

Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Sociologia

Área de especialização | Recursos Humanos

Relatório de Estágio

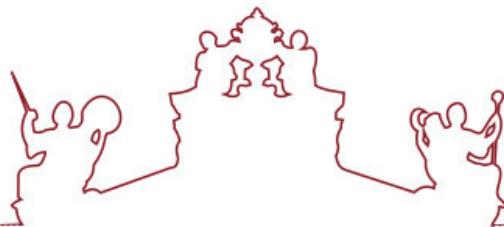
**Respostas de Inovação Social aos Desafios à
Empregabilidade nos Jovens no Alentejo Central.**

Ana Filipa Gonçalves Gago Pacheco

Orientador(es) | Maria da Saudade Baltazar

Rosalina Pisco Costa

Évora 2022



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Sociologia

Área de especialização | Recursos Humanos

Relatório de Estágio

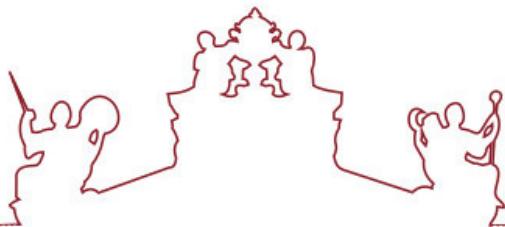
**Respostas de Inovação Social aos Desafios à
Empregabilidade nos Jovens no Alentejo Central.**

Ana Filipa Gonçalves Gago Pacheco

Orientador(es) | Maria da Saudade Baltazar

Rosalina Pisco Costa

Évora 2022



O relatório de estágio foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

Presidente | Bruno Dionísio (Universidade de Évora)

Vogais | Bernardete Dias Sequeira (Universidade do Algarve - Faculdade de Economia)
(Arguente)
Maria da Saudade Baltazar (Universidade de Évora) (Orientador)

Évora 2022

A todos aqueles que de algum modo cruzaram o meu caminho e que, de certa forma, ajudaram a que eu tivesse chegado até aqui. Obrigada.

Agradecimentos

O meu primeiro agradecimento é dirigido às minhas orientadoras, *Professora Doutora Saudade Baltazar* e *Professora Doutora Rosalina Costa*, por toda a simpatia, paciência e apoio que me disponibilizaram no decorrer da planificação e construção deste relatório de estágio. Às vezes, é mais fácil apenas colecionar pedras e não ver nelas diamantes em bruto por lapidar. Obrigada por tal não ter acontecido e terem despendido o vosso tempo a investir no meu potencial.

Quero agradecer à *Fundação Eugénio de Almeida* por me acolher e me guiar nesta nova experiência em contexto laboral, sem a qual não seria possível concretizar o meu estágio. Em especial ao *Sr. Engenheiro Henrique Sim-Sim* e à *Dra. Carla Lã Branca*.

Quero dar reconhecimento também aos meus pais, que fizeram dos meus estudos a sua prioridade, sempre. Por apostarem em mim e no meu futuro, proporcionando-me os recursos para que seja bem-sucedida em tudo aquilo que me proponho realizar. Obrigada por me incutirem desde pequena que a educação é um privilégio que nem todos têm, e a melhor ferramenta que podemos ter na nossa vida.

MR. sem ti e sem o teu sentido de companheirismo, entreajuda e incentivo nada disto seria possível, ou seria, mas com mais alguns cabelos brancos. Obrigada por me acalmares em momentos de maior frustração, pelo apoio psicológico que me deste, tão importante, se não o mais importante, e por deixares a tua marca no meu trajeto.

Por fim, obrigada a todas as pessoas que foram ou são personagens desta que é a minha história e que se transformaram em fragmentos que hoje me compõem, sem os quais eu não teria chegado até aqui.

Resumo

Este trabalho analisa o modo como os jovens que habitam no Alentejo Central ultrapassam os desafios da empregabilidade existentes em Portugal, tal como permite dar a conhecer o tipo de ferramentas a que estes recorrem para agilizar a sua entrada no mercado de trabalho, atribuindo sobretudo enfoque à utilização de programas e projetos de inovação social como forma de combate ao desemprego e às condições precárias de trabalho. Desta forma, são analisadas boas práticas de inovação social tanto a nível nacional como internacional, sendo ainda explicitado o modo como estas são implementadas e dinamizadas. A metodologia seguida assenta numa investigação mista, onde se integra o estudo qualitativo e o estudo quantitativo, e também comparativo. Assim, na recolha de informações utiliza-se a pesquisa documental, a entrevista semi-estruturada e o inquérito por questionário. Da população fazem parte os indivíduos que participaram nos programas/projetos, cujo objetivo foi incentivar a empregabilidade de jovens, sendo mais especificamente selecionados para a amostra gestores responsáveis por programas/projetos de apoio à empregabilidade e indivíduos que participaram em iniciativas da mesma natureza na Fundação Eugénio de Almeida (Évora, Portugal). A principal conclusão que pode ser retirada a partir da execução deste estudo é que se forem desenvolvidas iniciativas de inovação social ajustadas às especificidades do Alentejo Central, este território pode beneficiar significativamente dessa ferramenta como forma de promover a empregabilidade jovem.

Palavras-Chave

Desafios; Jovens; Emprego; Inovação Social; Alentejo Central.

Social Innovation Responses to Youth Employment Challenges in Central Alentejo

Abstract

This work analyzes how young people living in Central Alentejo overcome the challenges of employability that exist in Portugal, as well as showing the type of tools they use to speed up their entry into the job market, focusing mainly on use of social innovation programs and projects as a way of combating unemployment and precarious working conditions. In this way, good practices of social innovation are analyzed both nationally and internationally, and the way in which these are implemented and dynamised is also explained. The methodology followed is based on a mixed investigation, which integrates qualitative and quantitative studies, as well as comparative studies. Thus, in the collection of information, documental research, semi-structured interviews and questionnaire surveys are used. The population includes the individuals who participated in the programs/projects, whose objective was to encourage the employability of young people, being more specifically selected for the sample managers responsible for programs/projects to support employability and individuals who participated in initiatives of the same nature at the Foundation Eugénio de Almeida (Évora, Portugal). The main conclusion that can be drawn from the execution of this study is that if social innovation initiatives adjusted to the specificities of Alentejo Central are developed, this territory can significantly benefit from this tool as a way of promoting youth employability.

Key-words

Challenges; Young; Job; Social Innovation; Central Alentejo.

Índice

Agradecimentos	3
Resumo	4
Siglas e Acrónimos.....	15
Introdução.....	17
Capítulo 1: O velho mundo novo do trabalho	19
1.1 - Emprego e modernidade: Novos modelos de trabalho e precarização profissional	19
1.2 - Futuros Incertos: O caso do (Des) Emprego Jovem	28
1.3 - A empregabilidade nos territórios de baixa densidade: Enfoque no Alentejo Central	35
1.4 - Desafios para a vida adulta: As consequências do desemprego na vida da população	40
1.5 - Uma guerra silenciosa: Os efeitos da pandemia na empregabilidade	42
Capítulo 2: Inovação social, uma fórmula contra o desemprego	48
2.1 - Inovação, como reconhecê-la?	48
2.2 - Inovação social, uma ferramenta de apoio à empregabilidade	53
2.3 - O País e o Mundo: Boas práticas de combate ao desemprego jovem através da inovação social	60
2.4. - Da teoria para a prática: Iniciativas ajustadas à realidade do Alentejo Central.....	65
Capítulo 3: Uma aproximação sociológica à inovação social no Alentejo: Contextos e experiências	71
3.1 – Apresentação da instituição de acolhimento	71
3.2 – Área social e de desenvolvimento	72
3.2.1 - Apoio Social	72
3.2.2 - Voluntariado.....	73
3.2.3 - Qualificação para o Terceiro Sector	75
3.2.4 - Centro de Inovação Social	76
3.2.5 - Powering Arts & Crafts	76
3.3 - Estágio curricular: Objetivos e actividades	77
Capítulo 4: Desenho e estratégia metodológica.....	79
4.1 – Estratégia de pesquisa	79
4.1.1 - Problema e questão em análise.....	81
4.1.2 - Objetivos do estudo (gerais e específicos)	81
4.1.3 - Tipo de estudo	82
4.1.4 - População e amostra	84
4.2 - Técnicas de recolha, análise de informação e produção de dados	85
4.2.1 - Pesquisa bibliográfica.....	85
4.2.2 - Entrevista semi-estruturada	86
4.2.2.1 – Tratamento, análise de dados e interpretação de resultados das entrevistas.	87
4.2.3 - Inquérito por questionário.....	89
4.2.3.1 - Tratamento e análise de dados dos inquéritos por questionário.	90

4.3 – Limitações e obstáculos ao estudo	91
Capítulo 5: Análise de dados e interpretação de resultados	93
5.1 - Entrevistas Semiestruturadas	93
5.1.1 - <i>Caracterização socio-profissional</i>	93
5.1.2 - <i>Caracterização da entidade institucional</i>	94
5.1.3 - <i>Caraterização de iniciativas de apoio à empregabilidade jovem desenvolvidas pela entidade institucional</i>	97
5.1.4 - <i>O impacto da pandemia originada pela COVID-19 na capacidade de execução da atividade institucional</i>	102
5.1.5 - <i>Especificidade territorial e a influência na empregabilidade jovem</i>	104
5.1.6 - <i>Educação/formação e a inserção e permanência dos jovens no mercado de trabalho</i>	106
5.1.8 - <i>Relação entre o empreendedorismo social e a empregabilidade jovem</i>	109
5.1.9 – <i>Sugestões adicionais</i>	111
5.2 - Inquérito por questionário	112
5.2.1 - <i>Fatores eliminatórios para a participação no estudo</i>	113
5.2.2 - <i>Caracterização sociodemográfica</i>	119
5.2.3 - <i>Percorso escolar e profissional</i>	161
5.2.4 - <i>Pandemia e empregabilidade</i>	196
5.2.5 - <i>Inovação social e empregabilidade</i>	200
5.2.6 - <i>Participação nas iniciativas de apoio à empregabilidade na FEA</i>	204
Conclusões	211
Referências bibliográficas	222
Anexos	235
Anexo A- Certificado de participação no Bootcamp de Empreendedorismo Social	235
Anexo B – Formulário da declaração de consentimento informado	236
Anexo C – Declarações de consentimento informado assinadas	238
Anexo D – Guião da entrevista semi-estruturada	240
Anexo E - Guião do questionário	243

Índice de tabelas

Tabela 1 - Perfil de Risco Associado à Modernidade	21
Tabela 2 - Taxa de desemprego em Portugal: Total e por Grupo Etário (%)	34
Tabela 3 - Taxa de Desemprego em Portugal: Total e por Nível de Escolaridade Completo (%)	34
Tabela 4 - Desemprego Registado por Concelho, Género, Tempo de Inscrição e Situação face à Procura de Emprego, em abril de 2022.....	39
Tabela 5 - Exemplo Prático da Inovação Radical e Incremental	51
Tabela 6 - Tipologia de Inovação na Metodologia da OCDE	53
Tabela 7 - População Total Residente no Alentejo Central e seus Concelhos Pertencentes	66
Tabela 8 - Colaboradores da Fundação Eugénio de Almeida.....	72
Tabela 9 - Número de Apoios Prestados pela FEA Desde o Ano de 2001 a 2021	73
Tabela 10 - Tarefas Desempenhadas no Âmbito do Estágio na FEA.....	77
Tabela 11 - Estado Civil dos Inquiridos tendo em conta o seu Agregado Familiar: Teste Qui-quadrado de Pearson e Teste Exato de Fisher	140
Tabela 12 - Estado Civil dos Inquiridos tendo em conta o seu Agregado Familiar: Teste do F_i e V de Cramer.....	141
Tabela 13 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e o Nível de Satisfação que estes Atribuem à Form como o Ensino Secundário os Preparou para Permanência no Mercado de Trabalho: Teste Qui-quadrado e Fisher.....	147
Tabela 14 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e o Nível de Satisfação que estes Atribuem à Form como o Ensino Secundário os Preparou para Permanência no Mercado de Trabalho: Teste F_i e V de Cramer	147
Tabela 15 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e o Nível de Satisfação que estes Atribuem à Form como o Ensino Secundário os Preparou para Permanência no Mercado de Trabalho: Teste de Correlação de Spearman	148
Tabela 16 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e o Nível de Satisfação que estes Atribuem à Forms como o Ensino Superior os Preparou para a Entrada no Mercado de Trabalho: Teste do Qui-Quadrado e Fisher.....	150
Tabela 17 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e o Nível de Satisfação que estes Atribuem à Forms como o Ensino Superior os Preparou para a Entrada no Mercado de Trabalho: Teste de F_i e V de Cramer	150
Tabela 18 - A Possibilidade dos Inquiridos terem Experienciado uma Situação de Desemprego e os Motivos que os Levaram a Participar na Iniciativa da FEA: Teste Qui-Quadrado	175
Tabela 19 - Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade em Ingressar no Mercado de Trabalho e a Via através da qual os Inquiridos Adquiriram Equivalência à Conclusão do 12.º ano: Teste do Qui-Quadrado	179
Tabela 20 - Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade em Ingressar no Mercado de Trabalho e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho: Teste do Qui-Quadrado	183
Tabela 21 - A Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade em Permanecer no Mercado de Trabalho e a Via através da qual os Inquiridos Adquiriram Equivalência à Conclusão do 12.º ano: Teste do Qui-Quadrado	186
Tabela 22 - Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Superior pode Melhorar o Ingresso dos Alunos no Mercado de Trabalho e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho: Teste Qui-quadrado	191

Índice de figuras

Figura 1 - Taxa de Desemprego Jovem (15-24 anos) na UE no ano de 2012	33
Figura 2 - Taxa de Desemprego Jovem (15-24 anos) na UE no ano de 2021	33
Figura 3 - Composição Territorial do Alentejo Central (NUTS III)	38
Figura 4 - Taxa de Desemprego nos Países da União Europeia em março de 2021: Comparação com o Mesmo Mês do Ano Anterior	46
Figura 5 - População Desempregada: Evolução Mensal (2007 a 2021)	47
Figura 6 - Modelo Conceptual da Interação entre a Inovação Social e a Educação	60
Figura 7 - Proporção da População Residente com mais de 15 anos no Alentejo Central por Nível de Escolaridade (%) e por Concelho, em 2011	67
Figura 8 - População Empregada por Setor de Atividade Económica e por Concelho, em 2011	68
Figura 9 - Emprego remunerado na Economia Social em 2013 (%)	69
Figura 10 - Processo de Transcrição de uma Entrevista no Express Scribe Transcription	87
Figura 11 - Processo da Realização da Análise de Conteúdo das Entrevistas com o Software NVivo	88
Figura 12 - Nuvem de Palavras com as Expressões mais Utilizadas nas Entrevistas	88
Figura 13 - Processo de Construção do Questionário com a Plataforma LimeSurvey	89
Figura 14 - Base de Dados do Questionário no SPSS	90
Figura 15 - Síntese da Caracterização Socio-profissional das Entrevistadas	93
Figura 16 - Síntese das Características Presentes na Estruturação e Funcionamento do Mercado de Trabalho que Dificultam a Entrada e Permanência dos Jovens	107
Figura 17 - Opinião das Entrevistadas sobre a Preparação do Ensino Escolar e Universitário para as Exigências do Mundo Profissional Atual	109
Figura 18 - Opinião das Entrevistadas Sobre a Forma como as Iniciativas de Empreendedorismo Social Auxiliam e Promovem a Empregabilidade Jovem	110
Figura 19 - Opinião das Entrevistadas Sobre a Forma Como as Iniciativas de Empreendedorismo Social Auxiliam e Promovem um Desenvolvimento Local Sustentável	111
Figura 20 - Informações Referentes ao Preenchimento do Questionário	113
Figura 21 - Participação na(s) Iniciativa(s) de Empregabilidade Jovem da FEA	113
Figura 22 - Nome da(s) Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram	114
Figura 23 - Nome da(s) Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram, por Idade	114
Figura 24 - Nome da(s) Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram, por Género	114
Figura 25 - Nome da(s) Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram Tendo em Conta as suas Habilidades Literárias	115
Figura 26 - Nome da(s) Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram em Função da sua Situação de Empregabilidade Detalhada	115
Figura 27 - Nome da(s) Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram em Função da Possibilidade de Terem Experienciado pelo Menos uma Situação de Desemprego	116
Figura 28 - Nome da(s) Iniciativa(s) em que os Inquiridos Participaram e a Via Através da Qual estes Obtiveram Conhecimento da(s) Iniciativa(s) da FEA	116
Figura 29 - Nome da Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram e os Motivos que os Levaram a Participar Nessa(s) Iniciativa(s)	117
Figura 30 - Nome da(s) Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram e a sua Opinião sobre o Grau de Adequação da Mesma	117
Figura 31 - Nome da(s) Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram e as Principais Aprendizagens Retiradas dessa Participação	118
Figura 32 - Nome da(s) Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram e o Gosto pela Aplicação de Outras Iniciativas Semelhantes	118
Figura 33 - Zona de Residência dos Inquiridos	119
Figura 34 - Zona de Residência dos Inquiridos e a Área do Seu Último Trabalho	120
Figura 35 - Zona de Residência dos Inquiridos e o Tempo que estes Demoraram a Encontrar Emprego	120

Figura 36 - Zona de Residência dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho	121
Figura 37 - Zona de Residência dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Permanência dos Jovens no Mercado de Trabalho	121
Figura 38 - Zona de Residência dos Inquiridos e o Conhecimento por Parte Destes de Iniciativas de Inovação Social Aplicadas pela sua Entidade Laboral	122
Figura 39 - Concelho do Alentejo Central onde os Inquiridos Residem Atualmente	123
Figura 40 - Concelho do Alentejo Central onde os Inquiridos Residem Atualmente e a sua Opinião sobre as Iniciativas de Inovação Social que Deveriam ser Aplicadas nesta Região.....	123
Figura 41 - Idade dos Inquiridos	124
Figura 42 - A Idade em Função do Género dos Inquiridos	125
Figura 43 - A Idade Tendo em Conta o Estado Civil dos Inquiridos	125
Figura 44 - A Idade em Função do Agregado Familiar dos Inquiridos	126
Figura 45 - A Idade Tendo em Conta as Habilidades Literárias dos Inquiridos	126
Figura 46 - A Idade em Função do Tempo que os Inquiridos Demoraram a Encontrar Emprego.....	127
Figura 47 - A Idade e a Situação de Empregabilidade Detalhada dos Inquiridos	127
Figura 48 - A Idade e o Vínculo Laboral dos Inquiridos	128
Figura 49 - A Idade dos Inquiridos em Função da Possibilidade destes já terem Experienciado Alguma Situação de Desemprego	128
Figura 50 - A Idade dos Inquiridos Tendo em Conta o Tipo de Situações que estes já Experienciaram numa Situação de Desemprego	128
Figura 51 - A Idade dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho	129
Figura 52 - A Idade dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Permanência dos Jovens no Mercado de Trabalho	129
Figura 53 - A Idade dos Inquiridos e o Gosto/Vontade por Parte Destes de Trabalhar numa Entidade Laboral com Práticas Ligadas à Inovação Social	131
Figura 54 - A Idade dos Inquiridos e as Práticas de Inovação Social que estes Gostavam que a sua Entidade Laboral Aplicasse.....	131
Figura 55 - A Idade dos Inquiridos e a Opinião Destes se a Inovação Social é uma Ferramenta Benéfica para a Aquisição de Emprego	132
Figura 56 - A Idade dos Inquiridos e a Sua Opinião sobre as Iniciativas de Inovação Social que Deveriam ser Aplicadas na Região do Alentejo Central	132
Figura 57 - A Idade dos Inquiridos e os Motivos que os Levaram a Participar na(s) Iniciativa(s) da FEA	133
Figura 58 - A Idade dos Inquiridos e a sua Opinião sobre o Grau de Adequação da Iniciativa da FEA em que Participaram	133
Figura 59 - A Idade dos Inquiridos e a Vontade/Gosto por Parte destes pela Aplicação de Outras Iniciativas Semelhantes Àquela(s) em que Participaram	134
Figura 60 - Género dos Inquiridos	135
Figura 61 - O Género dos Inquiridos e as suas Habilidades Literárias	135
Figura 62 - O Género dos Inquiridos e se Estes já Experienciaram uma Situação de Desemprego	136
Figura 63 - O Género dos Inquiridos e os Tipos de Situações que Estes Experienciaram no Desemprego.....	136
Figura 64 - O Género dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho	137
Figura 65 - O Género dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Permanência dos Jovens no Mercado de Trabalho	137
Figura 66 - O Género dos Inquiridos e as Situações de Trabalho Originadas pela Pandemia que os Afetaram	138
Figura 67 - Estado Civil dos Inquiridos	139
Figura 68 - Agregado Familiar dos Inquiridos	139
Figura 69 - Estado Civil dos Inquiridos tendo em conta o seu Agregado Familiar.....	139
Figura 70 - O Agregado Familiar dos Inquiridos e a sua Situação de Empregabilidade Detalhada	141
Figura 71 - O Agregado Familiar dos Inquiridos e o seu Vínculo Laboral	141

Figura 72 - O Agregado Familiar dos Inquiridos e o Grau de Dificuldade do Teletrabalho que estes Atribuem no que Concerne a Aprendizagem Escolar ou Académica	142
Figura 73 - O Agregado Familiar dos Inquiridos e o Grau de Dificuldade do Teletrabalho que estes Atribuem no que Concerne o Desempenho das Tarefas Profissionais	142
Figura 74 - Habilidades Literárias dos Inquiridos	143
Figura 75 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e o seu Curso de Licenciatura	144
Figura 76 - As Habilidades Literárias e a sua Situação de Empregabilidade Detalhada	144
Figura 77 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos tendo em conta o seu Vínculo Laboral	144
Figura 78 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e o Tempo que estes Demoraram a Encontrar Emprego	145
Figura 79 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e a Possibilidade destes terem Experienciado uma Situação de Desemprego	146
Figura 80 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e o Nível de Satisfação que estes Atribuem à Form como o Ensino Secundário os Preparou para Permanência no Mercado de Trabalho	146
Figura 81 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e o Nível de Satisfação que estes Atribuem à Form como o Ensino Superior os Preparou para a Entrada no Mercado de Trabalho	149
Figura 82 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho	151
Figura 83 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Permanência dos Jovens no Mercado de Trabalho	151
Figura 84 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e as Situações de Trabalho originadas pela Pandemia que os Afetaram	152
Figura 85 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e a sua Opinião sobre se a Inovação Social é uma Ferramenta Benéfica para a Aquisição de Emprego	153
Figura 86 - Curso da Licenciatura dos Inquiridos	153
Figura 87 - Curso da Licenciatura dos Inquiridos e Área do seu Último Trabalho	154
Figura 88 - O Curso da Licenciatura dos Inquiridos e a sua Situação de Empregabilidade Detalhada	155
Figura 89 - O Curso da Licenciatura dos Inquiridos e o seu Vínculo Laboral	155
Figura 90 - O Curso da Licenciatura dos Inquiridos e o Tempo que estes Demoraram a Encontrar Emprego	156
Figura 91 - O Curso da Licenciatura dos Inquiridos e a Via através da qual Estes Obtiveram Conhecimento do seu Primeiro Emprego	156
Figura 92 - O Curso da Licenciatura dos Inquiridos e a Possibilidade destes terem Experienciado uma Situação de Desemprego	157
Figura 93 - O Curso da Licenciatura dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho	158
Figura 94 - O Curso da Licenciatura dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Permanência dos Jovens no Mercado de Trabalho	158
Figura 95 - O Curso de Licenciatura dos Inquiridos e as Situações de Trabalho Originadas pela Pandemia que os Afetaram	159
Figura 96 - O Curso de Licenciatura dos Inquiridos e a Experienciação do Teletrabalho	160
Figura 97 - O Curso da Licenciatura dos Inquiridos e a sua Opinião sobre se a Inovação Social é uma Ferramenta Benéfica para a Aquisição de Emprego	161
Figura 98 - Via através da qual os Inquiridos Tiveram Equivalência ao 12.º ano	161
Figura 99 - Se os Inquiridos já Alguma Vez Estiveram Empregados	162
Figura 100 - Área do Último Trabalho dos Inquiridos	162
Figura 101 - Situação Profissional Atual dos Inquiridos	163
Figura 102 - Situação de Empregabilidade Detalhada dos Inquiridos	163
Figura 103 - A Situação de Empregabilidade Detalhada dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho	164
Figura 104 - A Situação de Empregabilidade Detalhada dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Permanência dos Jovens no Mercado de Trabalho	164
Figura 105 - Vínculo Laboral dos Inquiridos	166

Figura 106 - O Vínculo Laboral dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Permanência dos Jovens no Mercado de Trabalho	166
Figura 107 - O Tempo que os Inquiridos Demoraram a Encontrar Emprego	167
Figura 108 - O Tempo que os Inquiridos Demoraram a Encontrar Emprego e a Via através da qual Estes Tiveram Conhecimento do seu Primeiro Emprego.....	168
Figura 109 - Modo como os Inquiridos Obtiveram Conhecimento do seu Primeiro Emprego	169
Figura 110 - Razões que Motivaram os Inquiridos a Criar o seu Próprio Emprego	169
Figura 111 - Principais Desafios ou Constrangimentos na Criação do Próprio Emprego	169
Figura 112 - A Experienciação por parte dos Inquiridos de pelo menos uma Situação de Desemprego	170
Figura 113 - A Experienciação por parte dos Inquiridos de pelo menos uma Situação de Desemprego e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho	171
Figura 114 - A Experienciação por parte dos Inquiridos de pelo menos uma Situação de Desemprego e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Permanência dos Jovens no Mercado de Trabalho	171
Figura 115 - A Possibilidade dos Inquiridos terem Experienciado uma Situação de Desemprego e a sua Opinião sobre se a Inovação Social é uma Ferramenta Benéfica para a Aquisição de Emprego	172
Figura 116 - A Possibilidade dos Inquiridos terem Experienciado uma Situação de Desemprego e a sua Opinião sobre as Iniciativas de Inovação Social que Deveriam ser Aplicadas no Alentejo Central	173
Figura 117 - A Possibilidade dos Inquiridos terem Experienciado uma Situação de Desemprego e os Motivos que os Levaram a Participar na Iniciativa da FEA	174
Figura 118 - A Possibilidade dos Inquiridos terem Experienciado uma Situação de Desemprego e a sua Opinião sobre o Grau de Adequação da Iniciativa da FEA	175
Figura 119 - Situações Experienciadas pelos Inquiridos no Desemprego	176
Figura 120 - Nível de Satisfação de como o Ensino Secundário Preparou os Inquiridos para o Ingresso no Mercado de Trabalho	177
Figura 121 - Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade em Ingressar no Mercado de Trabalho	177
Figura 122 - Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade em Ingressar no Mercado de Trabalho e a Via através da qual os Inquiridos Adquiriram Equivalência à Conclusão	178
Figura 123 - O Nível de Satisfação Atribuído pelos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Secundário os Preparou para o Ingresso no Mercado de Trabalho e a sua Opinião sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Jovens para que estes tenham mais Facilidade no Ingresso para o Mercado de Trabalho	180
Figura 124 - Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade em Ingressar no Mercado de Trabalho e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho	181
Figura 125 - Nível de Satisfação que os Inquiridos Atribuem à Forma como o Ensino Secundário os Preparou para a Permanência no Mercado de Trabalho	184
Figura 126 - Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade em Permanecer no Mercado de Trabalho	184
Figura 127 - A Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade em Permanecer no Mercado de Trabalho e a Via através da qual os Inquiridos Adquiriram Equivalência à Conclusão do 12.º ano	185
Figura 128 - O Nível de Satisfação que os Inquiridos Atribuem à Forma como o Ensino Secundário os Preparou para a Permanência no Mercado de Trabalho e a sua Opinião sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Jovens para que estes tenham mais Facilidade em Permanecer no Mercado de Trabalho	187
Figura 129 - Nível de Satisfação que os Inquiridos Atribuem à Forma como o Ensino Superior os Preparou para a Entrada no Mercado de Trabalho	188
Figura 130 - A Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Superior pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade em Ingressar no Mercado de Trabalho	188
Figura 131 - O Nível de Satisfação que os Inquiridos Atribuem à Forma como o Ensino Superior os Preparou para a Entrada no Mercado de Trabalho e a sua Opinião sobre a Forma como o Ensino Superior pode Melhorar as Competências dos Jovens para que estes tenham mais Facilidade no Ingresso para o Mercado de Trabalho	189

Figura 132 - Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Superior pode Melhorar o Ingresso dos Alunos no Mercado de Trabalho e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho	190
Figura 133 - Nível de Satisfação Atribuído pelos Inquiridos à Forma como o Ensino Superior Preparou os Inquiridos para a Permanência no Mercado de Trabalho	192
Figura 134 - A Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Superior pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade Permanecer no Mercado de Trabalho	192
Figura 135 - O Nível de Satisfação Atribuído pelos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Superior Preparou os Inquiridos para a Permanência no Mercado de Trabalho e a sua Opinião sobre a Forma como o Ensino Superior pode Melhorar as Competências dos Jovens para que estes tenham mais Facilidade em Permanecer no Mercado de Trabalho	193
Figura 136 - A Opinião dos Inquiridos sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho	195
Figura 137 - Opinião dos Inquiridos sobre os Motivos que Dificultam a Permanência dos Jovens no Mercado de Trabalho	195
Figura 138 - Situações a Nível Profissional que Afetaram os Inquiridos na Pandemia	196
Figura 139 - Experienciação do Teletrabalho	197
Figura 140 - Grau de Dificuldade que os Inquiridos Atribuem ao Teletrabalho na Aprendizagem Escolar ou Académica	197
Figura 141 - Grau de Dificuldade que os Inquiridos Atribuem ao Teletrabalho no Desempenho das Atividades Profissionais	197
Figura 142 - A Opinião dos Inquiridos sobre os Motivos que Justificam o Grau de Dificuldade que os Inquiridos Atribuem ao Teletrabalho	198
Figura 143 - O Grau de Dificuldade que os Inquiridos Atribuem ao Teletrabalho na Aprendizagem Escolar/Académica e o Motivo pelo qual Atribuem este Grau	199
Figura 144 - O Grau de Dificuldade que os Inquiridos Atribuem ao Teletrabalho no Desempenho das Atividades Profissionais e o Motivo pelo qual Atribuem este Grau	199
Figura 145 - Conhecimento por parte dos Inquiridos de Iniciativas de Inovação Social que as Entidades onde estes Trabalham já tenham Aplicado	200
Figura 146 - A(s) Iniciativa(s) de Inovação Social que as Entidades onde os Inquiridos Trabalham já Aplicaram	200
Figura 147 - Apreciação por parte dos Inquiridos no que Concerne a Vontade/Gosto que a Entidade Laboral Aplique Práticas de Inovação Social	201
Figura 148 - Tipos de Práticas de Inovação Social que os Inquiridos Gostavam que a Entidade Laboral Aplicasse	201
Figura 149 - A Opinião dos Inquiridos no que se refere à Inovação Social como Ferramenta Benéfica para a Aquisição de Emprego	202
Figura 150 - A Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como a Inovação Social pode ser uma Ferramenta Benéfica para a Aquisição de Emprego	202
Figura 151 - A Opinião dos Inquiridos sobre se o Contexto Educacional e Formativo Beneficiaria de Iniciativas Ligadas à Inovação Social	203
Figura 152 - A Opinião dos Inquiridos sobre os Motivos pelo qual o Contexto Educacional e Formativo Beneficiaria da Aplicação de mais Iniciativas de Inovação Social	203
Figura 153 - A Opinião dos Inquiridos sobre as Iniciativas de Inovação Social e Apoio à Empregabilidade que Deveriam ser Aplicadas no Alentejo Central	204
Figura 154 - Via através da qual os Inquiridos Tiveram Conhecimento da(s) Iniciativa(s) de Empregabilidade da FEA em que Participaram	205
Figura 155 - Motivos pelo qual os Inquiridos Escolheram Participar na(s) Iniciativa(s) de Apoio à Empregabilidade da FEA	205
Figura 156 - Grau de Adequação que os Inquiridos Atribuem à(s) Iniciativa(s) da FEA	206
Figura 157 - Principais Aprendizagens que os Inquiridos obtiveram através da sua Participação na(s) Iniciativa(s) da FEA	206
Figura 158 - Os Motivos que Levaram à Participação dos Inquiridos na Iniciativa da FEA e o Grau de Adequação que estes Atribuem à Iniciativa, face as Expectativas que Tinham	207

Figura 159 - Os Motivos que Levaram à Participação dos Inquiridos na(s) Iniciativa(s) da FEA e as Principais Aprendizagens que Retiram da sua Participação	208
Figura 160 - A Opinião dos Inquiridos sobre a Possibilidade de se Aplicar Novas Iniciativas de Empregabilidade Jovem Semelhantes àquelas em que estes Participaram	209
Figura 161 - A Opinião dos Inquiridos sobre as Novas Iniciativas a Aplicar	209
Figura 162 - O Grau de Adequação que os Inquiridos Atribuem à Iniciativa em que Participaram na FEA e o Gosto pela Aplicação de Outras Iniciativas Semelhantes	210

Siglas e Acrónimos

ACES-AC - Agrupamento de Centros de Saúde do Alentejo Central.

ADRAL – Agência de Desenvolvimento Regional do Alentejo.

DECSIS – Sistemas de Informação S-A.

DGERT - Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

EUA – Estados Unidos da América.

EUROACE – Eurorregião Alentejo-Centro-Estremadura

FEA- Fundação Eugénio de Almeida.

IAPMEI – Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação.

I&D – Unidades autónomas de investigação e desenvolvimento.

IEFP- Instituto do Emprego e Formação Profissional.

INE- Instituto Nacional de Estatística.

ISC - Inovação social corporativa.

JIT- Just-in-Time

NEET- Not in Education, Employment, or Training.

NERE- Núcleo Empresarial da Região de Évora.

NFTE - Network for Teaching Entrepreneurship.

OCDE- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico.

OIT- Organização Internacional do trabalho.

ONG - Organizações não governamentais.

POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego.

QCs - Círculos de qualidade.

SCME- Santa Casa da Misericórdia de Évora.

UE- União Europeia.

Introdução

O presente trabalho, intitulado “Respostas de Inovação Social aos Desafios à Empregabilidade nos Jovens no Alentejo Central”, foi executado no âmbito da conclusão do curso de Mestrado em Sociologia na especialidade de Recursos Humanos, inserido na área de Ciências Sociais da Universidade de Évora. Para que a concretização desta investigação fosse exequível, foi planificada e efetuada a realização de um estágio curricular entre março e julho de 2021 na Fundação Eugénio de Almeida (FEA), uma instituição portuguesa de direito privado, sediada em Évora e com intervenção, entre outros, no domínio social e de desenvolvimento.

Numa primeira fase, antes da realização do estágio curricular na FEA, foi efetuada a pesquisa e recolha bibliográfica de modo a construir e consolidar o enquadramento teórico-conceptual que viria a sustentar toda a parte teórica deste estudo. Da mesma maneira que todas as casas robustas são fundadas em bons alicerces, para a construção deste enquadramento teórico-conceptual procurei obter o máximo da informação que aqui exponho, de fontes reconhecidas e fidedignas, tendo para isso utilizado ferramentas de pesquisa de informação científica, como a Biblioteca do conhecimento *online* (B-On), o Repositório científico de acesso aberto em Portugal (RCAAP), no sentido de selecionar artigos científicos em revistas ou jornais que pudessem servir de base para a construção deste meu estudo, a maioria deles presentes em bases de indexação como o *Google Scholar* e a *Scopus*. Os livros, atas, dissertações de mestrado, relatórios de seminários e outros documentos consultados foram escolhidos em correspondência com o tema central e com os subtemas que trabalhei. Na seleção de todas as fontes consultadas, procurei que estas estivessem associadas às Ciências Sociais, nomeadamente à área da Sociologia, já que neste relatório se procura fazer uma análise sociológica do tema em estudo, tendo tido em conta a data de publicação de todos os documentos no intuito de obter uma visão e informação mais ampla do problema em estudo, o que se traduz na aquisição de documentos mais antigos e outros mais recentes (desde 1990 a 2022). A documentação aqui trabalhada abrange a língua portuguesa e a estrangeira, sendo de salientar que toda a bibliografia estrangeira utilizada nesta investigação foi redigida e traduzida para português. A pesquisa bibliográfica utilizou as seguintes palavras-chave e expressões: Consequências da modernidade, sociedade de risco, novos modelos de trabalho, emprego precário, empregabilidade jovem, desemprego jovem, desemprego nos territórios de baixa densidade, desemprego em zonas rurais, consequências do desemprego para a população, composição da região Alentejo Central; inovação; tipologias de inovação; inovação social como forma de promover a empregabilidade jovem; boas práticas de inovação social que promovem a empregabilidade; a pandemia e o mundo do trabalho; a origem da pandemia por COVID-19 e o impacto no mercado de trabalho, com variações para a língua portuguesa e inglesa.

