dos trabalhadores que assim o desejem, procurando desocultar competências pessoais que poderiam ser rentabilizadas a nível profissional e promovendo o desbravar de novas opções profissionais. Algumas questões relacionadas com a procura ativa de emprego serão focadas neste domínio, nomeadamente a preparação para entrevistas de emprego e o

recurso a novas ferramentas de procura de emprego como as redes sociais e a nível de temáticas de formação, será contemplada uma ação de formação sobre empreendedorismo e outra sobre questões pertinentes sobre emigração. O OPL pretende ainda propor ações de *coaching* em contexto empresarial vocacionadas para o desenvolvimento de competências profissionais

Por fim, no eixo 4 inclui-se a **investigação científica** que corresponde à dimensão mais teórica, mas simultaneamente interligada com as restantes dimensões de carácter mais interventivo. Esta interligação faz-se através da auscultação de necessidades, dificuldades e motivações dos trabalhadores precários que se incluem nos restantes eixos, funcionando estes como canal de acesso à realidade e como agentes ativos com preponderância na definição das grandes linhas de investigação. A este respeito, importa salientar que será efectuado um levantamento de necessidades formativas e profissionais da região de Coimbra, de modo a promover um maior equilíbrio entre oferta e procura no mercado de trabalho. O IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional), a ACIC (Associação Comercial Industrial de Coimbra) e a Rede Social de Coimbra serão parceiros cruciais na realização desta actividade que terá um carácter periódico, quer como canais de acesso ao “terreno”, quer como fontes de sustentabilidade (somente no caso da ACIC). Outra actividade a relevar é a criação de um portal *Web* que funcionará como centralizador de informação de leitura mais rápida (nomeadamente de carácter estatístico) sobre a temática de precariedade laboral e como diário de acompanhamento das atividades forem sendo realizadas. Neste domínio da investigação, salientamos a criação e dinamização de eventos científicos sobre a temática da precariedade laboral como um espaço privilegiado para partilha de informação e consequentemente de produção de informação. Por fim, será criada uma revista semestral que será disponibilizada em formato papel com temas pertinentes para a temática.

Resta acrescentar que os eixos 3 e 4, *coaching* orientado para o domínio laboral e investigação científica respectivamente, se constituem como **mecanismos de sustentabilidade** deste projeto. Relativamente ao eixo 3, as ações de *coaching* que não tiverem como público-alvo os trabalhadores participantes dos grupos de entreajuda e as ações de *coaching* em contexto empresarial serão auto-financiadas e o mesmo acontece com as atividades de dinamização de eventos científicos e revista.

Como podemos concluir, este projeto possui um marcado carácter multidimensional e os seus eixos não se constituem como categorias estanques e fechadas, mas sim como compartimentos de um mesmo colectivo que funcionam de modo sincronizado. À semelhança do conceito de precariedade laboral que se caracteriza pela complexidade, também o OPL se constituiu como uma estrutura complexa que visa dar resposta a diferentes problemas.

1.2 Análise de Stakeholders

Conscientes de que a análise de *stakeholders* é um processo cronicamente inacabado, dada a dinâmica social, política e económica, não quisemos deixar de apresentar a matriz de *stakeholders* do OPL no momento actual.

Assim, a figura nº7 mostra-nos um mapa dos principais agentes que intervêm directa ou indirectamente no espaço de atuação do projeto ordenado segundo os critérios de *interesse* e *influência* no projeto. Neste seguimento, estão identificados os principais parceiros: a Universidade de Coimbra, a ACIC, o IEFP e a Câmara Municipal de Coimbra, cujo papel foi revelado na anterior figura e respetiva descrição.

Encontramos ainda um grupo de atores que possui elevado interesse no projeto mas uma menor influência que o grupo anterior, onde se destacam a comunidade académica da Universidade de Coimbra, os trabalhadores precários e agentes ligados ao empreendedorismo e emprego. Os trabalhadores não precários são, provavelmente o grupo que terá menos interesse e influência no desenvolvimento deste projeto, ainda que, como vimos, a fugacidade dos vínculos do mundo contemporâneo não pareça discriminar grupos de trabalhadores. Por fim, encontramos ainda um grupo que terá pouco interesse no desenvolvimento do projeto, mas que poderá ter uma influência premente no seu desenvolvimento, que são as instituições de formação profissional e de *coaching* de Coimbra.

<p><i>Elevado Interesse/ Elevada Influência</i></p> <p>Universidade de Coimbra ACIC IEFP Câmara Municipal de Coimbra</p>	<p><i>Pouco interesse/ Elevada influência</i></p> <p>Instituições de formação profissional do concelho de Coimbra Empresas de <i>Coaching</i> do concelho de Coimbra</p>
<p><i>Elevado interesse/ Baixa influência</i></p> <p>Associação Académica de Coimbra (AAC) Trabalhadores precários Incubadora de Empresas do Instituto Pedro Nunes Incubadora de Empresas da Curia Tecnoparque UNIVA do concelho de Coimbra Gráfica ANDC CES</p>	<p><i>Pouco interesse/ Pouca influência</i></p> <p>Trabalhadores não precários</p>

Figura nº 7 - Matriz de Stakeholders. Elaboração Própria

1.3 Orgânica

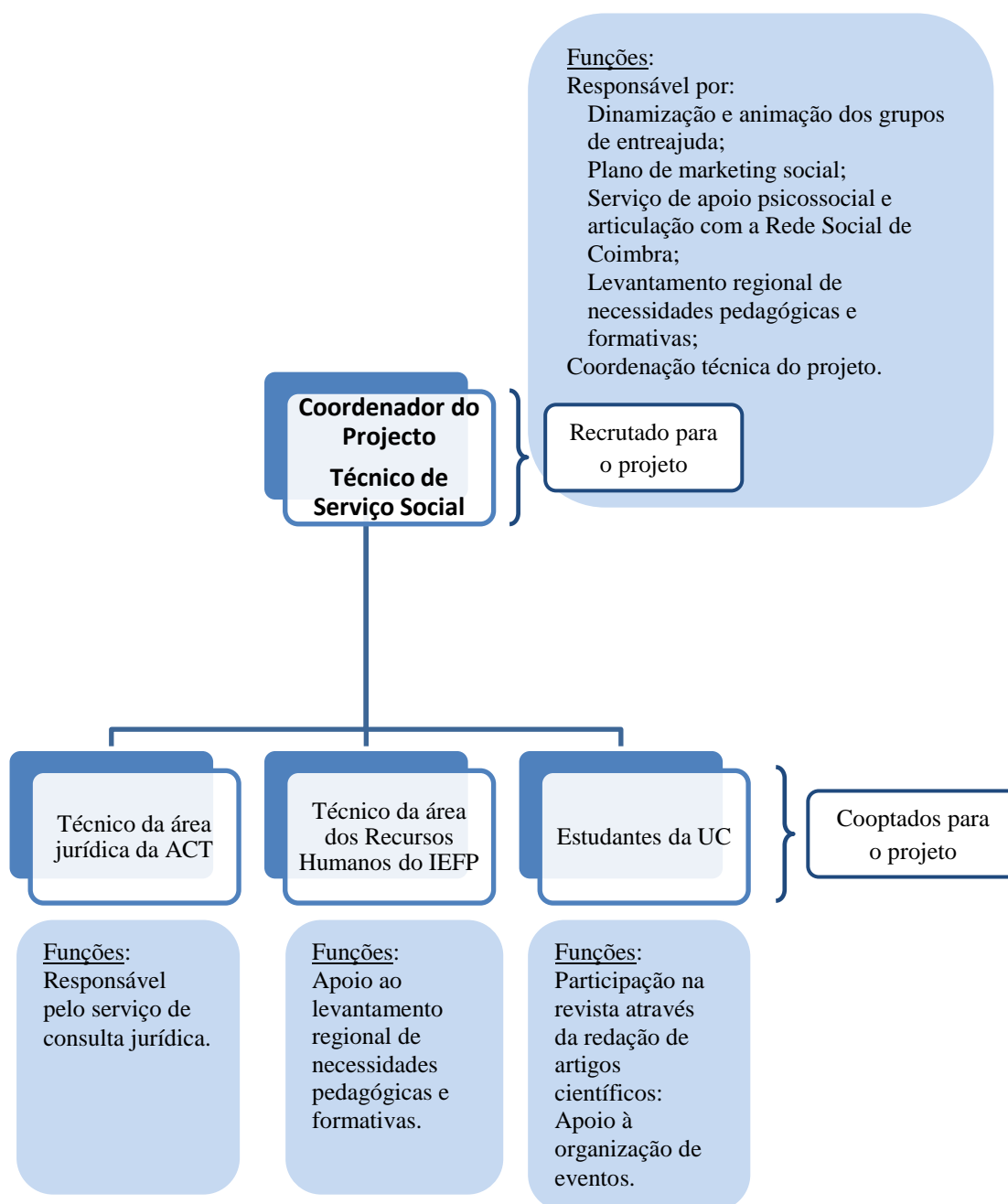


Figura nº 8 - Orgânica do projeto. Elaboração própria

2. Planeamento da Intervenção

2.1 Atividades, ações, recursos e metas

Atividades	Ações	Recursos	Metas
Dinamização dos grupos de entreaajuda	<p>Partilha de experiências com organizações que optam por este modelo de intervenção (ex: GEPE);</p> <p>Contacto com os principais <i>Stakeholders</i> para criação e organização do espaço físico das sessões;</p> <p>Contacto com os participantes do <i>Focus Group</i> e entrevistas para constituição de grupos;</p> <p>Elaboração do plano das sessões;</p> <p>Realização e dinamização das sessões.</p>	<p>Materiais:</p> <p>Sala de reuniões;</p> <p>Telemóvel;</p> <p>Projektor.</p> <p>Humanos:</p> <p>Coordenador do projeto;</p>	<p>Constituir e dinamizar por pelo menos um grupo de entreaajuda durante o 1º ano de execução do projeto com por pelo menos oito membros activos;</p> <p>Criar três grupos de entreaajuda até ao 2º ano de execução do projeto com por pelo menos oito membros activos;</p> <p>Alcançar uma taxa de assiduidade anual de cada participante nas sessões igual ou superior a 70%.</p>
Elaboração do plano de <i>marketing social</i> do OPL	<p>Criação de um logótipo e respetivo esquema de cores de apresentação;</p> <p>Criação de um portal na internet sobre o projeto e divulgação/acompanhamento de atividades;</p> <p>Presença nas redes <i>Facebook</i>, <i>LinkedIn</i> e <i>Twitter</i> com apresentação do projeto e divulgação/acompanhamento de atividades;</p> <p>Apresentação formal do projeto numa reunião do CLAS de Coimbra;</p> <p>Apresentação do projeto em encontros científicos sobre empreendedorismo e precariedade.</p> <p>Privilegiar os testemunhos reais relatados na 1ª pessoa sobre a participação no projeto nos meios de divulgação do mesmo.</p>	<p>Materiais:</p> <p>Computador com acesso a internet</p> <p>Humanos:</p> <p>Coordenador do projeto;</p>	<p>Criação de portal de internet e perfil de LinkedIn no primeiro mês de execução do projeto;</p> <p>Criar uma presença activa nas redes sociais Facebook e LinkedIn com pelo menos uma publicação semanal durante do período de execução;</p> <p>Realizar uma sessão de apresentação do projeto numa reunião do CLAS de Coimbra durante o primeiro ano de execução;</p> <p>Apresentar por pelo menos uma vez o projeto num encontro científico dedicado à temática durante o primeiro ano de execução;</p>



Atividades	Acções	Recursos	Metas
Apoyo Jurídico	Requerimento à ACT para apoio técnico; Publicitação do serviço nas redes sociais e portal de internet; Realização das sessões de apoio jurídico.	Materiais: Gabinete; Computador com acesso a internet. Humanos: Técnico com formação superior na área jurídica.	Conseguir um técnico afecto ao gabinete jurídico pelo menos uma tarde por semana durante todo o período de execução do projeto para aconselhamento e esclarecimento de dúvidas.
Apoyo Psicossocial	Publicitação do serviço nas redes sociais e portal de internet. Realização de atendimentos sociais a requerimento dos próprios ou por encaminhamento de instituições sociais; Articulação Inter-institucional	Materiais: Gabinete; Dossier com processos sociais individuais; Telefone; Humanos: Coordenador do projeto	Dedicar um dia por semana para realização de atendimentos sociais; Realizar pelo menos, doze reuniões para discussão de casos sociais em cada ano de execução do projeto; Alcançar uma taxa de assiduidade anual nas reuniões de CLAS igual ou superior a 70% .
Elaboração e aplicação de um programa anual de <i>coaching</i> laboral	Estabelecimento de protocolo de articulação com o IEFP e UC para apoio técnico, científico e logístico; Planeamento prévio de áreas de interesse, respectivas acções a desenvolver em cada período do ano civil e métodos de dinamização;	Materiais: Gabinete; Computador. Humanos: Coordenador do Projeto; Alunos da UC; Técnico do IEFP;	Realizar pelo menos, 4 acções de acompanhamento individual de coaching por mês enquadradas no plano anual; Contemplar e realizar, pelo menos uma ação motivacional trimestralmente enquadrada no plano anual; Contemplar e realizar, pelo menos uma ação de coaching em contexto empresarial semestralmente enquadrada no plano anual; Alcançar uma avaliação de bom ou muito bom em 50% dos questionários de satisfação aplicados aos participantes.



Atividades	Acções	Recursos	Metas
Levantamento regional de atividades pedagógicas e formativas	<p>Apresentação do projeto e atividade à ACIC para angariação de apoio técnico e financeiro;</p> <p>Apresentação do projeto e atividade ao IEFEP para angariação de apoio técnico;</p> <p>Apresentação da actividade à Rede Social de Coimbra com o intuito de sensibilizar para a presença da sua participação;</p> <p>Elaboração de um guião de entrevista por questionário e respectiva aplicação às entidades empregadoras do concelho de Coimbra;</p> <p>Pesquisa de cursos de formação no concelho de Coimbra e concelhos vizinhos e verificação das possibilidades de triangulação com as necessidades identificadas;</p> <p>Análise de dados e elaboração de relatório da actividade com respectiva divulgação.</p>	<p>Materiais: Veículo; Computador com acesso a internet;</p> <p>Humanos: Coordenador do Projeto</p>	<p>Elaborar um levantamento de 5 em 5 anos;</p> <p>Dedicar 3 dias por semana para realização da actividade;</p> <p>Elaborar a actividade no prazo de 8 meses e divulgar o respetivo relatório em todos os canais de comunicação presentes no plano de <i>marketing social</i></p>
Criação de um pólo de agregador de estatísticas sobre a precariedade laboral	<p>Pesquisa de artigos, estudos e indicadores de cariz científico;</p> <p>Organização e sistematização da informação a divulgar por temáticas e separadores;</p> <p>Criação de um portal de internet sobre o OPL e sua actualização periódica.</p>	<p>Materiais: Computador com acesso a internet; Veículo.</p> <p>Humanos: Coordenadora do projeto;</p>	<p>Atualizar o portal com nova informação pelo menos uma vez por mês;</p> <p>Alcançar, pelo menos, 3000 visualizações no portal por cada ano de execução do projeto.</p>

Atividades	Acções	Recursos	Metas
Criação de uma revista científica	Estabelecimento de protocolo com a UC; Pedido de orçamento a gráficas; Lançamento de <i>Call of Papers</i> ; Selecção de textos e organização dos mesmos; Delineamento da imagem gráfica da revista; Publicitação da revista científica no portal de internet, redes sociais e portal da UC.	Materiais: Computador com acesso à internet; Veículo; Telemóvel. Humanos: Coordenador do Projeto; Estudantes da UC.	Lançar a revista científica semestralmente ; Alcançar um volume de vendas de 2000 unidades no 1º e 2º semestres de 2014; Aumentar o volume de vendas em pelo menos 400 exemplares por cada ano nos anos de 2015 e 2016;
Organização de eventos científicos	Reunião com a UC e participantes dos grupos de entreatjada para elaboração do plano de eventos anual; Criação de uma agenda comum aos três <i>stakeholders</i> para agendamento de acções previstas no plano; Estabelecimento de protocolo com a Câmara Municipal de Coimbra e UC para cedência de espaços; Contacto com oradores e provisão da sua viagem e/ou estadia (se necessário); Elaboração de certificados de participação e organização.	Materiais: Computador com ligação à internet; Agenda; Telemóvel; Listas de participantes e oradores; Humanos: Coordenadora do Projeto; Alunos da UC; Participantes dos Grupos de Entreatjada.	Realização de um congresso anual com participação internacional para debate da precariedade laboral; Realização de pelo menos dois workshops no 1º ano e pelo menos 3 workshops nos anos seguintes com temática selecionada pelos dois <i>stakeholders</i> desta atividade; Alcançar uma avaliação de bom ou muito bom em 50% dos questionários de satisfação aplicados aos participantes.