Este relatório de estágio é composto por um total de 5 capítulos, a que se soma a introdução e conclusões. No capítulo 1, intitulado como “O velho mundo novo do trabalho”, é efetuada uma contextualização da temática do desemprego jovem; o capítulo 2, denominado por “Inovação social, uma fórmula contra o desemprego”, explora o conceito da inovação social e de que forma esta pode promover a empregabilidade jovem; o capítulo 3, designado como “Uma aproximação sociológica à inovação social no Alentejo: Contextos e experiências”, engloba a caracterização institucional da Fundação Eugénio de Almeida, bem como apresenta a enunciação dos objetivos e atividades

desempenhadas no âmbito do estágio curricular; o capítulo 4, nomeado como “Estratégia do estudo”, traça a estratégia de desenvolvimento deste estudo; e, por fim, o capítulo 5, designado de “Análise de dados e interpretação de resultados”, detalha a análise das informações recolhidas e apresenta as principais conclusões do estudo. Por fim, apresenta-se a bibliografia e os anexos que sustentam todo o trabalho.

Capítulo 1: O velho mundo novo do trabalho

1.1 - Emprego e modernidade: Novos modelos de trabalho e precarização profissional

A sociedade actual tem sofrido alterações estruturais de grande dimensão, variando em função dos diferentes contextos e dos diversos locais. Ainda assim, é possível identificar um conjunto de novas configurações, presentes nos diferentes tipos de sociedades que levam à reconstituição dos campos sociais, dando lugar àquilo a que chamamos de “modernidade” e que Anthony Giddens identifica como:

Estilo, costume de vida ou organização social que emergiram na Europa a partir do século XVII e que posteriormente se tornaram mais ou menos mundiais na sua influência. Isto associa a modernidade a um período de tempo e a uma localização geográfica inicial, mas por enquanto deixa as suas características principais guardadas em segurança numa caixa preta. (Giddens, 1990, p.8)

A modernidade constitui a transição de uma sociedade suportada pela agricultura para uma focada na indústria, onde a criação e o desenvolvimento de serviços ganha um papel crucial, possibilitando o aumento do setor terciário e o declínio dos setores agrícolas e industriais, conduzindo também a uma forte concentração populacional nas zonas urbanas, a uma intensificação exponencial nas zonas suburbanas e a uma crescente tendência à desertificação dos espaços rurais (Guerreiro & Abrantes, 2007). A promessa e continuidade do desenvolvimento científico e tecnológico provocaram o reforço dos “sistemas periciais” e das profissões técnicas, onde os conhecimentos provenientes do ensino escolar e académico são fulcrais, aumentando assim o nível de instrução e a qualificação das populações, o que leva atualmente alguns autores a considerarem que vivemos na “sociedade do conhecimento”, uma 2ª. fase da modernidade, pautada pela informação, conhecimento e reflexibilidade.

A este propósito, também Ulrich Beck desenvolveu uma das teorias sociológicas com mais impacto no século XX a nível das ciências sociais, a teoria da sociedade do risco. Segundo o autor, as consequências do desenvolvimento científico e industrial fazem parte de um conjunto de riscos que não podem ser contidos tanto em contexto espacial como temporal, pelo que a responsabilidade dos danos causados por esses riscos não poderá ser atribuída a ninguém, tal como as vítimas desses riscos não poderão ser compensadas pela dificuldade de cálculo dos danos causados. Os riscos aqui abordados podem ser ecológicos, relativos à crescente precarização massiva das condições de existência, com uma individualização da desigualdade social e no contexto de incerteza relativa às condições de trabalho, o que se traduz numa exposição aos riscos generalizada (Mendes, 2015). Para este autor, o risco pode ser considerado como um estágio que se situa entre a segurança e a destruição e a capacidade de percepção da existência de riscos potencialmente ameaçadores é o que produz tanto o pensamento como a ação, pelo que só o futuro constrói o presente, a que acresce que estes riscos podem ser sentidos tanto de forma local como global, afetando todas as classes sociais. Se em 1992 o autor tomou como ponto de partida a modernização reflexiva para a construção da sua teoria, mais tarde (em 1999), Beck defende o aparecimento de uma segunda modernidade baseada e caracterizada por cinco processos: a globalização, a individualização, a revolução assente na diferença sexual, o desemprego e, por fim,

os riscos globais. Sobressaem ainda dois argumentos que o autor defende: o primeiro respeita a presença crescente de estados de exceção relacionado com os riscos, o que significa que, devido ao impacto dos riscos globais, os Estados apesar de se tornarem mais autoritários são ineficientes na resolução das diferentes ameaças e perigos, pelo que se classificam como “Estados falhados fortes”; o segundo argumento remete para a questão dos limites dos seguros e da controlabilidade dos riscos, observando-se o fim de seguros privados, o que atribui ao Estado a responsabilidade de garantia do valor dos bens e da vida da população, daí o assumir de um dever nacional perante riscos maioritariamente globais.

Giddens foi um dos autores que se debruçou sobre as novas configurações associadas ao mundo moderno, defendendo que as transformações produzidas pela modernidade são mais profundas que a maioria dos tipos de mudança específicos de períodos anteriores, tanto no plano extensional, já que essas mudanças serviram para estabelecer formas de interconexão social de forma global, como em termos intencionais, dada a alteração de algumas características mais íntimas e pessoais que fazem parte da nossa existência quotidiana (Giddens, 1990). Na sua obra “As consequências da Modernidade”, são documentadas e identificadas descontinuidades que desvinculam as instituições sociais modernas das ordens sociais tradicionais, através de características como, em primeiro lugar, o *ritmo de mudança*, visto que a rapidez da mudança tecnológica bem como noutras esferas (inerência da modernidade) é extrema comparativamente com as civilizações tradicionais. Em segundo lugar, ao ser abordada a interconexão das várias áreas do globo, onde ondas de transformação social atravessam virtualmente toda a superfície terrestre, tal significa falar do *escopo da mudança*. A terceira descontinuidade está relacionada com a *natureza intrínseca das instituições modernas*, já que algumas formas sociais modernas não foram encontradas em períodos históricos anteriores, como o sistema político do estado-nação, a dependência de fontes de energia inanimada ou ainda a mercantilização de produtos e trabalho assalariado. A modernidade, como qualquer outro período histórico, contém tanto particularidades positivas como negativas, o desenvolvimento de instituições sociais modernas bem como a sua difusão em escala abriram uma janela de possibilidades que permitem aos seres humanos usufruírem de uma vida segura e gratificante. Na verdade, quer Karl Marx como Émile Durkheim acreditavam que apesar de turbulenta, a modernidade englobava mais possibilidades benéficas do que especificidades negativas. Se por um lado Marx acreditava que, embora a luta de classes causasse divergências na ordem capitalista, o sistema social passou a ser mais humano, por seu turno, Durkheim admitia que a expansão posterior ao industrialismo instituía uma vida social harmoniosa e gratificante gerada através de uma combinação do trabalho e do individualismo moral. Max Weber foi o único autor a encarar a modernidade de uma forma mais sombria, considerando a era moderna como um mundo paradoxal onde o progresso material apenas poderia ser obtido através de uma expansão da burocracia, o que resultava na deterioração da criatividade e autonomia individual. Apesar das diferenças dos discursos dos três autores, todos defendiam que o trabalho industrial moderno tinha efeitos degradantes, submetendo os seres humanos à disciplina de um trabalho monótono e repetitivo. Contudo, nem Marx, Durkheim ou Weber conseguiram prever que o desenvolvimento das forças de produção poderia ter um potencial destrutivo de larga escala relativamente ao meio ambiente material, sendo disso exemplos as preocupações ecológicas, o uso consolidado do poder político

apresentado em episódios de totalitarismo¹, o desenvolvimento do poder militar e a criação de armamento nuclear. A era moderna passa assim a ser englobada num mundo pesado e perigoso, onde o principal desafio imposto tem a ver com a tentativa de comprovar que a modernidade leva à formação de uma ordem social mais feliz e segura (Giddens, 1990). Referindo-se ainda às questões do risco e perigo do mundo moderno, Anthony Giddens defende que o perfil de risco associado à modernidade pode ser encarado da forma traduzida na tabela 1.

Tabela 1 - Perfil de Risco Associado à Modernidade

Perfil de risco associado à modernidade		
	Alteração da distribuição objetiva de riscos:	Exemplos:
1	<i>Globalização do risco no sentido da intensidade.</i>	Guerra Nuclear.
2	<i>Globalização do risco no sentido da expansão da quantidade de eventos contingentes que afetam todos ou ao menos grande quantidade de pessoas no planeta.</i>	Mudanças na divisão geral do trabalho.
3	<i>Risco derivado do meio ambiente criado, ou natureza socializada.</i>	Infusão de conhecimento humano no meio ambiental.
4	<i>O desenvolvimento de riscos ambientais institucionalizados afetando as possibilidades de vida de milhões.</i>	Mercados de investimento.
	Alteração da experiência do risco ou a percepção dos riscos percebidos:	Exemplos:
5	<i>Consciência do risco como risco.</i>	As “lacunas do conhecimento” nos riscos não podem ser convertidas em “certezas” pelo conhecimento religioso ou mágico.
6	<i>A consciência bem distribuída do risco.</i>	Muitos dos perigos que enfrentamos coletivamente são conhecidos pelo grande público.
7	<i>Consciência das limitações da experiência.</i>	Nenhum sistema especialista pode ser inteiramente especialista em termos das consequências da adoção de princípios especializados.

Fonte: Elaboração própria com recurso ao livro de Anthony Giddens, “As consequências da modernidade” (1990).

De forma a melhor elucidar a informação atrás exposta e começando pela parte referente à alteração da distribuição objetiva de riscos, quando o autor aborda a questão da intensidade do risco refere-se ao elemento básico das circunstâncias ameaçadoras que hoje presenciamos, a eventualidade de uma guerra nuclear, a calamidade ecológica, a explosão populacional ingovernável, a derrocada do câmbio económico global, tal como outras hipotéticas catástrofes globais servem como perspetiva futura de perigos que poderemos vir a encontrar. Em segundo lugar, a referência aos riscos globalizados prende-se com a extensão planetária dos ambientes de risco, já que quanto mais os

¹ É um sistema de governo totalitário onde os direitos individuais são sobrepostos pelos da coletividade.

mecanismos de desencaixe fazem parte do escopo global mais deixam de ser pertença dos indivíduos ou dos grupos. Em terceiro e em quarto lugar, as duas categorias que fazem menção ao escopo dos ambientes de risco dizem respeito a mudanças no tipo de ambiente de risco. A categoria referente à “natureza socializada” interliga-se às transformações em termos relacionais entre os seres humanos e o ambiente físico, onde a crescente e mais diversificada variedade de perigos ecológicos advém da transfiguração da natureza através do conhecimento humano (Giddens, 1990). Os riscos que a natureza enfrenta devido à mão humana são na verdade trágicos, desde a radiação a partir de graves acidentes em fábricas nucleares e de lixo atómico, a poluição química dos mares, o efeito de estufa como resultado dos poluentes atmosféricos que agredem a camada de ozono, entre outros, são alguns dos exemplos de catástrofes ecológicas que a componente humana ajuda a criar. No que toca às instituições modernas, os riscos são originados por formas normativamente sancionadas como atividades, designadamente as apostas ou o desporto, no entanto, os mercados de investimentos são um melhor exemplo da vida social moderna, dado que em grande parte dos mercados de investimento, os investidores têm a necessidade de antecipar as jogadas dos concorrentes a fim de maximizar os seus lucros. Assim, as inseguranças presentes na altura de realizar investimentos advêm da complexidade de antever eventos extrínsecos, como as inovações tecnológicas que também fazem parte da natureza dos próprios mercados. Passando agora à alteração da experiência do risco e à percepção dos riscos, o que se pode analisar é que, contrariamente ao que acontecia no mundo pré-moderno, os riscos são do conhecimento e aceites pela população mais leiga, do mesmo modo que a difusão do conhecimento leigo dos ambientes modernos de risco potencia a consciência dos limites da perícia tornando-se um dos problemas das “relações públicas” que devem ser enfrentados por quem mantém a confiança leiga em sistemas especializados. Muitas vezes, os especialistas assumem riscos “em nome” de clientes leigos, ocultando a natureza ou até mesmo a existência desses riscos, mas pior será, quando a dimensão e ampliação de um conjunto de perigos e riscos não é compreendida pelos especialistas, pois o que passa a estar em causa é a inadequação da própria ideia de *expertise* em si (Giddens, 1990).

A modernidade englobou uma série de mudanças na aquisição de emprego e nos processos inerentes ao mercado de trabalho. Nos anos pós-guerra, as indústrias americanas de produção de massa estabeleceram o seu domínio nos mercados globais de produtos. A mão-de-obra e a administração nas empresas do setor central acordaram durante este período a oferta aos empregados da possibilidade de decisão no que concerne aos processos de produção, deixando por outro lado, aos trabalhadores de colarinho azul² e de colarinho branco³ um salário digno e segurança no emprego. Foi essencial para este acordo pós-guerra a criação posterior de uma infraestrutura de produção, apoiada na hierarquia, padronização e rotinização que não oferecia poder de decisão ou autoridade aos trabalhadores, apenas potenciava a produtividade e o crescimento do nível de lucros. O sistema de produção em massa aqui abordado “fordista” era bem ajustado à estrutura económica centrada na produção contínua e estável de grandes séries de produtos, sendo designado como um “motor de crescimento” do período pós-guerra, o que fomentado por condições internacionais favoráveis, possibilitou a liderança dos EUA por várias décadas. Mais tarde, as falhas deste sistema de produção começaram a ser evidentes, pois se por um lado ele garantia o sucesso financeiro das empresas americanas, por outro, marginalizava a iniciativa e o conhecimento, bem como tinha fortes consequências psicológicas nos

² Trabalhadores que realizam trabalho manual pesado, como na agricultura, manufatura, construção, entre outros.

³ Trabalhadores de fato e gravata que tipicamente trabalham numa mesa e que evitam o trabalho físico.

trabalhadores de colarinho azul e branco, nomeadamente afetando o seu nível de satisfação e causando tédio, alienação e baixa autoestima aos funcionários. Acresce que nem todos os indivíduos possuíam boas condições remuneratórias ou segurança no trabalho, em particular as mulheres brancas e os indivíduos de ambos os sexos pertencentes a outros grupos raciais e étnicos, confinados ao mercado de trabalho secundário (transformador dos bens primários em mercadorias, destinando-as ao setor do comércio e serviço) ou que foram subutilizados de outras formas (Sullivan, 1978 em Smith, 1997). Graças ao aparecimento destes novos desafios, os Estados Unidos da América (EUA) começaram a perder a sua liderança e a emersão de novos modelos de produção de linhas de produtos passou a ser tomado como algo urgente e necessário não só para os EUA como para a generalidade do mundo inteiro.

Esta sequência de eventos fez com que os investigadores sociais repensassem novas formas de trabalho que poderiam combater e prevenir os efeitos negativos da produção em massa. Numa fase inicial, os teóricos da especialização flexível defendiam que os sistemas de trabalho que aproveitam o conhecimento artesanal, aumentavam a participação e forneciam treino contínuo, o que dava aos trabalhadores do chão de fábrica⁴ a oportunidade de se especializarem de uma maneira flexível e alterar a sua linha de produção com alguma rapidez e flexibilidade, outros teóricos focavam a sua atenção em novos sistemas de fabricação baseados nos avanços na tecnologia cibernética que obrigavam a que os empregadores criassem novas formas de organizar os trabalhadores. Ora, quando o modelo “fordista” entrou em crise, foram criados novos sistemas sociotécnicos⁵, em que aos trabalhadores era atribuído um novo papel que abrange a descoberta de novos padrões e de soluções para problemas existentes, a liberdade para se aperfeiçoarem a partir dos seus próprios erros e de implantar e reimplantar máquinas com uma multiplicidade de propósitos, passando então o ambiente de trabalho a comportar características particulares como a integração, hierarquização e inovação. Nos países industrializados, foi nas décadas de 1980 e 1990 que a criação de sistemas flexíveis se tornou um fenómeno generalizado, propiciando o envolvimento dos trabalhadores, a fim de poderem interpretar as informações, agir com base no conhecimento adquirido através da experiência, tomar decisões em tempo real (muitas vezes em circunstâncias imprevisíveis e mutáveis), sem ter que pedir permissão formal às chefias, inovar de forma espontânea de acordo com as alterações na procura de produtos e serviços e ainda maximizar os seus esforços através da colaboração com outros escritórios e no chão de fábrica, recebendo estes funcionários em contrapartida uma parte relativa à sua participação através dos resultados das suas ações. Anos mais tarde, os procedimentos de inventário, a terceirização e as técnicas para ajustar o tamanho da força de trabalho institucionalizaram a flexibilidade com mais firmeza, permitindo às empresas movimentarem-se com mais rapidez, eliminando os excessos e diminuindo o desperdício, fazendo com que muitas organizações do trabalho abrissem portas para uma série de inovações organizacionais inter-relacionadas.

Tentando evitar uma análise demasiado exaustiva da caracterização dos novos modelos flexíveis de trabalho, pode dizer-se que, em termos estruturais, as empresas passaram a utilizar práticas de inventário *Just-in-Time* (JIT), com o objetivo de obter flexibilidade na manufatura, minimizando o número de peças, materiais e recursos disponíveis, eliminando ou reduzindo desperdícios e aperfeiçoando a qualidade dos produtos produzidos. Nesta prática, a

⁴ A expressão do “Chão de fábrica” é utilizada para designar trabalhadores comuns de uma fábrica ou outra área onde desempenham as suas funções, que se distingue dos indivíduos que estão no comando (e.g. gerência e parte administrativa) (Collins English Dictionary).

⁵ É um sistema composto por pessoas de uma organização que deverão interagir com a tecnologia no local de trabalho.

produção deve ser o mais reduzida possível, de modo a que os trabalhadores se ajustem com relativa rapidez a lotes de produtos novos e especializados, para que identifiquem peças ou produtos defeituosos antes da maioria chegar ao fim da linha de produção (Smith, 1997). O JIT incorpora um modelo participativo, dada a necessidade de maior atenção por parte dos trabalhadores ao tempo do ciclo de produção, ao planeamento e à correspondência do *stock* com a necessidade de manufatura e com a qualidade dos seus produtos. O novo modelo de trabalho também pressupõe a expansão e enriquecimento de empregos, para a atenuação das distinções ocupacionais e para a rotação entre empregos, e assim as empresas deixam de parte as pirâmides tradicionais na procura de flexibilidade, existindo igualmente uma redução do número de classificações de cargos e a expansão de cargos remanescentes oferece aos trabalhadores a oportunidade de aprender novas destrezas e de adquirir novas responsabilidades (Smith, 1997). Os sistemas JIT reestruturam o fluxo de trabalho e o processo de inventário, enquanto os esquemas de expansão do trabalho reorganizam a divisão do trabalho. As entidades empregadoras implementam nas suas empresas novas tecnologias visando aumentar a participação e flexibilidade, daí que, contrariamente ao que acontecia na produção em massa em que os funcionários exerciam as suas funções através de movimentos precisos e rotineiros, no processo de produção de algum produto ou matéria-prima, a técnica *stop-the-line* utilizada sob os modelos flexíveis de trabalho serve para democratizar o trabalho, já que os trabalhadores utilizam o seus próprios conhecimentos e experiência quando é necessário puxar uma corda, apertar um botão, interromper o fluxo da linha quando uma peça defeituosa é encontrada, etc., sem que a aprovação da gerência seja necessária.

As relações interpessoais dentro das organizações também foram alvo de mudanças, dada a necessidade de ajuste ao novo modelo de trabalho. Os funcionários começaram a trabalhar em conjunto na tentativa de identificar e resolver problemas, melhorar a qualidade e eficiência e, ainda, inovar os processos de produção, tanto em equipa como em grupos de trabalho autogerenciados ou através da constituição de grupos consultivos, como os círculos de qualidade, podendo assim obter uma maior participação lucrativa e competitiva na empresa, não apenas individualmente, mas como um todo. Começando pelos círculos de qualidade (QCs), estes são frequentemente iniciados pelas chefias e podem incluir funcionários de diferentes áreas ou posições hierárquicas, são ocasionados intermitentemente para tratar de problemas urgentes no processo de trabalho e gerar ideias para reduzir os custos, economizar dinheiro ou melhorar o resultado do trabalho. Passando para as equipas autogerenciadas e grupos de trabalho, a sua organização está embutida no próprio processo de trabalho, quando os pequenos grupos produzem juntos, tomam decisões, alternam as suas posições, mantêm o funcionamento das máquinas e dirigem e acompanham o seu progresso. Estes grupos dão a possibilidade aos trabalhadores de se tornarem polivalentes, já que há redução da supervisão por parte das chefias, há um aumento da autonomia e da aquisição de novas capacidades, tal como o crescimento do orgulho dos funcionários pelos bens e serviços que eles próprios produzem. As investigações sobre as mudanças estruturais e socio-relacionais, iniciadas com o objetivo de garantir o envolvimento dos trabalhadores, demonstram que as mudanças institucionalizadas servem de base para a aquisição de novas capacidades/competências e para assegurar um maior esforço dentro de um contexto de controlo descentrado, mas hierárquico.

Se o objetivo inicial deste novo modelo de trabalho passava por atribuir um maior envolvimento e participação por parte dos trabalhadores, de modo a que estes adquirissem novas e diferenciadas ferramentas com as quais pudesse-

contribuir para o desenvolvimento organizacional a longo termo, por outro lado e contrariamente ao expectável, o que se observou é que houve a substituição de empregos permanentes por temporários e a tempo parcial nas empresas americanas e um crescente número de pessoas que são contratadas e dispensadas repetitivamente, originando uma nova força de trabalho denominada de periférica ou contingente, caracterizada por trabalhadores temporários, a tempo parcial, sazonais e terciarizados, os chamados “trabalhadores descartáveis” (Fialho, Silva & Saragoça, 2011). Estas novas formas de contratação surgem devido à necessidade que as empresas têm de evitar dar remunerações fixas quando a procura de determinados produtos ou serviços está fraca, por isso os trabalhadores que se enquadram dentro dos novos meios contratuais sofrem de reduções salariais e de benefícios e as empresas economizam através da externalização dos custos administrativos vinculados ao recrutamento, contratação e controlo dos trabalhadores temporários. Assim sendo, as empresas reduzem o tamanho total da sua força de trabalho permanente e contratam trabalhadores temporários só quando o consideram necessário, cortando ainda as áreas de tarefas funcionais dos seus negócios e terceirizando os serviços a outras empresas para colmatar as lacunas deixadas. A crescente tendência por parte das organizações em contratar forças de trabalho de tipo contingente não evita que elas deixem de estar expostas a novos problemas ou desafios, como é o caso do mau ambiente organizacional gerado pelos conflitos entre trabalhadores permanentes e temporários, já que os primeiros consideram o trabalho dos segundos como inadequado devido à sua baixa qualidade e, muitas vezes, se opõem à contratação de possíveis colegas sob esses termos. Outra consequência negativa para as organizações é a falta de integração destes trabalhadores contingentes na cultura organizacional, o que se repercuta na falta de formação e de participação nas funções das empresas (como piqueniques ou festas), sendo de acentuar, também, que estes funcionários tanto podem se esforçar para ser super-empregados que se empenham, deles resultando um trabalho de qualidade excelente, como podem demonstrar alguma resistência ou revolta relativamente à situação degradante das suas condições de trabalho, através da restrição de produção e do abandono do local de trabalho antes do seu contrato acabar, parecendo “ocupados” quando recebem pouco trabalho, ou tentando controlar as condições das suas atribuições, na recusa de empregos que tomam como “intensivos em emoções” para não serem arrastados para a política e as relações sociais da empresa. De acordo com Rene Ofreneo (2010), a flexibilidade laboral pode ser observada como a capacidade de tanto reduzir como aumentar o emprego e os níveis salariais com facilidade, promover a mobilidade, fazer uma utilização maleável das competências e apresentar combinações de trabalho não convencionais. É atribuído um maior poder ao empregador que pode contratar ou despedir os trabalhadores e aumentar ou reduzir as suas remunerações em função das necessidades de negócios e o desempenho do trabalhador.

Perante os novos desafios que emergem no mundo de trabalho e o cariz cada vez mais vulnerável próprio dos trabalhadores, começamos a ouvir falar em expressões como emprego precário, precariedade, precariado (proletariado precário) e trabalho precário, que são muitas vezes referências intercambiáveis, mas que comportam significados ligeiramente diferentes. A precariedade engloba não só as condições de trabalhadores precários, mas de uma forma mais geral um estado existencial, entendido ao mesmo tempo como uma forma de submissão política, fonte de exploração económica e como o aproveitamento de oportunidades (Arnold & Bongiovi, 2012). Não se trata apenas do desaparecimento de empregos estáveis, mas também de questões ligadas à habitação, dívidas, bem-estar e de disponibilidade de tempo para construir relações pessoais que se tornam aspetos centrais da precariedade. A

precariedade pode ser definida como:

O conjunto de condições materiais e simbólicas que determinam uma incerteza vital quanto ao acesso sustentado aos recursos essenciais para o pleno desenvolvimento da vida de um sujeito... Essas novas e metamórficas formas de vida podem ser apanhadas pelos discursos e tecnologias do medo e da insegurança que o poder se desdobra como dispositivo de controlo e submissão, ou, e é nisso que apostamos, que pode conceber novos corpos individuais e coletivos, dispostos para edificar estruturas organizacionais de uma nova lógica de cuidado que, face às prioridades do lucro, coloque no centro as necessidades e desejos das pessoas, a recuperação do tempo de vida e de todas as suas potencialidades criativas. (Precarias a la Deriva, 2006 apud Arnold & Bongiovi, 2012, p.299)

É sob estas novas convulsões no mundo trabalho e alternância sentida pelos indivíduos, entre o emprego e o desemprego, e tendo em vista o fim do “trabalho para a vida toda” que André Gorz (1988) introduz o conceito de trabalho “precário”. Assim sendo, o trabalho precário pode ser entendido como:

Trabalho remunerado caracterizado por incerteza, baixa remuneração e benefícios sociais e direitos legais limitados. O emprego precário é moldado pela relação entre o *status* de emprego (ou seja, trabalho autônomo ou pago), forma de emprego (por exemplo temporário ou permanente, a tempo parcial ou a tempo inteiro) e as dimensões da insegurança do mercado de trabalho, bem como o contexto social (por exemplo, ocupação, indústria e geografia) e localização social (ou a interação entre relações sociais, como gênero, e categorias jurídicas e políticas, como cidadania). (Vosko, 2010 apud Arnold & Bongiovi, 2012, p. 300)

A flexibilidade laboral comporta riscos, como a ausência de estabilidade, poucas expectativas futuras e contínuos recomeços, gerando um novo quadro de valores no trabalho, pautado pela instabilidade, insegurança pessoal bem como profissional, por isso é natural que haja debates sobre se o trabalho atual pode ainda ser encarado como um fator que potencia a satisfação e qualidade de vida ou se serve meramente como meio de sobrevivência e de esperança. A precariedade no trabalho advém da adoção, por parte das organizações, de formas de trabalho flexíveis, atípicas, não tradicionais ou precárias, com maior destaque a nível do trabalho temporário, em regime de *part-time*, através da externalização do recrutamento ou contratação por *outsources*, e ainda através do trabalho do *self-employment*. Mas nem todo o trabalho flexível pode ser considerado como precário, o que leva Ilona Kóvacs (2005) a apontar que o trabalho flexível é precário quando reúne as condições seguintes:

- 1) Não resulta da opção dos indivíduos;
- 2) Oferece uma cobertura deficiente em termos de condições de risco e proteção social;
- 3) O acesso à formação é reduzido ou é dado como ausente;
- 4) As relações associativas para a defesa de interesses e dos direitos dos trabalhadores são também diminutas ou inexistentes.

A mesma autora apresenta ainda três tipos de trajetórias importantes para a análise desta questão: *As trajetórias de flexibilidade qualificante*, decorrentes da opção de indivíduos de escolaridade média-alta, em trabalhos altamente qualificados, com forte capacidade de negociação de condições salariais elevadas e alta mobilidade; *as trajetórias de*

flexibilidade precarizante transitória, descritas pela rotação entre empregos flexíveis transitórios por jovens com níveis de qualificação médio-altos. São jovens que procuram um emprego melhor, no entanto, devido à necessidade de obter experiência profissional e/ou rendimento complementar aceitam o trabalho neste formato; e as *trajetórias de flexibilidade precarizante contínua*, caracterizadas pela rotação geralmente involuntária entre empregos flexíveis, na sua maioria precários, por indivíduos com níveis de escolaridade média-baixa que dispõem de fracas perspetivas de evolução profissional. Não sendo possível generalizar que todo o trabalho flexível corresponde a trabalho precário, a verdade é que em muitas das formas de trabalho flexível há uma dimensão precarizante, os jovens recém-licenciados são exemplo da combinação dessas duas dimensões, “navegam” entre as oscilações e a descontinuidade próprias do mercado de trabalho atual quando nele ingressam pela primeira vez, sofrendo de instabilidade, insegurança, restrição dos direitos sociais e vulnerabilidade à situação de desemprego, são a chamada geração *call-center* (Fialho, Silva, & Saragoça, 2011). A flexibilidade dos novos modelos de trabalho não deve ser encarada como uma expectativa mas como uma nova perspetiva das relações laborais, que, quando precárias, retiram parte das regalias sociais asseguradas e institucionalizadas pelo Estado Social aos indivíduos, para além de diminuírem (relativa ou absolutamente) os vencimentos, que se caracterizam por salários instáveis, regimes de insegurança contratualmente legitimados, fracas perspetivas de formação e progressão, redução dos direitos sociais, em oposição à regra.

Em Portugal, a era moderna trouxe consigo fortes alterações sociais, que afetaram várias áreas da vida das populações. Demograficamente, a modernidade é marcada pela descida das taxas de natalidade e pelo aumento da esperança de vida, o que se traduz no envelhecimento populacional. Um possível fator explicativo desta condição pode passar pela transformação do estatuto das mulheres perante a sociedade, que, se antes apenas se dedicavam às tarefas domésticas, nas últimas décadas, elas adquiriram destaque através da sua crescente qualificação e ambição profissional e consequente entrada no mercado de trabalho, o que leva também à proclamação do direito de igualdade de género, assistindo-se assim a uma flexibilização dos seus papéis, não só em termos legais como através da escolarização, das taxas de trabalho remunerado e da participação pública por parte das mulheres (Guerreiro & Abrantes, 2007). A mudança nas disposições culturais provocou fortes alterações no plano das identidades e das relações familiares, o que pôs em xeque as instituições tradicionais, viabilizando a criação de novas formas flexíveis e igualitárias. Na esfera privada, observa-se uma maior valorização da identidade pessoal e da sua autonomização a nível das estruturas sociais em que os indivíduos se inserem, como é o caso da família, comunidade e do contexto profissional. Os indivíduos são livres para construir os seus projetos e trajetos de vida e transformá-los de forma contínua, as identidades e biografias são mais individualizadas, reflexivas e complexas fontes de escolhas e de decisões. O individualismo, a diversificação, a amizade, a errância, o lazer e os consumos, a experimentação e a realização passam a ser fatores centrais na era moderna, assistindo-se a um número crescente de configurações de vida temporárias e imprevisíveis como opções de vida ou como período de experimentação antes de “assentar”, casar e ter filhos. Habitar sozinho, em coabitação ou com amigos são práticas correntes e culturalmente valorizadas na Europa, maioritariamente antes dos indivíduos terem filhos (Guerreiro & Abrantes, 2007). Neste sentido, e dada a grande diversidade de oportunidades a nível do consumo, lazer e formação, nas sociedades europeias, vários estudos têm documentado que uma parte exponencial dos jovens vive um grande período de pré-adolescência, com descontração, emoção e poucas preocupações no encarar da própria vida. O crescimento dos fenómenos de exclusão social também

está associado à modernidade, segundo um estudo de Garcia e outros (1999), em certos contextos sociais, a ausência de recursos financeiros e culturais origina situações de insucesso e abandono escolar, iliteracia, negligência parental, marginalidade com propensão a reunir-se e a reproduzir-se entre gerações. Como o mercado de trabalho não tem espaço para todos e o nível de conhecimentos e qualificações ganha um papel cada vez mais importante na nossa sociedade, presenciamos o fim do pleno emprego e o aumento do desemprego crónico. Daí que a nova pobreza possa ser caracterizada pela vida à margem das instituições em “contentores de pobreza” situados nas grandes cidades que aceleram e aumentam a exclusão, a desqualificação e a incomunicação.

Uma das principais alterações com a chegada da modernidade e resultado do efeito da globalização foi as convulsões no mercado de trabalho também sentidas em Portugal. Como já referido anteriormente, desde o último quarto do século XX, o modelo taylorista e o modelo burocrático entraram em crise, abrindo novas portas para outros modelos mais flexíveis e versáteis de trabalho, baseados na formação, flexibilidade e nas redes, que incidem sobretudo na fase de transição dos jovens para a vida adulta. A criação em grande escala de empregos técnicos e científicos, económica e simbolicamente bem recompensados, e o aumento do nível de vida das famílias, conduziram a aspirações e a investimentos crescentes na educação. O prolongamento do percurso escolar e académico criou nos jovens a possibilidade de escolherem e assegurarem o seu percurso profissional, mas a crise do mercado de trabalho juvenil, apesar de reforçar a aposta na escolaridade, retirou a garantia da educação formal, passando ela a ser tomada mais como um “preenchimento de tempo” e uma necessidade para encarar um mercado de trabalho qualificado e competitivo, com oferta escassa de empregos. Apareceu então o ensino básico como obrigação, pelo que todos os jovens entre os seis e os quinze anos de idade (salvo certas oscilações entre os países) devem frequentar a escola de modo a possuírem competências tidas como essenciais e que lhes deem a possibilidade de integração nas sociedades contemporâneas e na aquisição de emprego (Guerreiro & Abrantes, 2007). O aumento da escolarização da população e das taxas de desemprego tem sido alvo de várias discussões no relativo à desarticulação entre as instituições escolares e o mercado de trabalho, sugerindo ao que parece a existência de uma qualificação desadequada ou até a “sobrequalificação” dos jovens portugueses.

1.2 - Futuros Incertos: O caso do (Des) Emprego Jovem

Os jovens fazem parte da classe etária que mais sofreu à escala global com o desemprego criado pela crise económica mais recente. Apesar do número real não ser totalmente conhecido devido a limitações inerentes aos sistemas de estatísticas, nomeadamente por causa do *desemprego oculto*⁶, estima-se que à escala mundial, em 2013, mais do que 70 milhões de jovens estavam desempregados, um número preocupante se considerarmos que quase 90% da população é jovem e que muitos deles vivem em situação de pobreza, acedendo apenas a trabalho informal e precário (Vogel, 2015). Os percursos profissionais dos jovens pautam-se cada vez mais pela transitoriedade e aleatoriedade, fruto da transição do emprego formal que garanta estabilidade e benefícios assistenciais ao emprego

⁶ De acordo com o Cambridge Dictionary, faz parte do desemprego oculto, o número de pessoas que não têm trabalho, mas que não são contabilizadas nos relatórios do governo, por exemplo, pessoas que pararam de procurar emprego e pessoas que trabalham menos do que gostariam.

precário, informal e autocriado, em que expressões como “ganchos, tachos e biscoates” são caracterizações apropriadas para as curtas e repetitivas experiências dos jovens no mundo trabalho (Pais, 2016). Como forma de combate ou subjugação a estes desafios impostos, a população juvenil fica dependente da família, de subsídios estatais, recorrem a meios alternativos para obter algum tipo de rendimento, inserindo-se (alguns dos casos) nas zonas-sombra da sociedade onde a economia subterrânea prolifera, adquirindo algum dinheiro sem o declarar aos impostos. O mercado de trabalho está fragmentado em lotes e constrangido a uma progressiva segmentação, estando nele integrado o *mercado negro* onde se inserem os trabalhadores clandestinos, o *mercado azul* onde os operários de macacão de ganga se encontram, o *mercado branco* dos colarinhos brancos, o *mercado rosa*, com as empregadas domésticas, secretárias, recepcionistas, telefonistas, etc., o *mercado vermelho* com linhas eróticas, dos telefones vermelhos e encontros, e o *mercado cinzento* dos burocratas e *yuppies* de mentalidades e trajes cinzentos, entre outros. Assim o mercado de trabalho é um “arco-íris” de segmentações, onde os jovens se encontram a navegar, esperando ganhar a lotaria para o conseguirem integrar (Pais, 2016).