Tabela nº 1 - Atividades, acções, recursos e metas. Elaboração própria



3. Cronograma por atividades e ações

Ano 2013		JAN	FEB	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AUG	SET	OUT	NOV	DEZ
Atividades	Ações												
Dinamização dos grupos de entreajuda	Partilha de experiências com organizações que optam por este modelo de intervenção (ex: GEPE)												
	Contacto com os principais <i>Stakeholders</i> para criação e organização do espaço físico das sessões												
	Contacto com os participantes do <i>Focus Group</i> e entrevistas para constituição de grupos												
	Elaboração do plano das sessões												
	Realização e dinamização das sessões												
Elaboração do plano de <i>marketing</i> social do OPL	Criação de um logótipo e respetivo esquema de cores de apresentação												
	Criação de um portal na internet sobre o projeto e divulgação/accompanhamento de atividades												
	Presença nas redes <i>Facebook</i> , <i>LinkedIn</i> e <i>Twitter</i> com apresentação do projeto e divulgação/accompanhamento de atividades												
	Apresentação formal do projeto numa reunião do CLAS de Coimbra												
	Apresentação do projeto em encontros científicos sobre empreendedorismo e precariedade												
	Privilegiar os testemunhos reais relatados na 1ª pessoa sobre a participação no projeto nos meios de divulgação do mesmo												
Apoio Jurídico	Requerimento à ACT para apoio técnico												
	Publicitação do serviço nas redes sociais e portal de internet												
	Realização das sessões de apoio jurídico												
Apoio Psicossocial	Publicitação do serviço nas redes sociais e portal de internet												
	Realização de atendimentos sociais a requerimento dos próprios ou por encaminhamento de instituições sociais												
	Articulação Inter-institucional												



Ano 2013		J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Atividades		A	E	A	B	A	U	U	G	E	T	O	D
Atividades		N	V	R	R	I	N	L	O	T	T	V	Z
Elaboração e aplicação de um programa anual de <i>coaching</i> laboral	Estabelecimento de protocolo de articulação com o IIEFP e UC para apoio técnico, científico e logístico												
	Planeamento prévio de áreas de interesse, respectivas acções a desenvolver em cada período do ano civil e métodos de dinamização												
	Aplicação do programa												
Levantamento regional de atividades pedagógicas e formativas	Apresentação do projeto e actividade à AIC para angariação de apoio técnico e financeiro												
	Apresentação do projeto e actividade ao IIEFP para angariação de apoio técnico												
	Apresentação da actividade à Rede Social de Coimbra com o intuito de sensibilizar para a importância da sua participação												
	Elaboração de um guião de entrevista por questionário e respectiva aplicação às entidades empregadoras do concelho de Coimbra												
	Pesquisa de cursos de formação no concelho de Coimbra e concelhos vizinhos e verificação das possibilidades de triangulação com as necessidades identificadas												
	Análise de dados e elaboração de relatório da actividade com respectiva divulgação												
Criação de um pólo de agregador de estatísticas sobre a precariedade laboral	Pesquisa de artigos, estudos e indicadores de cariz científico												
	Organização e sistematização da informação a divulgar por temáticas e separadores												
	Criação de um portal de internet sobre o OPL e sua actualização periódica												
Criação de uma revista científica	Estabelecimento de protocolo com a UC												
	Pedido de orçamento a gráficas												
	Lançamento de <i>Call of Papers</i>												
	Seleção de textos e organização dos mesmos												
	Delineamento da imagem gráfica da revista												
Publicitação da revista científica no portal de internet, redes sociais e portal da UC													

Ano 2013		J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
		A	E	A	B	A	U	U	G	E	U	O	E
Atividades		N	V	R	R	I	N	L	O	T	T	V	Z
	Comercialização da revista												
Organização de eventos científicos	Reunião com a UC e participantes dos grupos de entreatajuda para elaboração do plano de eventos anual												
	Criação de uma agenda comum aos três <i>stakeholders</i> para agendamento de ações previstas no plano												
	Estabelecimento de protocolo com a Câmara Municipal de Coimbra e UC para cedência de espaços												
	Contacto com oradores e provisão da sua viagem e/ou estadia (se necessário)												
	Elaboração de certificados de participação e organização												
	Realização de workshops												
	Realização do congresso internacional												

Tabela nº 2 - Cronograma do projeto. Elaboração própria

Conforme pudemos visualizar na tabela nº2, o cronograma apresentado apenas contemplou o 1º ano de execução, apesar de ser nosso objetivo que o projeto continue em atividade por tempo indeterminado. Nos anos seguintes, pretende-se que as atividades prossigam de forma contínua e regular.

4. Processos e Procedimentos de avaliação

A avaliação de um projeto social concretiza-se numa etapa crucial para o bom desenvolvimento do mesmo. Na verdade, os resultados apontados pelas diferentes técnicas de avaliação funcionarão como uma bússola que orientará as ações conforme as lacunas e potencialidade identificadas, fornecendo orientações para tomadas de decisão futuras e averiguando o cumprimento de objetivos (Capucha, Pedroso, 1996). A complexidade de critérios e processos é evidente, pelo que os seus dados “não podem ser reduzidos a um binómio “sucesso-insucesso” ou “superado-não superado”, já que os dados que obtemos através dela podem ser de uma riqueza inquestionável dada a

diversidade de técnicas de recolha, agentes envolvidos e momentos avaliativos de que podemos dispor” (Leite, 2012: 144).

Como pudemos vislumbrar ao longo da descrição do projeto, suas atividades e operacionalização, o **paradigma participativo** será um dos seus marcos identitários. Dada a diversidade de actores implicados e a complexidade do problema basilar deste projeto, é de todo pertinente cruzar olhares, necessidades e experiências para podermos obter uma visão global da eficácia do funcionamento do projeto. Guerra (2002) considera que a participação pública possui várias potencialidades, designadamente a aquisição de uma visão local do problema, o estímulo que concede ao desenvolvimento local e o apaziguamento de interesses locais contraditórios. Neste seguimento, a crucialidade da avaliação participativa extrapola os limites do projeto, para se tornar ela mesma um impulso para a mobilização de recursos endógenos potencializadores de desenvolvimento social.

No que concerne ao modelo de avaliação adotado, é de salientar que o ecletismo será o mote, privilegiando-se assim a conjugação de dados quantitativos com dados qualitativos. O **modelo de avaliação por objetivos** de carácter mais objectivo e rigoroso, está patente nas dimensões de “participação nas atividades” e “assiduidade nas reuniões dos grupos de entreajuda” cujos dados se podem consubstanciar em resultados numéricos e de “performance financeira dos eixos de sustentabilidade”, em que através de uma análise contabilística e financeira concluímos se a autonomização do projeto será mesmo efetiva. Este modelo permite-nos vislumbrar de um modo rápido o sucesso da concretização do projeto, no entanto a sua simplicidade não permite apreender a sensibilidade para critérios subjectivos ou do domínio não verbal e tende a ignorar a influência de variáveis externas e contextuais.

Neste seguimento, urge referir o **modelo de avaliação orientado para a decisão**, estando presente na realização do *focus group* e entrevistas prévias à conceção dos eixos de definição do mesmo, onde nos debruçamos sobre diversas dimensões designadamente a “visão sobre o mercado de trabalho” e “propostas para o OPL”, bem como nas reuniões e contactos interinstitucionais para monitorização de atividades com os principais agentes: ACIC, ACT, Rede Social de Coimbra, IEFP e Universidade de Coimbra. Tal como o nome sugere, este modelo pretende recolher sistematicamente

informações pertinentes para a coordenação do projeto, priorizando assim a resposta às necessidades sentidas e a relação estreita entre os actores.

Por fim, salientamos o **modelo de avaliação múltipla** que coloca o foco da sua atenção na interação que se estabelece entre os agentes implicados, procurando apreender os múltiplos pontos de vista, interesses e necessidades que jogam na sua teia comunicativa. Relativamente a este modelo, salientamos a técnica de observação direta nas reuniões dos grupos de entreajuda através da construção de uma grelha de observação que atenta em dimensões como a “adesão a atividades”, “implicação e envolvimento”, “participação espontânea”, “clima” e “aplicação de conhecimentos e competências no quotidiano”.

Para além da identificação das características subjacentes à avaliação, importa também realçar a sua **temporalidade**. Guerra (2002) identificou quatro fases que correspondem a diferentes tipos de questionamento consoante a fase de execução do projeto em que nos encontramos. A avaliação *ex-ante* ou diagnóstica tem como objetivo reunir dados para perceber se o projeto deverá ser implementado e se sim, em que moldes se dará tal implementação. É o caso do *focus group*, entrevistas e árvore de problemas que consubstanciaram o diagnóstico deste projeto. A avaliação *on-going* ou de acompanhamento pretende recolher elementos para a monitorização do projeto, procurando explorar potencialidades e evitar obstáculos identificados do decurso do mesmo. A este respeito, podemos identificar a observação direta das diferentes reuniões e análise de questionários de satisfação das diferentes atividades como exemplificadores desta modalidade temporal. A avaliação *ex-post* ou final pretende identificar resultados e efeitos do projeto. No caso do OPL, como não possuímos um limite temporal definido, poderemos conceber o momento final como o ano de 2018, altura em que o projeto terminará o seu 1º ciclo de funcionamento (tendo em consideração que em 2019 receberá um novo financiamento da ACIC com vista à elaboração de um novo levantamento regional de necessidade formativas e pedagógicas). Neste momento, podemos destacar a um nível mais objectivo a análise contabilística e financeira do projeto e a um nível múltiplo, análise estatística e documental de todo o projeto, incluindo dados de observação directa provenientes das reuniões de trabalho dos actores sociais e dos grupos de entreajuda. Por fim, a avaliação de impacto social que foca essencialmente os efeitos do projeto, quer ao nível *micro* como ao nível *macro*. Ao

nível *micro* podemos destacar a transposição de competências e conhecimentos adquiridos por via da participação nas atividades do OPL por parte dos trabalhadores precários ao seu quotidiano e que poderão ser aferidos através da análise de dados provenientes de questionário aplicados a ex-participantes e da verbalização de situações nas reuniões dos grupos de entreajuda. Ao nível *macro*, destacamos as mudanças que se poderão efetuar no tecido económico-social do concelho de Coimbra e posteriores concelhos onde o OPL se disseminar. Neste seguimento, procuraremos conhecer o impacto dos resultados sobre a procura de cursos enfatizados pelo levantamento de necessidades pedagógicas e formativas, através de análise estatística e documental elaborada em parceria com a ACIC e instituições de formação do território.

Os critérios adotados subjacentes à avaliação foram a adequação, pertinência, eficácia, eficiência e equidade. A figura nº9 ilustra de forma sistematizada os procedimentos de avaliação e respetivos atores. Já a tabela nº 3 apresenta-se como uma continuidade da figura anterior, ao apresentar uma identificação das dimensões abordadas por cada uma das técnicas utilizadas.

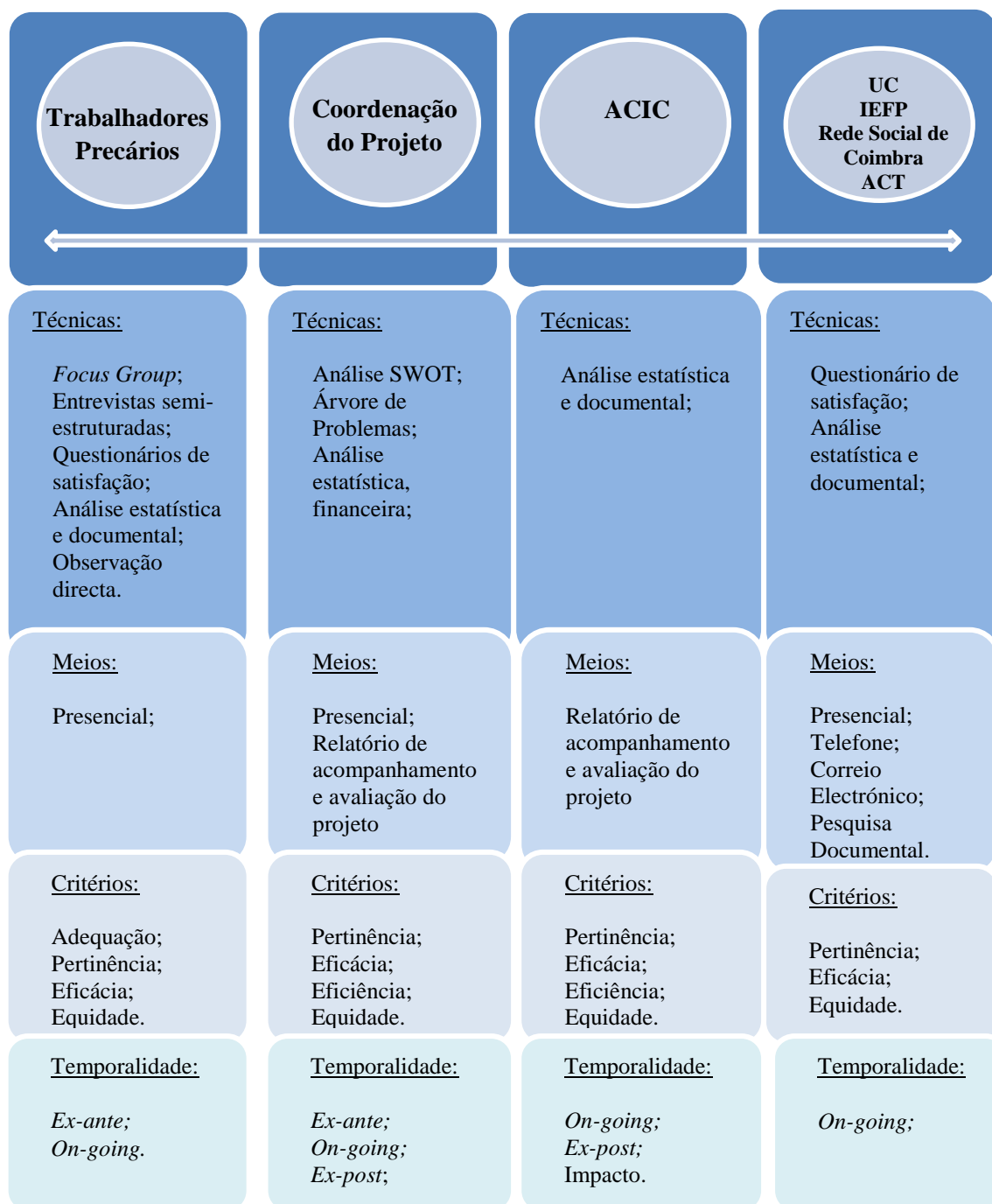


Figura nº 9 - Processo de avaliação. Elaboração Própria

Técnicas	A quem se aplica	Dimensões
<i>Focus Group</i>	Trabalhadores precários	1. Visão sobre o mercado de trabalho atual; 2. Impacto do sofrimento social; 3. Propostas para o OPL.
Entrevista Semi-estruturada	Trabalhadores precários	1. Perceção do percurso académico; 2. Perceção do percurso profissional; 3. Visão de Futuro; 4. Propostas para o OPL.
Questionário de satisfação	Trabalhadores precários	1. Motivação para participar nas atividades; 2. Perceção de utilidade da sua participação nas do OPL; 3. Equilíbrio entre expetativas e respostas concedidas pelo OPL; 4. Transposição de conhecimentos e competências para o seu quotidiano.
	UC IEFP Rede Social de Coimbra ACT	1. Convergência entre as respostas concedidas pelo OPL e as necessidades identificadas no território; 2. Adesão e envolvimento do público-alvo; 3. Igualdade e transparência de acesso ao OPL por parte do público-alvo; 4. Adequação entre recursos disponibilizados e resultados.
Análise Estatística e Documental	Trabalhadores precários	1. Participação nas atividades; 2. Assiduidade nas reuniões de entreaajuda;
	Coordenação do projeto	1. Cumprimento dos objetivos e metas propostos; 2. Participação nos <i>Call of Papers</i> para a revista científica; 3. Recurso aos gabinetes de apoio técnico; 4. Performance financeira dos eixos de sustentabilidade do OPL; 5. Equilíbrio financeiro do projeto; 6. Mobilização e dinamização de parcerias;
	ACIC	1. Cumprimento dos objetivos e metas propostos; 2. Mobilização e dinamização de parcerias; 3. Divulgação e publicitação do levantamento de necessidades pedagógicas e formativas e seus resultados; 4. Impacto dos resultados sobre a procura de cursos enfatizados pelo levantamento de necessidades pedagógicas e formativas.