O problema do desemprego jovem não afeta apenas os países pouco desenvolvidos, recai sobre os países em desenvolvimento e desenvolvidos. Por exemplo, na Europa, as taxas de desemprego jovem aumentaram cerca de 60% desde 2008, na Grécia e na Espanha o desemprego jovem ultrapassou os 50% em 2012 (ILO, 2012 em Vogel 2015). Estes fatores, a lacuna existente entre o desemprego jovem e o desemprego adulto e o aumento da taxa NEET⁷ conduzem os jovens a um futuro incerto e sombrio.

O motivo pelo qual a população jovem é mais afetada pelo desemprego resulta de vários fatores, como o impacto da crise económica mais recente, a queda generalizada da procura de trabalhadores que é coincidente com as mudanças estruturais do mercado de trabalho, a incompatibilidade entre a oferta e a procura (incompatibilidade de capacidades e de expectativas). Problemas associados à oferta e à procura também têm influência no crescimento do desemprego jovem. No lado da oferta, são englobados problemas como o aumento da população juvenil, a falta de experiência profissional, a existência de uma parcela de jovens com graus terciários e não profissionais e a diferenciação característica das novas gerações onde se inserem os Nativos Digitais⁸ como são designados por Marc Prensky (2001), comparativamente com as gerações anteriores ou mais conhecidos Emigrantes Digitais⁹, por outro lado, no caso da procura constam o fraco desempenho macroeconómico, os mercados de trabalho inflexíveis, a reestruturação do mercado de trabalho e o aumento do trabalho temporário. A extensão e grandeza destes fatores provocam vários desafios aos governos naquilo que é a diminuição do desemprego jovem, pois, se não forem adotadas novas medidas e a adequação destas não for bem refletida, haverá com certeza desperdício económico, desequilíbrio da estabilidade social e a marginalidade da força de trabalho local (Vogel, 2015).

Quando falamos em juventude e desemprego jovem, estamos a referir dois termos que, para além do senso comum, precisam de melhor identificação e especificação. Começando pelo conceito de juventude, são várias as abordagens que se debruçam sobre esta terminologia. Segundo a opinião de Pais (1990), esta multiplicidade de

⁷ População jovem que não trabalha, nem se encontra na escola ou recebe formação (Vogel, 2015).

⁸ Também conhecida como geração N ou geração D, os Nativos Digitais são a geração que cresceu sob a influência das novas tecnologias (Prensky, 2001).

⁹ Parte da população que nasceu antes do desenvolvimento das novas tecnologias (Prensky, 2001).

abordagens pode ser dividida em duas correntes, na perspetiva da “corrente geracional”, onde a juventude deverá ser percecionada como uma unidade social, recaindo sobre os indivíduos que se encontram numa determinada etapa ou fase da vida, e em que a formação da juventude enquanto “geração social” é um resultado das “descontinuidades intergeracionais”, onde se partilharia uma cultura comum que é socialmente atribuída ao jovem independentemente do seu meio de origem e que não corresponde à cultura das outras gerações, e a perspetiva da “corrente clássica”, em que não existe uma cultura específica da juventude, mas sim culturas de classe, uma vez que as diferentes classes têm as suas especificidades, deste modo, jovens de classe social semelhante compartilhariam os mesmos problemas (Camões, 2014). Quando tentamos estabelecer um período temporal ou uma delimitação etária para a população jovem também encontramos alguns desafios no que concerne uma definição universalmente aceite. Quando a Assembleia Geral das Nações Unidas adotou o Plano Mundial de Ação para a Juventude em 1995, definiu a juventude como o período entre os 15 e os 24 anos, no entanto a idade cronológica ou “idade calendarizada” é dificilmente uma maneira universal de definir a infância ou a juventude. Normalmente a conceptualização da juventude é formulada a partir das políticas locais de um determinado espaço temporal e geográfico, refletindo determinadas competências sociais, económicas e culturais, bem como as expectativas e rituais de passagem em relação a outras etapas da vida (Unhabitat, 2012). Também tem havido um pequeno, mas crescente, corpo de literatura que se debruça sobre o conceito de juventude em paralelo com outras variáveis, como a classe, a etnia, o género, a religião, a capacidade ou incapacidade, entre outras. Embora conceitos como jovem ou adolescente sejam culturalmente construídos, a ideia de juventude ainda não é bem reconhecida, estando geralmente associada ao período temporal entre a infância e a idade adulta (Unhabitat, 2012). De facto, de acordo com a UNESCO (2014), a juventude pode ser definida como: “O período de transição da dependência da infância para a independência da idade adulta e a consciência dessa independência” (UNESCO, 2014 em Vogel 2015, p. 7). No entanto, e mais uma vez, esta definição não deixa de ser um pouco relativa ou redutora, visto existir uma série de características que a influenciam, como a idade média com que os jovens concluem a educação escolar ou a formação, o casamento, o direito de voto, as infrações penais, entre outros. Em termos de discriminação de idades e do ponto de vista legal, diferentes países têm distintas conceções da delimitação etária que compõe a população jovem. No Brasil a maioridade é atingida a partir dos 21 anos, na Malásia, o Conselho Juvenil da Malásia define como jovem um indivíduo que tenha entre 15 a 40 anos, já na União Africana a categorização de juventude recai sobre aqueles que têm entre 15 a 32 anos. Muitos outros exemplos poderiam ser dados, mas penso que estes são um bom exemplo de como várias entidades, instrumentos e organizações regionais da ONU têm definições diferentes daquilo que de facto é a juventude, tendo em conta as mudanças nas configurações demográficas, financeiras, económicas e socioculturais. No sentido de facilitar a realização de comparações internacionais, regionais, temporais, socioeconómicas etc.., e tendo em conta que é mais comum a utilização da faixa etária entre os 15 e os 24 anos para definir a população jovem, em muitos casos, essa faixa etária é ampliada para a conceptualização do que é a população jovem se situar entre os 15 e os 29 anos (como foi estabelecido por exemplo pela “Estratégia da Juventude da União Europeia” para fins estatísticos), podendo ainda ser mais alargada para dos 10 aos 35 anos (Camões, 2014).

No caso concreto de Portugal, também não encontramos um consenso relativamente a uma delimitação de idade pré-estabelecida no que constitui ser um jovem. De acordo com o XII Recenseamento Geral da População (1981), 62%

da população desempregada portuguesa diz respeito a jovens dos 15 aos 29 anos, já no inquérito realizado para o Observatório da Juventude em 2005 foi considerado que um jovem seria aquele que tivesse a idade compreendida entre os 15 e os 30 anos, e por fim a “Lei nº 23, de 2006 que estabelece o regime jurídico do associativismo jovem” considera que jovem é o individuo que tenha uma idade igual ou inferior a 35 anos (Camões, 2014).

A este respeito, e na tentativa de efetuar uma pequena caracterização dos jovens portugueses, nomeadamente ao nível da residência, formação, trabalho, rendimentos e emprego, irei debruçar-me sobre a investigação desenvolvida pela Fundação Francisco Manuel dos Santos, intitulada como “Os jovens em Portugal, hoje” que reuniu 2,2 milhões de indivíduos com idades compreendidas entre os 15 e os 34 anos que residem no nosso país. Começando pelo local de residência dos participantes deste estudo, o que se pode constatar é que 57% habita na casa dos pais ou de outras pessoas da família, 29% reside na sua própria casa com o(a) companheiro(a), 9% partilha casa com outras pessoas que não são o(a) companheiro(a) ou habita numa residência estudantil ou universitária e 5% vive sozinho em casa própria (Sagnier & Morell, 2021).

Passando para a formação, mais concretamente para o nível de escolaridade destes jovens, o que se conclui é que 58% já terminaram os estudos, sendo que 46% deixaram de estudar após completarem o ensino secundário ou pós-secundário. A notar que dos 42% que ainda se encontram a estudar, 41% frequentam algum curso do ensino superior. A este respeito, os principais motivos que os jovens apontam como fatores cruciais que os levaram a frequentar o ensino superior são: a vontade de adquirir um melhor posto de trabalho (motivo referido por 69% dos jovens que estão agora a frequentar o ensino superior e 67% dos que já o concluíram); o desejo de aumentar o salário (63% e 54% respetivamente); a vontade e gosto por estudar e adquirir conhecimentos (51% e 53%); e a vontade de desenvolver as competências pessoais (51% e 48% respetivamente) (Sagnier & Morell, 2021).

Quando o tema é a situação de trabalho, é possível observar que 68% dos jovens que já terminaram os estudos têm trabalho pago e que 7% nunca o tiveram. Dos jovens que ainda estão a estudar, a maioria nunca teve um trabalho pago (56%) e uma minoria afirma já ter tido esta experiência (18%). No que respeita ao grau de facilidade no que toca a inserção no mercado de trabalho, sendo este grau atribuído pelos jovens que têm intenção em adquirir emprego, o mais comum, é considerarem que não é nada fácil conseguirem arranjar emprego (55%). No que concerne ao nível de satisfação que estes jovens evidenciam para com o seu trabalho pago, 40 % afirma estar pouco satisfeita, 23% sente-se muito satisfeita, 21% diz estar quase satisfeita e por fim, 16% demonstra a sua satisfação para com o seu trabalho pago. No que respeita às áreas de trabalho em que estes jovens exercem as suas funções, o que se pode apurar, é que 24% dos jovens se enquadra nas profissões com formação superior ou autonomia criativa, 19% no comércio e vendas, 17% nas funções administrativas, burocráticas e de secretariado e 17% na prestação de serviços. Quanto ao vínculo contratual destes, 86% trabalha por conta de outrem e 51% possui um vínculo contratual instável, possuindo contrato a termo certo, incerto ou inserindo-se ainda em outra situação (Sagnier & Morell, 2021).

Quanto aos rendimentos, é de notar que estes não ultrapassam os 950 euros líquidos para 72% dos jovens, sendo neste sentido importante referir, que o tipo de rendimento mais habitual destes jovens é o salário (74%) e que 49% daqueles que o auferem gastam mais de 80% deste, sendo que, a despesa média da totalidade dos rendimentos é de

73% (Sagnier & Morell, 2021).

Em termos de emprego, mais propriamente, o tempo de procura de emprego, o que se pode averiguar é que a maioria dos jovens (14%) que estão numa situação de desemprego, estão à procura há menos de seis meses. Os motivos que originaram a situação de desemprego destes jovens passam sobretudo pelo impacto da COVID-19 (5%) e antes do estado de emergência, por outros motivos (6%) e por opção voluntária (3%) (Sagnier & Morell, 2021).

Após esta breve caracterização e regressando ao tema geral, é necessário salientar que o conceito de desemprego jovem e o conceito de juventude também sofrem de alguma ambiguidade, desde logo devido às múltiplas características que os afetam e às suas múltiplas repercussões. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), do desemprego jovem fazem parte:

Todas as pessoas com idade entre 15 e 24 anos que, durante um período de referência, estiveram: (a) sem trabalho, ou seja, não tinham trabalhado nem mesmo por uma hora em qualquer atividade económica (emprego remunerado, emprego autónomo ou trabalho não remunerado para uma empresa familiar ou fazenda¹⁰); (b) disponível para trabalhar; e (c) procurar trabalho de forma ativa, ou seja, tomou medidas ativas para procurar trabalho durante um período recente específico (geralmente nas últimas quatro semanas). (ILO, s/d apud Peter Vogel, 2015, p. 8)

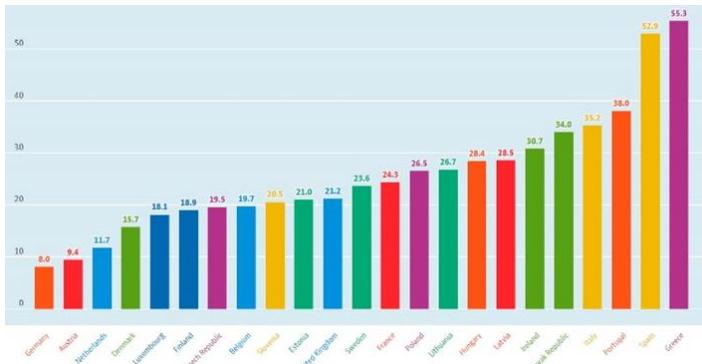
É de salientar que com base nesta definição, a OIT aborda certas medidas específicas, designadamente a taxa de desemprego juvenil e o rácio de desemprego juvenil, contudo e neste relatório, dispensar-se-á o seu aprofundamento assim como a referência a outras medidas.

Na Europa, a taxa de desemprego juvenil é de uma forma geral elevada. Com a chegada do período que Joseph Schumpeter (1942) intitula como “destruição criativa”, a partir do qual surge um novo sistema económico com novas estruturas assentes nas novas tecnologias e com o atraso da Europa na adaptação a este novo sistema económico, verificaram-se severas consequências para os jovens, nomeadamente, quanto à sua falta de preparação e à produção de um tipo de conhecimento desajustado, não coincidente com as exigências que o mercado de trabalho atual exige. Esse fator acrescido do impacto da crise económica comum a outros países desenvolvidos deixou os jovens em condições bastante difíceis (Artner, 2013). Como se pode observar na figura 1, no ano de 2012, a taxa de desemprego jovem (15 aos 24 anos) na Europa era mais alta sobretudo em países como Grécia 55,3%, Espanha 52,9%, Portugal 38%, e Itália 35,2%, sendo menos preponderante na Dinamarca 15,7%, Holanda 11,7%, Áustria 9,4% e Alemanha 8%. Em 2021, nove anos mais tarde, e como a figura 2 evidencia, houve poucas alterações nas posições do *ranking* de países europeus mais afetados pelo desemprego jovem, a Grécia manteve-se em primeiro lugar com maior taxa de desemprego jovem 35,3%, depois a Espanha 35%, a Itália 29,9% e por fim a Suécia 24,8%, enquanto os países europeus

¹⁰ Convenção da OIT: O termo fazenda compreende qualquer empreendimento de exploração agrícola, que empregue trabalhadores assalariados, situado em região tropical ou subtropical onde sejam principalmente cultivados ou produzidos para fins comerciais: café, chá, cana-de-açúcar, borracha, banana, cacau, coco, amendoim, algodão, tabaco, fibras têxteis (sisal, juta, cânhamo), frutas cítricas, óleo de palma, quinina ou abacaxi. Esta Convenção não se aplica a empreendimentos familiares ou de pequenas dimensões, que produzam apenas para consumo local e não empreguem regularmente trabalhadores assalariados.

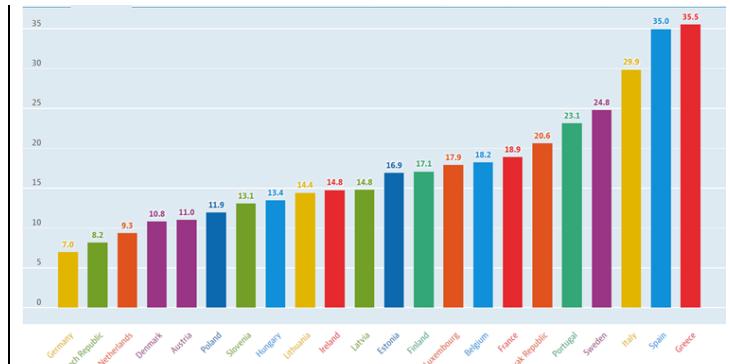
menos afetados pelo desemprego jovem nesse ano são a Dinamarca 10,8%, a Holanda 9,3%, a República Checa 8,2% e a Alemanha 7%. De uma forma geral, as taxas de desemprego jovem diminuíram significativamente nos países da UE desde 2012 a 2021 e, apesar das posições de alguns países não se terem alterado, temos exemplos de países em que a taxa de desemprego jovem diminuiu, colocando-os em posições mais favoráveis, como é o caso de Portugal que passou de terceiro lugar, com uma percentagem de 38%, para quinto lugar (23,1%).

Figura 1 - Taxa de Desemprego Jovem (15-24 anos) na UE no ano de 2012



Fonte: Elaboração própria com base em OECD - Taxa de desemprego por Grupo de Idade, 2020.

Figura 2 - Taxa de Desemprego Jovem (15-24 anos) na UE no ano de 2021



Fonte: Elaboração própria com base em OECD - Taxa de desemprego por Grupo de Idade, 2022.

Através de dados do INE (tabela 2), pode observar-se que, entre os anos de 2010 e 2021, a taxa de desemprego dos jovens com menos de 25 anos sempre foi superior à dos outros grupos etários, tendo sido em 2013 que a taxa de desemprego total esteve mais alta, com um valor de 17,1%. Foi também neste ano que o desemprego afetou mais os jovens, tendo em conta que a percentagem de indivíduos com idade inferior a 25 anos e em situação de desemprego atingiu os 38,3%. Desde então, a taxa de desemprego total tem diminuído progressivamente até ao de 2019, o que inclui também a descida dos valores de todos os outros grupos etários aqui retratados, no entanto, é preciso enfatizar que no ano de 2020 a taxa de desemprego em Portugal subiu para todos os grupos, exceto para os indivíduos com idades compreendidas entre os 55 e 64 anos e que no ano de 2021, apesar de se voltar a verificar de forma geral uma diminuição da taxa de desemprego, há registo de uma subida na taxa que recaiu sobre o grupo dos jovens com menos de 25 anos (23,4%). De facto, os últimos dados disponibilizados são os de 2021, verificando-se que a taxa de desemprego total foi de 6,6%, a dos indivíduos com idades entre 25 e 54 anos foi de 5,7 % e a dos indivíduos com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos foi de 5,7%. De notar que se compararmos os números deste último ano e de 2019 com todos os anos anteriores até 2010, a taxa de desemprego nunca esteve tão baixa, exceto no ano de 2020, o que talvez poderá ser explicado pelo impacto da pandemia originada pela COVID-19.

Tabela 2 - Taxa de desemprego em Portugal: Total e por Grupo Etário (%)

Anos	Grupos Etários			
	Total	Menos de 25	25-54	55-64
2010	10,8	22,8	10,7	8,9
2011	13,4	30,3	12,1	12,7
2012	16,5	38,1	14,9	15,3
2013	17,1	38,3	15,7	15,8
2014	14,5	34,8	12,8	15,3
2015	12,9	32,0	11,3	14,2
2016	11,5	28,0	10,1	12,2
2017	9,2	23,9	7,9	9,7
2018	7,2	20,3	6,2	7,3
2019	6,6	18,3	5,7	7,0
2020	7,0	22,5	6,0	6,5
2021	6,6	23,4	5,7	5,7

Fonte: INE, PORDATA – Taxa de desemprego total e por grupo etário (%), 2022.

Em Portugal, uma das prioridades políticas reivindicadas, passa pela necessidade de aumentar o nível de escolaridade dos jovens, primeiro, porque se crê que melhores qualificações escolares trarão melhores empregos e, depois, porque se a população juvenil prolongar o seu percurso escolar adiará a entrada no mercado de trabalho, pelo que a escola ganha um novo “valor”, transformada em parque de estacionamento para futuros e hipotéticos desempregados (Pais, 2016). O objetivo passa então pela substituição da redução do nível de desemprego para o aumento do nível de qualificação e certificação dos desempregados.

Tabela 3 - Taxa de Desemprego em Portugal: Total e por Nível de Escolaridade Completo (%)

Anos	Nível de Escolaridade				
	Total	Nenhum	Básico	Secundário e pós-secundário	Superior
2010	10,8	8,9	11,7	11,4	7,0
2011	13,4	19,8	14,7	13,5	9,0
2012	16,5	26,3	17,5	17,7	11,7
2013	17,1	30,0	18,3	17,5	12,7
2014	14,5	22,8	16,1	15,3	10,0
2015	12,9	22,0	14,1	14,0	9,3
2016	11,5	20,5	12,5	12,3	8,4
2017	9,2	17,4	10,0	9,9	6,5
2018	7,2	12,0	7,5	8,3	5,4
2019	6,6	12,8	7,0	7,3	5,3
2020	7,0	-	6,7	8,4	5,8
2021	6,6	-	6,6	7,9	5,3

Fonte: INE, PORDATA – Taxa de desemprego total e por nível de escolaridade completo (%), 2022.

Quando analisamos a taxa de desemprego em Portugal por nível de escolaridade (tabela 3), observa-se que, foi no ano de 2012 que a taxa de desemprego dos indivíduos com o ensino secundário ou pós-secundário era a mais alta (17,7%). Para os indivíduos com os restantes níveis de escolaridade, foi no de 2013 que a taxa de desemprego esteve mais alta, de facto, o conjunto da população sem qualquer nível de escolaridade passou de uma percentagem de desemprego de 8,9% em 2010, para 30% em 2013, diminuindo até 12% em 2018, sendo que em 2019 esta era de 12,8%. Os indivíduos com o ensino básico e na situação de desemprego, em 2010, correspondiam à percentagem de 11,7%. À semelhança do caso anterior, foi em 2013 que a sua percentagem estava mais elevada (18,3%), a partir daí a tendência foi sempre decrescente, pelo que, em 2021, a percentagem de indivíduos que possuíam o ensino básico e se encontravam desempregados era de 6,6%. Passando agora para o caso do desemprego entre a população com o ensino secundário e/ou pós-secundário, em 2010 a percentagem de desempregados era de 11,4% (inferior à do ensino básico), tendo subido 2,1 pontos percentuais (17,7%) no ano de 2012, altura em que esta esteve mais alta. Nos anos de 2012 a 2019 esta percentagem diminuiu, no entanto, no ano de 2020 voltou a subir 1,1 pontos percentuais, sendo que em 2021 esta taxa correspondia exatamente a 7,9%. Por último, a percentagem associada aos indivíduos que detinham o ensino superior situava-se nos 7% (2010), passando para 12,7% em 2013 e para 5,3%, no ano de 2021.

Da apreciação destes dados conclui-se que, em Portugal, entre os anos de 2018 e 2021, as taxas de desemprego dos alunos do ensino secundário ou do pós-secundário são surpreendentemente mais altas do que as dos indivíduos que apenas possuem habilitações ao nível do ensino básico, o que nos leva a questionar quais os motivos que justificam que pessoas com maior formação tenham menos hipótese da entrada ou permanência no mercado de trabalho comparativamente com as que possuem menor qualificação. Uma possível resposta a esta situação, poderá ser a do caráter de maior seletividade por que estes jovens passam no acesso ao emprego, o que leva a uma redução das probabilidades de *subemprego*¹¹ e ao aumento de desemprego jovem. Mais acresce o facto de ao serem detentores de qualificação superior a probabilidade de possuírem recursos económicos e suportes familiares que lhes conferem maior resistência a formas desqualificadas e precárias de inserção profissional são maiores, enquanto os jovens com menos qualificações académicas têm tendência a “aproveitar a primeira oportunidade de trabalho e de ganhar algum dinheiro”, o que, por oposição ao caso anterior, se traduz na redução do desemprego e no aumento do *subemprego* (Pais, 2016).

1.3 - A empregabilidade nos territórios de baixa densidade: Enfoque no Alentejo Central

O tema da empregabilidade e do desemprego juvenil tem sido estudado por muitos autores que se têm focado em compreender o problema, nas suas causas e manifestações. Não obstante, a maioria dessas reflexões apenas abrangem os jovens que habitam nas áreas urbanas, deixando de parte as áreas com menos densidade populacional, onde o meio rural se insere. Se os jovens residentes nas grandes cidades são alvo vulnerável do desemprego, aqueles que habitam nas zonas rurais enfrentam um conjunto de barreiras ou desafios adicionais ligados ao isolamento espacial e

¹¹ O facto de não ter trabalho suficiente para realizar, de trabalhar apenas em *Part-Time*, ou de ter um emprego em que a totalidade das capacidades não são utilizadas (Cambridge Dictionary).

ao fraco número de oportunidades que lhes é apresentado (Cartmel & Furlong, 2012).

Para melhor definir o conceito “rural”, nomeadamente o que se entende por área rural, Stern e Turbin (1986), num estudo realizado em Inglaterra, identificaram quatro tipos de áreas rurais que serão enunciadas em seguida:

- Áreas rurais tradicionais: Isoladas geograficamente e que possuem uma atividade económica significativa no setor da agricultura.
- Áreas periféricas urbanas: O emprego é afetado pela proximidade com áreas populacionais mais densas.
- Áreas sazonais: Em que o emprego em determinado setor económico (e.g. agricultura e turismo) é mais evidente em determinados períodos sazonais.
- Áreas rurais Ex-Industriais: Onde houve uma retirada da manufatura e as indústrias extractivas decresceram em períodos recentes.

A população que pertence a estes quatro tipos de áreas rurais pode confrontar-se com três tipos de privação, que em última instância podem levar ao isolamento de grupos específicos nas áreas rurais. Em primeiro lugar, a privação familiar, em que há restrições relativas a baixas remunerações e a condições habitacionais precárias; em segundo, a privação de oportunidades, onde não há emprego e serviços disponíveis; e, por fim, a privação da mobilidade resultante da impossibilidade de aquisição de emprego e serviços (Shaw, 1979 em Cartmel & Furlong, 2012).

Não só a questão do desemprego, mas do subemprego e a dificuldade de acesso à educação e formação pelos jovens residentes em áreas rurais têm sido motivo de preocupação por parte da comunidade, principalmente, desde que se registou o declínio do emprego rural “tradicional” e das pequenas unidades fabris e o crescimento do emprego temporário e a tempo parcial. Outros pesquisadores têm alertado também para os fatores já descritos, tal como para problemas ligados à deficiência da rede de transportes públicos, à pequena diversidade e variedade de emprego e formação, ao custo demasiado alto das habitações nas zonas rurais, a par de um outro fator de interesse, ou seja, a influência (benéfica ou prejudicial) que a reputação dos familiares dos jovens adquire, dentro das pequenas comunidades, quando estes pretendem obter emprego (Cartmel & Furlong, 2012).

A Índia é um dos países em que a população das áreas rurais mais foi afetada pelo desemprego. Com a chegada da modernização e da globalização no país, verificaram-se transformações e avanços em todas as áreas e campos, o que teve impacto na população dos meios rurais. Os indivíduos que habitam estas zonas vivem em condições de pobreza, carência, possuem níveis educacionais baixos ou enfrentam mesmo problemas relacionados com o analfabetismo, desemprego e dificuldades habitacionais. O tipo de emprego que possuem é essencialmente emprego minoritário, ligado à execução de atividades no setor da agricultura e práticas agrícolas, da produção de artesanato, alimentos, fabrico de cerâmica, tecelagem de seda, pecuária, entre outros. Uma característica que o define é que mesmo que as populações tenham de trabalhar por longas horas e as condições remuneratórias sejam baixas, exercem as suas funções com a máxima dedicação e interesse (Kapur, 2019). Neste país, tanto os adultos como as crianças são uma grande percentagem da força de trabalho. De acordo com dados do Censos 2011, o número de crianças a trabalhar nesse ano, na Índia, ascende aos 10,1 milhões (5,6 milhões do género masculino e 4,5 milhões do género feminino).

Estes números são ainda mais assustadores se analisados à escala global, estimando-se que existam 152 milhões de crianças a trabalhar no mundo inteiro, o que representa uma em cada dez crianças. O trabalho infantil é uma consequência das dificuldades vivenciadas nos espaços rurais, já que, muitas vezes, os filhos têm de ajudar os pais por uma questão de sobrevivência.

Em Portugal, os espaços rurais estão situados essencialmente ao interior do país. Estas áreas contam com “(...) uma população envelhecida e empobrecida, desmotivada e descrente no futuro.” (Reis, 2012, p. s/p), pois durante muito tempo foram espaços esquecidos e negligenciados, sendo dado enfoque apenas às áreas urbanas. Como forma de aproveitamento e melhoramento das especificidades destas zonas, no final dos anos 80, a Comissão Europeia elaborou um plano que objetivava a valorização dos espaços rurais numa perspetiva ambiental e paisagística (agro-ambientais), do mesmo modo que foram revigorados os caminhos da diversificação de atividades e funções das explorações agrícolas e dos agricultores (Reis, 2012). De modo a atrair dinheiro e outras pessoas, a aposta recaiu no desenvolvimento de atividades ligadas ao turismo, recreio e reprodução de alimentos típicos e tradicionais, passando assim o turismo a ser considerado como um dos setores essenciais para o desenvolvimento dos territórios menos favorecidos, uma vez que fomenta a sua constituição e preservação, contribuindo ainda para a economia local, originando novos postos de trabalho tanto no setor do turismo como no desenvolvimento de atividades artesanais e outras fontes complementares de rendimentos (Cavaco, 1999 em Reis 2012).

Para uma compreensão geral de como o desemprego afeta as várias regiões do país, analisei o relatório anual de 2017 (o último até à data) da situação no mercado de emprego, emitido pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). Foi possível apurar que, no ano de 2017, foi contabilizado um total de 377 791 desempregados no Continente, o que representou um decréscimo de 16,5 % face ao ano anterior. A zona mais afetada pelo desemprego foi a do Norte (44,8%), o Alentejo foi a região que contou com uma percentagem inferior de 4,9% do número de desempregados. Aliás, comparativamente com os anos de 2015/2016 e apesar de todas as regiões apresentarem uma diminuição no número de desempregados, foi no Alentejo que se registou o maior decréscimo percentual (de – 19,1%) a este nível. De ressaltar, a este propósito, que se assiste a um aumento progressivo do desemprego nas regiões do Norte e do Algarve. Apesar do desemprego ter diminuído para ambos os sexos, as mulheres são mais suscetíveis à situação de desemprego (54,8%), quando comparadas com o caso os homens (45,2%), enquanto que, no tocante aos grupos etários, se observa que a maioria dos desempregados pertence à faixa etária dos 35-54 anos (43,4%), seguindo-se sucessivamente o grupo com mais de 55 anos (27,6%), o grupo com idades compreendidas entre os 25 e 34 anos (18,3%) e, por fim, o grupo dos jovens com menos de 25 anos (10,8%). Passando para o desemprego em função das habilitações literárias, verifica-se que a maior percentagem de desempregados (26%) possuía o ensino secundário, em seguida os que possuem o 3.º ciclo do ensino básico (19,6%), depois os detentores do 1.º ciclo do ensino básico (19%), do 2.º ciclo do ensino básico (14,7%), passando para os que possuem o ensino superior (14,7%) e, finalmente, os indivíduos sem qualquer tipo de habilitação (6,5%). Com significado, resta aqui relevar que 89,4% da população desempregada inscrita nos Serviços de Emprego do continente, no ano de 2017, procurava um novo emprego, enquanto apenas 16,7% procuravam o primeiro emprego.

Investindo agora maior minúcia no Alentejo Central, esta é uma das cinco sub-regiões que integram a NUTS II

Alentejo. Da sua composição territorial fazem parte os seguintes aglomerados populacionais: Alandroal, Arraiolos, Borba, Estremoz, Évora, Montemor-o-Novo, Mora, Mourão, Portel, Redondo, Reguengos de Monsaraz, Vendas Novas, Viana do Alentejo e Vila Viçosa (figura 3). A sua dimensão geográfica é de 7.228,8 km² e a população residente ascende os 152.865 habitantes (Pordata, 2022) (Eurostat, 2019). É um território com algum dinamismo e uma das sub-regiões portuguesas com maiores índices de competitividade e coesão social, o que lhe atribui um papel de destaque relativamente às outras sub-regiões do Alentejo, devido às suas particulares únicas. É uma das sub-regiões do Alentejo que possui densidade superior no que releva ao tecido económico, favorecendo a criação de emprego, atraindo novos residentes e dispondo de boas condições habitacionais (CIMAC, 2020). A figura 3 exibe a composição territorial do Alentejo Central.

Figura 3 - Composição Territorial do Alentejo Central (NUTS III)



Fonte: Programa territorial de desenvolvimento do Alentejo Central, 2008.

Ao analisarmos o conteúdo da tabela 4, que inclui a informação do desemprego registado por concelho, género, tempo de inscrição e situação face à procura de emprego (em abril de 2022), na região do Alentejo Central, constatamos que, dos aglomerados populacionais que integram esta região, a capital de distrito Évora é aquela em que há um maior número de desempregados (1274), enquanto o concelho de Mora é o que tem menos desempregados (74). De ressaltar a este propósito que os números não serão assim tão surpreendentes se tivermos em conta a dimensão geográfica, bem como a dimensão populacional de cada concelho. Podemos verificar que na totalidade dos concelhos a maioria dos desempregados são mulheres (2168), mais 517 do que os homens (1651), e ainda que a maioria dos indivíduos em todos os concelhos procuram emprego há menos de um ano (2123), exceto no caso de Estremoz, Mourão, Portel e Viana do Alentejo, em que o número de pessoas que procuram emprego há mais de um ano é superior àqueles que procuram há menos de um ano. Sobre a situação que se prende com a procura de emprego, o que se regista é que em todos os concelhos a maioria da população procura um novo emprego (3277) e apenas um número reduzido de pessoas é que procura o primeiro emprego (542), sendo que, por fim, o valor da totalidade de indivíduos desempregados na zona do Alentejo Central é de 3819.

Tabela 4 - Desemprego Registado por Concelho, Género, Tempo de Inscrição e Situação face à Procura de Emprego, em abril de 2022

Região Alentejo Central	Concelho	Género		Tempo de Inscrição		Situação face emprego à procura de		Total
		H	M	<1 Ano	>1 Ano	1º Emprego	Novo Emprego	
	Alandroal	34	56	63	27	4	86	90
	Arraiolos	42	51	59	34	8	85	93
	Borba	106	123	128	101	32	197	229
	Estremoz	134	161	133	162	69	226	295
	Évora	550	724	736	538	159	1115	1274
	Montemor-o-Novo	105	123	149	79	13	215	228
	Mora	36	38	51	23	9	65	74
	Mourão	90	95	77	108	58	127	185
	Portel	96	125	107	114	29	192	221
	Redondo	80	147	148	79	26	201	227
	Reguengos de Monsaraz	167	236	214	189	61	342	403
	Vendas Novas	92	101	98	95	32	161	193
	Viana do Alentejo	57	88	70	75	26	119	145
	Vila Viçosa	62	100	90	72	16	146	162
Total Alentejo Central		165	216	212	1696	542	3277	3819
		1	8	3				

Fonte: Elaboração própria com recurso ao IEFP- Desemprego registado por concelho, género, tempo de inscrição e situação face à procura de emprego, em abril de 2022.

Por fim, é importante notar que foram identificadas algumas condicionantes que afetam o ajustamento entre a oferta e a procura de emprego no Alentejo Central, como a falta de aproximação entre as competências impostas pelas entidades empregadoras e as que os candidatos a emprego possuem, em termos de nível de escolaridade, qualificações e experiência profissional e ainda a falta de atratividade das condições propostas aos trabalhadores no tocante às remunerações, aos horários de trabalho, às oportunidades de qualificação e progressão na carreira, à rede de transporte, ao alojamento, entre outras (CIMAC, 2020). Assim, numa perspetiva futura, poderá ser necessário investigar melhor este desajustamento e procurar alternativas de aprendizagem que permitam que os trabalhadores tenham formação que lhes faculte a resposta adequada às exigências profissionais e ainda que as organizações se reinventem e encontrem novas de estratégias quanto à operacionalização e à execução das suas atividades.

1.4 - Desafios para a vida adulta: As consequências do desemprego na vida da população

Partindo do facto que o desemprego comporta inúmeros desafios e consequências que afetam a vida dos indivíduos, não é menos verdade que o desemprego pode causar efeitos psicológicos, emocionais e sociais negativos, dificuldades económicas, degradação das condições de vida, excesso de tempo livre, diminuição da autoestima e em caso extremo pode até levar ao suicídio (Dias, 2013). Muitas vezes, é sentido por quem o vive como um motivo de fracasso, causador da degradação do nível de vida, fonte de distanciamento da vida social, motivo de marginalização e como fonte impulsionadora da pobreza extrema. Dominique Schnapper (1981) e Ana Duarte (1997) defendem que as vivências de desemprego são alteradas em função de variáveis como a idade, o sentido de pertença social, as competências escolares, profissionais e sociais, os recursos económicos e culturais, a saúde, a rede de apoio familiar e a duração do desemprego, entre outros fatores (Dias, 2013). Daí concluir-se que, perante o mesmo contexto de desemprego, nem todos os indivíduos agem, pensam ou sentem da mesma forma. Na verdade, alguns deles, após o choque inicial da perda de emprego, acabam por encarar a situação de uma forma otimista, antevendo a abertura de um novo leque de oportunidades, no entanto, quando não se alcança essa expectativa, podem surgir períodos de depressão, pessimismo, auto-desvalorização e, caso a situação se agrave mais e passe a desemprego de longa duração, para além da perda de rendimento, os indivíduos experienciam perdas pessoais e sociais.

O desemprego pode ser considerado como um dos principais fatores de exclusão social. Segundo Luís Capucha (2005), a exclusão de oportunidades do mercado de trabalho potencia as crises de identidade e de autoestima de grupos desfavorecidos, o que resulta na diminuição da participação social por parte destes.

Assim, um indivíduo ao estar desempregado, atravessa fenómenos relacionados com a erosão das aptidões profissionais, a diluição de laços sociais que balizam a vida quotidiana e acaba por sofrer perturbações psicológicas que irão ter repercussões na vida familiar e originar uma desmotivação nefasta à sua (re)inserção na esfera social e laboral. (Capucha, 2005 apud Dias, 2013, p.12)

Em França, os estudos de José Viegas e António Costa (1998) demonstram que os desempregados podem ser colocados à margem da sociedade, já que a perda do emprego poderá levar à quebra dos laços familiares e sociais e ao decréscimo da autoestima, potenciando o crescimento da injustiça social e o aumento de conflitos. Deste modo, quando esta parte da população é excluída socialmente, para além da sua identidade estar associada a uma certa negatividade, o seu estatuto social é desvalorizado, ela está mais receptiva a desenvolver certo tipo de vulnerabilidades, nomeadamente no campo da saúde (Capucha, 2005 em Dias, 2013).

A saúde dos indivíduos é uma das áreas mais afetadas pela perda do emprego. A relação entre as variáveis, saúde e desemprego é bidirecional, pois, se por um lado, problemas associados à saúde física e mental podem diminuir o desempenho profissional e eventualmente conduzir ao desemprego; por outro, o desemprego potencia o aparecimento de condições ligadas à saúde física e mental. Autores como Margaret W. Linn, Richard Sandifer e Shayna Stein desenvolveram (em 1985) estudos sobre esta temática, tendo constatado que em situações de desemprego há uma tendência para que sintomas como a somatização, depressão e ansiedade afetem a saúde da população

desempregada, da mesma forma que estes indivíduos tendem a realizar mais visitas médicas, a consumir mais medicamentos e a permanecer mais tempo na cama, do que aqueles que se encontram empregados (apesar dos diagnósticos de doença serem semelhantes nos dois grupos). Percecionaram também que a incidência dos efeitos do desemprego na saúde é maior em função de um menor nível de autoestima e essa autoestima pode ser fomentada através de um bom suporte de redes de apoio (Carmo & D'Avelar, 2020). Outros estudos surgiram sobre a associação entre o desemprego e a saúde mental desde a Grande Depressão de 1929, podendo constatar-se que o desemprego afeta negativamente a saúde mental e que o reingresso no mercado de trabalho após uma situação de desemprego contribui positivamente para o melhoramento da mesma. Em Portugal, com a chegada da crise económico-financeira de 2008 e 2015, assistimos a um aumento da prevalência de mal-estar psicológico (*psychological suffering*) e de crescentes diagnósticos que indicavam problemas de saúde mental, como a depressão e a ansiedade, o que resultou num acréscimo global do consumo de medicação psicotrópica¹² (Carmo & D'Avelar, 2020). São apontados vários elementos que potenciaram o desenvolvimento destas maleitas, como as condições socioeconómicas, o desemprego e a maior pressão e insegurança laboral. É de salientar que as maiores percentagens de diagnóstico de indivíduos com desordens psicológicas, em 2015, foram associadas a pessoas que tinham uma maior percepção da sua privação financeira, sobretudo desempregados ou reformados e indivíduos com menos apoio e envolvimento comunitário, incidindo maioritariamente na parte da população com idades compreendidas entre os 50 e 64 anos e nos menos escolarizados (Carmo & D'Avelar, 2020).

O desemprego também está intimamente relacionado com o nível do bem-estar. John Helliwell e Robert Putnam (2004) observaram que a diminuição do nível de bem-estar quando este é afetado por situação de desemprego é muito maior do que se esperaria apenas com base em fatores de ordem económica, traduzida na perda de rendimento. Mas não são só os efeitos financeiros têm influência nesta questão, outros efeitos, como a perda de autoestima, de contacto social e até mesmo a existência de estigma social, são consequências que o impacto da perda de emprego tem no bem-estar mental da população, podendo inclusivamente ter repercussões mais negativas do que a própria perda de rendimento. Deste modo, os fatores de ordem económica podem afetar a saúde física e mental dos indivíduos, principalmente se houver um registo de declínio das condições de vida dos próprios ou do agregado familiar e, mesmo em situações em que não se registe destituição material, o desemprego ou subemprego são motivos para a ansiedade face à expectativa de perda de rendimento e de deterioração das condições de vida (Carmo & D'Avelar, 2020).

No contexto social, a perda de emprego em alguns casos provoca o distanciamento dos colegas de trabalho, a redução das redes de sociabilidade, a perda de estatuto para com os amigos, familiares e comunidade, o que acaba por ter impacto na autoestima e bem-estar dos indivíduos. Neste sentido, a existência de uma forte rede de apoio social e o envolvimento social na comunidade são fatores benéficos à dissolução dos efeitos negativos que a perda de trabalho causa no bem-estar. Permanecer por muito tempo desocupado ou confinado à esfera doméstica também leva a pensamentos negativos, preocupações e ansiedade. O que se pode apurar é que se a população desempregada

¹² As substâncias psicotrópicas atuam diretamente no sistema nervoso central, afetando todo o organismo, tendo a capacidade de atuar como depressores ou estimulantes. São frequentemente utilizados no tratamento de doenças psiquiátricas (Infarmed 22/ abril 10).

aproveitar esse tempo disponível para construir novas rotinas e desenvolver novas atividades os efeitos do desemprego na saúde mental podem ser atenuados (Carmo & D'Avelar, 2020).

No caso específico dos jovens, nota-se que, apesar de fazerem parte de um dos grupos populacionais mais afetados pelo desemprego, são os que, segundo os resultados de alguns estudos, sofrem consequências menos graves se comparados com a população adulta, pois a intensidade dessas consequências (dificuldades materiais, fisiológicas e psicológicas) é reforçada através de uma maior permanência na situação de desemprego e os jovens têm maior facilidade em sair mais rapidamente dessa situação do que os adultos (Fagin & Little, 1984; Smith, 1987; em O'Higgins, 2001). Ainda assim, quando desempregados, muitos dos jovens ficam sob dependência financeira dos pais ou, em alguns casos, de outros familiares, o que tomam como uma fonte de humilhação (Carvalho, 2017). Não só este facto, mas também a incapacidade de saírem da casa dos pais, constituir família, comprar casa e, em termos gerais, a fraca perspetiva na aquisição de independência tanto a nível pessoal como profissional, bem como a frustração que sentem ao estarem sem emprego também são fatores desagradáveis que os autores fazem questão de referir. Outro ponto salientado é a impossibilidade de traçarem planos para o futuro e a sensação de vivência em incógnita constante, dado o envio diário dos seus currículos sem saber quando terão resposta e se elas serão positivas ou negativas (Carvalho, 2017). Para alguns dos jovens, o desemprego faz com que se sintam loucos, fartos, encalhados, furiosos por não lhes darem a chance de poderem trabalhar, autorrecriminam-se e culpam-se pela situação que vivenciam, como se fossem a parte causadora do problema e não vítimas do mundo atual. A impotência também é um sentimento que os assola, já que têm grande dificuldade em ingressar no mercado de trabalho, quando estiveram a estudar durante uma parte significativa da sua vida, na expectativa de um futuro profissional que depois veem logrado muitas das vezes.

1.5 - Uma guerra silenciosa: Os efeitos da pandemia na empregabilidade

Foi no final do mês de dezembro de 2019, que na China, mais especificamente na cidade de Wuhan, foram registados os primeiros casos de coronavírus SARS-CoV-2 em seres humanos, um vírus que se espalhou rapidamente pelo resto do mundo e, mais tarde, evoluiu para uma pandemia onde se registaram (até ao dia 17 de junho de 2022) 535 863 950 casos confirmados e 6 314 972 mortes em todo o mundo (World Health Organization, 2022). Esta pandemia trouxe consigo a mais profunda crise económica e de saúde pública de todos os tempos, não só por ninguém estar imune à contaminação do vírus, mas também porque os governos nacionais, na tentativa de dar resposta e controlar a pandemia e simultaneamente atender às diferenças sociais, económicas e institucionais para suportar grupos desfavorecidos, obtiveram resultados díspares na gestão dos efeitos sociais e de saúde que advêm da pandemia. Foram fechadas fronteiras, as deslocações ficaram limitadas e a população teve de se isolar socialmente para promover o bem comum, tendo que estudar, trabalhar e realizar atividades de lazer em casa por semanas ou meses, o que veio a aumentar de forma exponencial as taxas de desemprego em muitos países como não acontecia há décadas (Lupton, 2020). Não só houve estas modificações na sociedade, como também foi interrompido o funcionamento de cadeias globais, tal como foram encerrados os negócios, as escolas e *campus*, alterando assim a vida e o bem-estar de milhões de pessoas sem contar com aquelas que adoeceram ou morreram, pelo que esta se tornou uma experiência social nunca antes vivida (Matthewman & Huppertz, 2020).

Conforme atrás mencionado, esta pandemia trouxe repercussões significativas que alteraram de forma abrupta a vida de toda a população, com particular incidência em termos profissionais. A existência da pandemia causou a aceleração de uma tendência que já vinha a ser adotada por parte de alguns trabalhadores, ou seja, a possibilidade de trabalhar a partir de casa, num regime mais conhecido por teletrabalho. Uma pesquisa levada a cabo por Gartner (2020) a 229 departamentos de recursos humanos demonstrou que, durante a primeira fase da pandemia, cerca de metade dessas empresas tinham 80% dos seus trabalhadores em regime de teletrabalho, estimando-se ainda que, após a pandemia, esta tendência vá perdurar. A adoção em grande escala deste novo regime trouxe à superfície tanto novas problemáticas como benefícios. Ficou evidente que os trabalhadores que necessitam de realizar tarefas complexas que envolvem pouca interação com os colegas são mais produtivos e preferem trabalhar a partir de casa, também a diminuição do número de deslocações e a facilidade de interligar a esfera profissional com a esfera privada são características consideradas como benéficas, em contrapartida, a falta de espaço originada, por exemplo, pela coabitação, a dificuldade de criar limites entre a esfera profissional e familiar e também a incapacidade por parte das entidades empregadoras em controlar os trabalhadores fazendo com que estas adotem o teletrabalho com muita relutância, são problemas que têm sido fortemente evidenciados, se bem que a respeito deste último ponto, antes da propagação da COVID-19 já estavam a ser criadas novas tecnologias para monitorizar a localização dos funcionários, nomeadamente através de sensores sociométricos, e, por isso, se espera que surjam novos métodos de vigilância que permitam solucionar tal problema (Kniffin et al., 2021). Por outro lado, se já se observavam desigualdades no interior do mercado de trabalho, em especial, entre o conjunto de trabalhadores que possuíam postos de trabalhos estáveis e seguros se comparados com a outra parte da força de trabalho que se enquadra nos modelos de trabalho flexíveis, com a chegada da pandemia da COVID-19, essas desigualdades, associadas sobretudo aos trabalhadores informais, já precarizados e pertencentes a algumas categorias profissionais autónomas, intensificaram-se. Embora este vírus tenha a capacidade de contaminar qualquer pessoa sem fazer diferenciações, o que levou a um esforço conjunto em termos mundiais de tentar controlar e minimizar os seus efeitos, um facto é que a chegada desta pandemia fez sobressair as desigualdades e as diferenças de classe, género, sexualidade, raça e de etnia (Leite, 2020). O isolamento social é uma das principais formas de combate à pandemia que foi implementado pela Organização Mundial de Saúde (OMS), o que significa que a população teve de se manter em casa, dificultando a vida de muitos trabalhadores que têm de escolher entre ganhar o rendimento que lhes permite satisfazer as suas necessidades básicas ou, em alguns casos, ficar em casa e passar fome. A este respeito, destaca-se o caso da Índia em que 1,3 biliões de habitantes ficaram em quarentena. Assim, se tivermos em conta que cerca de 65% a 70% dos trabalhadores fazem parte da economia informal, estima-se que 300 milhões de pessoas, na Índia, deixaram de ter rendimentos. Outro exemplo é o da América Latina, em que cerca de 50% dos trabalhadores têm emprego no setor informal, tendo-se registado também a perda de rendimentos (Leite, 2020).

No caso de Portugal, antes de ter sido registado o primeiro óbito, foram adotadas medidas de contenção tanto por parte das autoridades públicas como pela população, sendo que, em 12 de março, o Governo português adotou medidas extraordinárias de contenção e mitigação que cobriram os seguintes domínios: instauração da proibição de deslocações não essenciais e ajuntamentos públicos; encerramento das escolas e das lojas não essenciais, enquanto a passagem entre fronteiras e os voos foram restringidos. No dia 19 de março, foi declarado o estado de emergência,

renovado por mais duas vezes, e apenas no dia 2 de maio foi decretado o estado de calamidade, verificando-se a reabertura das atividades económicas e sociais, tendo a maioria da população mesmo assim começado a adotar voluntariamente medidas de distanciamento físico (Mamede, Pereira & Simões, 2020). No território português, e à semelhança do que antes foi dito, observou-se um agravamento das desigualdades sociais, sendo que estas, quando extrapoladas para o mundo do trabalho, tiveram mais incidência sobre os trabalhadores que dispõem de baixas remunerações e baixas qualificações, os quais se encontram muitas vezes com situações contratuais precárias ou estão inseridos na economia informal. Foram identificadas algumas categorias sociais alvo de uma maior ocorrência no agravamento das desigualdades sociais. A primeira categoria respeita aos trabalhadores manuais e de serviços, alguns deles emigrantes, de grupos étnicos minoritários e vítimas de estigmatização racista, que não só faziam parte já de uma população em situação de vulnerabilidade, como estão agora a ser um dos principais grupos mais afetados pelos impactos diretos da crise pandémica em termos da propagação da infeção e dos impactos económicos que surgiram a partir das respostas de contenção à pandemia. Estes trabalhadores têm sido especialmente afetados por situações de desemprego, subemprego, trabalho temporário, precariedade e risco de pobreza. Em alguns casos, mesmo que a manutenção do seu trabalho esteja assegurada, estes trabalhadores não têm acesso ao regime do teletrabalho fazendo parte da categoria de “trabalhadores essenciais”, que se encontra de forma física no seu local de trabalho e, portanto, mais facilmente expostos à infeção pelo vírus. Também os jovens adultos, parte da população que antes da pandemia tinha dificuldade de acesso ao emprego e se encontrava em situação de subemprego e precariedade laboral, sofreram as consequências da pandemia ao nível da ausência de rendimentos, da aquisição de emprego, do prosseguimento dos estudos superiores e ainda ao nível da autonomia pessoal. Outra categoria social que foi especialmente afetada pelo impacto da pandemia é a dos trabalhadores independentes. Muitos destes trabalhadores ficaram sem atividade profissional e rendimentos, chegando mesmo alguns a entrar em situação de “pobreza instantânea”. Por fim, a última categoria social mais afetada foi a das mulheres, particularmente as que trabalham em atividades de baixas qualificações e que dispõem de baixos rendimentos. Devido à suspensão ou encerramento de atividades económicas ligadas à hotelaria, restauração e aos serviços pessoais (onde em grande parte o género feminino trabalha) e pelo facto de haver muitas mulheres a trabalhar nos serviços de saúde, lares de idosos, apoios domésticos (entre outros), o que implica que não possam recorrer ao teletrabalho, situação que se agrava pela sobrecarga de trabalho familiar despoletada pelo confinamento, fez com que este grupo se encontrasse numa posição particular de desigualdade social (Carmo, Tavares & Cândido, 2020).

Como podemos constatar, e à semelhança de outros países, estes efeitos da pandemia tiveram fortes consequências no mundo do trabalho, o facto é que em 2020, entre o final dos meses de fevereiro e de abril, o desemprego aumentou de 316 000 para 392 000, o que corresponde a uma subida de 24%, sendo de salientar que só metade dos trabalhadores é que estavam cobertos por proteção no desemprego e que, de acordo com os dados fornecidos pelo IEFP, este desemprego registado afetou de uma forma mais significativa o género masculino, os trabalhadores com menos de 25 anos e aqueles que possuíam qualificações ao nível do ensino secundário ou inferiores. Tanto as atividades imobiliárias, administrativas e de serviços de apoio representaram 40% do aumento do desemprego absoluto no mês de abril relativamente ao mês homólogo, enquanto, por sua vez, os serviços de alojamento e restauração representaram 20 %. Também foi reportado mais do dobro de despedimentos coletivos em

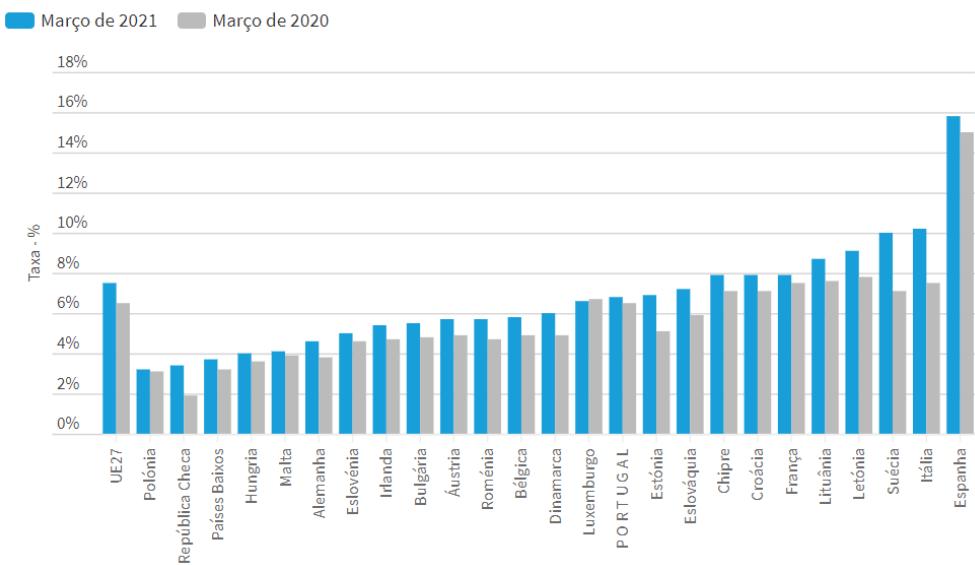
abril face ao mês anterior, sendo que metade desses despedimentos se verificaram em microempresas e, no mesmo ano, mais de 100 000 empresas que empregavam cerca de 1,3 milhões de pessoas candidataram-se ao regime de *lay-off* temporário simplificado, o que originou o corte de um terço dos salários dos trabalhadores, daí advindo não só na perda de rendimento de várias centenas de milhares de trabalhadores como em outros contextos, devido ao encerramento das escolas, jardins-de-infância e outros serviços, tendo alguns trabalhadores deixado mesmo de trabalhar para apoiar a família. Surgiram ainda outras preocupações ao nível da capacidade de reestruturação face aos efeitos da pandemia, nomeadamente no que concerne as atividades turísticas, uma vez que a implementação de medidas de distanciamento físico afetaram essencialmente este setor, que, por sua vez, correspondia a 8% do VAB (em 2018) e a 9% do emprego (em 2017), sendo que, no final de abril, 59,4% das empresas do setor do alojamento e da restauração tinham encerrado temporariamente (53,9%) ou indefinidamente (5,5%) e que nos estabelecimentos de alojamento turístico foram canceladas quase quatro quintos das reservas entre os meses de março e agosto. Também os serviços de transporte nacionais e internacionais sofreram repercuções significativas, já que nas companhias aéreas os voos foram cancelados, havendo ainda registo de poucas reservas e sem descontar com a imprevisibilidade da implementação de medidas sanitárias restritivas, o que contribuiu para a diminuição da procura destes serviços. De igual modo, as agências de viagens, empresas de aluguer de automóveis, operadoras turísticas e empresas de cruzeiros, tal como as atividades culturais e de entretenimento têm também um longo caminho para percorrer, de modo a superar os danos que a pandemia lhes trouxe (Mamede, Pereira & Simões, 2020).

A partir do dia 9 de novembro de 2020, iniciou-se um novo estado de emergência em todo o território português, dada a situação de calamidade pública por todos já conhecida, vindo este a ser continuamente renovado até ao dia 1 de maio de 2021, visto que, dias antes dessa data, o Conselho de Ministros declarou a passagem do estado de emergência para o estado de calamidade, na sequência de um levantamento gradual das medidas de confinamento. Este cenário de continuidade da renovação de “estados de emergência” poderá ser explicado em grande parte pelo facto de que, apesar de ainda no final do ano de 2020 já ter sido iniciada a vacinação de grupos prioritários, nomeadamente e em primeiro lugar dos profissionais de saúde, os números de novos contágios por COVID-19 em janeiro de 2021 subiram de forma avassaladora como não acontecera antes no país (16.432 novos casos confirmados no dia 28 desse mesmo mês, de acordo com o ponto de situação disponibilizado pela DGS), a que acresce um recorde de internamentos e de doentes em unidades de cuidados intensivos, o que colocou o sistema de saúde do nosso país em sobrecarga e muito próximo do limite. Nesta mesma altura e de forma a minimizar o impacto que os efeitos da pandemia tiveram sobre o emprego e a economia, o Conselho de Ministros apresentou novas medidas de apoio à economia, emprego e à cultura, designadamente o alargamento do *layoff*, a criação do apoio simplificado às microempresas, a expansão do apoio à retoma progressiva, a amplificação do Programa Apoiar que sustém as quebras de faturação das pequenas e médias empresas e a reativação das medidas de apoio do 1.º confinamento para os trabalhadores independentes, de apoio à família, entre outros. Segundo o previsto, estas medidas permanecerão em vigor de acordo com a duração da pandemia, mas ainda assim, no sentido de tentar ajudar as empresas com uma atividade particularmente afetada pelo confinamento, no mês de março, houve a necessidade de reforçar estas medidas, através do alargamento do apoio extraordinário aos artistas, autores, técnicos e a outros profissionais da cultura, tal como do investimento no apoio ao desporto, do reforço da linha de financiamento ao setor social e ainda,

no que toca às empresas, a possibilidade destas entregarem o IVA em prestações. Podemos presumir que a implementação destas medidas tivesse como principal objetivo atenuar os efeitos da pandemia sobre o mercado de trabalho, nomeadamente quanto ao encerramento de algumas empresas, organizações e outras entidades e de modo a tentar controlar o aumento da taxa de desemprego e o número de população desempregada.

Importa fazer de seguida uma análise de alguns dados referentes ao ano de 2021, de modo a melhor elucidar estas questões.

Figura 4 - Taxa de Desemprego nos Países da União Europeia em março de 2021: Comparação com o Mesmo Mês do Ano Anterior



Fonte: PORDATA – Números da crise e da pandemia: Taxa de desemprego nos países da União Europeia em março de 2021: Comparação com o mesmo mês do ano anterior, 2021.

A partir da análise da figura 4, podemos observar que a taxa de desemprego dos 27 países da União Europeia, de 2020 para 2021, aumentou 1,0 ponto percentual, tendo passado de 6,5% para 7,5%, podendo esta informação ser confirmada através da análise das percentagens de cada país, onde se verifica que em todos eles, à exceção do Luxemburgo, a taxa de desemprego em março de 2021 era superior à taxa de desemprego registado em março de 2020. Neste sentido, no ano de 2021, os países onde a taxa de desemprego mais aumentou foram a Suécia, Itália, República Checa e a Estónia, enquanto em sentido contrário, a Polónia, Malta e Portugal são os países onde a taxa de desemprego menos aumentou, no mês de março de 2021.

Figura 5 - População Desempregada: Evolução Mensal (2007 a 2021)



Fonte: PORDATA – Números da crise e da pandemia: População desempregada: Evolução mensal desde 2007, 2021.

Olhando agora para o caso concreto da população que se encontrava em situação de desemprego em Portugal (anos de 2020 e 2021), a partir da figura 5 podemos observar que, em janeiro de 2020, havia um total de 366 mil pessoas desempregadas, tendo este número diminuído até maio de 2020, quando se registou um total de 278,4 mil destes casos, cerca de menos 87,6 mil indivíduos que deixaram de se encontrar em situação de desemprego. A partir daí, esse número voltou a subir progressivamente. O grande pico de subida ocorreu no mês de setembro de 2020, atingindo as 404,5 mil pessoas em situação de desemprego, para mais uma vez este valor ter descido até dezembro de 2020, com um aumento em janeiro de 2021, registando-se então um total de 363,2 mil pessoas desempregadas, em Portugal. Fazendo uma análise mais precisa sobre o desemprego existente em janeiro de 2021 (informação mensal disponibilizada pelo IEFP), a população desempregada era maioritariamente do género feminino 55,7%, com idade superior aos 25 anos (88,1%), estando inscrita no IEFP há menos de um ano (62%), à procura de um novo emprego (91,9%) e com qualificações ao nível do secundário (31,6%), primeiro ciclo e segundo ciclo do ensino básico (13,9 % para cada um dos níveis de instrução), ao nível do ensino superior (13,7%) e, por fim, aqueles que não têm qualquer nível de instrução (6,9%). Neste mês, as regiões do país onde houve registo de uma percentagem superior de desemprego foram na zona do Norte (37,2%) e Lisboa e Vale do Tejo (31,9), em sentido contrário, ou seja, as zonas do país que possuíam menos população desempregada nesse mês foram na região autónoma dos Açores (1,7%) e no Alentejo (4,3%), sendo que o desemprego incidiu sobretudo na área dos serviços (73%), seguindo-se as áreas da indústria, energia, água e construção (19,9%) e, por fim, as áreas da agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (4,4%).

Este novo cenário que ainda nos acompanha à data da redação deste relatório, comprova que o país teve, e que ainda terá, de fazer um grande esforço para se reerguer e colmatar as lacunas deixadas pelos efeitos nefastos da pandemia na vida da população, nomeadamente no que concerne, o aumento das fragilidades daqueles que, por si só, já se encontravam antes numa situação de vulnerabilidade.

Capítulo 2: Inovação social, uma fórmula contra o desemprego

2.1 - Inovação, como reconhecê-la?

Hoje em dia, deparamo-nos com vários tipos de inovação que tiveram um impacto significativo na economia e na maneira como vivemos socialmente. Os automóveis, os aviões, a internet ou os *smartphones* são pequenos exemplos de ferramentas ou recursos que resultaram da inovação e que permitiram ganhar uma posição de destaque nos processos de crescimento e no aumento da eficiência da economia ao redor do globo. Foi há cerca de 250 anos, aquando da Revolução Industrial em Inglaterra, que foi introduzida a mecanização, coincidindo com a altura em que surgiu e se começou a utilizar a máquina a vapor, bem como a eletrificação e a produção industrial da eletricidade, que o aumento das taxas de crescimento económico em alguns países subiu de forma abrupta, sendo deste modo que a produção de ideias ganhou um papel de destaque e de extrema relevância para a economia (Godinho, 2013). Com a chegada do século XX e por consequência com as mudanças sentidas ao nível económico e sociocultural, o interesse académico e empresarial no que concerne à inovação intensificou-se, uma vez que havia a necessidade de dar resposta à inexistência da adaptação das empresas face a ambientes cada vez mais imprevisíveis, instáveis e dinâmicos (Kovács, 2000; em Serrano & Neto, 2018). Muitas empresas sentiram a necessidade de criar unidades autónomas de investigação e desenvolvimento (I&D), fazendo assim com que os países passassem a investir proporções crescentes dos seus orçamentos na investigação científica. Na verdade, países como a Finlândia ou a Suécia investem entre três a quatro por cento da riqueza que é originada todos os anos em I&D e outros países, como a China e a Índia, colocam recursos substanciais na investigação e inovação para se encontrarem em pé de igualdade com estes. Portugal é um dos países que também tem investido na investigação científica e tecnológica, de facto, no país a inovação é um tema que ganhou relevo no discurso empresarial bem como nas políticas públicas, já que o investimento nestas áreas da investigação e da inovação não só permite melhorar a própria capacidade de inovar nos diferentes países como também incentiva a competitividade mundial potenciando o crescimento económico (Godinho, 2013).

No campo das ciências sociais, foi primeiramente a Economia que se interessou pelo estudo da inovação, apesar de alguns anos mais tarde tenha despertado o interesse por parte de outras áreas científicas, como a Sociologia. De uma perspetiva sociológica, a inovação interessa-se pelos atores, pelas relações sociais de produção e pelo processo de construção social da inovação. Foi o economista e cientista político Schumpeter que ressaltou a importância do papel da inovação tecnológica na criação de valor e no papel do empreendedor na dinâmica empresarial, quando introduziu o seu conceito de inovação. Para o autor, a inovação podia ser considerada como uma fonte essencial de competitividade e da dinâmica económica, enfatizando ainda que a inovação estaria no centro da mudança económica causando aquilo a que ele chama de “destruição criativa”, donde para este autor a inovação é um: “Processo de mutação industrial, que revoluciona incessantemente a estrutura económica de dentro, destruindo incessantemente o antigo, criando incessantemente um novo” (Schumpeter, 1949 apud Śledzik, 2013, p.90).

Segundo Shumpeter, as inovações potenciam o crescimento económico e o empreendedor é o inovador central, já

que a sua principal função é a de alocar os recursos disponíveis para novos usos e combinações, ou seja, para o autor é a inovação criativa que desenvolve a economia ao mesmo tempo que o empresário desempenha o papel de criador da mudança (Śledzik, 2013). Mais tarde, este autor construiu ainda uma tipologia de inovação que abrange as seguintes categorias:

1. Um novo produto com uma nova qualidade;
2. A introdução de um novo método de produção ou procedimento comercial;
3. A abertura de um novo mercado para um setor ou país;
4. A conquista de uma nova fonte de matérias-primas ou produtos;
5. Uma nova forma de organização.

A construção desta tipologia é de extrema importância, uma vez que não se pode dissociar dos interesses da economia, não se limita à inovação técnica e demonstra que a inovação é capaz de promover o sucesso económico através de um conjunto de grandes mudanças (Oliveira, 2008; em Serrano & Neto, 2018).

Apesar de alguns autores considerarem que o conceito de inovação é ainda demasiado abstrato e ambíguo para poder ser exposto de forma clara, segundo a perspetiva de Hill (2010), e do ponto de vista sociológico, o conceito de inovação está associado à criação de novas formas organizacionais (e.g. empresas e lojas), à construção de novos processos organizacionais e também de rotinas, tais como os sistemas de regras para a nomeação de funcionários que são resistentes à corrupção, e ainda à criação de novos produtos e serviços. Por isso, o autor enfatiza que a abordagem sociológica se debruça sobre o estudo das tentativas de inovação de modo a examinar de que forma as estruturas sociais influenciam o processo e os produtos de uma atividade inovadora. Por outro lado, Dahlin (2014) defende que a sociologia da inovação realça a natureza da inovação e os seus arranjos estruturais abrangendo as características das organizações, redes sociais e instituições que influenciam a inovação (Yousefikhah, 2017). Por sua vez, Serrano e Neto (2018) apresentam uma compilação de características nucleares à inovação, como a ambiguidade, já que a inovação é um processo aberto e contingente que apresenta múltiplas respostas para a resolução de problemas, a ubiquidade, uma vez que a inovação é uma variável intrínseca do sistema económico criando de forma sistemática produtos, processos, mercados e cumulatividade, já que a inovação organizacional é um processo cumulativo baseado na tecnologia e no conhecimento, em que as práticas e a experiência do passado podem constituir uma resistência à mudança organizacional (Serrano & Neto, 2018).

De acordo com o Manual de Oslo (2005) uma inovação é:

A implementação de um produto (bem ou serviço) novo ou significativamente melhorado, ou um processo, ou um novo método de *marketing*, ou um novo método organizacional nas práticas de negócios, na organização do local de trabalho ou nas relações externas. (OECD, 2005, p. 55)

Uma vez que há um conjunto extenso de vários tipos de inovação, e que uma inovação pode ser categorizada em função da implementação de um ou mais tipos de inovação, como é por exemplo a de processo ou de produto, esta definição é suficientemente abrangente para definir o conceito que se pretende tratar.

É ainda importante fazer uma diferenciação de dois conceitos que são facilmente fonte de equívoco, o de invenção e o da inovação. A invenção pode ser considerada como uma primeira etapa do processo de inovação, traduz-se na construção e planeamento de uma ideia em si e é economicamente irrelevante, já a inovação é a etapa seguinte, uma vez que esta se manifesta através da aplicabilidade invenção, podendo reproduzir-se de várias formas, pela produção de novos produtos por processos já existentes, pela produção de produtos já existentes através de novos processos ou, por fim, pela produção de novos produtos através de processos também estes inovadores. Assim, a inovação dá-se quando há uma primeira transação comercial. De uma forma mais ampla pode dizer-se que a inovação ocorre com: "A primeira utilização para fins económicos e sociais de uma determinada invenção. (Godinho, 2013, pp. 17 e 18)".

Apesar desta definição expor claramente a diferença entre a invenção e inovação possui algumas falhas, já que há inovações que não ocorrem através do mercado¹³ e outras que podem não surtir impacto na economia¹⁴, surgindo assim a necessidade de recorrer a uma terceira e última etapa, a difusão. A inovação apenas terá impacto económico se for difundida de forma rápida pela generalidade da população, daí que o sucesso de uma determinada inovação se prenda pela maneira como esta é disseminada. Através destas três etapas, podemos perceber que a inovação não é apenas um acontecimento singular, na verdade é um processo que depende da exequibilidade dos três estágios anteriormente enunciados para ter sucesso (Godinho, 2013).

É importante salientar que existem mais fatores que contribuem para o sucesso ou sustentabilidade de uma determinada inovação, nomeadamente numa primeira fase através de investimentos, da seleção de indivíduos dotados de treino e especialização que concebam novas ideias, e numa fase seguinte, através da inserção no mercado ou da primeira aplicação para fins económicos e sociais dessa nova ideia. É a junção destes processos que criam benefícios para as empresas, através do crescimento dos lucros, dos salários dos trabalhadores e do aumento do número de postos trabalho, podendo também o resto da sociedade beneficiar da aquisição de produtos a preço mais reduzido, de um leque maior de oferta e de qualidade (Godinho, 2013).

Existem diferentes tipologias de inovação que são frequentemente mencionadas e utilizadas em diferentes contextos e que possuem aplicabilidades distintas. A este respeito, é em primeiro lugar necessário ressaltar que há duas formas base, que possibilitam a classificação da inovação, através da noção de inovação incremental que se traduz em alterações que são favoráveis para o mercado de produtos ou processos já existentes (e.g. utilização de matéria prima diferente, produto com novo design, etc...), e através da noção de inovação radical, que se repercute na criação de produtos ou processos completamente novos no mundo das tecnologias disponíveis, ou seja, enquanto a inovação incremental está associada a melhoramentos significativos em produtos ou processos já existentes, e a inovação radical está ligada à criação de raiz de novos produtos e processos de produção (Braga, 2019). A tabela 5 é um exemplo destas formas de classificação.