	UC IEFP Rede Social de Coimbra ACT	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mobilização e dinamização de parcerias; 2. Comunicação entre parceiros; 3. Encaminhamento de situações entre parceiros;
Observação Direta	Trabalhadores precários	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adesão às atividades; 2. Envolvimento e implicação nas atividades; 3. Participação espontânea nas atividades; 4. Aplicação de conhecimentos e competências no quotidiano; 5. Clima estabelecido entre os grupos de entreajuda;
Árvore de Problemas	Coordenador do projeto (elaborada a partir do diagnóstico)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Causas do problema “Precariedade Laboral” 2. Consequências do problema “Precariedade Laboral”.
Análise SWOT	Coordenador do projeto (elaborada a partir do diagnóstico)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pontos Fracos do projeto; 2. Pontos Fortes do projeto; 3. Oportunidades do contexto; 4. Ameaças do contexto.

Tabela nº3 - Dimensões das técnicas de avaliação. Elaboração Própria

5. Sustentabilidade

Como foi anteriormente mencionado, uma das características positivas deste projeto centra-se no facto de se basear num modelo de baixo custo. Na verdade, o facto de se socorrer de parcerias para estabelecer uma ação síncrona e articulada, tem como benefício a rentabilização de recursos.

Uma das despesas fixas inerentes ao OPL é o ordenado do coordenador do projeto, ainda que nos oito meses correspondentes à elaboração do levantamento de necessidades pedagógicas e formativas do concelho de Coimbra, este seja parcialmente financiado pela ACIC. A este nível salientamos ainda as despesas correntes inerentes à manutenção do OPL, tais como gasóleo, fatura de telemóvel e despesas de deslocação dos oradores de eventos científicos. Podemos ainda mencionar o pagamento semestral à gráfica pela edição da revista científica cujo peso orçamental dependerá da tiragem da revista.

Um dos eixos de sustentabilidade deste projeto centra-se na investigação científica, essencialmente através da venda da revista científica (cujos encargos apenas se centram no pagamento à gráfica, já que a elaboração de artigos não é remunerada), mas também na organização de *workshops* e congressos cuja participação é paga (exceto para os membros dos grupos de entreajuda). Importa acrescentar que se procurou definir um valor equilibrado e justo, de modo a cobrir as despesas inerentes ao funcionamento do OPL sem criar preços proibitivos para os interessados. Neste seguimento, para a participação no *workshop* foi fixado o valor de 5€ e para o congresso 10€.

O segundo eixo de sustentabilidade é o *coaching* laboral, dirigido a trabalhadores precários, empresas, IPSS's e outros potenciais interessados a título individual. Neste âmbito, importa mencionar que serão abordados temas transversais à sociedade, nomeadamente ao nível da orientação e aconselhamento profissional e formativo, orientação e informação sobre formação profissional; apoio à procura ativa de Emprego e desenvolvimento de competências profissionais em contexto empresarial. O acesso a este serviço é gratuito quando requisitado a título individual para os participantes dos grupos de entreajuda, mas pago pelos restantes potenciais interessados.

Foi elaborado uma simulação de despesas e receitas do OPL para os primeiros três anos de funcionamento, onde poderemos comprovar que se constitui como uma resposta viável financeiramente (anexo nº8). Resta salientar que esta autonomização só será possível através de uma campanha de *marketing* marcante e organizada, preferencialmente através de meios gratuitos que atingem hoje um grande alcance (como o *Facebook*), bem como do apoio dos seus principais parceiros (UC, IEFP, ACT e ACIC). De salientar ainda que na implementação do projeto contaremos com o auxílio de indivíduos com formação na área da contabilidade provenientes dos grupos de entreajuda ou de uma das instituições parceiras.

Para finalizar, importa mencionar que caso o projeto acumule um saldo positivo anual na ordem dos 4000€, o projeto prevê proceder ao recrutamento de um técnico em regime de *part-time* com formação superior na área das ciências sociais e humanas aquando da realização do 2º levantamento regional de necessidades pedagógicas e

formativas (no ano de 2019), a quem serão delegadas algumas das funções do coordenador do projeto.

6. Análise SWOT

<p><u>Pontos Fortes</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. O projeto fomenta a entreaajuda e união entre trabalhadores precários;2. Projeto assenta num modelo de baixo custo;3. A Precariedade Laboral revelou-se um “tema gerador”, passível de grande mobilização, implicação e debate;4. O OPL assenta numa base de economia solidária e forte participação dos trabalhadores precários e organizações sociais;5. Complementaridade com acções dirigidas a outros públicos-alvo (ex: acções de <i>coaching</i> em contexto empresarial)	<p><u>Pontos Fracos</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Identidade social do trabalhador precário é conceito difuso e de difícil auto-identificação;2. Dificuldade de aceder a fundos de financiamento dado que não é uma problemática tradicional da intervenção social;3. Realização do diagnóstico limitada pelo curto horizonte temporal;4. Possível “sobrecarga” e complexidade de funções no papel de coordenador técnico;5. Assuntos e atividades dirigem-se primordialmente a um público que, <i>a priori</i>, possui baixa capacidade económica em comparação com a média da população.
<p><u>Oportunidades</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Crescente disseminação do conceito e investigação sobre a temática, fruto do crescimento galopante do fenómeno;2. Atual crise económica tem feito emergir novos fenómenos de desigualdade e a política social tem vindo a adaptar-se gradualmente;3. Grande possibilidade de replicar as técnicas de diagnóstico noutros contextos e disseminar o projeto;4. Possibilidade de recrutar um técnico da área das ciências sociais e humanas com o incremento da capacidade financeira do OPL e	<p><u>Ameacas</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Possível receio das entidades empregadoras em reconhecer o fenómeno e apoiar formas de mobilização dos precários;2. Atual clima de retração económica;3. Persistência na sociedade de preconceito negativo associado ao trabalhador precário;4. Possível dificuldade na venda da revista científica (principal fonte de financiamento do OPL) motivada pelas dificuldades económicas;5. Consequências da Precariedade são subvalorizadas devido ao

<p>consequente autonomização;</p> <p>5. Precariedade Laboral é cada vez mais transversal a diferentes estratos sociais, apresentando-se como um fenómeno face ao qual não existe “imunidade”.</p>	<p>crescente aumento do desemprego.</p>
---	---

Figura nº 10 - Análise SWOT. Elaboração própria

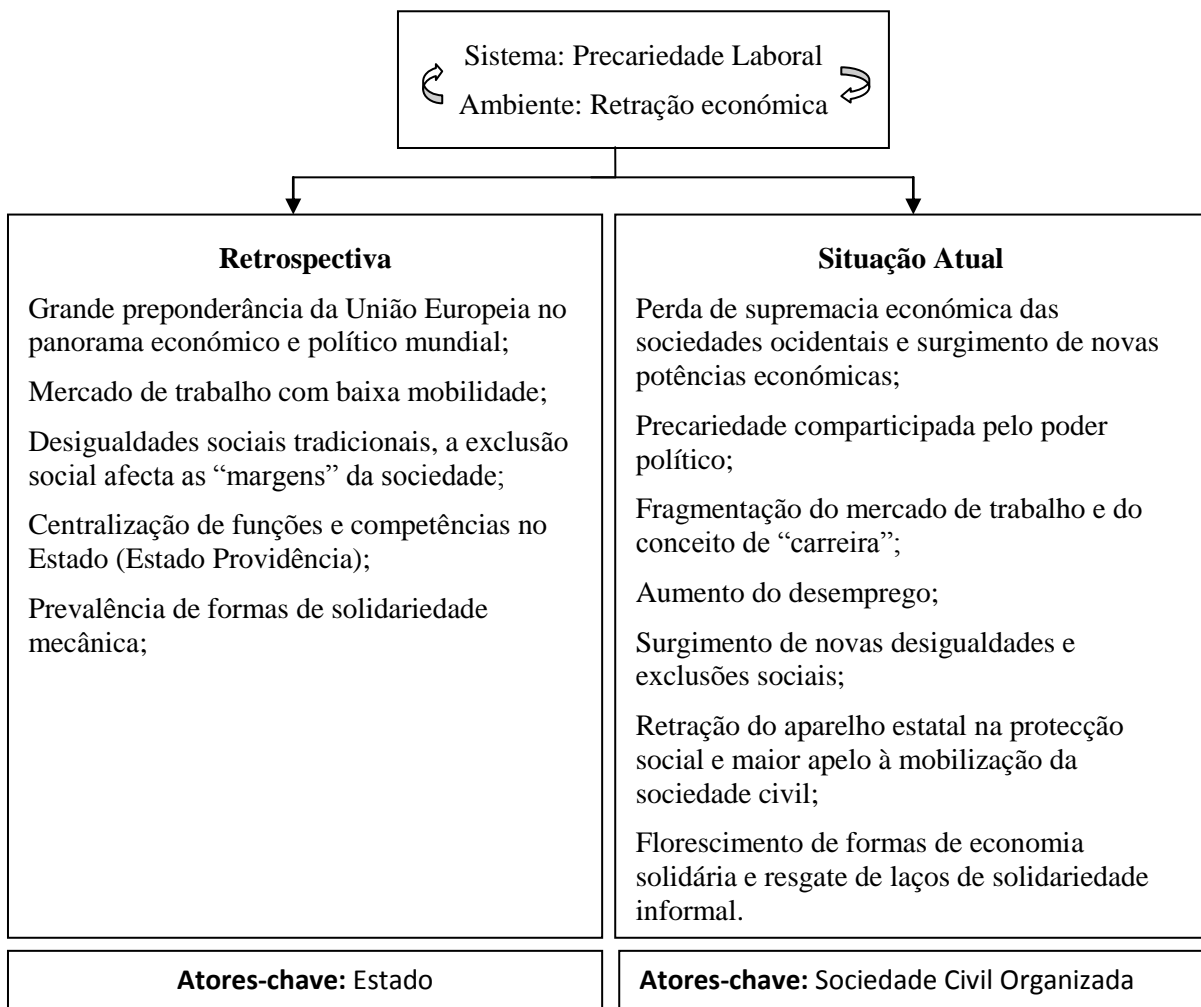
6. Análise Prospetiva

Ao longo de toda a terceira parte deste projeto esboçámos um esquema indicativo dos principais eixos de intervenção do projeto e a sua exequibilidade. Importa agora refletir sobre o modo como irá evoluir este sistema de ação, tendo em consideração o meio em que o projeto se desenvolverá. De facto, as variáveis contextuais são de suprema relevância, na medida em que o projeto não se constitui como uma unidade isolada e imune às mutações sociais, políticas e económicas, mas sim como uma peça interdependente das dinâmicas do sistema de valores e normas que caracterizam a sociedade em que se insere.

Neste seguimento, é premente considerar o conceito de prospectiva aquando do planeamento estratégico da intervenção. Prospetiva significa “olhar para longe ou de longe”, o que nos permite inferir que é um conceito que se situa no plano futuro, ou seja, no que está para vir ou para acontecer (Godet, 1997). Seria impossível imaginar a ação estratégica “sem ver longe, largo, profundo, assumir riscos, pensar no homem” (Berger, cit. Moritz, Pereira, 2005: 9). Esta perspetiva de distanciamento e previsão é essencial para delinear uma estratégia de atuação, ou seja, para classificar e hierarquizar acontecimentos e escolher os procedimentos mais eficazes com vista à prossecução de determinados objetivos (Beaufre, 2004). Estratégia e prospetiva configuram-se como duas faces de uma mesma moeda, consubstanciando-se num jogo abstracto de reflexão e antecipação de riscos e oportunidades, onde é essencial encontrar o equilíbrio entre determinação e flexibilidade de modo a aproveitar as oportunidades e evitar os obstáculos que forem surgindo.

É neste contexto que daremos seguimento à metodologia de análise de cenários como forma de formular e antever situações futuras possíveis, procurando prever

oportunidades e obstáculos. Como refere Guerra (2002: 150), esta metodologia constitui-se como “um vaivém entre o presente e o futuro” onde “as tendências passadas e presentes são suportes de uma decisão actual não como quadro determinista de influência, mas como suporte da relação entre o passado e o futuro de um cenário desejável”. A figura nº19 ilustra de modo esquemático, a metodologia de análise de cenários proposta por Godet aplicada ao OPL (Idem):



4

Que condicionantes de futuro?

Provável manutenção do clima de instabilidade económica e fragmentação do mercado de trabalho.

- Surgimento da Flexissegurança em 2005;
- Taxa de precariedade e de desemprego continuam a aumentar;

Protagonismo da sociedade civil na proteção social e reconstrução da coesão social.

- *New Public Management*;
- Programa Rede Social;
- Surgimento dos CLDS e protocolos entre Segurança Social e IPSS.

Prospecção de cenários para o OPL

Cenário Prospetivo de crise	Cenário Prospetivo de tendência	Cenário Prospetivo utópico
<p>Os principais <i>stakeholders</i> não mostram interesse em apoiar o OPL devido a constrangimentos financeiros, logísticos e de carência de recursos humanos.</p> <p>A precariedade laboral é obscurecida pela subida galopante do desemprego, o que resulta em deterioração bilateralmente compactuada de direitos sociais associados ao desemprego e consequente dificuldade de associação a outros precários para entreajuda.</p>	<p>O projeto consegue erguer-se com o apoio dos <i>stakeholders</i>, destacando-se maiores dificuldades ao nível do suporte económico motivadas pelas actuais dificuldades financeiras do comércio e indústria e também pelo receio associado ao impacto social e político da mobilização deste grupo social. Há um manifesto interesse da parte dos trabalhadores precários em associarem-se ao OPL, participando ativamente nas suas atividades.</p>	<p>O projeto reuniu uma ampla aceitação por parte dos quadrantes sociais, políticos e económicos. Os trabalhadores precários associam-se convictamente ao OPL, participando ativamente nas suas atividades. A análise contabilística do projeto revela um saldo positivo desde o 1º ano de execução e firma-se a sua autonomia financeira. A replicação e disseminação do projeto a outros contextos territoriais dá-se a curto prazo.</p>

⁴ *New Public Management* apresenta-se como um novo modelo de governação surgido após a dissolução do Estado Providência de carácter corporativista e caracteriza-se por ser um modelo híbrido de complementaridade e contratualização entre Estado, organismos económicos e Terceiro Sector (Bode, 2011).