¹³ Exemplo: Novo tipo de armamento criado e utilizado pelas forças armadas de um determinado país (Godinho, 2013, p.18).

¹⁴ Exemplo: O telemóvel não teria qualquer impacto económico se apenas uma pessoa o tivesse comprado, é o facto de praticamente todos os indivíduos no mundo possuírem um telemóvel que produz impacto económico (Godinho, 2013, p.18).

Tabela 5 - Exemplo Prático da Inovação Radical e Incremental

Tipos de Inovação	Inovação Radical	Inovação Incremental
De Produto	Criação de um novo produto.	Melhoria significativa ou nova utilização de um produto já disponível.
Exemplo:	Criação do Automóvel.	Automóvel com GPS.
De Processo	Criação de um novo meio de produção.	Melhoria significativa no processo de produção.
Exemplo:	Taylorismo.	Passagem do modelo taylorista para o modelo fordista.

Fonte: Braga, 2019.

Em segundo lugar, no âmbito da redação deste relatório, importa fazer a diferenciação sobre alguns tipos de inovação para que seja mais percutível distinguir o tipo que se pretende vir a abordar, que é a inovação social. Como de facto existem diversas tipologias de inovação, selecionei quatro tipos: a inovação de produto, a inovação de processo, a inovação de *marketing* e a inovação organizacional, que se enquadram dentro da classificação “*Multitype*”, a mais difundida na literatura, e a tipologia de inovação proposta pela OCDE, e farei em seguida um breve resumo de cada um destes tipos de inovação (Kotsemir, Abroskin & Dirk, 2013).

Podemos começar por falar na inovação de produto, o tipo de inovação mais popular, respeitante à introdução e disponibilização de um bem ou serviço novo, que sofre alterações significativas em termos característicos ou utilizacionais. Estas alterações podem ser ao nível das especificações técnicas, componentes, materiais, facilidade de uso etc... Neste tipo de inovação podem tanto ser utilizados novos conhecimentos como novas tecnologias, ou para conhecimentos e tecnologias já existentes, tentar possibilitar novas formas de utilização ou combinações de produtos disponíveis que originam um novo. Os microprocessadores e as câmaras digitais são exemplo da criação de novos produtos através de novas tecnologias. O primeiro leitor de MP3 foi construído através da junção de *softwares* com o complemento da tecnologia de disco rígido miniaturizado, ou seja, é o resultado de uma combinação de tecnologias já existentes. Também a inserção dos freios ABS e dos sistemas de navegação (GPS) nos carros podem ser exemplo de inovações de produto sustentadas por modificações parciais ou na adição de subsistemas a outros subsistemas técnicos já integrados (OECD, 2005). Por sua vez, a inovação de processo refere-se à implementação de novos ou melhorados métodos ou técnicas de produção, gerando alterações significativas em técnicas, equipamentos e/ou *softwares*. Este tipo de inovação não tem sido alvo de muita atenção por parte da literatura, uma vez que muitos autores se referem à inovação de produto e processo como formas mútuas e dependentes de inovação, já que a produção de um novo produto incentiva a criação de novo meio de produção e vice-versa. O benefício das inovações de processo observa-se na redução de custos de produção ou distribuição, no aumento da qualidade da produção de um determinado produto e na produção ou distribuição de produtos novos ou melhorados, neste caso, a introdução de equipamentos de automação numa linha produção é um exemplo de um novo método de produção e o sistema de

rastreamento de bens por código de barras pode ser considerado com um bom exemplo de um novo método de distribuição (OECD, 2005).

Em terceiro lugar, temos a inovação de *marketing*, que se traduz na implementação de um novo método de *marketing* e que reforça mudanças significativas na conceção de um produto ou na sua embalagem, no posicionamento do produto e na sua promoção ou fixação de preços. Este tipo de inovações serve para satisfazer as necessidades dos consumidores, através da abertura de novos mercados ou da recolocação do produto de uma determinada empresa no mercado, tendo sempre como principal objetivo o crescimento das vendas. O que distingue este tipo de inovação de outras alterações aos instrumentos de *marketing* utilizados por uma determinada empresa é que este método inovador de *marketing* nunca deverá ter sido utilizado previamente dentro dessa mesma empresa. A inovação de *marketing* pode compreender mudanças substanciais no *design* do produto, como por exemplo, na alteração significativa na embalagem ou na aparência de um champô para o cabelo, no posicionamento de produtos, introduzindo-os em novos canais de vendas, designadamente na utilização de salas decoradas especificamente para expor móveis, como forma a que os potenciais compradores possam observar os produtos numa sala decorada e ajustada de acordo com a funcionalidade dos móveis (OECD, 2005). Por último, outro tipo de inovação que é bastante reconhecido é a inovação organizacional. A inovação organizacional diz respeito à criação e implementação de novos métodos organizacionais que afetam a prática de negócios das empresas, a organização dos locais de trabalho e as suas relações externas. O que distingue este tipo de inovação de outras mudanças organizacionais dentro de uma empresa é a implementação de um novo método organizacional que não tenha sido utilizado anteriormente nessa empresa e que seja fruto do resultado das decisões estratégicas da gerência, assim, através deste tipo de inovação, é possível aumentar o desempenho de um determinada empresa pela redução de custos administrativos ou de transação, o que potencia a satisfação no local de trabalho adquirindo acesso a ativos não transacionáveis, bem como reduzindo os custos de suprimento. A primeira implementação dos sistemas de educação e formação dos trabalhadores é um exemplo de práticas de negócios que fazem parte das inovações organizacionais. Também a implementação de um modelo organizacional que dá aos trabalhadores maior autonomia para a tomada de decisões e os motiva a contribuir com as suas ideias faz parte inovação organizacional no que remete para a organização do local de trabalho (OECD, 2005).

Tabela 6 - Tipologia de Inovação na Metodologia da OCDE

Tipo de inovação	Campo de aplicação	Características distintivas
Inovação de Produto	Inovações relacionadas a bens e serviços.	Melhorias significativas nas especificações técnicas, componentes e materiais embutidos no <i>software</i> e no grau de acessibilidade do usuário ou em outras características funcionais.
Inovação de Processo	Implementação de novos ou significativamente melhorados métodos de produção ou de distribuição do produto.	Mudanças significativas na tecnologia, produção de equipamento e/ou <i>software</i>
Inovação de <i>marketing</i>	Implementação de novos métodos de <i>marketing</i> , incluindo mudanças significativas no <i>design</i> ou na embalagem do produto durante o seu armazenamento, na promoção de mercado e nos preços baseados no mercado.	Aumento do grau de satisfação do consumidor, criando novos mercados, ou uma nova posição de mercado mais favorável para as empresas de produção aumentarem as vendas.
Inovação organizacional	Implementação de novas formas e métodos de organização de empresas comerciais, organização de empregos e de relações externas.	Implementação de práticas de negócios na organização dos locais de trabalho, ou nas relações externas utilizadas previamente para a metodologia organizacional, que representam o resultado da implementação de decisões estratégicas.

Fonte: Kotsemir, M. & Abroskin, A. S, 2013.

Como referido anteriormente, estes são apenas alguns dos exemplos de inovação mais conhecidas que nos permitem compreender melhor de que forma a inovação se processa. Na tabela 6, estas tipologias estão expostas de forma ainda mais resumida, por forma a fazer uma pequena sistematização do que foi enunciado sobre este assunto. Importa agora passar para o seguinte subtema deste capítulo 2, onde é realizada a análise da inovação social enquanto forma de gerar emprego e combater o desemprego, no entanto, não faria sentido entrar logo na dimensão da inovação social sem antes ser feita uma breve descrição do que é de facto a inovação no sentido mais lato.

2.2 - Inovação social, uma ferramenta de apoio à empregabilidade

A sociedade atual tem-se confrontado com vários problemas de cariz social, ambiental, económico e ético, uma vez que, de facto, as nações europeias estão a ser atingidas por grandes transformações demográficas, devido ao declínio das taxas de fertilidade e ao aumento da expectativa de vida, o que se traduz no envelhecimento da população europeia. Há hoje a necessidade de responder a situações de carência, ao nível da pobreza, exclusão social, assistência a idosos (e outro tipo de população vulnerável), criação de postos de trabalho e, até mesmo, na procura de soluções alternativas que gerem rendimento. Apesar de ao longo do tempo já terem surgido novas respostas organizacionais que visam corresponder às necessidades e expectativas dos cidadãos de modo a criar uma sociedade mais justa, como o movimento associativo ou cooperativo que sempre teve destaque no contexto português, perante o tamanho das debilidades sentidas é indispensável que haja união e um forte sentido de compromisso por parte de diversas

entidades e dos atores que as integram, a fim de satisfazer as necessidades individuais e coletivas, reduzir o número ou a intensidade de carências sentidas e para conceber movimentos de transformação que assumam um caráter transformador. Neste sentido, a inovação social representa uma forma ou método de resolver determinados problemas, ou uma transformação estruturante que, através da promoção de diferentes formas de participação na qual estão presentes diversos atores em rede, conceba dinâmicas de ação a favor do desenvolvimento humano (Santos & Seabra, 2015).

No século XIX, foi Max Weber que cunhou uma expressão similar à de inovação social, expressão essa designada como invenções sociais, que foi reproduzida posteriormente por Schumpeter, em 1930. Alguns anos mais tarde, foram introduzidas outras designações, como mudança, transformação ou regulação social e difusão social que também se enquadravam dentro da noção de inovação social. Foi a partir da década de 1990 que este conceito passou a ser mais utilizado na área das ciências sociais, tendo o termo inovação social apenas surgido a partir dos trabalhos de Taylor e Gabor (1970). Segundo Taylor, o aparecimento da inovação social adveio da cooperação entre diversos agentes ou da constituição de equipas multidisciplinares, como grupos de pesquisa, agências governamentais que forneciam ajuda a uma determinada parte da população. Para o autor, este tipo de inovação alude a uma nova forma de desenvolver algo (e.g. escola inovadora) ou formas de ação que são aprimoradas para colmatar necessidades, como a pobreza e a delinquência, passando assim o objetivo da inovação social pela resolução de problemas sociais (Taylor, 1970 em Mukendi, Machado, Costa & Chais, 2017). Por sua vez, Gabor considerava que esta tipologia de inovação servia como instrumento para lutar por novas soluções sociais e para resolver problemas territoriais de um determinado local. Foi também Chambon, David e Devevey (1982) que, segundo Cloutier (2003), contribuíram significativamente para a conceptualização do termo inovação social, uma vez que identificaram a questão do caráter inovador deste tipo de inovação, indicando que a novidade se analisa como um conceito relativo, salientando deste modo que as inovações sociais exibem uma descontinuidade relativamente às práticas geralmente utilizadas num determinado campo de ação, visando solucionar um problema particular (Mukendi et al. 2017). Resumidamente, o enfoque atribuído à inovação social foi se alterando ao longo do tempo. Numa primeira instância, a inovação social foi desenvolvida como fundamento para o debate em relação à transformação da sociedade, sendo principalmente utilizada como argumento da ciência política acerca do papel da sociedade civil na mudança social e no contexto das dinâmicas macroeconómicas e sociais globais, e mais tarde, a partir de 1990, devido ao impacto das crises económicas, o tema começou de facto a ser alvo de maior atenção, tendo este sido relacionado com o aparecimento de dinâmicas económicas e sociais que não se limitam ao domínio da economia de mercado, mas que se referem especialmente ao crescimento da economia social (Santos & Seabra, 2015).

Tem havido uma certa dificuldade em definir concretamente o que é a inovação social, devido à imprecisão conceitual que se manifesta na literatura e que dificulta a delimitação do campo de estudo desta temática. A Comissão Europeia no seu Guia de Inovação Social (2013) define a inovação social como:

O desenvolvimento e implementação de novas ideias (produtos, serviços e modelos) para corresponder às necessidades sociais e criar novas relações sociais ou colaborações. Representa novas respostas às exigências sociais urgentes, que afetam o processo de interações sociais. Destina-se a melhorar o bem-estar humano. As

inovações sociais são inovações sociais tanto nos seus fins quanto nos seus meios. São inovações que não são boas apenas para a sociedade, mas também aprimoram capacidade de ação dos indivíduos. (Comissão Europeia, 2013 *apud* Anheier, Krlev & Mildenberger, 2019, pp. 14 e 15)

A perspetiva de autores como Lévesque (2002), Cloutier (2003), Mulgan (2006), Phills Jr, Deigmeier e Miller (2008), CRISES (2010 & 2015) sobre a inovação social é que esta é um processo iniciado e executado através de atividades de natureza coletiva, que pretendem colmatar ou responder às necessidades sociais para produzir melhorias e resposta social. Por outras palavras, são atividades que objetivam a solução de problemas de caráter económico, social e ambiental, através de resoluções que se pautem por novidade e utilidade e que sejam mais eficazes para a sociedade como um todo (Mukendi et al. 2017). No entanto, a inovação social não está direcionada para a obtenção exclusiva de lucro ou de valor económico e financeiro, ela visa sim dar resposta a necessidades ou problemas sociais que nem o Estado ou o mercado conseguem resolver, promover a inclusão social e a mudança nas relações sociais e, ainda, habilitar agentes e atores submetidos a processo de exclusão e marginalização social potenciando alterações nas relações de poder, pelo que a inovação social tem como principal objetivo a criação de valor social e dar resposta a situações de insatisfação social (André e Abreu, 2006; Comissão Europeia, 2005; Defourny e Nyssens, 2013; Moulaert et al., 2005; Moulaert, 2009 e 2010 em Santos & Seabra 2015). Para que esta tenha sucesso, segundo Taylor (1970), é necessário o compromisso por parte de todos os atores envolvidos, o associativismo, a responsabilidade igualitária, a pesquisa, a criatividade e a liderança ideológica. É este conjunto de condições que potenciam os resultados ao nível da criação de novos produtos e serviços, conceção de novos processos, modificações das relações sociais, transformações de um quadro de ação, propostas para novas orientações culturais, entre outros (Bouchard, 2011 em Santos & Seabra, 2015).

A inovação social pode ser desenvolvida tanto em áreas públicas, privadas, como nas organizações do terceiro setor, no entanto, é através da colaboração entre vários setores que se originam mais ideias potenciando o seu sucesso, daí que este tipo de inovação não se encontre restrito a nenhum grupo, mas isso não quer dizer que os indivíduos e organizações como empreendedores sociais ou grupos de reflexão, consultorias, políticos não possam conceber novas ideias e prestar outro tipo de contribuições consideradas de valor. Muitas vezes, quando este tipo de inovação vem de empresas sociais ou da economia social, é comum pensar que estes conceitos se misturam ou sobrepõem apesar de significarem coisas distintas, daí ser importante fazer uma pequena diferenciação do que caracteriza empreendedorismo social, empresas sociais e economia social. O empreendedorismo social é um termo utilizado para descrever comportamentos, bem como atitudes de indivíduos que se encontram envolvidos na criação de novos empreendimentos para fins sociais, o que abrange a disposição para que estes assumam riscos e encontrem maneiras criativas de usar ativos subutilizados (European Comission, 2013). Um empreendedor social procura não centrar a sua ação na maximização do lucro, mas sim maximizar o capital social. Quando os empreendedores sociais apostam na inovação social orientada para a resolução de problemas com que os agentes sociais se debatem na procura de soluções para o desenvolvimento das comunidades, são forçados a sínteses duradouras entre o local e os impactos globais que se fazem sentir, reforçando assim as redes em que operam ou, por outras palavras, criando e

acumulando capital social. Esta acumulação de capital social¹⁵ numa determinada comunidade é um estímulo fundamental para o êxito de projetos de desenvolvimento sustentado, uma vez que, quando o capital social se encontra a um nível elevado, permite que os indivíduos trabalhem em conjunto, incrementando laços de confiança social, a partilha de valores éticos e solidários, desenvolvendo a consciência cívica, reforçando as instituições e reforçando, ainda, uma governança mais transparente (Sá, 2015). De acordo com Phills, Deiglmeier e Miler (2008), há uma associação entre o empreendedorismo social e as empresas sociais, uma vez que ambos pertencem ao setor não lucrativo e contribuem de forma relevante para a inovação social, através da criação de valor social e ampliando o número de novos caminhos para atingir os objetivos propostos (Sá, 2015). As empresas sociais têm como propósito obter impacto social. Operam no mercado através da produção de bens e serviços de uma maneira empreendedora e inovadora, utilizando excedentes de modo a atingir objetivos sociais, sendo geridas por empreendedores sociais de uma forma responsável e transparente, nomeadamente com o envolvimento de trabalhadores, clientes e *stakeholders* que também são afetados pela atividade empresarial. Estas empresas não se movem no intuito de maximizar o lucro para os acionistas e proprietários, como foi referido, o objetivo comum destas empresas passa por a sua atividade comercial visar a obtenção de objetivos sociais e o seu método organizacional e sistema de propriedade refletem isso mesmo. Estas empresas sociais estão incorporadas dentro da economia social, onde se incluem fundações, instituições de caridade e cooperativas (European Comission, 2013). Por último, embora a inovação social possa surgir através de ações com origem na economia privada capitalista, ela tem origem sobretudo na economia pública e na economia social (privada), sendo que a economia social diz respeito a um conjunto de atividades que promovem oportunidades para os indivíduos assim como para as comunidades locais se envolverem em todas as fases dos processos da regeneração da economia local e da criação de emprego, o que pode ir desde a identificação de necessidades básicas até à operacionalização de iniciativas (Molloy *et al.*, 1999 em Shin, 2016), ou seja, a economia social é composta por atividades não comerciais realizadas pelo terceiro setor, organizações comunitárias, organizações de caridade e empresas sociais, comportando ainda um conjunto de iniciativas que visam dar resposta a necessidades sociais em vez de obter a maximização dos lucros (Shin, 2016).

Como consta do capítulo 1 deste relatório, durante a última década, os mercados de trabalho sofreram mudanças significativas e a tendência aponta para que estas se perpetuem ao longo do tempo. Para combater o desemprego jovem, o aumento das discrepâncias salariais, a diminuição da mobilidade social e a volatilidade que atualmente caracterizam os mercados de trabalho, torna-se fundamental apostar na inovação social e na introdução de novos esquemas de segurança que combatam os desafios inerentes à diversidade das novas formas de trabalho. De facto, a crise financeira global afetou a população em geral e trouxe duas questões estruturais subjacentes que aumentaram o nível dos desafios que já se faziam sentir: a primeira questão foi a competição global de mercados emergentes, enquanto a outra, a produtividade através de meios tecnológicos que se poderá traduzir na substituição dos trabalhadores por máquinas. Com esta crise, as pequenas empresas que, até ao momento, tinham sido o motor de criação de emprego nos EUA, diminuíram a criação dos postos de trabalho, ao mesmo tempo que não se registou ocupação de cerca de três milhões de empregos devido à incompatibilidade entre as necessidades e exigências dos

¹⁵ A definição de capital social segundo a OCDE é: “Redes conjuntas com normas, valores e entendimentos compartilhados que facilitam a cooperação dentro ou entre os grupos” (OCDE, 2001, p. 41).

empregadores com a disponibilidade e o nível de adequação da qualificação dos trabalhadores (Kanter, 2013).

Para ultrapassar estes desafios, é necessário implementar duas estratégias. Uma primeira é aumentar as taxas de sucesso de novas empresas inovadoras que possuam potencial de crescimento, assim no setor empresarial é crucial integrar e promover a inovação social, uma vez que esta pode potenciar a qualificação dos trabalhadores, o que por sua vez desenvolve o seu talento, competitividade e agilidade, ou seja, é uma mais-valia para as organizações. Neste sentido, a inovação social pode ser utilizada em contexto empresarial ou organizacional dentro do local de trabalho, de tal forma que em alguns países o conceito de inovação social passa a ser reconhecido como inovação no local de trabalho (European Comission, 2013). O crescimento das empresas está relacionado com a qualidade do capital humano¹⁶ e com investimento que estas alocam na produção de capital humano, por sua vez, o capital humano está intimamente ligado à aposta no conhecimento, tornando os recursos humanos mais instruídos e produtivos. São vários os estudos que apontam para a importância do papel que os indivíduos têm na inovação, quer pelo contributo que dão às atividades de inovação das empresas, quer em termos de aprendizagem individual ou organizacional, aprendizagem esta que se processa através da comunicação direta, do trabalho em equipa, da capacidade de assimilação de conhecimentos e da educação ou experiência de trabalho. Foi através da realização de um estudo orientado para fundadores de empresas sob o tema capital humano, que Ganotakis (2012) observou que o capital humano específico, que se encontrava sob a forma de educação e experiência, gestão e experiência comercial e técnica, teve um efeito positivo para o desempenho e para a subsistência das empresas. Também Criaco *et al.*, observou que a educação no contexto organizacional teve um impacto significativo na subsistência de *start-ups* universitárias, contrariamente ao capital humano proveniente da indústria com um efeito negativo na capacidade de sobrevivência das empresas (Serrano & Neto, 2018). Assim, é importante falar na inovação no local de trabalho, já que esta visa melhorar certos aspetos da organização do trabalho, mediante a apresentação técnicas de gestão modernas que incluem os trabalhadores, nomeadamente com a implementação de postos de trabalho com hierarquias mais chegadas para o lado horizontal¹⁷, em que a participação dos trabalhadores é incentivada, trazendo à tona organizações mais criativas, produtivas e abertas na resposta a problemas sociais e tecnológicos (European Comission, 2013). Este tipo de inovação tem impacto nos aspetos gerenciais das empresas, na organização flexível do trabalho, no trabalho inteligente, no desenvolvimento contínuo de capacidades e competências dos trabalhadores, no *networking* entre organizações e a modernização das relações de trabalho¹⁸ e ainda nas relações laborais e industriais (Totterdill *et al.* 2009; Totterdill 2010; Pot 2011 em Pot, Oeij & Dhondt, 2012).

Várias empresas conhecidas à escala global dão-nos bons exemplos de tipos de inovação implementados no local de trabalho. A empresa multinacional de serviços *online* e *software* dos Estados Unidos, também conhecida como Google, permite que os trabalhadores gastem 20% do seu tempo de trabalho em projetos pessoais; a IKEA, uma empresa responsável pela criação de móveis e decoração, passou a realizar reuniões de mesa-redonda em pé, para permitir que os trabalhadores procurem resolver os problemas que vão surgindo sem a interferência da gerência

¹⁶ O capital humano diz respeito aos funcionários e a todo o conhecimento, habilidades, experiência, etc., que eles possuem, o que os torna valiosos para uma empresa ou economia (Cambridge Dictionary, 2021).

¹⁷ Estrutura organizacional que concebe aos trabalhadores a oportunidade de tomar decisões sem a necessidade de recorrer às chefias.

¹⁸ O que inclui a gestão dos recursos humanos. (Totterdill *et al.* 2009; Totterdill 2010; Pot 2011 em Pot, Oeij & Dhondt, 2012).

(European Comission, 2013). Estes são apenas dois exemplos de inovação social aplicada ao contexto laboral, mas um facto é que o tipo de inovação promove alterações benéficas para os trabalhadores, devido aos baixos níveis de *stress* a que estes são expostos, à autonomia que lhes é dada para executar as suas tarefas, ao aumento da qualidade do seu trabalho e da sua vida profissional, à promoção de uma maior equilíbrio entre empregos e ainda devido ao desenvolvimento contínuo das suas competências e das relações de laborais (Pot, Oeij & Dhondt, 2012). À primeira vista, pode parecer que este investimento na inovação em contexto organizacional só beneficia os trabalhadores e aumenta o número de custos para as empresas, no entanto, isso não corresponde à verdade, pois este investimento capacita os trabalhadores para enfrentarem os problemas com que se debatem, aumenta a sua produtividade, a vantagem competitiva e ainda a capacidade de adaptação e de mudança (Pot & Vaas 2008a, 2008b, em Oeij, Korver, & Dhondt, 2011), o que gera claros benefícios para os empregadores. Com efeito, esta hipótese veio a ser confirmada por Becker (1993) que constatou que os gastos que as organizações fazem na tentativa de produzir capital humano (e.g. despesas em educação, formação e assistência médica) são de facto investimentos que afetam apenas a curto prazo os lucros das empresas, uma vez que os custos gerados podem mais tarde vir a ser recuperados pelas organizações (Serrano e Neto, 2018). Este tema pode ser visto sob outra perspetiva associada à inovação social corporativa (ISC), ou seja, à criação de modelos de negócios que não só originem lucro como também produzam valor social, potenciando o bem-estar humano e a qualidade de vida da sociedade. Neste sentido, a inovação social corporativa pode ser entendida como as respostas sociais e o dever que as organizações e as entidades empresariais têm, para com a sociedade e o ambiente dentro do qual os seus negócios decorrem, manifestando-se na forma como as organizações ou as empresas interagem socialmente com os trabalhadores, fornecedores, clientes e comunidade, através de uma alocação contínua de recursos (monetários e não monetários), aumentando o número de benefícios sociais e ambientais (Jali, Abas & Ariffin, 2016). Esta terminologia começou a ser utilizada por Kanter (1999), com objetivo de descrever um novo comportamento entre as empresas, que passaram a criar inovações baseadas nas necessidades sociais e ambientais que observavam e a resolver os desafios globais relacionados com as questões ambientais e sociais (Silva, 2012). Acresce referir que existem vários tipos de práticas de inovação social corporativa que as empresas podem utilizar como parte da sua estratégia organizacional, tais como:

- **A Filantropia corporativa:** Doações diretas da empresa para instituições de caridade, como a atribuição de bolsas de estudo, construção de escolas, etc...
- **O Voluntariado corporativo e doação de produto:** Autorizar os funcionários a voluntariarem-se para Organizações Não Governamentais (ONG) e/ou a contribuir diretamente com o produto da empresa para apoiar as ONG;
- **O Marketing Cooperativo:** Comunicar com impacto de forma a ajudar diferentes causas, conscientizando o público-alvo e aumentando o lucro;
- **A Filantropia estratégica:** A incorporação por parte das empresas da filantropia, do *marketing* e do voluntariado como parte dos seus próprios objetivos;
- **A Integração do negócio:** Utilização dos recursos da empresa de modo a obter um impacto positivo a nível social e ambiental, através de iniciativas ligadas à promoção do bem-estar social, do impacto ambiental, etc.;

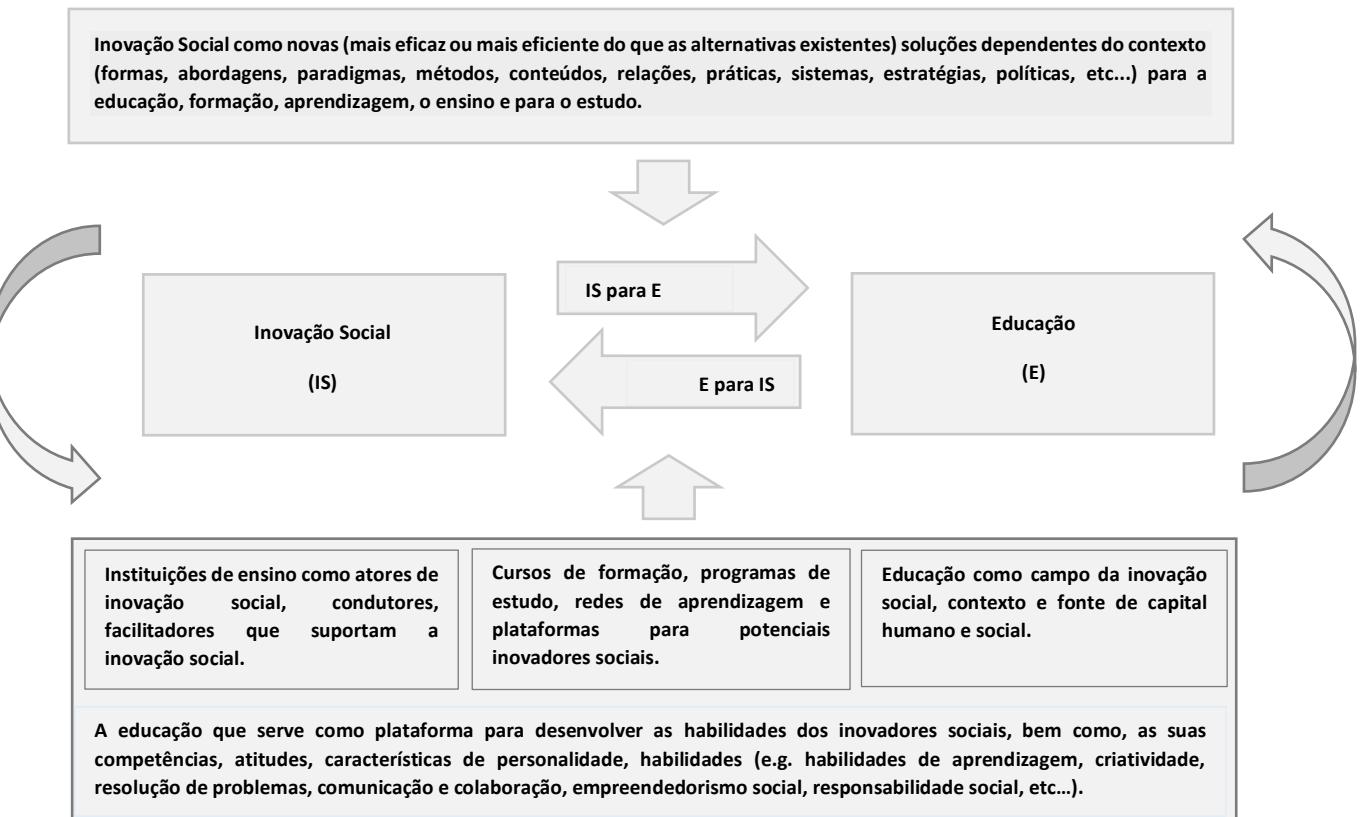
- **O Negócio como alavanca social:** Utilização de estratégias de negócio que conduzam a uma mudança social positiva;
- **O Negócio com uma missão social:** Utilização do negócio como forma de resolução dos problemas sociais e ambientais.

Desta forma, é possível criar um papel de negócios que responda às mudanças rápidas e complexas existentes na sociedade e, assim, venham as empresas a criar uma melhor imagem e um novo valor permanente ao integrar na sua estratégia organizacional práticas de inovação social corporativa (Deiglmeier, 2018).

A segunda estratégia passa por apostar em práticas inovadoras na educação e formação, de modo a aumentar a qualificação e o nível de oportunidades profissionais dos menos qualificados. Uma das formas de promover esta segunda estratégia assenta na criação de empreendimentos, a partir dos quais a população pode conceber o seu próprio emprego e criar ou aumentar o número de postos de trabalho para outros (Kanter, 2013). A inovação social e a educação são dois campos que interagem entre si de forma bidirecional. A inovação social pode contribuir com novas soluções para transformar a educação e melhorar a sua qualidade ao nível da formação e aprendizagem, nomeadamente, através da criação de ferramentas, novas abordagens, métodos, práticas, estratégias, entre outros. A inovação social em ambiente educacional pode mesmo ser ilustrada como um sistema único de prestação de serviços no campo da educação que combate a exclusão educacional e a desigualdade. As escolas comunitárias criadas através da colaboração de diferentes *stakeholders* e programas educacionais flexíveis são disso exemplo. Outros desafios educacionais a nível nacional e local como o absentismo, a diversidade e a violência no espaço escolar podem também ser solucionados através de uma delinearão sustentável e da inovação social (Uddin, Ashikuzzaman & Ashikuzzaman, 2017). Por outro lado, a educação otimiza e produz um conjunto de capacidades, competências, atitudes e características de personalidade necessárias para que a inovação social tenha sucesso. Assim, existindo um maior investimento na formação, a educação adota um significado instrumental e funcional para o mercado de trabalho devido ao desenvolvimento da inovação empresarial que produz uma correspondência entre a oferta e a procura de trabalhadores qualificados. As instituições de ensino desempenham um importante papel como atores da inovação social, pois estes podem servir como elemento motivador e facilitador de apoio à inovação social, realizando cursos de formação, programas de estudo e redes de aprendizagem para potenciais inovadores sociais. De facto, a falta de aprendizagem organizacional é, em termos gerais, uma das barreiras para a inovação social no setor público, segundo Mancabelli (2012): “Para nos tornarmos inovadores do século 21, devemos em primeiro lugar, nos tornar alunos do século 21” (Mancabelli, 2012 apud Surikova & Organisjana, 2015, p. 238).

Para sistematizar esta ligação entre a inovação social e a educação, a figura 6 que segue apresenta o modelo conceptual da interação entre a inovação e a educação.

Figura 6 - Modelo Conceptual da Interação entre a Inovação Social e a Educação



Fonte: Adaptado de “The Role of Education in Promoting Social Innovation Processes in the Society”, Surikova & Oganisjana, 2015.

Por fim, é ainda importante referir que apesar de as duas estratégias principais identificadas apresentarem duas áreas em que a introdução e implementação de medidas de inovação social podem ser benéficas para a criação e manutenção de postos de trabalho, poderá ainda ser necessário ter em consideração outras áreas como aquelas que se referem aos benefícios e direitos sociais portáteis, novos tipos de representação coletiva e aprendizagem ao longo da vida (World employment confederation, 2017). Se a junção de todos estes requisitos for cumprida e por sua vez, o mercado de trabalho começar a funcionar de forma eficiente, em princípio qualquer país aumenta o seu crescimento económico e o nível de competitividade.

2.3 - O País e o Mundo: Boas práticas de combate ao desemprego jovem através da inovação social

Conforme observado no subcapítulo anterior, a inovação social aparece como um meio para diminuir ou solucionar algumas lacunas ou problemas que existem no seio da sociedade, designadamente as dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, a exclusão social, as questões culturais e de género, entre outras, a que o Estado e as políticas públicas locais não conseguem dar uma resposta eficaz. Deparamo-nos, assim, com vários setores através dos quais as inovações sociais têm sido disseminadas, abrangendo uma pluralidade de atividades que podem ser associadas a

organizações sem fins lucrativos, ao empreendedorismo social, à economia social e a práticas de responsabilidade social corporativa, não restringindo o conceito de inovação social a uma delimitação fixa, mas estando a sua conceptualização sujeita a uma multiplicidade de abordagens de diversas áreas de estudo. Este tipo de inovação é levado a cabo por atores que trabalham em rede e pretende não só a resolução de problemas sociais, como promover a reflexão e a mudança de comportamentos, o que gera a transformação social. De acordo com Bouchard (2012), podem ser identificadas duas correntes de pensamento sobre a inovação social, uma primeira, que dá enfoque à análise das soluções para os principais problemas sociais, onde se enquadram as organizações sem fins lucrativos que desenvolvem atividades económicas para apoiar a sua missão social e os empreendimentos que têm como ambição resolver problemas sociais (Austin *et al.*, 2012 em Santos & Seabra, 2015), dando apoio e o suporte aos empreendedores sociais, e uma segunda abordagem que ressalta a natureza dos processos e dos produtos da inovação social, sendo estas observadas como medidas que levam à mudança social, o que se repercute na transformação das relações que estão na origem dos problemas sociais, incentivando a participação de uma multiplicidade de atores visando desenvolver alterações associadas à condição de vida e ao desenvolvimento local (Santos & Seabra, 2015).

O efeito que a inovação social produz sobre o desenvolvimento local sustentável é, de facto, uma das suas características centrais (Serrano & Urze, 2015). Quando esta tipologia de inovação consegue solucionar um problema que afeta um determinado território, através da mobilização de atores sociais preocupados com a resolução de problemas económicos, sociais, políticos, ambientais e culturais, acaba por dar fortes contributos que potenciam o desenvolvimento local (Buarque, 1999 em Justen, Takahashi, Silva & Segatto, 2020). É importante ressaltar que o desenvolvimento local aqui evidenciado não corresponde ao desenvolvimento económico tradicional, mas diz respeito, sim, à observação e análise da sociedade que habita num contexto social particular e que procura desencadear alternativas que promovam a mudança. Assim, da mesma forma que o desenvolvimento local corresponde a um procedimento iniciado a partir de iniciativas desencadeadas por um conjunto de atores que se debatem com questões socioeconómicas e se organizam para promover a mudança, começando pela quebra de velhos paradigmas sociais (Buarque, 1999; Muls, 2008; Martins, Vaz & Caldas, 2010 em Justen, et al. 2020), a abordagem do desenvolvimento territorial considera que a inovação social pode ser observada como: “Um instrumento para politizar os espaços que os neoliberais tenderem a despolitizar, num desafio à distribuição vertical do poder na sociedade e sua substituição por alternativas horizontais promotoras da verdadeira participação comunitária.” (Monteiro, 2019 apud Caeiro 2020, p. 30).

Segundo Singer (2014), o empreendedorismo social pode então ser representado como um “agente de desenvolvimento”, tendo os empreendimentos sociais como principal missão consciencializar a comunidade e os seus respetivos líderes, de que um esforço conjunto, sustentado e acompanhado, capacita a comunidade para resolver os problemas à medida que eles vão chegando (Vieira, 2015). No entanto, para que haja efetivamente a concretização de um desenvolvimento local sustentável, é em primeiro lugar necessário que os atores, que estão inseridos dentro de um determinado contexto local, observem e reflitam sobre os seus limites e potencialidades, dando ênfase à observação da comunidade; e, em segundo lugar, é preciso tentar satisfazer as necessidades essenciais referentes à qualidade de vida, economia e emprego, inclusão social, ao nível das organizações democráticas e da administração

territorial, precavendo também o êxodo das populações. Neste seguimento e como previsto, o desenvolvimento local não está apenas associado aos procedimentos de melhoria das condições de vida num determinado território, mas articula-se ainda com a aplicação de uma pedagogia de participação da comunidade local no âmbito do exercício de uma cidadania ativa que serve como eixo fulcral dos processos de desenvolvimento (Ramos, 2013). Assim, os contextos locais onde a existência de inovação é mais vocacionada estão também mais propensos a obter um maior grau de desenvolvimento, já que o desenvolvimento local (na ótica dos atores sociais locais) consegue providenciar mecanismos que fomentam uma nova forma de olhar para as necessidades da sociedade, tal como gerar alternativas que minimizem os problemas sociais (Muls, 2008 em Justen et al., 2020).

É nesta lógica da promoção do desenvolvimento local sustentável que, em seguida, serão evidenciadas algumas iniciativas reconhecidas como boas práticas, desenvolvidas a nível nacional e internacional.

Programa Incorpora

Criado em 2006, o programa Incorpora é levado a cabo pela Obra Social “la Caixa” e tem como principal objetivo melhorar a integração sociolaboral de indivíduos que se encontram numa situação ou estão em risco de exclusão social. Para atingir este objetivo, são criadas oportunidades de ocupação na empresa ordinária contando com o apoio e acompanhamento de um técnico do programa que acompanha todo o processo de integração sociolaboral. Também é disponibilizada formação que capacita os beneficiários nas competências transversais, técnicas ou específicas, de facto, o Incorpora Jovem é um bom exemplo disso, já que o programa disponibiliza formação especializada a jovens que se encontram em risco de exclusão e promove a sua inserção laboral ou o seu regresso ao sistema educativo.

Conforme o estabelecido nos programas-quadro da UE e dos Estados Membros no sector das políticas sociais, o programa Incorpora está em total sincronia com o objetivo específico da luta contra a pobreza e a exclusão social, dado que a inserção laboral promovida pelo programa, é uma forma de impulsionar a inclusão social. Desta forma, procura-se combinar o método utilizado, com as necessidades do tecido social e empresarial de um determinado território, promovendo a inserção laboral dos beneficiários do programa.

Este programa é desenvolvido pelas entidades sociais de cada território que cooperam entre elas, contando ainda com uma coordenação territorial que facilita o trabalho em rede, sendo que em Évora as entidades em causa são, a Santa Casa da Misericórdia de Évora e a APPACDM Évora (Rede Incorpora, 2022). Estas entidades realizam uma função de prospeção de empresas de modo a conquistarem ofertas de emprego e a conseguirem disponibilizar formação aos beneficiários. Também realizam intermediação laboral entre os utentes e as empresas de um território específico, oferecendo apoio que, como já foi referido, se encontra disponível em qualquer fase do processo.

O pessoal técnico que executa este processo tem formação especializada na área da inserção laboral e fortes conhecimentos sobre indivíduos que se encontram em situação ou em risco de exclusão social e sobre a realidade das empresas. É ainda de notar que este programa contempla o autoemprego nas linhas de atuação e que oferece linhas de atuação específicas (Incorpora Saúde Mental e Reincorpora) a indivíduos que tenham distúrbios de saúde mental ou a sua liberdade limitada (“la caixa” Foundation, 2016).

Empreender no Alentejo Central e NERE CALL BUSINESS

Estas são duas das iniciativas promovidas pelo Núcleo Empresarial da região de Évora (NERE), sendo que a iniciativa “**Empreender no Alentejo Central**” diz respeito à implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas e em públicos específicos, onde se inserem os jovens que frequentam o ensino profissional, os empreendedores qualificados, entre outros. Esta iniciativa conta ainda com o acompanhamento técnico e especializado ao empreendedor, com o apoio na elaboração e revisão do conceito da ideia, com o apoio na elaboração e revisão do Plano de Negócios e por fim, o apoio Pós-Arranque do Negócio (*mentoring*).

O “**NERE CALL BUSINESS**” é uma iniciativa que pretende auxiliar e incitar o empreendedorismo qualificado no Alentejo Central (NERE, 2022).

É de notar que o Núcleo Empresarial da Região de Évora, visa promover o desenvolvimento económico do distrito, mediante o apoio e defesa da atividade empresarial dos seus associados e da dinamização de projetos de melhoria do contexto e envolvente empresarial, estando a sua área de atuação centrada nas empresas do distrito de Évora, não deixando de apelar para o associativismo do tecido empresarial regional e, assim, contribuindo para o desenvolvimento da região. Esta Associação Empresarial ainda desenvolve atividades não só na área da inovação, mas também na área do empreendedorismo (NERE, 2022).

Talentos em Livre Trânsito (TLT)

O projeto Talentos em Livre trânsito, mais conhecido como TLT, criado pela organização Sapana em 2012, tem como principal objetivo a capacitação de indivíduos que se encontram numa situação social mais vulnerável, tendo enfoque nomeadamente, nos desempregados, reclusos, jovens em risco, comunidades e bairros sociais, através do desenvolvimento das competências pessoais e do empreendedorismo, incentivando a procura e a criação de emprego, combatendo assim, a exclusão social.

Este projeto é composto por 12 passos e tem como base três blocos temáticos, sendo eles: o desenvolvimento pessoal, onde se enquadra o trabalho de autoconhecimento, de autoestima e automotivação; a empregabilidade, que é promovida através da capacitação de talentos para uma procura de emprego eficaz; e a atitude empreendedora, onde se utilizam ferramentas de apoio ao desenvolvimento e à criação de negócios. Após este processo, é realizado um acompanhamento dos participantes e dos projetos que estes construíram (Horta, 2022).

É importante referir que a Sapana ainda dinamiza o projeto TLT em outras localidades e em parceria com outras organizações, sendo uma delas a Fundação Eugénio de Almeida (Fundação Eugénio de Almeida, 2022).

Skills for Employability

Na Hungria, em 2012, foi realizado um intercâmbio durante 11 dias que utilizou ferramentas de aprendizagem informais para aumentar o nível de criatividade e empregabilidade de 30 jovens provenientes da Bulgária, Espanha, Croácia, Hungria e Roménia. Esta iniciativa foi fundada pela Youth in Action national agency in Hungary e levada a cabo

por um grupo informal denominado como Youth for Creative Life em parceria com Egyesek Youth Association, tendo como propósito a criação de medidas de sensibilização que ressaltam a necessidade de aumentar as competências ao nível da procura de emprego e promover uma alteração de atitudes e comportamentos nos participantes. Neste sentido foram elaborados jogos, simulações, *workshops* e encenações de papéis que exploraram os estilos de trabalho e de comunicação, a cooperação e as diferenças culturais, sendo que para isso, os participantes estiveram diretamente envolvidos na criação e organização de todas as atividades, tendo ainda a possibilidade de desenvolver a suas capacidades de planeamento, compromisso, capacidade de decisão, autonomia e responsabilidade através de uma expedição que foi realizada ao ar livre.

Mais tarde os jovens tiveram a oportunidade de testar as suas aprendizagens através da sua colocação temporária numa empresa exterior tendo sido convidadas organizações não-governamentais e gerentes dos recursos humanos para dar aconselhamento a estes jovens que desejam ingressar no mercado de trabalho.

Job Clubs

Na Eslovénia, a Zavod Nefiks, uma organização juvenil que aplica métodos de aprendizagem informais no seu trabalho com jovens, pretendendo desenvolver as suas competências e ajudar a sua inserção no mercado de trabalho, realizou com o patrocínio da Slovenia Si.mobil um projeto intitulado Job Clubs, no qual reuniu 15 jovens que procuravam a oportunidade de se inserir no mercado de trabalho. Durante quatro meses, todos os participantes deste projeto reuniam-se uma vez por semana em grupo, enquanto conduziam reuniões de menor dimensão durante o resto da semana para cumprir os objetivos e as tarefas que eles próprios tinham gizado e destacado em grupo, pedindo ajuda profissional externa apenas quando se debatiam com algumas tarefas para as quais não tinham conhecimento para dar resposta. No decorrer destes quatro meses, todos os participantes criaram o seu próprio *Curriculum Vitae* (Europass CV), realizaram entrevistas rápidas com entidades empregadoras, adquiriram experiência ao nível do empreendedorismo e ainda desenvolveram a sua rede social. Em última instância, quando um dos membros do grupo encontrava trabalho, a sua presença nas reuniões de grupo não era obrigatória, embora, no entanto, tivesse a responsabilidade de ajudar os restantes participantes a conhecer e a ter contacto com outras entidades empregadoras.

Até agora, há o registo de 150 indivíduos que participaram em 15 clubes, maioritariamente diplomados universitários, do sexo feminino, sendo que 50 destas pessoas conseguiram arranjar trabalho, quanto aos restantes que não tiveram a mesma oportunidade, verificou-se que, após esta experiência, ficaram mais motivados e construtivos.

Estes são alguns exemplos de projetos e iniciativas no nosso país e no exterior, que devem merecer reconhecimento e valorização, visto servirem como fonte inspiração para a criação de outras práticas semelhantes que potenciem tanto o desenvolvimento dos territórios a nível económico, social e cultural como servem como forma de solucionar ou minimizar problemas que enfrentamos globalmente, como o caso da empregabilidade jovem.

2.4. - Da teoria para a prática: Iniciativas ajustadas à realidade do Alentejo Central

Como antes considerado, a utilização de iniciativas de inovação social, quando são reunidas todas as condições para que estas possam ser efetivamente aplicadas, potencia o desenvolvimento local sustentável. É fundamental que as iniciativas de inovação social adotadas num determinado território tenham em conta as especificidades do mesmo, assim, e apesar de já se ter sido feita uma breve descrição da localização e composição do Alentejo Central, interessa aprofundar ainda um pouco mais este tema, com a análise de algumas variáveis que retratam esta parte do território, por forma a viabilizar a proposta de iniciativas que vão de encontro às necessidades específicas desta sub-região do nosso país.

Partindo da análise da caracterização populacional (tabela 7), constata-se uma diminuição da população residente no Alentejo Central em 2020 (151, 624 indivíduos), face ao ano de 2001 (173,497 indivíduos), o que é comprovado pela observação dos dados das cidades desta sub-região, uma vez todos eles traduzem um decréscimo do número de população residente desde 2001 a 2020. Esta diferença verifica-se sobretudo em Évora, Montemor-o-Novo e Estremoz, enquanto a cidade com menor diminuição populacional é a de Vendas Novas. De facto, esta diminuição tem alastrado por todo Alentejo desde a década de 70, levando à aposta numa implementação de estratégias, programas e ações visando promover o desenvolvimento socioeconómico. Contudo, independentemente de alguns resultados positivos ao nível da sub-região do Alentejo Central, o seu impacto não foi o esperado na inversão dessa tendência (CIMAC, 2017). Quanto à classificação da estrutura etária da população residente, pode reconhecer-se que, no Alentejo Central e em todas as cidades a ele pertencentes, houve um decréscimo dos indivíduos com idade igual ou inferior a 14 anos de 2001 para 2020, o mesmo sucedendo com os indivíduos que têm entre os 15 e os 64 anos, apenas se excetuando o número de indivíduos com 65 ou mais anos que aumentou de 2001 para 2020. Perante tal, temos uma diminuição da população mais jovem e um aumento da população idosa, uma situação que se verifica principalmente em Évora, Vendas Novas, Vila Viçosa e Borba, onde houve um aumento no ano de 2020 da população com 65 ou mais anos por confronto com o ano de 2001. Quanto à classificação da população residente por sexo, a partir dos dados fornecidos pela PORDATA referentes à população residente por média anual por sexo nos anos de 2001 e 2020, é possível perceber que, nos dois anos referidos, houve sempre mais mulheres a residir no Alentejo Central em detrimento do número de homens e que o mesmo se verifica nas restantes cidades. Na verdade, para além do facto de que de 2001 para 2020 tanto o número de homens como de mulheres diminuiu (situação que poderá ser explicada pela diminuição geral da população residente), o único dado que sobressai é Mourão (no ano de 2020), visto ser esta a cidade do Alentejo Central que, neste ano, detinha um número mais aproximado de população do sexo masculino (1.216) e do sexo feminino (1.226).

Tabela 7 - População Total Residente no Alentejo Central e seus Concelhos Pertencentes

Territórios	Grandes Grupos Etários							
	Total		0-14		15-64		65 ou mais	
Anos	2001	2020	2001	2020	2001	2020	2001	2020
Alentejo Central	173.497	151.624	24.362	18.376	110.055	93.428	39.081	39.821
Alandroal	6.554	4.943	818	514	3.909	2.921	1.827	1.509
Arraiolos	7.614	6.899	1.012	734	4.634	4.226	1.968	1.939
Borba	7.760	6.702	1.015	733	4.953	4.066	1.792	1.903
Estremoz	15.631	12.665	2.121	1.395	9.455	7.540	4.056	3.731
Évora	56.552	52.295	8.534	7.127	37.568	32.707	10.450	12.426
Montemor-o- Novo	18.560	15.544	2.355	1.639	11.414	9.280	4.791	4.626
Mora	5.759	4.087	638	408	3.393	2.338	1.729	1.342
Mourão	3.204	2.442	530	324	1.919	1.577	756	542
Portel	7.085	5.802	1.019	652	4.352	3.548	1.715	1.602
Redondo	7.295	6.319	1.004	748	4.495	3.972	1.796	1.599
Reguengos de Monsaraz	11.366	9.972	1.646	1.220	6.992	6.263	2.729	2.489
Vendas Novas	11.638	11.221	1.549	1.361	7.754	6.752	2.335	3.108
Viana do Alentejo	5.626	5.126	841	680	3.360	3.346	1.425	1.101
Vila Viçosa	8.857	7.611	1.281	844	5.862	4.894	1.714	1.873

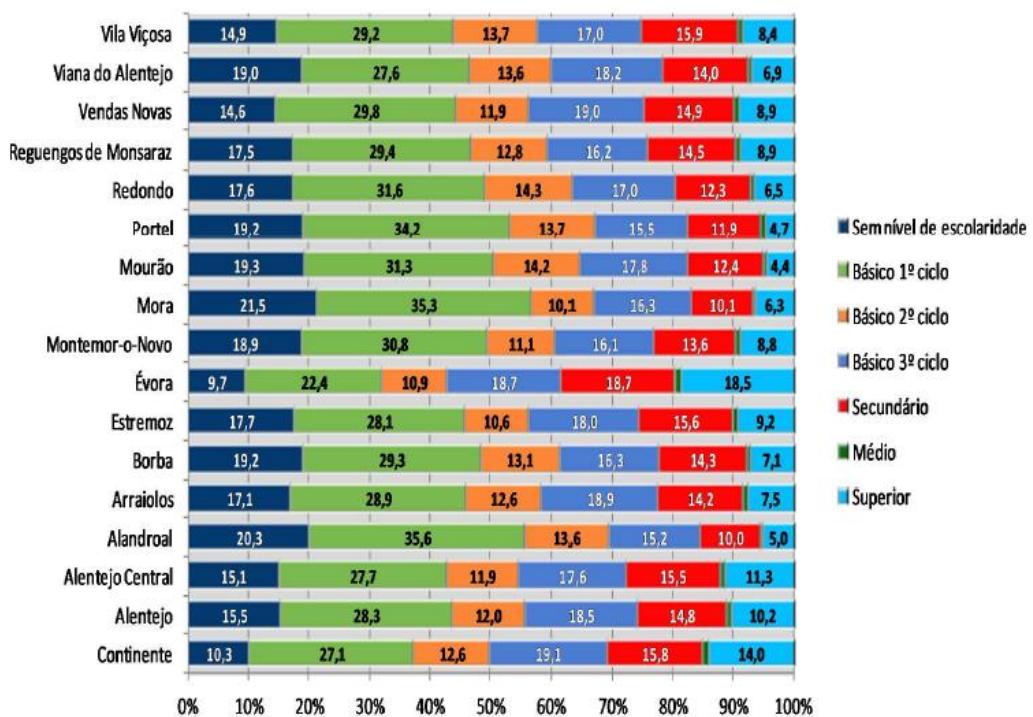
Fonte: INE, PORDATA – População residente: total e por grandes grupos etários, 2021.

No relativo ao nível de escolaridade da população com mais de 15 anos (figura 7), podemos observar em primeiro lugar que, no Continente e no Alentejo, a maior parte da população tem habilitações literárias ao nível do 1.º ciclo do ensino básico, uma tendência também verificada em todas as cidades do Alentejo Central. No que concerne apenas ao Alentejo Central, constata-se que, por ordem decrescente, a maior parte da população tem, como já foi referido, o 1.º ciclo do ensino básico (22,7%); o 3.º ciclo do ensino básico (17,6%); o ensino secundário (15,5%); não tem qualquer tipo de nível de escolaridade (15,1%); o 2.º ciclo do ensino básico (11,9%) e, por fim, habilitações ao nível do ensino superior (11,3%)¹⁹. Olhando agora para a figura 7, observamos que as cidades que possuem uma população com maior nível de escolaridade no ensino superior são Évora (18,5%) e Estremoz (9,2%), enquanto as cidades com uma maior percentagem de população sem qualquer nível de escolaridade são Mora (21,5%) e o Alandroal (20,3%). Passando para a análise da taxa de retenção/desistência no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, apercebemo-nos que, ano letivo de 2014/2015, o Alentejo Central apresentava no 3.º ciclo do ensino básico uma taxa de 10,8%, valor que é inferior ao da região do Alentejo (13,1%) e do Continente (12,1%). Entretanto, ao apreciarmos a mesma taxa

¹⁹ Deixo uma pequena “nota” sobre este tema, perante uma percentagem tão baixa de habilitações literárias no ensino superior evidenciada pela população residente no Alentejo Central, seria de interesse aprofundar quais são as variáveis (e.g. baixos rendimentos familiares, desinteresse pessoal e familiar, pouca oferta de emprego qualificado, etc...) a influenciar a população nesta zona territorial específica pelo não ingresso no ensino superior.

para o ensino secundário, podemos constatar que, apesar de inferior, a sub-região do Alentejo Central (16,1%) tinha um valor mais próximo da região do Alentejo (16,6%) e do Continente (16,4%). Sobre o mesmo tópico, salientam-se algumas discrepâncias face aos dados já analisados, nomeadamente no concelho de Montemor-o-Novo, que, no ano letivo de 2014/2015, apresentava uma taxa de retenção/desistência no 3.º ciclo do ensino básico (bastante acima da média sub-regional - 24,1%), sofrendo esta taxa um aumento a partir de 2012/2013 até ao ano de 2014/2015, e que também os concelhos de Arraiolos (16,4%), Mourão (15%), Reguengos de Monsaraz (16,1%) e Vila Viçosa (11,8%) apresentavam taxas de retenção/desistência superiores às do Alentejo Central, sendo que, por outro lado, Portel e Vendas Novas tiveram uma significativa diminuição da taxa de retenção/desistência neste ciclo de estudos nesses mesmos anos. No que concerne a taxa de retenção/desistência no ensino secundário, vemos que em Reguengos de Monsaraz (23%), Vila Viçosa (21,3%) e Arraiolos (20,1%), no ano letivo 2014/15, estes valores eram superiores aos do Alentejo Central, Alentejo e Continente, quando em contrapartida no concelho do Redondo esta taxa se situou nos 8,7%, percentagem bastante inferior à do Alentejo Central, Alentejo e Continente (CIMAC, 2017).

Figura 7 - Proporção da População Residente com mais de 15 anos no Alentejo Central por Nível de Escolaridade (%) e por Concelho, em 2011

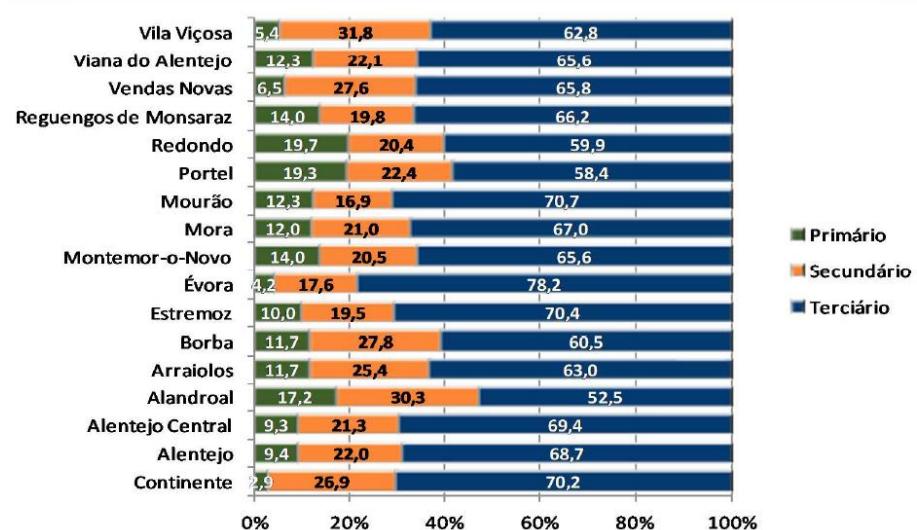


Fonte: CIMAC-Relatório I - Diagnóstico Social do Alentejo Central, 2017.

No tocante aos dados da população empregada por setor de atividade económica (figura 8), podemos apreciar claramente que em todo o Continente (o que inclui o Alentejo e o Alentejo Central), a população tem emprego sobretudo no setor terciário, depois no setor secundário e por último no setor primário. Em todas as cidades do Alentejo Central ocorre esta mesma situação, sendo de notar que Évora é aquela que tem mais indivíduos ligados ao setor terciário (78,2%) e que o Redondo (19,7%) e Portel (19,3%) são as duas cidades desta região com uma maior

percentagem de população empregada no sector primário.²⁰ Em relação ao tecido empresarial, no ano de 2014, havia um registo de 18,455 empresas inseridas dentro do Alentejo Central, sobretudo em Évora (34,1%) e em Montemor-o-Novo (10,8%) o que corresponde a 23,6 % do total de empresas no Alentejo (CIMAC, 2017). Quanto ao setor de atividade económica destas empresas, em 2014 também, constata-se que a maioria diz respeito à “Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca” e ainda ao “Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos”, sendo que, em oposição, os setores de atividade económica com menos preponderância no Alentejo Central são o da “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” e “Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento”. Em termos de competitividade económica, pela análise de um dos indicadores que traduz a dinâmica económica global do território que é o PIB, é possível perceber que de forma semelhante a todo o Alentejo, o Alentejo Central registou um ligeiro crescimento dos valores do PIB entre 2006 e 2009, atingindo o PIB em 2009 os 2.209 Milhões de Euros. Assim, o Alentejo Central registou um crescimento do PIB sendo esta sub-região (com exceção da Lezíria do Tejo) de todas as NUTS III a que apresenta um maior peso relativo no Produto Interno Bruto.

Figura 8 - População Empregada por Setor de Atividade Económica e por Concelho, em 2011



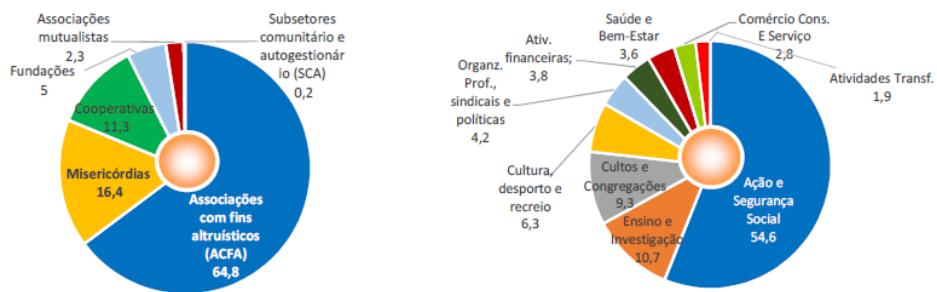
Fonte: CIMAC-Relatório I - Diagnóstico Social do Alentejo Central, 2017.

Sobre o número de empresas com atividades inovadoras, e considerando o termo de “inovação” em sentido lato, isto é, tanto na melhoria dos serviços ou produtos como nos processos de produção e organização empresarial, em 2010, a região do Alentejo tinha uma percentagem de empresas inovadoras que correspondia a cerca de 60%, percentagem que se assemelha à do Continente (CIMAC, 2014). Neste ano, de facto, a região do Alentejo tinha um número de empresas inovadoras superior às regiões do Algarve e do Norte, apenas se encontrando abaixo da zona de Lisboa e do Centro do país. O mesmo já não acontece com o volume de negócios em resultado da venda de novos produtos, detendo neste caso o Alentejo valores muito inferiores à média nacional, situando-o em último lugar no ranking das regiões portuguesas (CIMAC, 2014).

²⁰ Refere-se que a análise do desemprego registado na região do Alentejo Central e nos seus concelhos integrantes, já foi descrita e pode ser consultada no subcapítulo “1.3. A empregabilidade nas zonas de baixa densidade populacional: Enfoque no Alentejo Central”.

Como referido ao longo deste relatório, a economia social é um setor que tem a capacidade de responder aos desafios sociais que afetam os territórios e o país, neste sentido, tanto a sociedade, como as autoridades públicas nacionais e europeias têm reconhecido a importância deste setor. A economia social pode até potenciar a concretização de alguns objetivos essenciais da União Europeia, como o emprego de alta qualidade, a inovação social, o desenvolvimento local e regional, entre outros. Assim, cada vez mais se atribui importância ao papel da economia social como empregador, quer ao nível da facilitação da integração social e no mercado de trabalho quer ainda na criação de postos de trabalho (CIMAC, 2017). Por isso, olhando agora para a figura 9, podemos constatar que, no Alentejo Central, o emprego remunerado na economia social por grupos de entidades tinha maior preponderância nas Associações com fins altruísticos (64,8%), na Misericórdias (16,4%) e nas Cooperativas (11,3%) e recaia menos nas Fundações (5%), Associações mutualistas (2,3%) e nos subsetores comunitário e autogestionário (0,2%). No âmbito das atividades dentro da economia social, registou-se mais emprego remunerado nas atividades da ação e segurança social (54,6%) e do ensino e investigação (10,7%), já no Alentejo Central as atividades ligadas à economia social com um menor registo do emprego remunerado respeitaram as atividades de transformação (1,9%) e do comércio, construção e serviço (2,8%).

Figura 9 - Emprego remunerado na Economia Social em 2013 (%)



Fonte: CIMAC-Relatório I - Diagnóstico Social do Alentejo Central, 2017.

Neste subcapítulo, como aliás ao longo de todo o relatório, têm sido evidenciadas algumas das causas que contribuem para a dificuldade de integração dos jovens no mundo do trabalho. Também já foram enunciadas várias iniciativas de inovação social que promovem a empregabilidade jovem ao nível das dimensões regional, nacional e supranacional e que podem ser reestruturadas e aplicadas no território português, inclusive na sub-região do Alentejo Central. Ainda assim, a partir da caracterização territorial formulada, foram sobressaindo alguns problemas ou desafios específicos que limitam o desenvolvimento deste território, daí a importância de passarmos a propor algumas iniciativas que possam minimizar ou mesmo solucionar estas condicionantes.

Um dos problemas que se destaca da análise do desemprego registado nesta sub-região e nas cidades a ela afetas é o desencontro entre as competências impostas pelas entidades empregadoras e aquelas que os candidatos ao emprego possuem. A mesma situação ocorreu na Letónia, país onde os jovens têm quase o dobro da probabilidade de desemprego que o resto da população, por isso, na tentativa de ultrapassar este problema, foi criada na Finlândia a plataforma Demola (em 2014), potenciadora da interação entre as empresas e os estudantes universitários, dando-

lhes a possibilidade de desenvolver as suas capacidades ao mesmo que tempo que fornecem uma solução para uma necessidade/problema das empresas. Assim, esta plataforma apresenta os alunos às empresas, não como indivíduos que precisam de experiência de trabalho, mas sim, como potenciais solucionadores de problemas. Deste modo, as empresas enviam uma situação problemática específica para os alunos tentarem resolver e estes, através da participação de equipas em *workshops* de resolução de problemas criados por funcionários da universidade, apresentam potenciais soluções à empresa numa sessão de *pitch* final. Caso a empresa em questão tenha interesse numa das propostas apresentadas, adquire essa solução e dá uma compensação financeira que os alunos compartilham entre si. Desde 2016, 625 alunos inscreveram-se no projeto na Letónia, destes 625 alunos, 195 provenientes de 15 diferentes instituições de ensino foram selecionados para participar em 50 casos diferentes entregues pelas empresas participantes. Esta experiência permitiu que os alunos ganhassem experiência na conceção, fornecimento e venda de soluções para negócios nas mais vastas áreas, e assim desenvolvendo as suas competências sociais e profissionais (European Comission, 2020).

Outra questão que resultou da análise territorial atrás realizada, foi a crescente diminuição da população residente em toda a sub-região do Alentejo Central, bem como os baixos níveis de escolaridade ao nível do ensino superior daqueles com idade superior aos 15 anos. Na Áustria, apesar dos níveis de desemprego rural e das privações monetárias serem das mais baixas dentro da União Europeia, há registo de níveis bastante altos de emigração da população altamente qualificada, nomeadamente por parte de mulheres e pais jovens, que saem das áreas rurais para áreas urbanas, o que nas zonas mais afetadas pode levar a uma estagnação económica a longo prazo, visto certas indústrias poderem não atrair ou reter trabalhadores qualificados. Os motivos que levam a população altamente qualificada a sair das zonas rurais para as zonas urbanas devem-se à falta de cuidados infantis, de modelos estereotipados de género e de oportunidades de mobilidade consideradas como desadequadas. Por isso, foi criado um projeto piloto o V/Faktor (2017/2019), aplicado em três zonas rurais da Áustria, com altos níveis de emigração de mulheres e famílias jovens, uma iniciativa que pretende ajudar as empresas a reter e a atrair trabalhadores qualificados através da promoção de uma conciliação entre o trabalho, a família e a vida privada dos trabalhadores com as responsabilidades, tal como o cuidado infantil, educação, cuidados familiares ou voluntariado. Este projeto atua a nível regional, estabelecendo parcerias entre empresas, autoridades municipais e outras partes interessadas que estejam empenhadas em promover iniciativas locais inovadoras, no que concerne ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. O funcionamento deste projeto consiste, numa primeira etapa, numa consulta inicial com o objetivo de compreender a satisfação das empresas locais sobre as medidas existentes de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal com a identificação das suas necessidades, tendo sido aplicado um questionário a cerca de 600 empresas, complementado com 240 entrevistas pessoais, com o propósito de identificar desafios comuns para uma igualdade e reconciliação entre as três regiões da Áustria. Numa segunda etapa, procedeu-se à criação de uma ligação entre as empresas participantes e os parceiros do projeto, com o fim de receberem consultoria adaptada à criação e implementação de medidas de promoção de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal ajustadas ao contexto industrial e regional. De 600 empresas que participaram neste projeto, 120 seguiram um processo de consultoria aprofundado, no sentido de desenvolver soluções de equilíbrio profissional e pessoal ajustadas à empresa e à região. Efetivamente, pode referir-se a implementação de algumas iniciativas de sucesso, como o desenvolvimento de creches

no seio das empresas, a introdução de oportunidades de trabalho remoto, a melhoria da gestão de licença parental, o reforço do empreendedorismo feminino e a melhoria da reconciliação para líderes femininas, planos corporativos de igualdade de género e, ainda, ao nível de iniciativas de formação na área de gestão (European Comission, 2020). Finalmente, e para compensar e diminuir a taxa de retenção/desistência escolar na sub-região do Alentejo Central, bem como para aumentar o número de empresas inovadoras e capacitar os jovens desde cedo para o empreendedorismo e para o mundo do trabalho, acresce mencionar uma última iniciativa com aplicabilidade pertinente face às especificidades territoriais enunciadas, o programa Foróige Network for Teaching Entrepreneurship, criado na Irlanda e fundado em 2004, em cooperação com outras instituições de ensino que recebem formação para este efeito e que visa ajudar os jovens que vivem em comunidades desfavorecidas a desenvolver as suas competências para os negócios e para o empreendedorismo, fomentando o seu talento e potencial. Este programa é composto por jovens dos 12 aos 18 anos que trabalham em projetos (dentro e fora da escola), o que por sua vez favorece a conclusão escolar, a continuação do ciclo de estudos e o ingresso nos estabelecimentos de ensino superior. Neste programa, os jovens estudam e aumentam os seus conhecimentos no que respeita ao início e à continuidade/manutenção da administração de empresas, o que inclui a utilização de doações iniciais para comprar suprimentos, a ligação com empreendedores sociais e líderes comunitários, a possibilidade de visitar empresas, o trabalho com mentores de negócios, a venda dos seus produtos numa feira comercial da Network for Teaching Entrepreneurship (NFTE) e a apresentação do seu plano de negócios para um painel de juízes. Os vencedores são distinguidos no All Island Youth Entrepreneurship Awards. Após conclusão desta formação inicial, é disponibilizado aos participantes suporte adicional, através do BizCamp, um programa intensivo de verão em centros juvenis que abrange áreas como o *marketing*, vendas, ética nos negócios e gestão financeira, exigindo simultaneamente que cada participante estruture e administre o seu próprio negócio. Assim, este programa baseia-se no potencial dos negócios e não nas habilitações académicas, ajuda aqueles que pretendem aplicar as suas aprendizagens numa nova área ou que desejam desenvolver as suas ideias de negócios. No ano de 2013, 1500 jovens concluíram este programa e, neste momento, caracterizam-se como potenciais candidatos para a atribuição de uma bolsa na área do empreendedorismo na IT Sligo, a qual por sua vez oferece meios para transformar as ideias de negócios em realidade, oferece ajuda financeira, aconselhamento/mentoria e também acesso a feiras comerciais internacionais (European Comission, 2015).

Estas são algumas iniciativas de inovação social que permitem eventualmente corrigir certos problemas/desafios identificados na sub-região do Alentejo Central e que, ao mesmo tempo, podem contribuir para o desenvolvimento local sustentável.

Capítulo 3: Uma aproximação sociológica à inovação social no Alentejo:

Contextos e experiências

3.1 – Apresentação da instituição de acolhimento

portuguesa de direito privado, sediada em Évora, com os seus fins estatutários dedicados ao domínio cultural e educativo, social e espiritual. A visão da Fundação passa pelo desenvolvimento humano pleno, integral e sustentável da região de Évora, através da promoção e dinamização (em exclusivo ou através de parcerias) de um conjunto de iniciativas e programas, e da disponibilização de apoio a projetos de outras entidades públicas e privadas que comportam diversas atividades que integram os domínios que fazem parte do campo de atuação desta instituição. Como missão, a Fundação pretende incrementar o desenvolvimento económico e um maior equilíbrio social da comunidade, contribuindo assim para a redução das consequências da interioridade e das assimetrias regionais, fazendo para isso uma articulação dos meios e recursos com diferentes interlocutores ao nível nacional e internacional.