O Programa Rede Social foi criado em 1997 com o intuito de conjugar esforços entre organismos públicos e privados na luta contra a pobreza e exclusão social e na promoção do desenvolvimento local (Resolução de Conselho de Ministros nº 197/97 de 11 de Novembro).

Os Contratos Locais de Desenvolvimento Social (CLDS) afirmam-se como mais uma tentativa de descentralização da intervenção social através do estabelecimento de parcerias de base local em territórios socioeconomicamente deprimidos (Portaria nº 396/2007).



Monitorização:	
Obstáculos Possíveis	Formas de Superação
Dificuldades de Financiamento	Ponderar outras fontes de financiamento a fundo perdido, tais como a Bolsa de Valores Sociais, Fundação EDP. Se necessário, a título complementar recorrer ao Microcrédito.
Dificuldades de autonomização financeira	Ponderar formas de financiamento complementar, quer por via da criação de novas respostas, quer por via do incremento do número de acções previstas; Reforçar plano de marketing social, designadamente através das redes sociais (onde não existem custos de valor associado);
Renúncia na auto-identificação ao conceito de “Precário” e consequente baixa participação nas atividades do OPL	Reforçar comunicação com organizações da sociedade civil que actuam neste domínio como a Associação Precários Inflexíveis, apresentando o projeto e seus pontos fortes.
Subvalorização das consequências da precariedade devido ao crescimento galopante do desemprego	Fomentar a sensibilização social para os efeitos e riscos nefastos da precariedade junto dos <i>stakeholders</i> através de produção e divulgação científica e estatística.
Confusão de papéis entre os diferentes <i>stakeholders</i> devido ao seu forte cunho participativo e de co-construção	Protocolar a participação dos diferentes parceiros com uma clara indicação de competências e âmbitos de actuação.

Figura nº 11 - Metodologia de análise de cenários aplicada ao OPL. Elaboração própria

NOTA CONCLUSIVA

Concluimos a apresentação do OPL, um projeto que se debruça sobre a temática da precariedade laboral. Um assunto crescentemente alvo de investigação, mas que há muito que exige uma maior preocupação prática e efectiva. O presente projeto concretizou-se num esforço de consubstanciação desta passagem do plano investigativo para o plano da intervenção.

Procurámos principiar com uma análise teórica da precariedade, da sua evolução histórico-política e suas implicações. Constatámos que nos encontramos atualmente num ponto de viragem aparentemente sem retorno sobre a forma como concebemos a nossa participação na sociedade pela via do trabalho. Hoje, o conceito de carreira é cada vez mais vago e distante, a flexibilidade e capacidade de adaptação são características cruciais para um empregador no momento da contratação de um colaborador, o futuro afigura-se cada vez mais como uma incógnita e a exclusão social e o desemprego não afectam somente os “alvos tradicionais” e que nos habituámos a olhar com um encoberto sentimento de misericórdia misturado com pena. Esse “outro”, já não é apenas o “outro”, mas posso ser também “eu”. De facto, é esta a nova configuração do mercado de trabalho cujas mutações são rápidas e alheias a critérios de justiça social. É pois, necessário, promover uma melhor adaptação dos indivíduos a estas novas circunstâncias, dotando-os de competências que lhes permitam construir um nova conceção de justiça social assente em princípios éticos. Na segunda parte procedemos à definição dos principais eixos caracterizadores da intervenção do OPL através da realização de um diagnóstico social com recursos às técnicas de *focus group*, entrevista semi-directiva e árvore de problemas. Ficou assim criado o primeiro passo para a construção do forte cunho participativo neste projeto. Procurámos dar voz aos trabalhadores, auscultando as suas necessidades, motivações e procurando perceber a forma como constroem a sua identidade profissional neste contexto de mudança. Com os dados obtidos aprimorámos a ideia basilar do projeto, definindo os seus objectivos e planificando as atividades, segundo um paradigma estratégico e prospectivo.

A participação é a característica central ao longo do desenvolvimento do projeto. O estabelecimento de compromissos entre os principais *stakeholders* estabelece-se segundo uma lógica de parceria, onde existe uma definição de papéis e funções que

culminam numa ação concertada, integrada e síncrona na prossecução de objectivos comuns.

Importa ainda ressaltar que o OPL se apresenta como um projeto que brota do interior do próprio grupo de precários, o que se traduz numa importante ação de reforço da sua identidade social. Torna-se assim mais um contributo para que este conceito saia da penumbra indefinida para o qual tem sido remetido, fruto da condição de “cidadão se segunda” ou “cidadão não pleno” que *Standing* tem mencionado na sua obra “*The precariat: the new dangerous class*” (2012). Não consideramos que o perigo seja um atributo deste ou de qualquer outro grupo social, pensamos sim que urge actuar hoje para que amanhã a injustiça e desigualdades sociais não sejam ampliadas.

A este respeito, importa acrescentar que a indefinição do conceito de “trabalhador precário”, associada à persistência de um estigma negativo que lhe é atribuído, constituiu-se como um dos obstáculos na elaboração deste dossier de projeto. Aquando do recrutamento de participantes para o *Focus Group* e entrevista semi-diretiva, foi notória esta recusa em identificar-se com o conceito por parte de alguns indivíduos, apesar de objetivamente se encontrarem com um vínculo de trabalho temporalmente instável. Outro obstáculo identificado foi a limitação temporal que dificultou o desejo de estabelecer um diagnóstico mais aprofundado da realidade social. Seria de todo pertinente que tivesse sido elaborada uma grelha de prioridades através do Método de Enquadramento Lógico e a metodologia de análise de cenários em conjunto com os contributos dos trabalhadores precários. Certamente que o cruzamento de olhares seria benéfico para conseguir obter uma maior riqueza de informação, no entanto para isso teria de ser agendada nova sessão de *Focus Group* cuja calendarização seria complexa e tardia, dado o elevado número de indivíduos envolvidos.

A mudança é a finalidade subjacente às atividades do OPL. Almejamos construir uma sociedade mais coesa socialmente, com menos desigualdades e exclusão social e, por consequência, maior qualidade de vida. Obviamente que o projeto que descrevemos será apenas uma “gota no oceano” para o alcance desta mudança, no entanto, consideramos que o seu potencial de replicação é considerável e, tal como já observámos no ciclo da inovação social, o estágio correspondente à disseminação é o antecessor da mudança social. A um *nível micro*, destacamos o *empowerment* da população através da valorização de competências sociais, pessoais e laborais e de

reforço do auto-conceito, ao *nível meso* destacamos a promoção da mobilização social, participação e cidadania, o reforço da coesão social e uma maior convergência entre necessidades do mercado de trabalho e competências e formação da parte dos trabalhadores. A *nível macro* poderemos antever uma superação da visão deficitária do conceito de trabalhador precário e, possivelmente, a superação de algumas situações de injustiça social para estes indivíduos, quer por via do acesso a apoio técnico especializado a nível psicossocial e jurídico e desenvolvimento de competências, quer por via da investigação e divulgação científica e reforço do movimento cívico associado à precariedade laboral cujos efeitos se poderão repercutir nas orientações políticas (Campos, 1994).

Por fim, podemos concluir que o OPL possui um paradigma de desenvolvimento regional de carácter territorialista (idem), que rejeita “a visão economicista de desenvolvimento”, o “planeamento centralizado” (Leite, 2012, 155) e onde as especificidades territoriais não são negligenciadas, mas sim rentabilizadas como fator de desenvolvimento e diferenciação positiva. O desenvolvimento brota de um movimento endógeno da população, neste caso a partir da mobilização dos trabalhadores precários e fortalece-se através da atuação das organizações territoriais como o OPL ou as instituições pertencentes à Rede Social de Coimbra.



BIBLIOGRAFIA

📌 Fontes Bibliográficas

- Araújo, A. (2011). O trabalho flexível e a informalidade reconfigurada. Em: Gomes, D., Targino, I., Oliveira, R. (eds), *Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens*. Paraíba: Editora universitária da UFPF
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor
- Beaufre, A. (2004). *Introdução à estratégia*. Lisboa: Edições Sílabo
- Bode, I (2011). *Creeping marketization and post-corporatist governance: The Transformation of State-nonprofit relations in Continental Europe*. London: Routledge
- Caleiras, J. (2011). *Ver para além dos números – as consequências pessoais do desemprego. Trajetórias de empobrecimento, experiências e políticas*. Tese de Doutoramento em Sociologia do Desenvolvimento e da Transformação Pessoal – Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra, 389 pp
- Campos, L. (1994). *Desenvolvimento comunitário*. Lisboa: Universidade Aberta
- Camus, A. (1942). *O mito de Sísifo. Ensaio sobre o absurdo*. Paris: Editions Gallimard
- Capucha, L., Pedroso, P. (1996). A avaliação nos projetos de intervenção social: reflexões a partir de uma prática. *Sociologia - Problemas e Práticas*, nº 20. Centro de Investigação e Estudos em Sociologia
- Carmo, R. (2010). *Desigualdades sociais 2010: estudos e indicadores*. Lisboa: Mundos Sociais
- Clavel, G. (2004). *A Sociedade da Exclusão. Compreendê-la para dela sair*. Porto: Porto Editora



- Costa, A. B. (2005). *Exclusões Sociais*. Lisboa: Gradiva
- Coutinho, C. (2011). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: teoria e prática*. Coimbra: Edições Almedina, SA
- Diener, E. et al. (2006). Beyond the Hedonic treadmill. Revising the adaptation theory of well-being. *American Psychologist*, **61**: 305-314
- Estanque, E. (2005). Trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, **71**: 113-140
- Estivill, J., Caleiras, J. (2008). *A Articulação das Estratégias de Emprego e Inclusão Social*. Porto: REAPN
- Estanque, E. (2011). Informalidades, precariedades e ação colectiva: luta sindical ou novos movimentos sociolaborais? Em: Gomes, D., Targino, I., Oliveira, R. (eds), *Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens*. Paraíba: Editora universitária da UFPF
- Farfus, D., Rocha, M., Fernandes, B. (2007). Transformando ideias em planos de negócios: a experiência do programa SESI Empreendedorismo Social do Paraná. Em: Farfus, D., Rocha, M. (Eds.). *Inovações Sociais*, Colecção Inova, 2 . Curitiba; Federação das Indústrias do Estado do Paraná
- Godet, M. (1997). *Manuel de Prospective Stratégique*. Paris: Dunot
- Guerra, I. (2002). *Fundamentos e processos de uma sociologia de ação*. Cascais: Principia
- Laville, J., Gattani, A., Gaiger, L., Hespanha, P. (2009). Dicionário internacional da outra economia. Coimbra: Edições Almedina
- Moritz, G., Pereira, M. (2005). Planejamento de cenários: a evolução do pensamento prospectivo. *Revista de Ciências da Administração*, **7**: 1-20



Leite, D. (2012). *Projeto Marias - Reflexão e análise sobre os pressupostos de planeamento e avaliação*. Em: Atas do 14º Workshop APDR “Empreendedorismo e Desenvolvimento Regional”. Setúbal, 9 de Outubro de 2012, Instituto Politécnico de Setúbal - Escola Superior de Ciências Empresariais, 144-157

Pires, et al. (2003). *Psicologia, sociedade e bem-estar*. Leiria: Editorial Diferença

Santos, J. (2005). *Ansiedade face à morte de idosos: influência de variáveis sócio-demográficas e do bem-estar subjetivo* - Tese de mestrado em psicopatologia e psicologia clínica. Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Lisboa, 219 pp

Sen, A. (2000). *O Desenvolvimento como liberdade*. Lisboa: Gradiva Publicações

Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic

Swedberg, R. (2006). Social entrepreneurship: the view of the young Schumpeter, in Steyaert, Chris e Hjorth, Daniel (Orgs.), *Entrepreneurship as Social Change*, Cheltenham: Edward Elgar, pp. 21-34.

Fontes Eletrónicas

Direcção Geral da Administração Pública e do Emprego *Público* (2012). *Modelos de contratos de trabalho em funções públicas*. Consultado a 22 de Maio de 2012, em <http://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=f7377d01-b982-4bea-8b6d-b8eb896ee294>

Comissão Europeia (2011). *Guide to Research and Innovation Strategies for Smart Specializations (RIS 3)*. Consultado a 2 de Agosto de 2013, em: http://s3platform.jrc.ec.europa.eu/c/document_library/get_file?uuid=a39fd20b-9fbc-402b-be8c-b51d03450946&groupId=10157



- EAPN (2010). *O Observatório – a iniciativa*. Consultado a 12 de Dezembro de 2012, em: <http://observatorio-lisboa.eapn.pt/iniciativa.php>
- EAPN (2013). Indicadores sobre a pobreza - Dados Europeus e Nacionais. Consultado a 4 de Setembro de 2013, em: http://www.eapn.pt/documentos_visualizar.php?ID=322
- Fazenda, I. (s.d.). Empowerment e participação, uma história de mudança. Consultado a 5 de Agosto de 2013, em: <http://www.cpihts.com/PDF/EMPOWERMENT.pdf>
- Ferullo, H. (2006). El concepto de Pobreza en Amartya Sen. Valores, **66**. Consultado a 1 de Dezembro de 2012, em: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2149671.pdf
- Milaré, S., Yoshida, E. (2007). *Coaching* de executivos: adaptação e estágio de mudanças. *Psicologia: teoria e prática*, 9. Consultado a 5 de Setembro de 2013, em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-36872007000100007&script=sci_arttext
- Lusa (2013). Ação Social - problemas sociais exigem “mais recursos” em Coimbra. Consultado a 4 de Setembro de 2013, em: <http://www.noticiasaminuto.com/pais/104095/problemas-sociais-exigem-mais-recursos-em-coimbra#.UihW1sa1ESN>
- Murray, R., Caulier-Grice, J., Mulgan, J. (2010). The Open Book of Social Innovation. Consultado a 30 de Dezembro de 2012, em: <http://youngfoundation.org/wp-content/uploads/2012/10/The-Open-Book-of-Social-Innovationg.pdf>
- Sá, T. (2010). Precariedade e trabalho precário: consequências sociais da precariedade laboral. *Configurações*, 7. Consultado a 5 de Outubro de 2012, em: <http://configuracoes.revues.org/203>



Legislação

Resolução do Conselho de Ministros n.º 197/97 de 11 de Novembro. Procede ao reconhecimento público do programa Rede Social. *Diário da República n.º 267/97 - I Série*. Ministério da Solidariedade Social. Lisboa

Portaria n.º 396/2007 de 2 de Abril. Cria o CLDS. *Diário da República n.º 65 - I Série*. Ministério da Solidariedade Social. Lisboa

ANEXOS

ANEXO 1 - GUIÃO DO FOCUS GROUP

1º Momento: Apresentação dos moderadores e enquadramento

Boa tarde!

Sou aluna do 2º ano de Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo da Universidade de Coimbra e no âmbito da avaliação final de curso estou a elaborar um projeto social que versará sobre a criação de um Observatório da Precariedade Laboral.

Consciente de que este fenómeno está a atingir proporções galopantes não só em Portugal como também nas outras sociedades ocidentais e a operar uma mudança estrutural no mercado de trabalho, vou procurar apreender a pertinência de criação de uma estrutura de apoio a trabalhadores precários segundo uma lógica conjugada de intervenção social e investigação. Nesta estrutura pretende-se que os trabalhadores precários tenham voz ativa e que encontrem aqui uma forma de expressar as suas aspirações, necessidades e dificuldades.

Agradecemos, desde já, a vossa disponibilidade para participar nesta sessão de *focus group*. Com esta técnica de diagnóstico pretende-se suscitar a interação e discussão entre os participantes em torno do tema da precariedade laboral, sendo que neste caso vamo-nos debruçar sobre a criação de um observatório da precariedade laboral no concelho de Coimbra que corresponda à realidade social. Todos vocês foram selecionados por deterem um vínculo de trabalho precário.