No que concerne a estrutura interna, a Fundação Eugénio de Almeida é composta pelo conselho administrativo, pela secretaria geral, pelo conselho executivo e ainda pelo conselho fiscal. A partir da tabela 8 que a seguir se apresenta, podemos ainda observar o número de colaboradores que a Fundação possui.

Tabela 8 - Colaboradores da Fundação Eugénio de Almeida

Colaboradores	Número
Dirigentes (incluídos titulares do Órgão de Administração)	8
Com Contrato de Trabalho sem Termo	172
Com Contrato de Trabalho a Termo	34
Voluntários	160
Total	374

Fonte: Elaboração própria, com base em: Fundação Eugénio de Almeida, Órgãos Sociais e Colaboradores, 2022.

3.2 – Área social e de desenvolvimento

Na sequência desta breve caracterização da entidade de acolhimento, descrevo em seguida, de uma forma mais aprofundada, a oferta disponibilizada dentro área social e de desenvolvimento, contexto onde realizei o estágio curricular. Ressalto que, para além da informação que forneço, outra poderá ser encontrada no *website* da Fundação Eugénio de Almeida²¹.

3.2.1 - Apoio Social

No sentido de cumprir os fins estatutários da área assistencial da FEA, no ano de 2001 foi implementado um protocolo de cooperação com a instituição Cáritas Diocesana de Évora para a qual a Fundação disponibiliza anualmente um fundo financeiro a ser distribuído através de apoios e subsídios pecuniários a indivíduos e famílias carenciada na região de Évora. Na tabela 9 é possível observar de forma mais pormenorizada o número de apoios disponibilizados pela Fundação. É de notar que os apoios prestados foram destinados essencialmente a ajudas técnicas, alimentos,

²¹ <https://wwwfea.pt/>

alojamento, apoio a crianças, apoio a universitários, despesas domésticas e de saúde, dívidas, documentação, equipamentos domésticos, medicamentos, melhorias habitacionais, óculos, próteses, renda de casa e transportes.

Tabela 9 - Número de Apoios Prestados pela FEA Desde o Ano de 2001 a 2021

Número de apoios prestados.	38.431
Número de famílias apoiadas.	21.057
Número de pessoas abrangidas.	51.265
Verba disponibilizada pela FEA.	2.567.487,39€

Fonte: Elaboração própria, com base em: Fundação Eugénio de Almeida, Apoio Social, 2022.

Para mais informações consultar o site da FEA em <https://wwwfea.pt/home>.

3.2.2 - Voluntariado

Com objetivo de promover, valorizar e qualificar o voluntariado, concebendo ainda condições concretas que permitam o seu desenvolvimento, a Fundação Eugénio de Almeida criou o Banco de Voluntariado. Este é um projeto que potencia a ligação entre a procura e a oferta de voluntariado na região, onde se disponibiliza informação, formação e ainda uma vasta variedade de apoios às organizações e aos voluntários a partir de um conjunto de recursos técnicos, humanos e operativos. Assim, este projeto tem como objetivos gerais: valorizar e incrementar o voluntariado; conciliar a oferta e procura de voluntariado; sensibilizar os cidadãos e as instituições para o voluntariado; divulgar projetos e oportunidades de voluntariado; contribuir para o aprofundamento do conhecimento sobre voluntariado. De modo a mais facilmente alcançar estes objetivos, a FEA:

- Aceita a candidatura de indivíduos que demonstrem interesse em participar em projetos de Voluntariado, bem como recebe solicitações de voluntários por parte de instituições promotoras de programas ou projetos de voluntariado;
- Dirige os voluntários para instituições promotoras de programas ou projetos de voluntariado;
- Acompanha a inclusão dos voluntários nas instituições promotoras de programas ou projectões de voluntariado;
- Promove a formação estruturada e contínua de indivíduos que desenvolvem ou pretendem vir a desenvolver trabalho voluntário;
- Desenvolve projetos de voluntariado;
- Fornece informação e documentação, sobre a temática do voluntariado a nível local, regional, nacional e internacional.

Deste modo, o Banco de Voluntariado está orientado sobre quadro eixos:

- **Banco de Dados:** Através do qual se recebe inscrições *online* dos voluntários e das instituições que pretendem acolher esses voluntários. Após os elementos submetidos pelos interessados serem validados (através do contacto pessoal), segue-se o procedimento do registo da informação pesquisável através da base de dados. O Banco de Dados fornece as listagens de voluntários e organizações, por áreas de atuação e/ou outros dados relevantes, a fim de facilitar a ligação entre a oferta e procura de oportunidades de voluntariado e, em seguida, encaminha os voluntários para as múltiplas instituições, sendo sempre possível acompanhar o seu desempenho. Este serviço é *online* e assegura a proteção dos dados pessoais.
- **Formação:** Difunde a formação estruturada e contínua dirigida a indivíduos que desenvolvem ou pretendam vir a desenvolver atividades na área do voluntariado. São realizados *workshops*, encontros e seminários que fomentem a troca de experiências e a avaliação de resultados. Esta formação é realizada em cooperação com as entidades promotoras de programas ou projetos de voluntariado na formação dos seus voluntários. É de ressaltar que a Fundação Eugénio de Almeida é acreditada pela DGERT²² para a atividade formativa.
- **Projetos:** Cria e desenvolve projetos de voluntariado. Impulsiona atividades estruturadas com voluntários, nomeadamente, vocacionadas para o voluntariado social e de proximidade, voluntariado cultural, ou para o voluntariado empresarial. A filosofia do desenvolvimento destes projetos é centrada na valorização e promoção do voluntariado, tendo como base a colaboração e parceria com outras entidades que desejem associar-se a este projeto.
- **Informação:** Disponibiliza, numa plataforma *online*, bases de dados bibliográficas com registos de artigos, livros, revistas e boletins sobre o voluntariado, tal como outro tipo de informação organizada, como investigações, documentos técnicos e científicos e a legislação que regula o exercício do voluntariado. Fornece ainda informação, sobre as iniciativas ou eventos de destaque local, nacional e internacional, através da disponibilização *online* de uma Agenda.

Desta forma, os serviços do Banco de Voluntariado destinam-se aos voluntários que estejam disponíveis para participar em projetos de voluntariado na região de Évora, a todo o tipo de organizações que pretendam projetos e/ou programas de voluntariado na região de Évora, e ainda a todos os indivíduos interessados em saber mais sobre o tema em questão.

A título de exemplo, estas são algumas das iniciativas que a Fundação Eugénio de Almeida promoveu:

- ✓ **Apoio à Vacinação para COVID-19:** Projeto desenvolvido em parceria com o ACES-AC²³, que tem como principal objetivo disponibilizar apoio ao acolhimento, encaminhamento e auxílio no preenchimento de formulário dos idosos (e a outros utentes) no decorrer do processo de vacinação contra a COVID-19 que decorre na Arena d'Évora, local onde foi instalado o Centro de Vacinação do concelho.
- ✓ **Cozinha Social:** No sentido de minimizar os impactos negativos e sociais do contexto pandémico, a Fundação Eugénio de Almeida criou a Cozinha Social, contribuindo esta para assegurar as necessidades básicas de

²² Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

²³ Agrupamento de Centros de Saúde do Alentejo Central.

alimentação dos indivíduos da comunidade de Évora. Esta cozinha consegue fornecer até 200 refeições por dia, atuando em articulação e complementaridade com outras organizações locais, envolvendo também os voluntários na entrega de refeições.

Estes são dois exemplos de algumas iniciativas que a Fundação Eugénio de Almeida providencia de momento, sendo ainda de salientar que esta Fundação é membro associado do Centro Europeu de Voluntariado desde 2010.

3.2.3 - Qualificação para o Terceiro Sector

A Fundação Eugénio de Almeida tem como objetivo geral contribuir estrategicamente para a qualificação do terceiro sector através da formação, da promoção do conhecimento e do trabalho em rede. Neste sentido, os objetivos específicos que se pretendem alcançar passam pelo reforço da qualificação e do desempenho das organizações através da formação dos seus recursos humanos, pela contribuição para a promoção do conhecimento, pela consumação de iniciativas concretas sobre temáticas do terceiro setor numa perspetiva de reflexão e ação, pela contribuição no incentivo ao conhecimento de boas práticas institucionais e da sua difusão dentro das organizações e, ainda, pela promoção do desenvolvimento de parcerias e do trabalho em rede. No que concerne à qualificação do terceiro sector, a Fundação atua em três áreas:

- **Investigação:** Através da realização e publicação de trabalhos de investigação sobre temáticas que se insiram no Terceiro Sector, numa perspetiva de inovação e qualidade.
- **Formação:** Promovendo formação orientada para as instituições do Terceiro Sector e para outros interessados, possibilitando o desenvolvimento das suas competências na área da gestão das organizações.
- **Promoção do trabalho em rede:** Através da promoção e da dinamização do trabalho em rede entre organizações do Terceiro Sector.

Dois dos projetos para a qualificação do terceiro sector que já decorreram são:

- ✓ **Talentos em Livre Trânsito:** Este projeto tem como principal objetivo potenciar o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais e de capacitação para a empregabilidade, facilitadoras da inserção no mercado de trabalho aos seus destinatários, nomeadamente, jovens desempregados que pretendem desenvolver competências pessoais para a empregabilidade. Este é um projeto que está a ser desenvolvido pela FEA em parceria com a SAPANA.Org.
- ✓ **Curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados:** Este curso é destinado a jovens licenciados em situação de desemprego, tendo como principal objetivo a promoção de atitudes de empreendedorismo em jovens licenciados desempregados de Évora, com base na disponibilização de conhecimentos e de ferramentas para o desenvolvimento da ideia ao plano de negócio. O curso aposta assim na inovação de processos ao permitir uma articulação entre as necessidades identificadas no contexto social, cultural e empresarial da região e no desenvolvimento de oportunidades de negócios, pelos jovens licenciados desempregados, ao longo do processo/itinerário formativo.

3.2.4 - Centro de Inovação Social

O Centro de Inovação Social da Fundação Eugénio de Almeida é uma estrutura que tem como principal objetivo incentivar e disponibilizar o apoio a projetos inovadores, com modelos de negócio sustentáveis, focados no impacto social e com potencial de escalabilidade, que habilitem as populações e permitam a resolução dos problemas dos territórios de baixa densidade. Este é um espaço físico, que possui um forte programa de capacitação, promoção, incubação e aceleração de iniciativas de empreendedorismo social, facilitando e polonizando o ecossistema de inovação social do Alentejo. Este projeto conta com quatro investidores sociais DECSIS, Sistemas de Informação SA, numa parceria com a Outsystems Portugal e a Cisco Systems Portugal, Caixa Económica Montepio, Ernest & Young Portugal, Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central, para além de vários parceiros e de um investimento total inicial de 293.829,73 euros (num horizonte temporal de 3 anos), financiado em 70% pela Portugal Inovação Social (POISE) e em 30% pelos investidores Sociais.

Eis duas das iniciativas que pertencem ao Centro de Inovação Social que decorreram recentemente:

- ✓ **Empreendedorismo Social nas Escolas 2020/2021:** Este programa tem como principal objetivo sensibilizar, capacitar e inspirar jovens alunos para o desenvolvimento de ideias de projeto, partindo do conhecimento da sua realidade social. Neste sentido, foi desenvolvida, no dia 20 de maio de 2021, uma sessão de Empreendedorismo Jovem, que contou com cerca de 50 alunos da Escola Secundária Severim de Faria, na qual foram apresentados 12 trabalhos a um júri composto por empreendedores, vindo a ser distinguidos os três melhores projetos.
- ✓ **Bootcamp de Empreendedorismo Social:** Esta iniciativa destina-se a todos os empreendedores e/ou potenciais empreendedores, estudantes do ensino secundário, profissional ou universitário, técnicos das organizações sociais e comunidade em geral, tendo como principal objetivo a promoção do empreendedorismo social, através do desenvolvimento de competências para a adoção de atitudes proactivas e empreendedoras, motivando a procura de conhecimento sobre a comunidade e os seus problemas sociais, possibilitando assim, o desenvolvimento de soluções inovadoras e sustentáveis para os desafios encontrados.

3.2.5 - Powering Arts & Crafts

O programa Powering Arts & Crafts tem como principal objetivo capacitar e a disponibilizar apoio a artesões, criativos e produtores de base local, ajudando ainda a aprofundar o conhecimento sobre as variáveis a ter em conta no processo que medeia a fase que vai desde a conceção de um produto até à comercialização, para que o resultado final corresponda aos desafios dos mercados contemporâneos, que são cada vez mais exigentes e qualificados. Este projeto tem vindo a ser desenvolvido pela Fundação Eugénio de Almeida desde o ano de 2016, e procura fornecer apoio a projetos empreendedores que tenham como base o artesanato e procurem criar condições de sustentabilidade para as suas atividades valorizando os produtos endógenos e estimulando a criatividade, inovação, bem como a promoção do emprego e o empreendedorismo jovem. É de notar que este projeto levou a FEA a vencer o Prémio

Nacional de Artesanato, na categoria de “Promoção” para entidades privadas, edição de 2019.

De dar nota de duas iniciativas promovidas pela Powering Arts & Crafts que já decorreram:

- ✓ **Arts & Crafts Summer Fair:** Consiste numa mostra que este ano ocorreu *online* devido ao momento pandémico que vivemos, realizada nas redes sociais (*Instagram* e *Facebook*), que diariamente dá a conhecer um conjunto de peças de artesanato de vários produtores locais. No fundo, com esta edição pretende-se promover o artesanato urbano e criativo, bem como incrementar as vendas e a presença digital dos artesãos da nossa região em tempos de pandemia.
- ✓ **Arts & Crafts Pop Up Fair:** Semelhante à iniciativa anterior, o Arts & Crafts Pop Up Fair reúne um conjunto de artesãos, *designers*, criativos e outros produtores de artesanato de base local, responsáveis pela comercialização dos seus produtos num evento *online* através das redes sociais (*Instagram* e *Facebook*).

3.3 - Estágio curricular: Objetivos e actividades

O estágio curricular desenvolvido na Fundação Eugénio de Almeida (FEA) foi realizado tendo em vista a conclusão do mestrado na Universidade de Évora em Sociologia, na vertente de Recursos Humanos. O motivo pelo qual escolhi esta entidade para o meu estágio deve-se ao papel de destaque que a Fundação evidencia em diversas áreas (cultural, espiritual, etc.) tanto a nível local como regional e, sobretudo, por uma das vertentes que integra a FEA ser a área social e de desenvolvimento. De facto, a FEA tem desenvolvido vários programas e projetos na área da promoção da empregabilidade jovem que deram origem ao tema deste estudo e vieram a contribuir significativamente para a construção do presente relatório. Desta forma, este estágio teve como principal propósito permitir-me contactar e desenvolver atividades que me fizessem compreender o modo como os jovens que habitam no Alentejo Central ultrapassam os desafios da empregabilidade verificada a nível nacional e conhecer as ferramentas a que estes recorrem para agilizar a sua entrada no mercado de trabalho, explorando especialmente a utilização de programas e projetos de inovação social como forma de combate ao desemprego e às condições precárias de trabalho.

O estágio teve início a 22 de março de 2021 e término a 5 de julho de 2021. Inesperadamente, o surgimento e propagação à escala mundial da pandemia, que consequentemente levou ao encerramento de algumas organizações ou impôs o recurso ao teletrabalho (situação que também ocorreu na FEA) e que coincidiu com o período do meu estágio curricular, fez com que tivesse de realizar estágio à distância e que as atividades inicialmente planificadas fossem reajustadas e passassem unicamente pelo desenvolvimento de tarefas que de forma autónoma levassem à construção do relatório de estágio. De modo a responder à minha questão de partida: “De que modo é que a inovação social consegue responder aos desafios da empregabilidade que recaem sobre os jovens residentes no Alentejo Central?” foram traçados os objetivos e desenvolvidas as tarefas explicitadas na tabela 10.

Tabela 10 - Tarefas Desempenhadas no Âmbito do Estágio na FEA

Objetivos Gerais	Objetivos Específicos	Tarefas para cada objetivo específico
------------------	-----------------------	---------------------------------------

<p>1. Identificar os principais desafios impostos aos jovens na entrada para o mercado de trabalho.</p>	<p>a) Caracterizar eventuais desfasamentos entre oferta e procura de emprego por parte dos jovens na entrada para o mercado de trabalho.</p> <p>b) Observar de que modo a pandemia gerada pelo SARS-CoV-2 afetou a entrada no mercado de trabalho e a empregabilidade dos jovens.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Construção das perguntas do questionário a aplicar no LimeSurvey. - Envio da hiperligação com o questionário a um representante da FEA que posteriormente aplicou os questionários aos jovens formandos que frequentaram as iniciativas de promoção à empregabilidade jovem promovidas nesta entidade. - Realização do tratamento e análise dos dados através do IBM SPSS. - Realização de pesquisa bibliográfica em livros, revistas científicas, jornais, etc., tanto a nível nacional como internacional, sobre o objeto de estudo.
<p>2. Compreender o papel da Inovação Social como resposta ao desemprego jovem.</p>	<p>a) Comparar boas práticas de inovação social a nível nacional e internacional.</p> <p>b) Propor sugestões para a criação de programas e projetos ajustados à realidade do Alentejo Central.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Construção do guião de entrevistas. - Realização das entrevistas (via Zoom) a gestores de programas e projetos ligados à inovação social, como forma de ultrapassar os desafios à empregabilidade. - Transcrição das entrevistas, através do Express Scribe Transcription. - Realização da análise de conteúdo das entrevistas, através do NVivo.
<p>Redação do relatório de estágio</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Realização de pesquisa bibliográfica em livros, revistas científicas, jornais, etc., tanto a nível nacional como internacional, sobre o objeto de estudo. -Realização de uma análise das potencialidades, limitações e recursos desta área territorial. -Realização de pesquisa bibliográfica, de modo a encontrar e propor projetos e programas que se enquadram com as necessidades e problemas identificados para o território.

Fonte: Elaboração própria

É de extrema importância salientar que, apesar do meu estágio ter sido realizado à distância, contei sempre com o apoio de dois representantes da Fundação que, para além de terem disponibilizado uma parte do material bibliográfico, também me cederam e facilitaram o contacto com atores que contribuíram de forma significativa para o estudo, nomeadamente, na realização das entrevistas e aplicação dos questionários e que, ainda, estiveram dispostos sempre a acompanhar-me e a orientar-me durante todo o processo.

Desta experiência adquiri bastantes aprendizagens, sendo elas maioritariamente ao nível dos conhecimentos sobre o tema em apreço, do desenvolvimento da minha capacidade de autonomia, organização e gestão do tempo, da experiência e contacto com indivíduos ligados à área da empregabilidade jovem e inovação social e da capacidade de enfrentar desafios e limitações que surgiram ao longo deste percurso.

Capítulo 4: Desenho e estratégia metodológica

4.1 – Estratégia de pesquisa

O questionamento constante e a procura por um conhecimento mais detalhado no que toca às leis que geram e regulam os fenómenos deu origem à ciência e à investigação científica, gerando, consequentemente, a acumulação de conhecimento que passa de geração em geração (Latorre et al., 1996 em Coutinho, 2014).

Se, por um lado, investigar é procurar, o inverso já não poderá ser esperado, especialmente quando falamos de conhecimento científico. Segundo Coutinho (2014), a investigação científica pressupõe a resposta a um conjunto de

perguntas como:

- Qual é o problema?
- O que devo fazer?
- O que é que eu procuro?
- Com que objetivos?
- Como é que eu procuro?
- Procuro com que propósito?

É desta forma inquestionável que a pesquisa descritiva tem um papel de destaque na formulação das políticas sociais. Os sociólogos que se debruçam sobre a pesquisa empírica não só visam conhecer factos sobre a vida social, como perceber a complexidade da interação e do processo social, e ainda, compreender e explicar fenómenos sociais. Neste sentido, a pesquisa sociológica pressupõe não só enfoque na teoria, como nas estratégias e técnicas da investigação empírica (Bulmer, 1984). É de notar que a escolha destas técnicas e instrumentos está dependente do objeto de estudo, do grau de combinação das metodologias quantitativas e qualitativas, da utilização de escalas de observação a nível macro ou micro, dos recursos financeiros e por fim, dos constrangimentos em termos logísticos da execução da pesquisa (Lisboa, 2016).

A estratégia de pesquisa remete-nos para a projeção e conceção de como um estudo empírico é realizado, nomeadamente ao nível: das noções das tarefas de pesquisa sociológica que estão incorporadas na abordagem selecionada; da tipologia de pesquisa utilizada; e ainda da natureza da combinação de técnicas de pesquisa realizadas. Por último, quando nos referimos a técnicas de pesquisa, estamos a falar das operações utilizadas que nos permitem produzir dados sobre o mundo social, estas operações podem ser realizadas através de questionários, entrevistas, estatísticas oficiais ou documentos históricos (Bulmer, 1984).

De acordo com Bulmer (1984), um processo de pesquisa, de modo a ser conceptualizado e estruturado, deve seguir e conter, do início ao fim, um conjunto de etapas, sendo elas:

- I. O desenho da pesquisa: Onde se define o problema em estudo, os conceitos, as hipóteses que vão ser testadas, a população, entre outros.
- II. A amostragem: Onde se seleciona a parte da população que vai ser estudada, se constrói a base da amostragem, o desenho da amostra, entre outros.
- III. A construção do questionário: Na verdade, não tem necessariamente que ser a construção de um questionário, pode ser a construção do guião entrevista ou outro método de recolha de dados. Nesta fase é onde se faz o desenho e pré-teste do instrumento de pesquisa.
- IV. A recolha de dados: São os dados recolhidos através do instrumento de pesquisa que o próprio investigador utilizou ou por quem este contratou para os aplicar
- V. A codificação, medição e análise dos resultados.
- VI. A interpretação dos dados e a redação do relatório: Esta é a fase em que se pretende dar resposta as

hipóteses teóricas que foram contruídas inicialmente.

4.1.1 - Problema e questão em análise

Tendo em conta todas estas etapas que foram expostas anteriormente e começando pela definição do problema em análise, o tema deste relatório de estágio passa pela identificação dos principais desafios que são colocados aos jovens quando estes pretendem ingressar no mercado de trabalho, tendo em vista obter uma maior compreensão da forma como programas e projetos específicos de inovação social (e.g. incubadoras, entre outros) podem dar auxílio aos jovens para que estes possam ultrapassar esses desafios. Este é um tema pertinente para a sociologia na medida em que se os jovens tentam mas não conseguem entrar no mercado de trabalho acabam por ficar numa situação de desemprego. O desemprego, e mais especificamente o desemprego jovem, afeta todas as partes do globo, e não só é um problema social como sociológico que acarreta um conjunto de consequências para a vida dos indivíduos que o experienciam, consequências essas, a nível financeiro, social, familiar, de saúde física e mental, que em última instância podem levar ao suicídio. Assim, a sociologia enquanto ciência social que se preocupa em compreender e explicar os fenómenos sociais poderá dar fortes contributos para melhor dar conhecer e compreender esta temática.

A questão de partida: “De que modo é que a inovação social consegue responder aos desafios da empregabilidade que recaem sobre os jovens residentes no Alentejo Central?” vai, como sugerem Quivy e Campenhoudt (1998), servir de fio condutor para estruturar e expressar concretamente o foco deste estudo. Esta questão possui um conjunto de sugestões/regras básicas a seguir para que a questão de partida esteja bem construída, como o equilíbrio na dimensão (nem vaga ou demasiado longa), a disposição ordenada, a exequibilidade perante os recursos disponíveis, a ausência de juízos de valor e a sua colocação num formato que não seja de afirmação (Quivy e Campenhoudt, 1998).

É de notar que este estudo recai sobre o Alentejo Central, sendo esta uma região que apesar de apresentar atratividade relativa no contexto da região Alentejo, é colocada de lado pelos jovens face a áreas metropolitanas do país e também do estrangeiro.

4.1.2 - Objetivos do estudo (gerais e específicos)

Em qualquer estudo há dois tipos de objetivos que devem ser definidos: os objetivos gerais e os objetivos específicos. Estes dois tipos de objetivos têm como principal função ajudar a direcionar o rumo que a pesquisa irá seguir. O objetivo geral é criado a partir da questão de partida e é mais amplo. Os objetivos específicos são um desdobramento do objetivo geral, complementares à questão de partida, mais delimitados e o modo através do qual se chega ao objetivo geral (Mattos, s/d). Na construção dos objetivos que irão orientar uma investigação devemos ter em conta três questões: Para quê?; Porquê?; e para quem?

Desta forma, os objetivos gerais e específicos deste trabalho são os seguintes:

Objetivo Geral:

1. Identificar os principais desafios impostos aos jovens na entrada para o mercado de trabalho.

Objetivos Específicos:

- a) Caracterizar eventuais desfasamentos entre oferta e procura de emprego por parte dos jovens na entrada para o mercado de trabalho.
- b) Observar de que modo a pandemia gerada pelo SARS-CoV-2 afetou a entrada no mercado de trabalho e a empregabilidade dos jovens.

Objetivo Geral:

2. Compreender o papel da Inovação Social como resposta ao desemprego jovem.

Objetivos Específicos:

- a) Comparar boas práticas de inovação social a nível nacional e internacional.
- b) Propor sugestões para a criação de programas e projetos ajustados à realidade do Alentejo Central.

4.1.3 - *Tipo de estudo*

Há mais de 100 anos que se trava uma disputa entre os puristas dos métodos quantitativos e os puristas dos métodos qualitativos. Os primeiros, defendem uma filosofia positivista, creem que as observações sociais devem ser tratadas como entidades à semelhança de como os cientistas físicos tratam os fenómenos físicos, ou seja, como se faz nas ciências naturais. Este tipo de puristas, não só acreditam, que o observador deve estar separado da entidade que está em observação, como que a investigação em ciências sociais deve ser objetiva. Além do mais, segundo esta escola de pensamento, os investigadores educacionais devem estar livres de preconceitos, desapegados a nível emocional, nada envolvidos com os objetos de estudo, e por fim, devem testar ou justificar empiricamente suas hipóteses. Os puristas qualitativos (construtivistas ou interpretativistas) “(...) rejeitam a filosofia positivista e defendem a superioridade do construtivismo, idealismo, relativismo, humanismo, hermenêutica e, às vezes, pós-modernismo” (Guba & Lincoln, 1989; Lincoln & Guba, 2000; Schwandt, 2000; Smith, 1983, 1984 em Johnson & Onwuegbuzie, 2004, p.14). Este tipo de puristas acreditam que as realidades são construídas de múltiplas formas, que não devem ser executadas generalizações sem ter em atenção o fator temporal e de contexto, que a investigação está ligada a valores, que é impossível diferenciar por completo as causas dos efeitos, que a lógica deriva do específico para o geral, e que, o que “quer conhecer” e o que “é conhecido”, não podem estar separados pois o que “quer conhecer” subjetivo, é a fonte da realidade (Guba, 1990 em Johnson & Onwuegbuzie, 2004). Este tipo de puristas também preferem um estilo de escrita com descrições detalhadas, ricas e densas, redigidas de forma direta e informal.

Cada um destes tipos de puristas atrás enunciado, defende o seu paradigma como o ideal e acredita que ambos não podem ser misturados. A verdade é estes dois métodos de investigação são, cada um à sua maneira, importantes e o objetivo dos métodos mistos não é a substituição de nenhum dos dois, mas sim aproveitar as forças e minimizar

os pontos fracos de ambos (Johnson & Onwuegbuzie, 2004). De facto, a combinação de diferentes teorias, métodos e fontes de dados pode ajudar a ultrapassar o viés natural atingido por estudos com abordagens singulares (*single-method*) (Denzin, 1970 em Paranhos, Filho, Rocha, Júnior & Freitas, 2016). Neste caso, como enfatiza Creswell (2012) os dados quantitativos podem fornecer informações rápidas, úteis e fiáveis para um grande número de observações, enquanto as técnicas qualitativas, oferecem informações sobre a fala dos entrevistados de onde resultam diferentes perspetivas sobre o tema em estudo e se delineia os aspetos subjetivos do fenómeno. Assim, a investigação de métodos mistos (designação pela qual é mais conhecida) pode ser definida como: “(...) a classe de investigação onde o investigador mistura ou combina as técnicas, métodos, abordagens, conceitos ou linguagem de pesquisa quantitativa e qualitativa num único estudo (Johnson & Onwuegbuzie, 2004, p.17).

Esta combinação de métodos apesar de ser uma prática invulgarmente aproveitada é analiticamente desejável (Niglas, 2004; Bryman; Bell, 2006; Wooley, 2008 em Paranhos, Filho, Rocha, Júnior & Freitas, 2016) e será utilizada nesta investigação.

Esta é uma investigação de tipo misto (*mixed-methods*) onde são integradas tanto a abordagem qualitativa como quantitativa. É também importante referir que este estudo será guiado pelo método comparativo, sendo que este, apesar de não possuir uma definição consensual, pode ser caracterizado como “(...) um método que procura identificar semelhanças e diferenças entre aquilo que se compara, sejam indivíduos, classes, fenómenos ou factos, visando ressaltar as diferenças e similitudes entre eles e objetivando estabelecer correlações (Rebouças, Leite & Marques, 2016, p. 6).

Segundo Lakatos e Marconi (2004) este é um método que pode ser utilizado na análise de diferentes grupos, fenómenos, factos em períodos ou contextos distintos e que em termos de aplicabilidade, pode ser aplicado em qualquer fase de uma investigação, trazendo à tona potencialmente, vínculos causais entre os fatores presentes e ausentes (Lakatos & Marconi, 2004 em Rebouças, Leite & Marques, 2016). Um exemplo da utilização do método comparativo é dada por Weber através da sua obra “A ética protestante e o espírito do capitalismo” (1905), em que o autor de modo a oferecer uma descrição mais completa da sociedade capitalista moderna faz a comparação do Ocidente com outras civilizações mundiais. Desta forma, conseguindo não refutar a teoria de Marx no que respeita a importância dos fatores económicos, Weber pretendia demonstrar que a ascensão do capitalismo ocidental não poderia unicamente ser explicada através das questões económicas, e então, utilizando o método comparativo histórico, o autor defende que para além dos fatores económicos, o que de facto é necessário para que o capitalismo racional emerja é a ética particular que deriva da doutrina Calvinista da predestinação que apenas existia em algumas partes do Oeste (Azarian, 2011). De acordo com Parsons (1968), Weber conseguiu demonstrar que embora a China (e potencialmente a India) estivesse numa posição favorável para desenvolver o capitalismo, por outro lado, estava atrasada no que concerne o espírito religioso, pelo que o puritanismo em particular e o cristianismo geral foram causas decisivas (Azarian, 2011).

Neste trabalho, o método comparativo servirá para assegurar interligações entre processos com o estabelecimento da aproximação espacial e temporal, fazendo-se uma análise das semelhanças entre os diferentes lugares. Procurar-

se-á, ainda, observar como as entidades criadoras dos programas ou projetos em estudo os promovem, bem como comparar as práticas desenvolvidas pela Fundação Eugénio de Almeida com boas práticas desenvolvidas em iniciativas de âmbito nacional e internacional.

4.1.4 - População e amostra

Cada estudo pressupõe de um conjunto de critérios bem definidos e ajustado, que permita a construção de amostras estatisticamente representativas da população. Numa investigação, a pesquisa incide numa determinada amostra, através da qual é possível obter resultados que posteriormente podem ser generalizados para um grupo de sujeitos-alvo, sendo este, denominado como população. A população pode então ser definida como: “Um conjunto ou grupo de todas as unidades onde os resultados de uma pesquisa vão ser aplicados” (Shukla, 2020). O processo de decisão e definição de uma população deve ser executado com rigor antes de se iniciar a pesquisa uma vez que este ajuda o investigador na seleção de uma amostra de medida adequada que irá representar toda a população, sendo que, a fiabilidade dos resultados da pesquisa depende essencialmente da amostra (Shukla, 2020). Assim, a amostra pode ser definida como “Um grupo de sujeitos ou objetos selecionados para representar a população inteira de onde provieram” (Charles, 1998 apud Coutinho, 2014).

Desta forma, para um investigador construir uma amostra bem definida, deve:

1. Enunciar o procedimento de amostragem que utilizou para selecionar a amostra;
2. Descrever as características da amostra.

Sendo a amostragem, o processo através do qual se procede à seleção de indivíduos que irão participar num estudo (Coutinho, 2014), é necessário referir que o recurso a técnicas de amostragem tem várias utilidades e fins. De facto, o investigador, após definir o seu campo de análise pode optar por uma das três hipóteses seguintes: Estudar a totalidade da população; estudar uma amostra representativa da população; ou estudar componentes não estritamente representativas, mas características da população (Quivy & Campenhoud, 1998).

Neste estudo, a população à qual foram aplicados os questionários é definida pelos indivíduos que participaram em programas e projetos que têm como objetivo, simplificar a inserção dos jovens no mercado de trabalho.

Já a amostra, à qual foram aplicadas as entrevistas semi-estruturadas, é composta especificamente por gestores de programas/projetos de apoio à empregabilidade, sendo que neste caso foram aplicadas 3 entrevistas individuais e uma em conjunto a 5 representantes destes programas/projetos, nomeadamente, a: uma técnica superior da FEA; a uma diretora executiva do NERE; a uma diretora executiva da Sapana; e a duas técnicas (uma destas entrevistadas é técnica superior administrativa) da SCME. A outra parte da amostra à qual foram aplicados os inquéritos por questionário tem na sua composição, indivíduos que já participaram de algumas destas iniciativas na Fundação Eugénio de Almeida, em Évora. Estes questionários foram enviados a 146 participantes de duas iniciativas de apoio à empregabilidade da FEA, o programa Talentos em Livre Trânsito e o curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados. As

únicas exigências solicitadas aos potenciais inquiridos foram: Ler e aceitar as condições do estudo; já ter participado numa das iniciativas de apoio à empregabilidade da FEA; e indicar o(s) nome(s) da(s) iniciativa(s) em que participaram. No total foi possível obter 25 questionários, 10 completos e 15 parcialmente completos.

Numa fase inicial, a idade, neste caso, ter menos de 35 anos, também constituía uma condição necessária à participação no questionário, no entanto, devido ao facto de não haver informação e por isso de se desconhecer essa característica na amostra esperada, ou seja, de não ser possível averiguar ou ter uma noção de quantos dos 146 indivíduos é que tinham menos de 35 anos, este fator eliminatório acabou por ser retirado, deixando de haver exclusão dos indivíduos tendo como critério a sua idade.

É de referir ainda que o processo de amostragem utilizado na aplicação de entrevistas foi a amostragem não probabilística, em bola de neve (*snowball*), sendo este o tipo de amostragem em que se identifica um membro da população alvo e este identifica outros membros dessa população, que posteriormente identificam outros e assim consecutivamente, criando então o efeito de bola de neve (Coutinho, 2014). Neste caso, foi solicitado a um representante da FEA (primeira entidade a ser entrevistada) que indicasse diretamente outras entidades e facilitasse na recolha de contactos desses gestores de programas/projetos de apoio à empregabilidade aos quais se iria solicitar a aplicação da entrevista assim como a identificação de novas entidades gestoras para estabelecer contactos seguintes. Já os questionários foram aplicados aos participantes das duas iniciativas da mesma entidade, tendo o contacto com estes sido facilitado por outra representante da FEA, através da qual, os questionários foram enviados diretamente para os participantes.

4.2 - Técnicas de recolha, análise de informação e produção de dados

Neste estudo foram utilizadas diversas técnicas de recolha e análise de dados que serviram de base para construção deste relatório de estágio, nomeadamente, a pesquisa e recolha bibliográfica, a análise documental, a aplicação de entrevistas semi-estruturadas e de inquéritos por questionário. Estas informações alusivas aos métodos de recolha de dados, serão analisadas detalhadamente em seguida.

4.2.1 - Pesquisa bibliográfica

A pesquisa e recolha bibliográfica foi uma das técnicas de recolha de dados utilizada na construção deste estudo. Esta técnica permitiu edificar uma base sólida para o trabalho através da exposição de vários estudos, teorias, opiniões, conclusões, etc., através da qual é possível obter um ponto de partida, servindo também de fio condutor, não só para auxiliar na construção de outras técnicas de recolha de dados como para fundamentar a generalidade do trabalho.