É ainda importante frisar que não existem respostas ou opiniões certas ou erradas, dado que com este Focus Group pretendemos perceber o conceito de precariedade laboral por quem o vive efetivamente e não averiguar o vosso nível de conhecimentos sobre o tema.

2º Momento: Apresentação dos participantes no Focus Group

(Pretende-se que os participantes se apresentem unicamente verbalizando o 1º nome, de modo a evitar possíveis efeitos de pressão social)

3º Momento: Discussão

3. 1 Visão dos participantes sobre o mercado de trabalho atual

(Que mudanças? que desafios se colocam atualmente aos trabalhadores?,)

3. 2 Relação entre o mercado de trabalho atual e novas exclusões sociais

(Identificação de possível sentimento de frustração, consequências ao nível pessoal, familiar, económico e social, sua influência nos projetos de vida ...)

3.3 O papel da sociedade perante as atuais transformações sociais e laborais´

(Possíveis novas formas de organização e mobilização social, alternativas ao mercantilismo, tais como voluntariado ou economia solidária)

3.5 Tipo de estruturas de apoio que necessita ou considera pertinente

(Formação- temas?, Investigação- temas?, Apoio psicossocial? Atividades? - Relacionar este tópico com discussão gerada na questão anterior)

4º Momento: Conclusão

(No decorrer do Focus Group o investigador foi escrevendo os principais tópicos de discussão e neste momento lê-os em voz alta ao grupo, devolvendo-lhes assim as principais conclusões da sessão. O investigador pergunta ainda se os participantes têm algo a acrescentar ou a modificar)

5º Momento: Algumas questões relativas ao entrevistado e sondagem de possíveis entrevistados

(Será entregue a cada participante uma ficha individual onde deverão colocar os seguintes dados: idade, género, qualificações académicas e sector de atividade ao qual está vinculado. Posteriormente solicitar-se-á a cada um dos participantes que indiquem pessoas conhecidas que também possuam vínculo precário, de acordo com os critérios definidos para a constituição da amostra. Procurar-se-á ainda averiguar qual o melhor meio de contactar a pessoa)

6º Momento: Agradecimento

(Agradecemos a participação, salientando a importância desta discussão para a elaboração do projeto de mestrado, salientando que este se constitui como uma co-construção onde os trabalhadores precários possuem voz ativa desde o momento da sua conceção. Na sala será disponibilizada uma mesa com biscoitos, bolo e sumos.)

ANEXO 2 - FICHAS PARA OS PARTICIPANTES

FOCUS GROUP SUBORDINADO AO TEMA “PRECARIEDADE LABORAL”

8 de Março de 2013

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra

Dados do Participante:

Idade: ____ anos

Sexo: Feminino Masculino

No âmbito da realização do diagnóstico para a criação do Observatório da Precariedade Laboral” propus-me também a realizar entrevistas individuais a trabalhadores em situação de precariedade laboral (contrato de trabalho a termo incerto, contrato de trabalho a termo certo, prestação de serviços, contrato de estágio profissional, contrato de emprego-inserção). Neste sentido, gostaria de solicitar a sua ajuda ao indicar-me pessoas que estejam nesta situação vinculadas a empresas/instituições sediadas no concelho de Coimbra e que possam participar neste estudo de forma totalmente anónima e confidencial.

Nome¹: _____

Forma de contacto:

Telemóvel Número de contacto: _____

e/ou

Correio Eletrónico Endereço: _____

Muito obrigada!

¹ O nome apenas será visível para o investigador para efeitos de contacto inicial, não sendo divulgado a terceiros nem no relatório final.

ANEXO 3 - TEXTO APRESENTADO NO INÍCIO DO FOCUS GROUP

Deriva

“Encontrei há pouco, num aeroporto, uma pessoa que já não via há quinze anos (...). Era João, filho do meu amigo Henrique. Quando perdi contacto com o pai, o jovem João acabara de concluir a universidade. Na altura, Henrique trabalhava então como empregado de limpeza e tinha grandes esperanças para o filho, que entrava na adolescência, um rapaz inteligente.

Quando nos conhecemos, Henrique já passara vinte anos a limpar casas de banho num centro comercial. Fazia isso sem se queixar, mas também sem nenhum entusiasmo. O seu trabalho tinha um objetivo único e perene: servir a família. Levava quinze anos para economizar o dinheiro de uma casa, que comprara numa área residencial perto de Boston, porque uma casa nos arredores era melhor para os filhos. Nessa época a sua esposa, Flávia trabalhava numa lavandaria e ambos economizavam para a educação universitária dos dois filhos homens. O que mais me impressionou em Henrique e na sua geração foi ver como o tempo era linear em suas vidas: ano após ano trabalhando em empregos que raras vezes variavam de um dia para o outro. E, nessa linha de tempo, a conquista era cumulativa: toda semana, Henrique e Flávia aumentavam as suas poupanças e mediam a vida doméstica pelas várias melhorias e acréscimos que haviam feito na sua casa. O tempo que viviam era previsível. As convulsões da Grande Depressão e da Segunda Guerra Mundial haviam-se esfumado, os sindicatos protegiam seus empregos; embora tivesse apenas quarenta anos quando o conheci, Henrique sabia exatamente quando ia aposentar-se e a reforma a que teria direito (...). A sua vida comparava-se a numa narrativa linear e ele sentia que era o autor da sua vida. Embora fosse um homem de condição social média-baixa, essa estabilidade dava-lhe um sentido de respeito próprio. (...) Embora sentisse que conquistara um certo grau de honra social, dificilmente queria que o filho João repetisse sua vida. O meu amigo era fortemente impelido pelo sonho americano de mobilidade ascendente para os filhos.

- *Eu não entendo patavina do que ele diz!* - gabou-se várias vezes comigo, quando João realizava os trabalhos escolares.

Agora, muitos anos depois, graças ao encontro no aeroporto, eu tinha a oportunidade de ver como se saía o filho de Henrique. Devo confessar que não gostei muito do que vi. O fato caro de João talvez fosse apenas a “plumagem” dos negócios, mas o anel brasonado — sinal de origem familiar nobre — parecia ao mesmo tempo uma mentira e uma traição ao pai. Soube que João concretizara o desejo paterno de mobilidade ascendente, mas na verdade rejeitara o estilo do pai. Despreza os “conformistas” e outros protegidos pela armadura da burocracia. Acredita, pelo contrário, que se deve manter aberto à mudança e correr riscos.

Contudo, para ele, não é uma história inteiramente feliz. Após diplomar-se em engenharia eletrônica, João foi para uma escola de comércio em Nova Iorque. Lá, casou-se com uma colega, uma jovem oriunda de “boas famílias”. A escola preparou o jovem casal para frequentes mudanças e trocas de emprego, e assim se sucedeu. Depois da formatura, em catorze anos de trabalho João mudou de emprego quatro vezes. Começou como consultor tecnológico numa firma na Costa Oeste e sempre laborou no sector da tecnologia e informática até ser demitido da última empresa onde trabalhou que foi absorvida por outra maior que tinha os seus próprios analistas. Assim, decidiu abrir uma pequena empresa de consultoria noutra localidade nos arredores de Nova Iorque para onde o casal se mudou.

Por mais que a situação económica atual não seja desconfortável e ambos pareçam primar pela enorme capacidade de adaptação e flexibilidade, marido e mulher muitas vezes receiam estar a ponto de perder o controlo de suas vidas. Esse medo está embutido em suas histórias de vida. No caso de João, o medo da perda de controlo é direto: refere-se ao controlo do tempo. Quando disse aos colegas que ia abrir sua própria empresa de consultoria, a maioria aprovou; a consultoria parece o caminho da independência. Mas, ao iniciar, viu-se mergulhado em muitas tarefas subalternas, como fazer suas próprias fotocópias, que antes tinha como certas. Viu-se mergulhado no puro fluxo das redes, todos os telefonemas tinham de ser respondidos. Para arranjar serviço, tornou-se subserviente aos horários de pessoas que não estão de maneira algumas obrigadas a lhe corresponder. Como outros consultores, quer trabalhar de acordo com contratos que estabeleçam exatamente o que terá de fazer. Mas diz que esses contratos são em grande parte ficções. O consultor em geral tem de correr de um lado para o outro em resposta aos mutáveis caprichos ou ideias daqueles que pagam. João não tem um

papel fixo que lhe permita dizer aos outros: “É isto que eu faço, é por isso que sou responsável.” Como já disse, a princípio não me dispunha a derramar muitas lágrimas por esse casal do Sonho Americano. Mas quando serviram o jantar nosso avião e João passou a falar num tom mais pessoal, aumentaram as minhas simpatias. Fiquei a saber que o seu receio de perder o controlo ia muito mais fundo do que a preocupação com a perda de poder no trabalho. Ele temia que as medidas que precisava tomar e a maneira como tinha de viver para sobreviver na economia moderna colocassem a sua vida emocional, interior, à deriva.

João disse que ele e a esposa fizeram amizade sobretudo com pessoas que viam no trabalho, e perderam muitas delas nas mudanças dos últimos doze anos, “embora continuemos ‘em rede’”. Ele procurava nas comunicações eletrónicas o sentido de comunidade que Henrique mais apreciava quando assistia às reuniões do sindicato de empregados de limpeza. Cada uma das suas quatro mudanças significou o encerramento dos capítulos anteriores da sua vida.”

Adaptado de:
Deriva in Sennett, R. (2000). *A corrosão do carácter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Lisboa: Terramar, pp. 15 -33

ANEXO 4 - GRELHA DE OBSERVAÇÃO DO FOCUS GROUP

* Escala valorativa de 1 a 3 pontos, sendo que 1 corresponde a “pouca evidência” e 3 corresponde a “bastante evidência”

Caraterísticas	Código do Participante									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Grupo
Atento	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Interessado	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Participante	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3
Confiante	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
Confortável	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
Líder	3	3	1	3	1	2	3	2	2	2
Controverso	1	3	2	2	1	2	3	1	2	3
Empático	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2

Ambiente geral do grupo

Dinamismo 3

Recetividade 3

Apetência para a discussão 3

O moderador

Fez-se entender? 3

Estimulou a participação de todos? 2

Mostrou-se atento? 3

Foi motivante? 3

Conhecimento do tema? 3

(O SEGUNDO MODERADOR)

* Escala valorativa de 1 a 3 pontos, sendo que 1 corresponde a “pouca evidência” e 3 corresponde a “bastante evidência”

Caraterísticas	Código do Participante									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Grupo
Atento	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Interessado	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Participante	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3
Confiante	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3
Confortável	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3
Líder	3	3	1	3	1	1	3	1	2	3
Controverso	2	3	1	1	1	2	3	1	1	3
Empático	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3

Ambiente geral do grupo

Dinamismo 3

Recetividade 3

Apetência para a discussão 3

O moderador

Fez-se entender? 3

Estimulou a participação de todos? 2

Mostrou-se atento? 3

Foi motivante? 3

Conhecimento do tema? 3

(O INVESTIGADOR)

ANEXO 5 - GUIÃO DE ENTREVISTA

1º Momento: Apresentação da investigadora e enquadramento

Sou aluna do 2º ano de Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo da Universidade de Coimbra e no âmbito da avaliação final de curso estou a elaborar um projeto social que versará sobre a criação de um Observatório da Precariedade Laboral.

Consciente de que este fenómeno está a atingir proporções galopantes não só em Portugal como também nas outras sociedades ocidentais e a operar uma mudança estrutural no mercado de trabalho, vou procurar apreender a pertinência de criação de um serviço de apoio a trabalhadores precários segundo uma lógica conjugada de intervenção social e investigação. Nesta estrutura pretende-se que os trabalhadores precários tenham voz ativa e que encontrem aqui uma forma de expressar as suas aspirações, necessidades e dificuldades

Ressalvo que a sua participação é totalmente anónima e confidencial. É importante que nos responda com veracidade para que este estudo obtenha resultados fidedignos. Não existem respostas certas ou erradas, dado que com esta entrevista pretende-se acima de tudo perceber o conceito de precariedade laboral por parte de quem o vivencia efetivamente.

Esta entrevista tem apenas cinco áreas de questões pelo que o tempo despendido será previsivelmente curto.

Podemos contar com a sua participação?

2º Momento: Algumas questões relativas ao entrevistado

(Será pedido ao entrevistado que indique a sua idade, género, qualificação académica e sector de atividade ao qual está vinculado)

3º Momento: Desenvolvimento da entrevista

3.1 Perceção do percurso académico e profissional do entrevistado

(aspirações, expectativas académicas e profissionais e correspondência com a realidade atual, principais etapas ou momentos do percurso formativo, grau académico)

3.2 Percepção da situação profissional atual pelo próprio

(Sensação de conformismo/inconformismo; verbalização de sentimento de frustração ou pelo contrário, avalia a sua situação como menos desfavorável tendo em conta que poderia estar desempregado; impacto no autoconceito)

3.3 Perspetivas de futuro

(Em diversas esferas, nomeadamente familiar, laboral, formativa, ...)

3.5 Tipo de estruturas de apoio que necessita ou considera pertinente

(Formação- temas?, Investigação- temas?, apoio psicossocial?)

5º Momento: Agradecimento (Englobar este momento no anterior?)

(A entrevista é dada como terminada e o entrevistador agradece o contributo do entrevistado, salientando a sua importância para a elaboração do projeto social, salientando que este se constitui como uma co-construção onde os trabalhadores precários possuem voz ativa desde o momento da sua conceção.)

**ANEXO 6 - ANÁLISE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS NAS TÉCNICAS DE FOCUS
GROUP E ENTREVISTA**

MODELO DE ANÁLISE

❖ IDENTIFICAÇÃO E OPERACIONALIZAÇÃO DE CONCEITOS

O conceito de Precariedade Laboral afigura-se como central neste projeto de investigação. Neste sentido, de modo a garantir o seu sucesso é necessário procedermos à sua definição e operacionalização de modo a torná-lo claramente delimitado. Observemos, então a tabela nº 1 e respetiva definição:

Precariedade Laboral: Conceito que se caracteriza pela instabilidade e insegurança (involuntária da parte do investigador) relativamente ao vínculo contratual de trabalho derivada da limitação temporal do mesmo.

CONCEITO	DIMENSÕES	INDICADORES
<u>PRECARIEDADE LABORAL</u>	Jurídica	Contrato de trabalho a termo incerto Contrato de trabalho a termo certo Prestação de serviços Contrato de estágio profissional Contrato de Emprego Inserção
	Proteção Social	Ausência de Proteção social em caso de desemprego

		Ausência de Proteção social em caso de doença
		Ausência de Proteção social em caso de maternidade/paternidade
	Estatuto profissional na entidade empregadora	Dificuldades de Progressão na carreira Não Participação nos processos decisórios da entidade empregadora

Tabela 1 - Operacionalização do conceito de precariedade laboral. Elaboração própria

A elaboração do diagnóstico reveste-se de especial importância no processo de criação do projeto, na medida em que se constituirá como o impulso gerador que permite identificar e apontar as suas grandes linhas de orientação e desenvolvimento. Nesta fase, o projeto adquire contornos e formas mais definidas, dado que serão as expectativas, motivações e necessidades que o irão configurar de modo mais sólido.

Pretendeu-se assim, seguir um plano **qualitativo de avaliação**, dado que se ambicionou avaliar a pertinência da criação de um observatório ajustado às necessidades e aspirações dos trabalhadores em situação de precariedade do concelho de Coimbra.

No que concerne ao **campo contextual e universo**, salientamos que esta investigação se delimitou aos trabalhadores com vínculo precário de diversas entidades do concelho de Coimbra (em consonância com a delimitação do próprio Observatório). As amostras para o *focus group* e entrevistas abarcaram trabalhadores em situação de precariedade de ambos os sexos, de diferentes faixas etárias em idade ativa, diferentes sectores de atividade profissional e qualificações académicas. Em suma, procurou-se constituir amostras heterogéneas, sendo que o comum a todos os participantes é apenas a vinculação a um contrato de trabalho precário. Esta opção prende-se com o facto de, como vimos, a precariedade laboral ser transversal a diferentes perfis pessoais e profissionais e com a necessidade de identificar variáveis que condicionam a vivência

da mesma, quer funcionando como fatores atenuantes dos seus efeitos nefastos, quer como fatores protetores do indivíduo. Neste seguimento, a figura nº 1 evidencia os requisitos de constituição das amostras para o *focus group* e entrevistas:

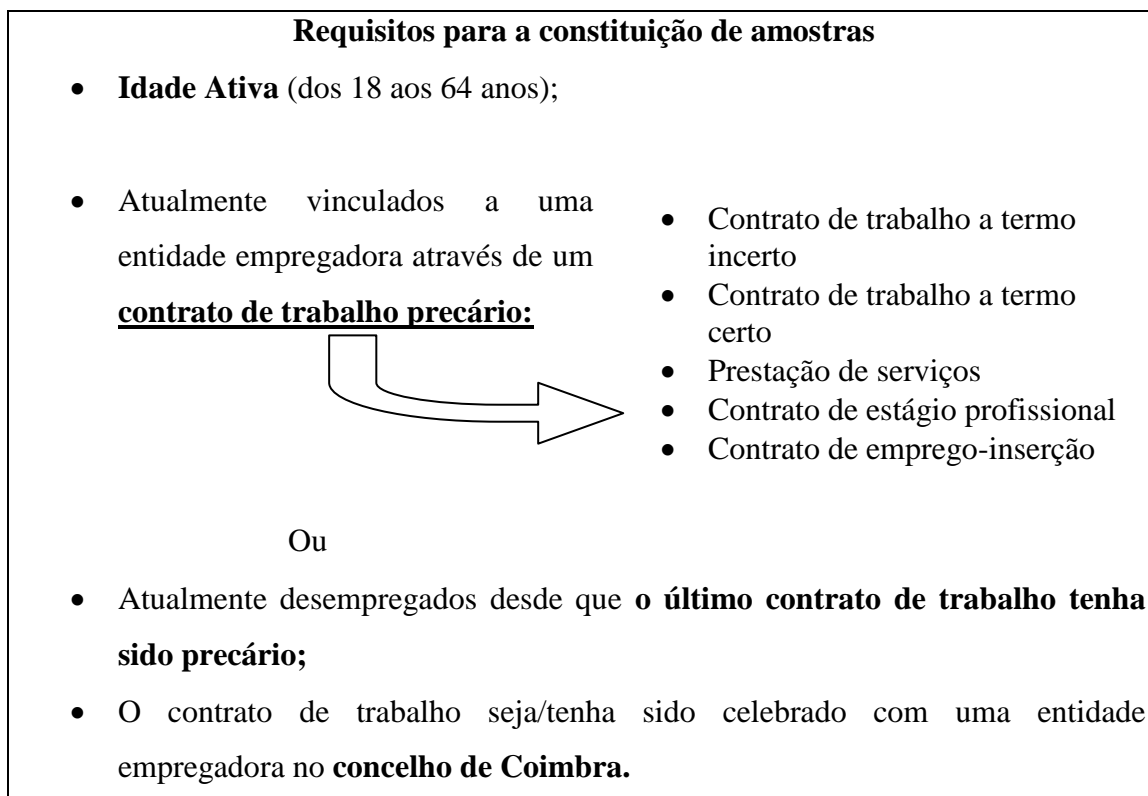


Figura 1 - Requisitos para a constituição de amostras. Elaboração própria

O *Focus Group* realizou-se numa única sessão onde estiveram presentes nove participantes e dois moderadores numa sala da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. A opção por um segundo moderador prendeu-se com a necessidade de obter uma maior rigor ao nível da obtenção de informação sobre a sessão. Enquanto o trabalho do investigador incidiu mais sobre a orientação, interação e dinamização da sessão, o segundo moderador ocupou-se mais da observação do grupo. Este segundo moderador é formado na área das ciências sociais e humanas, estava a par dos objetivos e guião da sessão e também preencheu uma grelha de observação tal como o investigador (anexo nº 4). A amostra para os participantes do *focus group* compreendeu 9 pessoas que foram selecionadas através da rede de contactos da investigadora, consoante os critérios acima descritos. Foram tomados cuidados para

evitar que os participantes se conhecessem e o primeiro contacto foi realizado preferencialmente face-a-face e quando se revelou impossível, por contacto telefónico.

Também a amostra para os participantes da entrevista obedece aos mesmos critérios acima descritos, com exceção do número de participantes que se fixou em oito. Optou-se pelo procedimento de amostragem “Bola de Neve”, dado que após a realização do *focus group* foi pedido aos participantes para indicarem alguém que conheçam que obedeça aos critérios de constituição de amostra de entrevista. A escolha deste procedimento prendeu-se com o facto de já não existir a preocupação de evitar que os participantes se conheçam e deve-se também a critérios de conveniência e acessibilidade.

- *O Focus Group*

O *Focus Group* teve lugar na sala do Observatório da Cidadania e Intervenção Social da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra no dia 8 de Março de 2013, pelas 18:30h. Desenrolou-se durante cerca de 1h e 30 minutos segundo um guião pré-definido (Cf. anexo nº 1) que compreendia seis momentos principais e que apontava os grandes tópicos de discussão que vieram a dar origem aos três grandes eixos de análise identificados na tabela de análise respetiva. O procedimento de amostragem recorrido pela investigadora para a constituição da amostra de nove participantes foi **não probabilístico criterial**, na medida em que foram selecionados elementos segundo critérios pré-definidos patentes na figura nº1. O enquadramento da sessão de *focus group* neste trabalho e respetiva análise de procedimentos metodológicos pode ser sintetizado na tabela nº 2.

Técnica	Procedimento de Amostragem	Recursos	Pertinência neste estudo	Critérios de validade e fiabilidade	Nº	Duração	Calendarização
<i>Focus Group</i>	Não Probabilística Criterial	<p>Materiais: sala, gravador, projetor, computador, papel e caneta, fichas individuais, grelha de observação, lanche, guardanapos e talheres</p> <p>Humanos: 2 investigadores e 9 participantes</p>	<p>É uma técnica adequada a estudos de carácter exploratório e que buscam algum grau de inovação, dado que, entre outros temas, permite perceber a aceitação de uma ideia ou serviço.</p> <p>Propõe-se a criar uma Micro sociedade, procurando abarcar a diversidade de opiniões, experiências e motivações.</p> <p>Pretende-se, assim, que os participantes reflitam sobre a pertinência de criação deste observatório, partilhem necessidades e expectativas e identifiquem possíveis linhas de orientação de atividades futuras.</p>	<p>Procurar-se-á constituir grupos heterogéneos no que concerne a idade.</p> <p>Existência de 2 moderadores: um dedicará-se à interação e observação com o grupo enquanto o outro dedicará-se ao equipamento e observação.</p> <p>Validação do guião do <i>Focus Group</i> com <i>experts</i> em investigação em ciências sociais e humanas.</p> <p>Elaboração de um guião de codificação comum aos moderadores, de modo a evitar enviesamentos.</p>	1	1h30 min aprox.	8 de Março às 18,30h

Tabela n 2 - Análise metodológica da técnica *Focus Group*. Elaboração própria

- A amostra do *Focus Group*

Importa agora elaborar uma breve caracterização dos participantes do Focus Group segundo as variáveis Sexo, Habilitações Académicas e Idade. Relativamente à primeira variável é de salientar a prevalência de elementos do sexo feminino (sete participantes) em detrimento do sexo masculino que apenas se fez representar por dois elementos. Este desequilíbrio foi compensado na técnica de entrevista, na qual é o sexo masculino que revela maior prevalência.



Figura 2 - Sexos dos participantes no *Focus Group*.
Elaboração própria

No que concerne à qualificação académica, o panorama encontra-se mais equilibrado, sendo que quatro indivíduos apresentam o 12º ano como o maior grau de escolaridade obtido, quatro a licenciatura e um o mestrado. De salientar que, dois elementos que indicaram o 12º ano são estudantes universitários mas ainda não obtiveram grau académico.

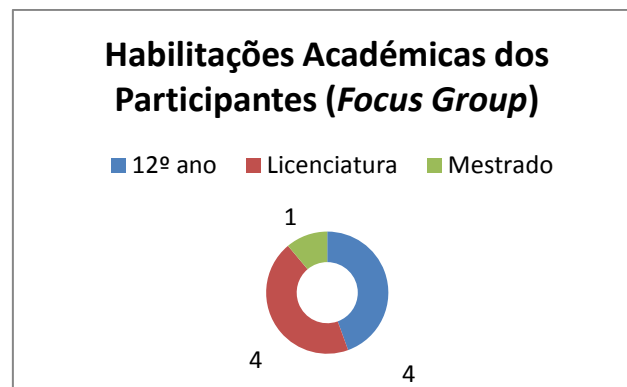


Figura 3 - Habilitações académicas dos participantes no *Focus Group*. Elaboração própria

Relativamente à idade dos participantes, a amostra foi constituída por um leque de idades compreendidas entre os 25 e os 54 anos de idade, sendo que a média é de 32 anos (31, 9) e a modas é 26. Uma análise mais detalhada mostra-nos que a faixa etária dos 26 aos 34 anos englobou grande parte da amostra, o que pode ser resultado das enormes dificuldades de integração profissional dos mais jovens na sociedade portuguesa. Por outro lado, esta prevalência também pode dever-se ao facto de esta faixa etária estar associada a maiores realizações na vida pessoal, nomeadamente a saída

de casa dos pais e constituição de família, o que poderá gerar maior angústia quando a precariedade é vivenciada e daí surgir uma maior postura de crítica sobre ela.

Idade dos Participantes do <i>Focus Group</i> (anos)	
P 1	25
P 2	26
P 3	26
P 4	29
P 5	30
P 6	31
P 7	32
P 8	34
P 9	54
Média	32,6

Tabela 2- Idade dos participantes no *Focus Group*. Elaboração própria

- As entrevistas

As entrevistas foram também realizadas a trabalhadores precários do concelho de Coimbra e desenrolaram-se no período compreendido entre Abril e Julho de 2013. Tiveram lugar em vários contextos, desde a habitação particular a espaços mais resguardados de esplanadas, sempre no sentido de procurar o equilíbrio entre o conforto e o sigilo do entrevistado. De ressaltar que o método privilegiado foi face-a-face com recurso a gravador de som e preenchimento de grelha de observação e anotação que serviu como recomendação/orientação para entrevistas seguintes numa lógica de melhoria contínua, exceto num único caso em que foi realizada por correio eletrónico dada a impossibilidade de conjugação de horários.

O investigador seguiu um guião comum previamente delineado composto por quatro momentos, onde são abordadas as trajetórias académicas e profissional, projetos de vida e propostas de atividades para o Observatório da Precariedade Laboral. A técnica da entrevista pode ser um ótimo complemento à técnica do *Focus Group*, na medida em que vem deslocar o foco de atenção da interação para o próprio indivíduo. Aqui almeja-se conhecer em profundidade e não em transversalidade, ou seja, procura-

se sentir verdadeiramente o percurso segmentado pela precariedade de cada indivíduo e apreender os sentimentos, aspirações e estratégias de adaptação de cada um. A tabela nº 3 expressa de forma sistematizada a pertinência desta técnica neste estudo.

Técnica	Procedimento de Amostragem	Recursos	Pertinência neste estudo	Crítérios de validade e fiabilidade	Nº	Duração	Calendarização
Entrevista semi-directiva	Não Probabilístico “Bola de Neve”	<p>Materiais: gabinete/sala, gravador, papel e caneta</p> <p>Humanos: investigador e entrevistado</p>	<p>Permite uma análise micro (à escala individual) e mais aprofundada do conceito de precariedade por parte de quem efetivamente a vivencia.</p> <p>Possivelmente, poderá suscitar maior abertura e disponibilidade do participante para expor questões pessoais, dado não existir o efeito de intimidação do grupo.</p>	<p>Validação do guião de entrevista com <i>experts</i> em investigação em ciências sociais e humanas.</p> <p>Aplicação de uma entrevista piloto a um não participante na investigação.</p> <p>Elaboração de um guião de codificação de dados.</p>	8	45 min aprox.	Abril a Julho de 2013

Tabela 3 - Análise Metodológicas da técnica entrevista semi-directiva Elaboração própria

- A amostra das Entrevistas

A amostra das entrevistas compreendeu 8 elementos, dos quais três pertencem ao sexo feminino e cinco ao sexo masculino. O facto do sexo masculino deter uma maior prevalência prende-se com a necessidade de equilibrar a representação de ambos os sexos na globalidade dos participantes do estudo (*focus group* e entrevistas), dado que a visão da precariedade pode ser influenciada por critérios de género.

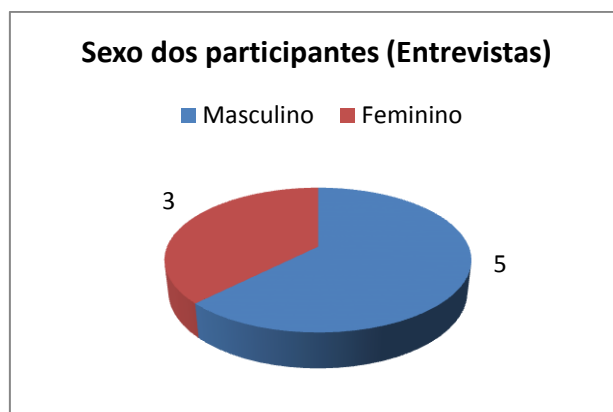


Figura 4 - Sexo dos participantes da entrevista. Elaboração própria

Relativamente à variável Habilitações Académicas é notória uma maior amplitude, sendo que os licenciados continuam mais representados que qualquer outro grau académico, como podemos comprovar pela análise da figura nº 5.

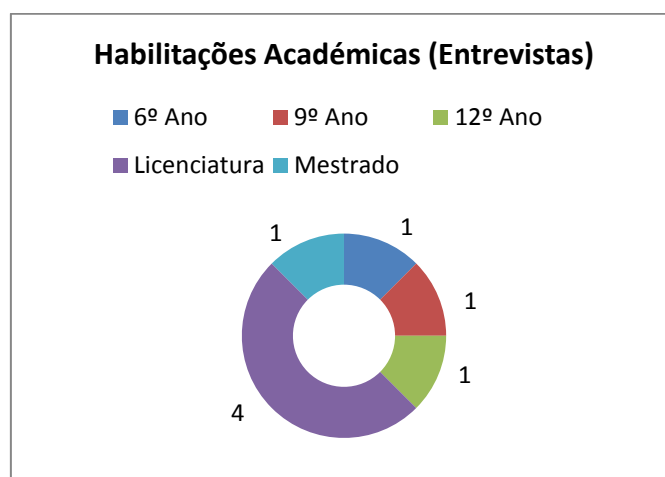


Figura 5 - Habilitações académicas dos participantes das entrevistas. Elaboração própria

A tabela nº4 representa a idade dos oito entrevistados por ordem crescente. Como poderemos constatar, a amplitude de idades da amostra das entrevistas é superior à registada nos Focus Group, sendo que neste caso encontramos indivíduos dos 20 aos 57 anos de idade, ou seja, num mesmo grupo observamos jovens recém-empregados e adultos que já planeiam a sua reforma. A média de idades é de 32, 9, ou seja, 33 anos de idade e a moda é de 34 anos.

Idade dos Entrevistados (anos)	
Entrevistado 1	20
Entrevistado 2	24
Entrevistado 3	27
Entrevistado 4	30
Entrevistado 5	34
Entrevistado 6	34
Entrevistado 7	37
Entrevistado 8	57
Média	32,9

Tabela 4- Idade dos entrevistados. Elaboração própria

- Análise de conteúdo do *Focus Group* e Entrevistas

A análise de conteúdo do *Focus Group* e Entrevistas iniciou-se com a audição de cada um dos excertos gravados e comparação com os dados registados nas grelhas de análise. De seguida, o investigador elaborou uma sinopse para o *Focus Group* e outra para as Entrevistas, na qual se procedeu a um resumo analítico e reflexivo dos dados obtidos em cada técnica completados com excertos verbalizados pelos participantes.

Após a sinopse, foi também elaborada uma tabela de análise de conteúdo para cada uma das técnicas. Neste passo, procede-se a uma decomposição da informação em categorias segundo uma lógica que parte do plano mais abstrato para o concreto. Assim sendo, identificaram-se as categorias: Eixo de Análise, Dimensão, Categoria e Unidade de Contexto.

Em suma, a análise consubstanciou-se em dois procedimentos complementares, um de carácter mais crítico e analítico e outro que elabora um esforço de sistematização, categorização e objetivação (figura nº 6).

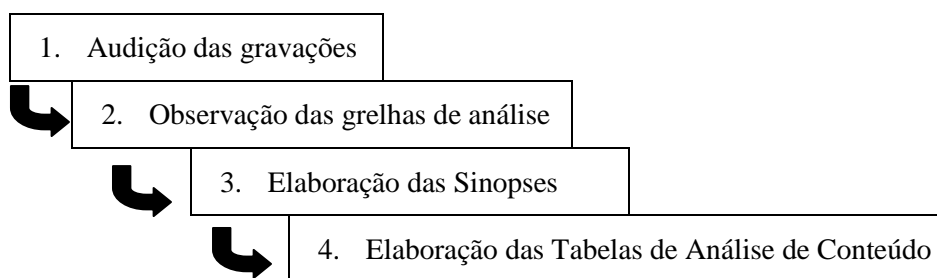


Figura 6 - Processo de análise de conteúdo. Elaboração própria

ANEXO Nº 8 - PLANO ORÇAMENTAL

Simulação do plano de despesas/receitas para os primeiros três anos de funcionamento do OPL

Despesas Totais anuais			
	2014	2015	2016
Gráfica	6000€ (3000€ x2)	6900€ (3450€ x2)	7500€
Telemóvel	200€	200€	200€
Combustível	200€	200€	200€
Recursos Humanos: Coordenador de projeto	12600€ (900€)	12600€ (900€)	12600€ (900€)
Despesas de deslocamento de oradores	600€	600€	600€
Total de Despesas	19600€	20500€	21100€
Receitas Totais Anuais			
Financiamento da ACIC para atividade de levantamento de necessidades pedagógicas e formativas	4000 € (500€ x8)	0€	0€
Vendas da Revista Científica	16000€	23000€	25000€
Congresso	600€	700€	700€
<i>Workshops</i>	200€	300€	300€
<i>Coaching</i>	136€	186€	186€
Total de Receitas:	20936€	24186€	26186€
Saldo:	1336€	3686€	5086€
Saldo acumulado:	--	5022€	10108€

Tabela 5 - Simulação de plano de despesas/receitas. Elaboração Própria

Vendas da Revista Científica			
	2014	2015	2016
Tiragem semestral/ anual (unidades)	2000/ 4000	2300/4600	2500/ 5000
Receitas semestrais/ anuais	6000€/10000€	11500€/ 23000€	12500€/ 25000€
Preço unitário	5€ (exceto na promoção de lançamento em Junho de 2014, cujo valor se situou em 3€)		

Tabela 6 - Vendas da revista científica. Elaboração própria

Congressos			
	2014	2015	2016
Eventos por ano	1	1	1
Participantes previstos por evento	60	70	70
Valor da participação	10€ (exceto para membros dos grupos de entreatajuda cuja entrada é gratuita)		

Tabela 7 - Congressos. Elaboração própria

Workshops			
	2014	2015	2016
Eventos por ano	2	3	3
Participantes previstos por evento	10	10	10
Valor da participação	5€ (exceto para membros dos grupos de entreatajuda cuja entrada é gratuita)		

Tabela 8 - Workshops. Elaboração própria

Coaching			
	2014	2015	2016
Número de acções motivacionais	2	3	3
Participantes previstos por acção	10	10	10
Valor da participação em	2€ (exceto para membros dos grupos de entreatajuda cuja entrada é gratuita)		

cada ação	gratuita)		
Receita	20€	30€	30€
Número de ações de acompanhamento pessoal	24€	24€	24€
Valor da participação em cada ação	4€ (exceto para membros dos grupos de entreajuda cuja entrada é gratuita)		
Receita	96€	96€	96€
Número de ações realizadas em contexto empresarial	1	3	3
Valor da ação	20€		
Receita	20€	60€	60€

Tabela 9 - Coaching. Elaboração própria

Inventário de material e serviços cedidos	
Entidade doadora	Material/ Serviço
Câmara Municipal de Coimbra	Gabinetes; Computador; Internet; Material de escritório; Empréstimo de veículo quando necessário);
UC	Sala para realização de congresso, <i>workshops</i> e dinamização de grupos de entreajuda;
ACIC	Apoio financeiro de 500€/mês para realização do levantamento de necessidades durante 8 meses

Tabela 10 - Inventário do material e serviços cedidos. Elaboração própria

ANEXO Nº 7 - TABELAS DE ANÁLISE DE CONTEÚDO~

❖ Focus Group

Eixo de Análise	Dimensão	Categoria	Unidades de Contexto
1. Visão sobre o mercado de trabalho actual	1.1 Mutações ao nível da organização laboral	1.1.1 Flexibilidade Vs Precariedade	P1- <i>“Ainda não sabemos lidar com estas diferenças, apesar de estarmos mais conscientes da mudança. Sinceramente não me parece que isto seja 100% mau. Isto pode-nos dar mais criatividade, polivalência. O pior é quando exigem demais e sem contrapartida, quer em termos económicos (...) quer em termos de reconhecimento do trabalho e da pessoa em si”</i>
		1.1.2 Desaparecimento do conceito de carreira	P9- <i>“A palavra carreira deixou de existir, nós hoje temos trabalho”</i>
		1.1.3 Sobreposição de critérios económicos face aos valores e princípios empresariais/institucionais	P4- <i>“Mandaram-me embora porque o dinheiro acabou. Sim, porque hoje é o dinheiro que pesa nestas decisões. E quem ficou a acompanhar aquelas famílias?”</i>

	1.2 Novos desafios para o trabalhador	1.2.1 Ênfase na polivalência profissional	<p>P4- <i>“Vais trabalhar para uma ipss e pensas que vais ser só Assistente social. Depois acabas por ter de fazer a limpeza do gabinete, compras, candidaturas. Isto antigamente era impensável!”</i></p> <p>P2- <i>“A polivalência não é má, temos é de ver caso a caso. Há uns anos alguns estavam acomodados, habituados a não se esforçarem muito. O facto de seres multifacetado nesse aspecto é bom”</i></p> <p>P4- <i>“Eu já passei por trabalhos nas diversas áreas: desde psicóloga, padarias, lojas, call-centers. Eu já trinta por uma linha e o diabo a sete eu não me importo!”</i></p>
		1.2.2 Elevada concorrência entre trabalhadores	<p>P7- <i>“Acho que o problema é o excesso de oferta de mão-de-obra, é triste mas é a realidade.”</i></p> <p>P4- <i>“Eu sou empresário, tenho três pessoas a trabalhar para mim e cinco a oferecerem-se para trabalhar mais baratas... O que é que eu vou fazer? Isso acontece muito nos estágios e contratos de emprego inserção...”</i></p>
		1.2.3 Desemprego como um perigo eminente	<p>P3-<i>“Antes haviam pessoas que se acomodavam e continuavam nos mesmos postos de trabalho, hoje passa-se o contrário. É fácil descartar as pessoas!”</i></p>
2. Sofrimento Social	2.1 Incapacidade de construir um projeto de vida	2.1.1 Insegurança	<p>P3-<i>“É fácil descartar as pessoas!”</i></p> <p>P4-<i>“Comprar casa acaba por ser um incómodo.”</i></p>
		2.1.2 Adiamento de objetivos pessoais por tempo indeterminado	<p>P4-<i>“Até quando nós estamos dispostos a hipotecar a nossa vida? Eu para deixar de hipotecar a minha vida sujeitei-me a muita coisa”</i></p> <p>P1- <i>“E isso acaba por se repercutir na família, hoje demoramos mais a constituir família”</i></p>
	2.2 Novas exclusões sociais	2.2.1 Injustiça Social	<p>P8-<i>“As pessoas têm necessidade de abraçar qualquer coisa para sobreviver!”</i></p> <p>P7-<i>“O que me está a chocar hoje é o oportunismo que existe e que está a levar a precariedade!”</i></p> <p>P4-<i>“As propostas de trabalho que o meu namorado recebeu foram entre uma estágio profissional de cerca de 600 euros mês e uma oferta de cerca de 800 euros que há dois anos estavam a oferecer cerca de 2000euros. E ele dá o litro no trabalho, é um projeto de muita responsabilidade.”</i></p> <p>P7-<i>“O esforço e melhoria contínua valem a pena? Acho que vale a nível de satisfação pessoal, a nível de garantia, estabilidade e segurança laboral acho que não.”</i></p>

		2.2.2 Privação da liberdade de escolha pela necessidade de sobrevivência	<p>P1-“Isto é uma questão de liberdade, nós não somos livres de tomar dada decisão porque nós estamos condicionados pela necessidade. Nós precisamos de sobreviver e sujeitamo-nos a qualquer coisa.”</p> <p>P7-“Imagina quando estás a conversa com alguém e dizes que estás a trabalhar em dado sítio em que as funções não correspondem às tuas aspirações e e/ou formação e as pessoas parece que se sentem ofendidas e respondem logo “É um trabalho!”. Porque hoje em dia não interessa o que fazes ou o queres.”</p>
		2.2.3 Alteração dos conceitos de “pobre” e “assistido”	<p>P1-“...E depois existe o novo fenómeno da pobreza envergonhada. A partir do momento em que atingimos um dado estatuto, a queda e a vergonha são ainda maiores. Antigamente havia uma grande separação: os típicos utentes do Serviço Social, que são pobres, toxicodependentes e hoje temos estes e os novos pobres.”</p> <p>P6- “Vemos famílias que já tiveram a vida organizada e as suas vidas deram uma volta de 180 graus. Onde estive a trabalhar lidei com famílias com uma vida melhor que a minha e naquele momento estavam a zero e sem perspetivas de melhoria.”</p>
3. Propostas ao nível da Intervenção Social	3.1 Economia Solidária	3.1.1 Reforço dos laços sociais	<p>P1- “Nós não estamos sozinhos. Eu já devia ter parado de estudar há um ano e tal porque fiquei sem bolsa mas continuo porque existem redes!”</p> <p>P1- “Existem efeitos coletivos: há mais estudantes, há mais mães, as nossas necessidades são comuns, ... porque não pensarmos em algo comum e entreajudarmo-nos?”</p>
		3.1.2 Centralidade do valor humano	P8- “O valor humano é que deveria ser central, nós temos as vidas hipotecadas até aos 40, 50, ...”
		3.1.3 Fomento da entreajudada	P3- “Ouvi falar em grupos de desempregados que se entreajudam na procura de emprego, podia ser boa ideia criar algo do género para a precariedade”

	3.2 Informação, orientação e aconselhamento	3.2.1 Criação de uma estrutura de atendimento integrado	P1- <i>“Faz falta existir um ponto de informação próximo das pessoas.”</i> P4- <i>“Poderia ser um espaço de orientação e encaminhamento onde exista polivalência de informação, que procure ajudar efetivamente as pessoas a procurar trabalho, articule com instituições, procure dar uma resposta global ao problema ou às necessidades e não apenas pontual e imediata.”</i>
		3.2.2 Gestão de recursos e necessidades	P9- <i>“Procurar fazer uma gestão de recursos: procurar saber junto das instituições e empresas quais são as reais necessidades de formação e mão-de-obra e divulgar esta informação usando-a na orientação”</i>
		3.2.3 Foco na atitude positiva	P4- <i>“Procurar ter sempre uma atitude positiva e criar um clima de abertura e cordialidade”</i>
	3.3 Ações de formação	3.3.1 Coaching	P1- <i>“As dificuldades são enormes e parece que nos esmagam, mas temos que ser otimistas, polivalentes e criativos...”</i>
		3.3.2 Empreendedorismo	P2- <i>“Um sítio onde nos poderíamos informar sobre os trâmites legais necessários para a criação de um negócio próprio ou como sermos inovadores e criarmos algo diferente e necessário”</i>
		3.3.3 Educação Financeira	P4- <i>“A educação financeira está a ser muito bem recebida. Muitas vezes nem são problemas de crédito, falta saber gerir o que têm.”</i>
		3.3.4 Questões pertinentes para potenciais emigrantes	P6- <i>“Pode ser um serviço de integração no mercado de trabalho. Ou então vocacionado para o apoio a pessoas que vão emigrar mas saem por necessidade e não por vontade.”</i>

	3.4 Apoio técnico especializado	3.4.1 Apoio psicossocial	P9- <i>“Vemos famílias que já tiveram a vida organizada e as suas vidas deram uma volta de 180 graus”</i>
		3.4.2 Apoio jurídico	P6- <i>“Seria importante que houvesse um espaço onde as pessoas se pudessem informar sobre os seus direitos ou outras questões jurídicas sobre os contratos de trabalho”</i>

❖ Entrevistas

Eixo de Análise	Dimensão	Categoria	Unidade de contexto
1.Percurso Académico	1.1 Investimento na Educação	1.1.1 Aposta no aperfeiçoamento educativo e formativo	E1 - <i>“Acabei o 12 ano e a ideia era prosseguir...”</i> E2 - <i>“Fiz a licenciatura na École Normale em Paris”</i> E3- <i>“Tirei um curso profissional que me deu equivalência ao 12 ano e comecei logo a trabalhar (...) Quando comecei a perceber que a licenciatura poderia ser uma vantagem ou um garante fui tirar porque comecei a perceber que poderia ter mais oportunidades assim”</i> E6 - <i>“Sempre tive em mente tirar um curso superior.”</i> E8 - <i>“Terminei o mestrado no ano passado e quero-me inscrever no doutoramento. Sempre tive ideia de fazer o doutoramento, é uma motivação pessoal antiga.”</i>
		1.1.2 Secundarização da educação	E4 - <i>“Entrei no exército, no serviço militar obrigatório com o 6º ano (...). Não voltei a trabalhar na área de saúde, também nunca mais voltei a investir aí, nomeadamente em termos de formação. Hoje arrependo-me”</i> E5 - <i>“Fiz a 4ª classe e naquela altura estávamos mortos para deixar os livros”</i> E7- <i>“Ir para a universidade não queria porque, hoje em dia fica muito caro e o investimento não</i>

			<i>compensa. Tenho colegas e conhecidos que estudaram e agora estão sem emprego ou a trabalhar em coisas que não têm nada a ver”</i>
1.2 Coerência entre qualificação académica e vocação	1.2.1 Focalização na prossecução da vocação		<p>E2 - <i>“A música sempre foi o meu sonho. Quando era pequeno os meus pais decidiram inscrever-me em aulas de música, mas nunca pensaram que eu iria gostar tanto ao ponto de orientar a minha carreira nesse sentido”</i></p> <p>E3 - <i>“- Sempre quis tirar o curso de animação sociocultural. Desde muito cedo sempre percebi que tinha vocação para cuidar de crianças e trabalhos manuais”</i></p> <p>E6 - <i>“A decisão sobre a área que queria seguir surgiu depois de estar uns anos em economia e me aperceber que não estava no sítio certo. Como sempre tive gosto pela área ambiental e natureza, decidi mudar de rumo e inscrevi-me na licenciatura em Geografia”</i></p> <p>E7 - <i>“No ano passado terminei o curso profissional da área de informática que dá equivalência ao 12 ano. Sempre gostei de computadores e sabia que queria trabalhar na área na qual estou hoje”</i></p> <p>E8 - <i>“No secundário quis seguir direito mas acabei por entrar em serviço social que era a minha segunda escolha (...) com o avançar dos estudos comecei a gostar muito do curso e deixei de pensar em mudar. Terminei o mestrado no ano passado (na área social) e quero-me inscrever no doutoramento.”</i></p>
	1.2.2 Disparidade entre a vocação e o percurso académico		E1 - <i>“A licenciatura na minha vida foi uma bagagem extra, a minha paixão foram as vendas”</i>
	1.2.3 Indefinição de interesses e objectivos profissionais		<p>E4 - <i>“Nunca tive nada bem definido na minha cabeça. Talvez trabalhar ao ar livre, foi uma coisa que sempre achei que ia gostar mas nunca tive oportunidade. No que toca a este aspecto (percurso académico e profissional) eu sempre fui uma caixinha de surpresas”</i></p> <p>E5 - <i>“Fiz a 4ª classe e naquela altura estávamos mortos para deixar os livros. Mas havia trabalho para toda a gente”</i></p>
1.3 Auto-avaliação do percurso escolar	1.3.1 Satisfação e sentimento de competência		<p>E2 - <i>“Fiz a licenciatura na École Normale em Paris. Na altura uma estação de televisão fez uma reportagem sobre mim e aquilo abriu-me muito as portas”</i></p> <p>E8 - <i>“Terminei o mestrado no ano passado e quero-me inscrever no doutoramento. Sempre tive ideia de fazer o doutoramento, é uma motivação pessoal antiga”</i></p>
	1.3.2 Insatisfação com a frequência escolar		E5 - <i>“Naquela altura nós queríamos era arrumar os livros e trabalhar. Naquela altura havia trabalho para todos”</i>
	1.3.3		E4 - <i>“nunca mais voltei a investir aí (área da saúde), nomeadamente em termos de formação. Hoje</i>

		Arrependimento com opções tomadas	<i>arrependo-me</i>
		1.3.4 Aquisição de expectativas elevadas na vida profissional	E2 - <i>“Pensei que com o que eu estudei e onde estudei, ia ter uma situação profissional melhor”</i> E 3 - <i>“Depois de todo um percurso de trabalho, depois de ter tirado a licenciatura e continuar actualmente a apostar na educação, acabo por sentir um bocadinho de frustração por não estar a fazer mais na minha área.”</i>
		1.3.5 Baixas expectativas	E5 - <i>“É o que aparecer! Nós temos de ir aproveitando o que aparece...”</i> E 7 - <i>“Olho para os meus colegas e vejo que a maioria está no desemprego, outros estão em trabalhos pesados a ganhar o ordenado mínimo. Acho que até nem me posso queixar.”</i>
	1.4 Educação ao longo da vida	1.4.1 Orientação para o aperfeiçoamento formativo e profissional	E 3 - <i>“O único ponto positivo que tive foi o impulso para continuar a estudar para de alguma forma poder equilibrar a balança, isto é, só vou encontrar melhor se continuar a investir na formação”.</i> E 8 - <i>Sempre tive ideia de fazer o doutoramento, é uma motivação pessoal antiga.</i>
		1.4.2 Desinvestimento na formação	E 1 - <i>“Pensei fazer formação na área da museologia, porque junta a antropologia e a minha paixão. Mas na prática, não voltei a estudar desde a licenciatura”</i>

2. Percorso Profissional	2.1 Auto-avaliação profissional	2.1.1 Insatisfação com as condições oferecidas no trabalho desenvolvido	<p>E 2 - <i>“Há uns anos via-me a fazer o que faço hoje mas com mais trabalho. Via-me a não ter de lutar por cada cêntimo (...) A dificuldade que tenho em encontrar cada trabalho e a remuneração que aufero, e ainda para mais com um filho ... nunca me imaginei nesta situação sinceramente. “</i></p> <p>E 3 - <i>“Preferia estar mais ligado à educação e não tanto no âmbito da construção de planos de vida. (...) O momento em que me encontrei a trabalhar na minha área de formação com o salário adequado ao meu nível académico foi o momento em que tive menos estabilidade. “</i></p> <p>E 6 - <i>“Tal como as mudanças de nome, leis orgânicas e presidentes, também os nossos contratos se foram sucedendo, quase sempre com piores condições que o anterior (...) Foi um trabalho que de alguma forma não me permitiu desenvolver novas competências nem alargar a base de conhecimentos, quer por culpa própria quer pela falta de desafios por parte da entidade.”</i></p> <p>E 8 - <i>“Vai dando para me ajudar a pagar as contas, isto é, vai dando quando o ordenado vem a tempo e horas... (...) Por vezes é um trabalho um pouco entediante porque é um ramo de negócio novo, as pessoas estranham e acabo por ter pouca gente e muitos momentos mortos. E depois, não foi para isto que estudei tanto.</i></p>
		2.1.2 Satisfação e sentimento de eficácia no trabalho desenvolvido	<p>E 1 - <i>“Nunca quis seguir antropologia a nível profissional. A minha paixão são as vendas”</i></p> <p>E 4 - <i>“Entre nesta IPSS há 1 mês e meio e estou a gostar muito”</i></p> <p>E 7 - <i>“Gosto do trabalho que faço e o ambiente de trabalho é bom. Não posso dizer que estou mal. Apesar de estar a recibos verdes, estou num shopping, não há aquele ambiente pesado de fábrica e estou na minha área de formação. Olho para os meus colegas e vejo que a maioria está no desemprego, outros estão em trabalhos pesados a ganhar o ordenado mínimo. Acho que até nem me posso queixar.”</i></p>
		2.1.3 Rentabilização de competências	<p>E 3 - <i>“Actualmente estou como auxiliar e não com animador, mas claro que ter formação nesta área é uma mais-valia, porque para além de me ocupar das tarefas do dia-a-dia, mais rotineiras, posso também aplicar os meus conhecimentos”</i></p> <p>E 8 - <i>“Ganho mais desenvoltura para falar com pessoas desconhecidas, treino a argumentação. Ainda ontem tive uma cliente que senti que tinha mesmo necessidade de falar... Ela acabou por ficar muito tempo comigo ao balcão e desabafou bastante, no fim até me agradeceu. Até me fez lembrar os meus antigos atendimentos no estágio curricular”</i></p>
	2.2 Posição perante a	2.2.1 Evitamento	E 1 - <i>“Só estive desempregada uma vez durante três dias. Sim, porque eu sou pró-activa!”</i>

	insegurança	2.2.2 Adaptação	<p>E1 - <i>“Se eu for chamada para trabalhar numa área que não conheço não tenho qualquer problema em deitar as mãos á obra. Eu tenho poder de encaixe”</i></p> <p>E4 - <i>“Já passei por várias áreas e diferentes funções, desde a farmacêutica, auxiliar de saúde, segurança e agora estou como auxiliar de acção directa numa IPSS”</i></p> <p>E5 - <i>“Eu quero é trabalhar, enquanto eu puder... Eu faço tudo, eu sei fazer tudo! Se me chamarem para limpezas, cafés, matos eu estou lá (...)”</i></p> <p>E 6 - <i>“A possibilidade de renovação do contrato continua em cima da mesa, bem como a criação de uma pequena empresa de base tecnológica e até a saída do país. No entanto estas últimas hipóteses serão de difícil concretização se a primeira se efectivar (...). A flexibilização como trabalhador precário, permite-nos diversificar actividades e investimentos.”</i></p>
		2.2.3 Aposta na formação contínua	<p>E 2 - <i>“O único ponto positivo que tive foi o impulso para continuar a estudar para de alguma forma poder equilibrar a balança, isto é, só vou encontrar melhor se continuar a investir na formação.”</i></p> <p>E 8 - <i>“Quero inscrever-me no mestrado”</i></p>
3. Visão de futuro	3.1 Projecto de vida	3.1.1 Motivação para a manutenção do trabalho (s) actual(is)	<p>E 3 - <i>“Gosto do trabalho que faço. A ideia da Fundação é manter a continuidade do pessoal, no entanto estou numa instituição que depende de fundos públicos e hoje tem 20 crianças, mas de hoje para amanhã pode ter 10...”</i></p> <p>E 4 - <i>“Em princípio é para continuar. Estou satisfeito.”</i></p> <p>E 6 - <i>“A possibilidade de renovação continua em cima da mesa”</i></p>
		3.1.2 Procura de trabalho na área de formação	<p>E 7 - <i>“Gostava de continuar a trabalhar na área de informática, mas se possível com melhores condições de trabalho.”</i></p> <p>E 8- <i>“Vou continuar a procurar emprego na minha área, provavelmente estágio profissional”</i></p>
		3.1.3 Protelamento da concretização de objetivos pessoais	<p>E 2 - <i>“Não posso ter projectos de vida absolutamente nenhuns. Não posso comprar uma casa, nem sequer arrendar. Sou casado, tenho um filho e vivo com os meus pais. É complicado mas não tenho hipótese”</i></p> <p>E 3 - <i>“Eu e a minha esposa decidimos construir casa própria e a verdade é que ela está em construção ainda há 10 anos, precisamente por esta incerteza. Não vamos fazer um empréstimo porque não sabemos se amanhã podemos pagar (...) Isto impediu-me de pensar em ter filhos.”</i></p> <p>E 6 - <i>“Existe a falta de segurança em termos de futuro, a incapacidade de pensar um futuro, nomeadamente a constituição de família ou outros investimentos, com todas as desvantagens que isso</i></p>

			<i>traz para o próprio e para o país. Naturalmente, quando mais tarde se constitui família, menores são as hipóteses de ter mais filhos. Tudo isso tem repercussões violentas na estrutura do país e das instituições sociais”.</i>
		3.1.4 Emigração	<i>E 1 - “O meu projeto de vida passa por trabalhar na área das vendas mas não em Portugal. Nos não estamos bem aqui! Acho que é um tema que passa pela cabeça de toda a gente” E 2 - “Surgiu-me uma proposta de trabalho em Angola. Conheci o projecto, gostei dele pensei bastante e vou aceitar” E 3 - “A precariedade tem condicionado muito a minha vida. A qualquer momento eu ponderava sair do país para pelo menos estabilizar-me e ter mais garantias, ainda que não tivesse trabalho na área” E 5- “O meu sonho é voltar para a Suíça. Gosto muito do país e tenho lá a minha filha. Lá ganha-se melhor e a vida não é tão sofrida.”</i>
		3.1.5 Empreendedorismo	<i>E6- “A criação de uma pequena empresa de base tecnológica na minha área de actividade é uma possibilidade colocada em cima da mesa.”</i>
	3.2 Sentimentos Projectados no futuro	3.2.1 Superação	<i>E 2 - “Vou ter que levar a família para Angola, não concebo outra hipótese. Mas sei que vai ser difícil. Vão haver dificuldades”</i>
		3.2.2 Descrença	<i>E 1 - “Perspectivas de futuro? (Sorriso)... Mente racional ou mente sonhos?” E 3 - “Perspectivas de futuro? Não há!!</i>
		3.2.3 Confiança	<i>E 8 - “Vou continuar a procurar emprego na minha área de formação. Como tenho oportunidade de fazer estágio profissional posso ter hipótese por aí”</i>
4. Propostas para o Observatório da Precariedade Laboral	4.1 Função Política	4.1.1 Promoção da equidade e justiça Social	<i>E 6 - “Pressionar para que se desenvolva legislação que permita os trabalhadores em situação de precariedade terem os mesmos direitos dos restantes e até benefícios em termos de impostos/contribuições a entregar ao estado”</i>
		4.1.2 Controlo do abuso excessivo e ilegal de formas de emprego precárias	<i>E 6 - “Sensibilizar ou monitorizar as mais diversas entidades, nomeadamente as públicas, para o excessivo uso de modalidades de emprego promotoras de precariedade”</i>
	4.2 Apoio de proximidade ao	4.2.1 Assessoria jurídica	<i>E 3 - “Julgo que muitas das questões que ocorrem têm a ver com alterações e reformulações legislativas que as pessoas têm dificuldade em acompanhar e compreender. Existem tribunais do</i>

	trabalhador precário		<p><i>trabalho é certo, mas o tribunal do trabalho tem o peso judicial, muitas vezes as pessoas querem é um serviço próximo e informal mais ao nível de informação e aconselhamento”</i></p> <p>E 5 - “<i>Era melhor ter apoio jurídico, conhecer melhor os contratos de trabalho”</i>.”</p> <p>E6 - “<i>A existência de um gabinete jurídico especializado em apoiar estas situações seria outra boa medida, desde que a custo zero ou com custos controlados”</i>”</p> <p>E 7 - “<i>O apoio jurídico era importante para as pessoas conhecerem melhor os seus direitos”</i>”</p> <p>E8- “<i>Acho que seria importante ter uma estrutura de apoio jurídico onde pudéssemos obter informação sobre os nossos direitos a nível de protecção social e de laboral. Por exemplo, sabemos que agora os trabalhadores a recibos verdes podem aceder ao Subsídio de desemprego, mas quais os trâmites a que devem obedecer ao requerê-lo? Têm que descontar mais? São coisas que era importante que soubéssemos e se se tratarem de pessoas mais velhas ou com menos qualificações, mais importante ainda porque estas pessoas têm mais dificuldade em aceder a informação e ficam assim numa posição mais frágil.”</i>”</p>
		4.2.2 Apoio psicossocial	<p>E 1 - “<i>Acho que tem mais a ver com a cabeça, aquela ideia de “já não me sinto útil”... Mesmo em termos familiares acho que a coisa vai-se contaminando. Onde é que nós passamos a maior parte do tempo? No trabalho. E essa parte deixa de existir. Deixas de ter suporte, deixas de ter chão. Acho que é mais a parte emocional e afectiva. “</i></p> <p>E 2- “<i>Precisamos de um apoio: como vai ser a vida dos nossos filhos daqui a uns anos? Nós não sabemos como vai ser o dia de amanhã”</i>”</p> <p>E4- “<i>A valorização pessoal hoje é muito descurada, não só por nós próprios como também pelas instituições, para elas nós somos números.”</i>”</p>
		4.2.3 Gestão de carreira e reconversão profissional	<p>E 2 - “<i>Há pessoas que fizeram cursos desadequados ao mercado de trabalho. A questão é: como me vou reinventar para poder trabalhar noutra área? Quem me pode dizer: tu com estes conhecimentos podes montar uma empresa em determinada área? A partir de uma certa idade quando já temos filhos é difícil voltarmos a estudar, mas temos um Know-how que poderia ser desocultado e rentabilizado. “</i></p>
		4.2.4 Criação e dinamização de grupos de entreajuda	<p>E 3 - “<i>(...) Depois a partilha de informação entre pessoas que estejam na mesma situação. Se calhar estamos rodeados de pessoas nesta situação, mas não há um ambiente e um espaço que seja favorável à abertura. Eu estou ligado à economia solidária e tenho reparado que as pessoas estão a voltar à comunidade e a reforçar laços... O individualismo está a começar a ficar uma bocadinho esquecido”</i>”</p>
		4.2.4 Formação profissional	<p>E 4 - “<i>A formação devia ser repensada. Acho que se dá formação para cumprir objectivos, para a estatística. O Observatório poderia ter um papel importante no antes da formação, ou seja, ao nível da</i></p>

			<p><i>orientação e aconselhamento de acordo com as motivações da pessoa e as suas necessidades”</i></p> <p><i>E 6- “Outra situação interessante seria, por exemplo, apoiar, financiar e promover o investimento em formação, facilitando o acesso e compilando a informação dispersa.”</i></p> <p><i>E 8- “Também era interessante que se fizesse um estudo sobre as necessidades pedagógicas e formativas na região. Saber em que cursos poderíamos apostar e cursos em que, à partida, iríamos ter mais dificuldade de integração”</i></p>
--	--	--	--