Neste ponto, é ainda necessário referir que foi realizada análise documental, na medida em que os representantes da Fundação Eugénio de Almeida disponibilizaram alguns documentos institucionais de acesso restrito à comunidade com a descrição e caracterização dos participantes da iniciativa Talentos em Livre Trânsito e do curso de Empreendedorismo para jovens licenciados desempregados.

4.2.2 - Entrevista semi-estruturada

As entrevistas-semiestruturadas foram outra técnica de recolha de dados utilizada neste relatório. Como foi referido anteriormente, estas foram aplicadas a gestores ou responsáveis por programas/projetos de apoio à empregabilidade, via plataforma *online* Zoom, permitindo uma maior abrangência dos indivíduos a entrevistar em termos geográficos mas principalmente porque durante a aplicação das mesmas, se assinalava uma situação de pandemia mundial. No total, foram aplicadas 3 entrevistas individuais e uma em conjunto a 5 responsáveis das seguintes entidades: na FEA a uma técnica superior; no NERE, a uma diretora executiva; na Sapana, a uma diretora executiva; e na SCME a uma técnica e a uma técnica superior administrativa (duas entrevistadas).

De notar que nas entrevistas semi-estruturadas o entrevistado tem a liberdade para dar a sua opinião sem ter de se restringir à questão que fora formulada anteriormente (Minayo, 2010 em Batista, Matos & Nascimento, 2017). A entrevista apesar de por vezes dispendiosa em termos de tempo e custos, tem a vantagem de ser uma técnica de recolha de dados flexível, em que é possível elucidar melhor o significado e reformular o modo como se coloca as questões, facilitando a adaptação para com as pessoas e circunstâncias, permitindo ainda, captar as expressões verbais e não-verbais dos entrevistados (Gil, 2008 em Batista, Matos & Nascimento, 2017). De facto, Quivy e Campenhoudt (1998) identificam como principais vantagens das entrevistas, o grau de profundidade a que estas permitem chegar e a flexibilidade e fraca directividade do dispositivo, o que possibilita que os entrevistadores retirem as suas próprias interpretações. Já as desvantagens deste método de recolha de dados, segundo os mesmos autores, passam por: A flexibilidade do dispositivo poder ser um problema para os indivíduos que têm mais facilidade em seguir técnicas mais precisas; o facto dos elementos de informação e de reflexão reunidos, não se exibirem imediatamente sob uma forma que solicite um modo de análise particular; e a flexibilidade do método poder levar a uma completa espontaneidade do entrevistado e a uma total neutralidade por parte do investigador.

Numa fase inicial, um representante da FEA com bastante experiência na área e conhecimento do tema, sugeriu um conjunto de várias entidades que se enquadravam nos parâmetros delimitados para a execução das entrevistas e forneceu os contactos de alguns representantes. Após a recolha destes contactos, foi enviado um primeiro *email* (com todas as informações sobre o estudo, objetivos, condições, as razões pelas quais estas entidades foram selecionadas e os contactos da entrevistadora), a solicitar a participação no estudo, sendo que a este primeiro contacto, só a representante da FEA respondeu, dando o seu parecer positivo. Após o envio de um segundo *email* e de se ter estabelecido contacto via telefone, a representante do NERE também aceitou participar no estudo. É na quarta tentativa tanto através de via *email* como por telefone e após alguns reagendamentos, que decorreu a realização da entrevista com as representantes da SCME e com a representante da SAPANA. No total, este processo durou cerca de 3 meses, no entanto e mais uma vez, é necessário lembrar que se atravessava um período pandémico de difícil gestão, que teve fortes consequências no funcionamento de algumas instituições e serviços. A duração média das entrevistas foi de 01:00h.

De referir ainda que após as entrevistadas confirmarem a sua participação no estudo, foi enviado via *email*, um documento com a declaração de consentimento informado para a gravação de voz e vídeo que foi aceite por todas as

entrevistadas e posteriormente reencaminhado com a sua assinatura. Tanto este documento como o guião da entrevista está em anexo.

Neste sentido é também importante referir que, dada a natureza das questões da entrevista e pelo facto de haver uma clara descrição da caracterização socio-profissional de cada uma das entrevistadas e associação direta ao nome da entidade que cada uma delas representa, não foi aqui privilegiado o anonimato. Neste caso específico, esta ação limitava a informação recolhida através das entrevistas, pelo que a análise de resultados aparece com alusão a cada representante e correspondente entidade institucional.

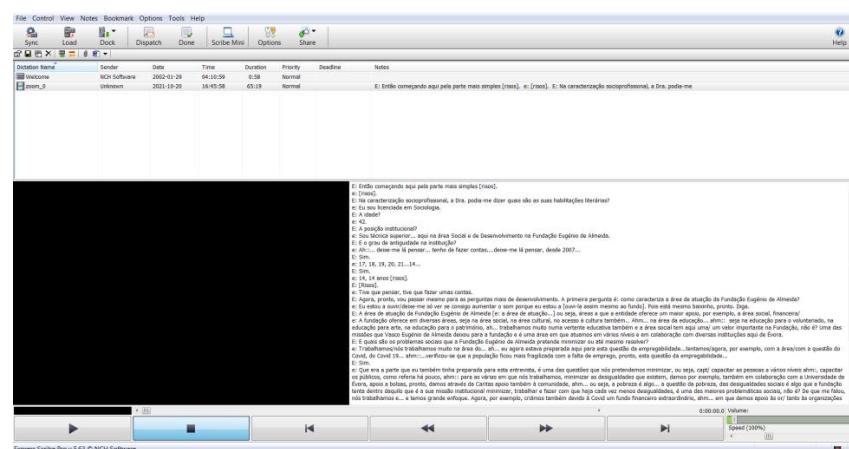
4.2.2.1 – Tratamento, análise de dados e interpretação de resultados das entrevistas.

Após a realização de todas as entrevistas, que ficaram gravadas (tanto áudio como vídeo), o processo seguinte foi fazer a sua transcrição. A transcrição foi realizada segundo as indicações que constam no artigo científico de Costa (2014) “Ridendo castigat mores. A transcrição de entrevistas e a (re)construção social da realidade”, sendo que como a autora enfatiza:

A transcrição torna-se até certo ponto obrigatória sempre que no contexto da investigação social há o registo de dados por meio de gravação áudio ou vídeo. Ainda numa fase de tratamento, e independentemente de o investigador pretender levar a cabo uma análise manual ou com recurso a *software* específico, a transcrição visa preparar e uniformizar os dados a fim de permitir e facilitar o manuseamento da informação a submeter a análise sistemática e interpretação posteriores (Costa, 2014, p. 5).

A transcrição de todas as entrevistas foi realizada com o auxílio do *software* informático Express Scribe Transcription (versão trial) como se pode observar através do exemplo que consta na figura 10.

Figura 10 - Processo de Transcrição de uma Entrevista no Express Scribe Transcription



Fonte: Elaboração própria com o auxílio do programa Express Scribe Transcription (versão trial).

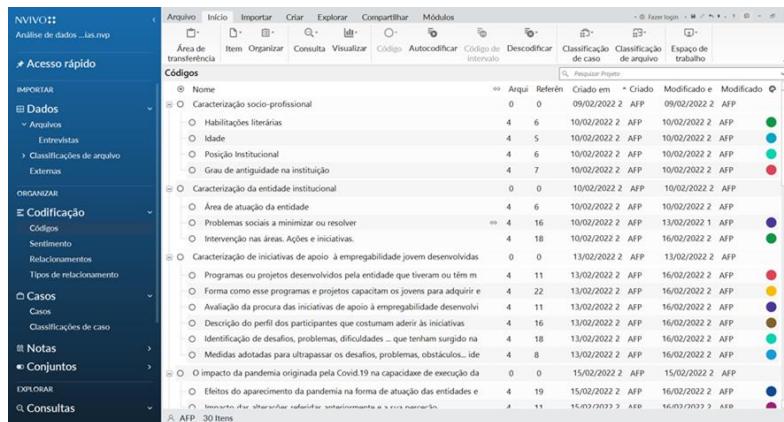
Quando o processo de transcrição de todas as entrevistas foi concluído, estas foram enviadas individualmente via *email* e em formato Word para as entrevistadas, de modo a que no prazo máximo de uma semana, as entrevistadas tivessem oportunidade de manifestar (ou não) a sua aprovação.

Após a passagem deste período, foi quando se iniciou a análise de conteúdo, sendo que esta pode ser definida como um:

Conjunto de procedimentos interpretativos de produtos comunicativos (mensagens, textos ou discursos) provenientes de processos originais de comunicação anteriormente relatados e que, com base em técnicas de medição, às vezes quantitativa (estatísticas com base na contagem de unidades), às vezes qualitativas (com base na combinação de categorias lógicas) têm como objetivo desenvolver e processar dados relevantes sobre as condições em que esses textos foram produzidos, ou em condições que podem ocorrer para aplicação subsequente. (Raigada, 2002 apud Reis, 2017 p. 206)

Esta análise foi executada com o auxílio do NVivo 12 (versão trial), pelo que a figura 11 representa esse processo e a imagem que está ao lado (figura 12), contém uma nuvem de palavras, gerada através do mesmo *software*, com as expressões mais utilizadas em todas as entrevistas.

Figura 11 - Processo da Realização da Análise de Conteúdo das Entrevistas com o Software NVivo



Fonte: Elaboração própria com o auxílio do programa NVivo 12 (versão trial).

Figura 12 - Nuvem de Palavras com as Expressões mais Utilizadas nas Entrevistas



Fonte: Elaboração própria com o auxílio do programa

NVivo 12 (versão trial).

4.2.3 - Inquérito por questionário

O inquérito por questionário foi a última técnica de recolha de dados utilizada neste estudo. A este propósito convém dizer, que a construção de um questionário para a aplicação de um inquérito nunca é uma tarefa fácil, pois é difícil obter um equilíbrio que permita conseguir retirar o maior número de informação para responder às questões de partida, validar as hipóteses e ainda, gastar o mínimo possível tanto em tempo como em recursos e é também por isso, que a construção de um questionário deve ser sempre ajustada aos objetivos que se pretende alcançar com a investigação (Lisboa, 2016). Neste sentido, Quivy e Campenhoudt (1998) assinalam que as principais vantagens de aplicar um questionário são a capacidade de quantificar uma multiplicidade de dados e realizar numerosas análises de correlação, e ainda, o facto de este método satisfazer a exigência de representatividade. Como desvantagens da aplicação deste método, os autores enunciam: o peso e o custo; a superficialidade das respostas; a individualização dos entrevistados; e o carácter relativamente frágil da credibilidade do dispositivo devido às exigências de concretização de determinadas condições (Quivy e Campenhoudt, 1998).

Como já tinha sido referido anteriormente, estes questionários foram aplicados a participantes de programas e projetos de apoio à empregabilidade desenvolvidos pela FEA, neste caso, foi aplicado especificamente aos participantes do programa Talentos em Livre Trânsito e aos participantes do curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados.

O guião do questionário foi construído na plataforma LimeSurvey (figura 13) e através de uma hiperligação que a própria plataforma disponibiliza, este foi partilhado via *email* por uma representante da FEA para com os 144 participantes que constavam na base de dados da entidade e que tinham participado nas duas iniciativas. É de notar, que esse *email* que fora enviado aos participantes, não só continha a hiperligação onde constava o questionário, como também expunha a explicação completa do estudo e solicitava a participação destes.

Para os participantes poderem integrar o estudo apenas tinham de passar por alguns “fatores eliminatórios”, nomeadamente: Ler e aceitar as condições do estudo; já ter participado numa das iniciativas de apoio à empregabilidade da FEA; e indicar o(s) nome(s) da(s) iniciativa(s) em que participaram.

Este questionário começou por ser aplicado na plataforma a partir de dia 20/09/2021 e terminou dia 23/01/2022, ou seja, esteve disponível durante 4 meses. Nesse período e de forma a tentar obter um maior número de respostas aos questionários, foram enviados três lembretes a solicitar a participação no estudo. Esses lembretes eram redigidos por mim e enviados pela representante da FEA aos participantes das iniciativas. Saliento que em nenhuma instância existiu contacto direto entre mim e os participantes com o objetivo de resguardar as informações e dados pessoais destes, uma vez que estas informações apenas tinham sido cedidas para com a FEA e no âmbito da participação nas iniciativas. No final, de um total de 25 questionários recolhidos, 10 ficaram completos e 15 parcialmente completos.

Figura 13 - Processo de Construção do Questionário com a Plataforma LimeSurvey

Fonte: Elaboração própria com o auxílio da plataforma LimeSurvey.

4.2.3.1 - Tratamento e análise de dados dos inquéritos por questionário.

Depois da aplicação dos questionários através da plataforma LimeSurvey vem a fase correspondente ao tratamento e à análise dos dados. Desta forma, os questionários foram exportados da plataforma para ficheiros em formato pdf, sendo que as informações que lá constavam, foram posteriormente transformadas em variáveis de uma base de dados no programa SPSS (versão 24). Todo o tratamento dos dados foi realizado através deste *software* informático, como se pode observar através do exemplo abaixo (figura 14).

Figura 14 - Base de Dados do Questionário no SPSS

	Nome	Tipo	Largura	Decimais	Rótulo	Valores	Omissos	Colunas	Alinhar	Medida	Papel
1	ID	Numérico	8	0	Nenhum	Nenhum	8	■ Direta	Escala	Entrada	
2	Declaração	Numérico	8	0	Declaração de ...	{1, Sim}... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
3	PartInEmp...	Numérico	8	0	Participação ...	{1, Sim}... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
4	Questionario	Numérico	8	0	Preenchimento ...	{1, Complet... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
5	NomeInici...	Numérico	8	0	Nome iniciativa	Nenhum	8	■ Direta	Escala	Entrada	
6	TLT	Numérico	8	0	Talentos Livre T...	{1, Sim}... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
7	CEJLD	Numérico	8	0	Curso de Empre...	{1, Sim}... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
8	Outra	Numérico	8	0	Outro	{1, Sim}... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
9	ZonaResi...	Numérico	8	0	Zona de Residé...	{1, Alentejo... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
10	ConcAleren...	Numérico	8	0	Concelho do Al...	{1, Alandro... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
11	Idade	Numérico	8	0	Idade	{1, Entre os... Nenhum	8	■ Direta	Ordinal	Entrada	
12	Género	Numérico	8	0	Género	{1, Feminin... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
13	EstadoCivil	Numérico	8	0	Estado Civil	{1, Solteiro... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
14	AgfFamiliar	Numérico	8	0	Agregado Famili...	{1, Pai, mãe... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
15	HabLiterári...	Numérico	8	0	Habilidades Litr...	{4, Licenciad... Nenhum	8	■ Direta	Ordinal	Entrada	
16	CsrlLicencia...	Numérico	8	0	Curso da Licenc...	{1, Educaç... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
17	SisForViaE...	Numérico	8	0	Outro curso	{1, Design}... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
18	ViaZForViaE...	Numérico	8	0	Via através da ...	{1, Ensino ... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
19	JaveZEmpre...	Numérico	8	0	Se alguma vez ...	{1, Sim}... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
20	AreaUltTab	Numérico	8	0	Área do Último ...	{1, Administr... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
21	SitProfAtual	Numérico	8	0	Situação Profis...	{1, Desemp... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
22	Desempreg...	Numérico	8	0	Está desempregado	{1, Está a e... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
23	EmpregadoC...	Numérico	8	0	Esta empregado	{1, Esta a e... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
24	OuQual3	Numérico	8	0	Outra área do tr...	{1, Estud... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
25	VincLaboral	Numérico	8	0	Vínculo Laboral	{1, Contrato... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
26	OuQual5	Numérico	8	0	Outro vínculo la...	{1, Por con... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
27	TempProc...	Numérico	8	0	Tempo de proc...	{1, Já trabal... Nenhum	8	■ Direta	Ordinal	Entrada	
28	ComPrfEm...	Numérico	8	0	Conhecimento ...	{1, Através... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	
29	OuQual2	Numérico	8	0	Outra forma de ...	{1, Fui ofere... Nenhum	8	■ Direta	Nominal	Entrada	

Fonte: Elaboração própria com o auxílio do IBM SPSS Statistics (versão 24).

É muito importante referir que devido ao facto de a amostra não ser representativa da população, o que ocorre graças à sua pequena dimensão e ao facto desta não ser aleatória, a análise destes dados foi redigida com o principal objetivo de contar uma história e caracterizar unicamente os participantes que fazem parte da amostra. Saliento que é impossível generalizar e assegurar de forma rigorosa os resultados obtidos e que a aplicação de testes somente permite fazer uma antevisão da relação entre as variáveis. Ressalto também que os *outputs* dos dados que foram extraídos são numerosos e por essa razão não constam nos anexos, no entanto, serão disponibilizados ao júri caso sejam solicitados.

4.3 – Limitações e obstáculos ao estudo

No decorrer de uma investigação científica são várias e as limitações e obstáculos que podem surgir e que podem vir a ameaçar a viabilidade do estudo. Faz parte do papel do investigador encontrar novas formas de contornar e ultrapassar esses constrangimentos de modo a dar continuidade à investigação que se pretende levar a cabo.

Um dos principais obstáculos encontrados na realização deste estudo é, como Quivy e Campenhoudt (1998) a ele se referem, a gula livresca ou estatística. Este obstáculo consiste na assimilação uma grande quantidade de informação para dar resposta aos objetivos do estudo, gerando muitas vezes confusão e desalento no investigador e posteriormente no estudo (Quivy & Campenhoudt, 1998).

No caso concreto desta investigação este obstáculo surgiu como consequência de outra limitação. O período que correspondia ao início, continuidade e finalização do estágio curricular coincidiu com o aparecimento e proliferação da pandemia por COVID-19. Nesta altura vivia-se um período de grande incerteza, pois não havia praticamente informação sobre o vírus, a vacinação parecia ser uma ideia longínqua e as organizações estavam incertas sobre as medidas a adotar, sendo o teletrabalho, em determinada altura, uma imposição do governo do nosso país. Desta

forma, o meu estágio curricular na Fundação Eugénio de Almeida, foi executado integralmente em formato de teletrabalho, pelo que as atividades concretizadas no âmbito deste, passaram exclusivamente pela construção e redação do relatório de estágio. Dado que as minhas funções enquanto estagiária e investigadora passavam unicamente pela concretização deste estudo, houve, da minha parte, uma sobrecompensação em termos de pesquisa e recolha bibliográfica e até mesmo na construção dos métodos de recolha de informação no sentido de responder simultaneamente aos objetivos do trabalho como às tarefas que me foram atribuídas, o que em algumas instâncias gerou incerteza, confusão e complexidade na execução do trabalho como também o tornou extenso.

Outro obstáculo encontrado foi ao nível da falta de representatividade da amostra no que concerne a análise dos resultados dos inquéritos por questionário. Não sendo possível superar esta limitação de forma direta, não foi possível realizar e interpretar determinados testes e os resultados obtidos a partir da aplicação dos questionários não possibilitam a produção de generalizações para com a população, retratam unicamente a amostra selecionada.

Por último, a aplicação das técnicas de recolha de dados demorou mais tempo do que previsto. No caso da aplicação das entrevistas esta situação ocorreu devido à ausência de resposta ou resposta tardia por parte de algumas entidades que foram contactadas e graças à necessidade de reagendar algumas entrevistas. No caso da aplicação dos questionários, o número reduzido de respostas exigiu que estes estivessem disponíveis mais tempo do que inicialmente se tinha calculado, sendo ainda necessário o envio de lembretes aos participantes.

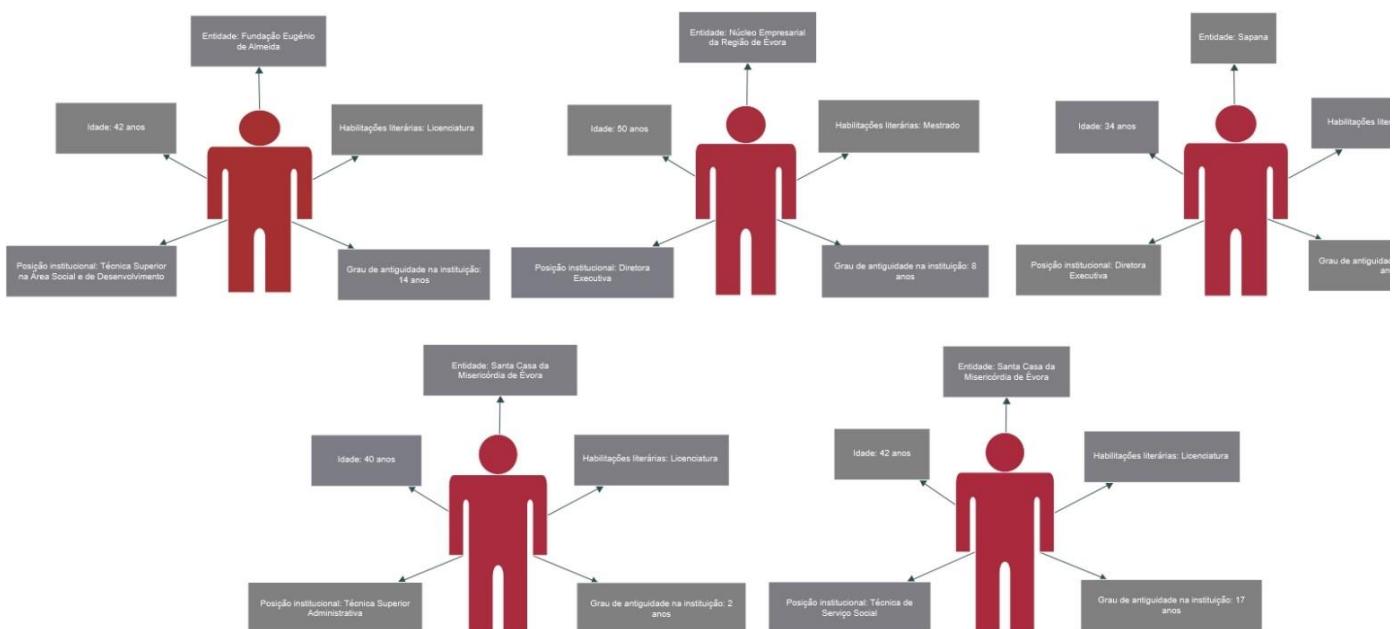
Capítulo 5: Análise de dados e interpretação de resultados

Tendo em vista dar resposta às questões da investigação, este capítulo do relatório é onde constam os principais resultados dos dados obtidos, em primeiro lugar, a partir da análise de conteúdo das transcrições das entrevistas semiestruturadas aplicadas a gestores responsáveis por programas e projetos de empreendedorismo social e da promoção da empregabilidade jovem, e em segundo lugar, dos questionários que foram aplicados indivíduos que participaram em programas/projetos de apoio à empregabilidade jovem, levados a cabo pela Fundação Eugénio de Almeida. De modo a facilitar a compreensão do leitor e com o intuito de melhor organizar e sintetizar os dados obtidos serão criados subcapítulos onde toda a informação será exposta dentro de categorias e subcategorias.

5.1 - Entrevistas Semiestruturadas

5.1.1 - Caracterização socio-profissional

Figura 15 - Síntese da Caracterização Socio-profissional das Entrevistadas



Fonte: Elaboração própria com recurso ao software informático NVIVO versão 12.

Como pudemos observar a partir da figura 15, que sistematiza toda a informação referente à caracterização socio-profissional das entrevistadas, foram executadas três entrevistas individuais e uma delas em conjunto a um total de cinco indivíduos. A primeira entrevistada, representante da Fundação Eugénio de Almeida (FEA), é licenciada, tem 42 anos, é Técnica Superior na área Social e de Desenvolvimento e trabalha há 14 anos nesta entidade. A segunda entrevistada, faz parte do Núcleo Empresarial da Região de Évora (NERE), possui um mestrado, tem 50 anos, é Diretora Executiva e encontra-se na mesma entidade há 8 anos. A terceira entrevistada que representa a organização Sapana, também tem habilitações literárias ao nível do mestrado, conta com 34 anos, é Diretora Executiva e está há 6 anos

nesta entidade. As últimas entrevistadas trabalham na Santa Casa da Misericórdia de Évora (SCME), ambas possuem uma licenciatura, sendo que uma dessas representantes tem 42 anos, é Técnica Superior de Serviço Social e está nesta entidade há 17 anos e a outra representante, tem 40 anos, é Técnica Superior Administrativa e está na SCME desde 2019 (há cerca de 2 anos).

5.1.2 - Caracterização da entidade institucional

No que diz respeito à primeira pergunta desta categoria, em que é solicitada a resposta à questão “Como caracteriza a área de atuação da entidade onde trabalha?” a representante da Fundação Eugénio de Almeida indica que esta entidade atua em diversas áreas, sejam elas a área social, cultural ou educacional. Na área da educação, dá ainda destaque à educação para o voluntariado, para a arte e para o património. Para a representante do Núcleo Empresarial da Região de Évora, o intuito desta entidade é o de:

(...) trabalhar em prol do desenvolvimento económico do Alentejo Central, a sua área de intervenção, recrutando para isso também associados que são empresas, outras entidades que trabalham diretamente a questão do desenvolvimento económico, ligado obviamente com a sustentabilidade, com a inovação, com a qualidade de vida, com o Estado, a investimentos e aos recursos humanos qualificados (...). (Representante do NERE)

Já a representante da organização Sapana, indica que a entidade onde trabalha atua em duas grandes áreas. A primeira área é a da empregabilidade, a partir do trabalho com indivíduos em situação de desemprego independentemente do seu contexto e através do desenvolvimento das suas competências. A segunda área é a da prevenção criminal através do desenvolvimento de atividades dentro de estabelecimentos prisionais, centros educativos e também em bairros sociais, com o intuito da prevenção geral da criminalidade ou da prevenção da reincidência. Enfatiza que estas duas áreas estão interligadas quando se desenvolvem as competências dos indivíduos no sentido de os integrar profissionalmente prevenindo, como já foi referido, a criminalidade e a reincidência. As duas últimas entrevistadas, ao falar da área de atuação da Santa Casa da Misericórdia de Évora, declaram que quando esta instituição foi fundada tinha como propósito fornecer apoio assistencial, no entanto, com o passar dos anos, o apoio que disponibilizavam estava mais direcionado para a área da infância, e acima de tudo, para a terceira idade através dos lares e do apoio domiciliário. Completam esta informação, afirmando que com o crescimento da cidade de Évora e consequente aparecimento de novas problemáticas tiveram que alargar o leque para outros universos, dando como exemplo, o caso dos sem-abrigo e do desemprego.

Na segunda questão, referente aos problemas sociais que as diversas entidades pretendem minimizar ou até mesmo resolver, a representante da Fundação Eugénio de Almeida refere que esta entidade se preocupa em minimizar a pobreza, as desigualdades sociais e se dedica também à promoção da empregabilidade, tendo esta última dimensão ganho uma evidência mais acentuada com o aparecimento da COVID-19, que fez com que não só a população como algumas organizações exteriores, como os restaurantes, ficassem em situação de fragilidade, e por isso necessitassem de apoio que a Fundação cedeu. A representante do Núcleo Empresarial da Região de Évora, enfatiza que esta entidade

não tem como principal propósito o trabalho direto com o desenvolvimento de projetos na área social, no entanto, a entidade apoia todos os anos (dentro da área de apoio social) organizações diferentes no âmbito das suas atividades. Descrevendo de forma mais pormenorizada como se manifesta este tipo de apoio, a entrevistada afirma:

(...) ultimamente nós temos todos os anos apoiado associações de base [cultural], por exemplo, que não têm capacidades técnicas de desenvolver as suas atividades, nomeadamente ao nível das candidaturas, fundos comunitários e nós fazemos as candidaturas e os apoios todos de forma gratuita, ajudamos na divulgação, ajudamos no intuito de apoiar e identificar também potenciais ah: investidores ou patrocinadores nessas iniciativas, elaboramos conjuntamente com eles as candidaturas a fundos comunitários, desta forma, trabalhamos na área, portanto mais no voluntariado para a área da cultura, que tem sido uma das áreas muito afetadas aqui na nossa região (...). Além disso, todos os anos, pelo menos uma vez por ano, trabalhamos a área social diretamente com uma entidade, em que no natal fazemos sempre uma doação com todos os associados, selecionamos uma entidade e essa entidade é beneficiada quer seja, se ela identificar necessidades concretas nós tentamos adquirir, comprar aquilo que foi identificado, se não identificar, então nós angariamos verba financeira, monetária para dar a essa associação. (Representante do NERE)

A terceira entrevistada, representante da Sapana, começa por explicar que no ano de 2012 (data em que a organização foi fundada), devido à crise que assolava o país, o grande problema ao qual a entidade pretendia dar resposta era o desemprego. Atualmente, com a passagem dos anos e com a progressiva diminuição da taxa de desemprego, o foco principal desta organização passa pela prevenção da reincidência criminal através da integração profissional dos indivíduos, atuando tanto em contexto prisional como em centros educativos. No caso da Santa Casa da Misericórdia de Évora, as duas entrevistadas confirmam que os problemas sociais que esta entidade pretende minimizar são: a exclusão social, através da integração e minimização da pobreza; e o isolamento social principalmente dos idosos, condição que se agravou com o aparecimento da pandemia.

Abordando a forma como as diversas entidades intervêm nas áreas de atuação que identificaram anteriormente, no sentido de minimizar ou resolver os problemas através do desenvolvimento de ações ou iniciativas, a representante da Fundação Eugénio de Almeida refere que esta entidade tenta minimizar os problemas evidenciados através da capacitação do público, da atribuição de bolsas com a colaboração da Universidade de Évora e da disponibilização de apoio à comunidade através da Cáritas²⁴. Quanto à minimização dos efeitos da pandemia, a Fundação criou um fundo comunitário extraordinário que possibilitou a oferta de apoio tanto a pessoas como a organizações que ficaram mais fragilizadas com as consequências societais da pandemia. A nível do desemprego, têm executado o Projeto de Voluntariado de Apoio à Empregabilidade, e segundo as suas palavras também:

(...) desenhámos projetos novos, inovadores (...) para dar essa resposta e tentamos também capacitar as pessoas, (...) costumamos fazer também cursos para desempregados, para empreendedores, (...) para dar ferramentas às pessoas para que possam ahm... ter mais capacidades e para integrarem o mercado de trabalho, para criarem o seu próprio negócio, apostamos muito na formação das pessoas e acreditamos muito

²⁴ Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS) que fornece apoio de forma transversal as comunidades da Arquidiocese de Évora (Cáritas Arquidiocesana de Évora, 2022).

que a formação é a base para que as pessoas possam ter melhores respostas e ter (...) melhores vidas, não é?

Por isso, poderia dizer que é por aí, através dos fundos financeiros que criamos (...) e através da formação também e do acompanhamento de proximidade com essas pessoas. (Representante da FEA)

De acordo com a representante do Núcleo Empresarial da Região de Évora, e como foi referido anteriormente, esta entidade fornece apoio através de trabalho voluntário dentro da área de apoio social todos os anos a diferentes entidades e uma vez por ano trabalham a área social diretamente com uma entidade. A entrevistada dá o exemplo do apoio prestado a um programa da Cruz Vermelha Portuguesa²⁵ em que o NERE era a entidade gestora e menciona ainda, um trabalho que também contou com o seu envolvimento, em que eram fornecidas explicações a crianças da freguesia da Malagueira e Horta das Figueiras em Évora. Também refere, que o apoio prestado à Associação de Paralisia Cerebral de Évora²⁶ e ao Chão dos meninos²⁷ se manifesta financeiramente e no reforço das suas verbas e que o apoio prestado à Associação Ser Mulher²⁸ este ano vai ser realizado através de um leilão de quadros. Em relação ao problema do desemprego, a representante da organização Sapana fala da criação do programa “Talentos em Livre Trânsito”, já na prevenção da reincidência criminal, esta entrevistada afirma que em 2016 a organização assinou um protocolo com a Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais com o objetivo de trabalhar em contexto prisional e estabelecer a integração profissional destes indivíduos. Ainda tendo como principal foco a prevenção da reincidência criminal, esta entidade, também desenvolveu o seu trabalho em centros educativos com jovens menores de 18 anos que já cumpriram um ato qualificado como crime e que estão com uma medida de internamento²⁹. A metodologia IPATH criada e utilizada por esta entidade, tem como base o desenvolvimento de competências pessoais e sociais, através da desconstrução de crenças e preconceitos, do desenvolvimento de *workshops* sobre currículos, do trabalho de sensibilização a outras empresas e em alguns casos da mentoria dos participantes para que todos os indivíduos, seja apenas em situação de desemprego, seja em contexto prisional, possam vir a ser integrados profissionalmente. Por último, as representantes da Santa casa da Misericórdia de Évora afirmam que para minimizar ou solucionar os problemas anteriormente identificados, a entidade tem à disposição o Serviço de Apoio Domiciliário que vem combater as fragilidades no que concerne o isolamento e a exclusão social, a Cantina Social que dá aos utentes o acesso grátis à refeição, a Loja Social em que é disponibilizado gratuitamente aos beneficiários mobiliário, o Atendimento Social, que permite identificar problemas, procurar respostas e encaminhar e orientar os utentes, o Banco de Ajudas Técnicas que: “Vai desde uma cama a um: apoio para lavar a cabeça de quem está acamado (...)” (Representante da SCME). Ambas referem que os serviços prestados foram alargados para a psicomotricidade, para o acompanhamento psicológico, e que aumentaram a equipa técnica para conseguirem dar uma melhor resposta aos problemas e no que toca à integração e inserção laboral têm em funcionamento o programa Incorpora.

²⁵ “A Cruz Vermelha Portuguesa (CVP) é uma instituição humanitária de utilidade pública destinada a defender a paz, garantir o respeito pela dignidade da pessoa humana, menorizar os efeitos da guerra e a promover a vida e a saúde” (Wikipédia: Cruz vermelha Portuguesa, 2022).

²⁶ Associação sem fins lucrativos (IPSS), que tem por objetivo a prevenção, habilitação, participação, inclusão social e apoio à pessoa com paralisia cerebral, situações neurológicas e afins e suas famílias no contexto em que estão inseridas, dando resposta às necessidades existentes no Alentejo Central (Sector 3 diretorio: Associação de Paralisia Cerebral de Évora, 2022).

²⁷ Estuda de forma interdisciplinar as situações relativas a crianças e jovens em riscos e as suas famílias, e promove, dinamiza e organiza respostas adequadas (Chão dos meninos, 2022).

²⁸ “Estrutura técnica territorializada de apoio e atendimento a vítimas de violência” (Facebook: Associação Ser Mulher, 2022).

²⁹ Medida de internamento: “Quem tiver praticado um facto ilícito típico e for considerado inimputável, nos termos do artigo 20.º, é mandado internar pelo tribunal em estabelecimento de cura, tratamento ou segurança, sempre que, por virtude da anomalia psíquica e da gravidade do facto praticado, houver fundado receio de que venha a cometer outros factos da mesma espécie”(artigo 91.º, n.º 1 do Código Penal).

5.1.3 - Caracterização de iniciativas de apoio à empregabilidade jovem desenvolvidas pela entidade institucional

A primeira questão que está incorporada dentro desta categoria diz respeito aos programas ou projetos desenvolvidos pelas entidades aqui abordadas, que têm ou tiveram mais impacto na promoção da empregabilidade jovem. Neste seguimento a representante da Fundação Eugénio de Almeida, refere brevemente a existência de um curso para pessoas desempregadas, dando mais enfoque ao Projeto do Voluntariado no Apoio à Empregabilidade. A representante do Núcleo Empresarial da Região de Évora afirma que esta entidade trabalha muito a questão da empregabilidade e que realizam muitos projetos de empreendedorismo jovem em conjunto com outras associações empresariais, envolvendo ainda os meios de ensino superior e as escolas profissionais. Esta entrevistada refere também que são mentores do IAPMEI do StartUp Voucher. A representante da Sapana parece não ter dúvidas quando declara que foi o programa Talentos em Livre Trânsito que teve mais impacto nos indivíduos. A mesma certeza é sentida pelas duas representantes da Santa Casa da Misericórdia de Évora quando referem o Incorpora como o programa que teve mais impacto na promoção da empregabilidade jovem, sendo este este:

(...) financiado pela Fundação Bancária La Caixa, e apoiado pelo BPI, e pelo próprio IEFP. Ele já existe em Espanha há 15 anos, entrou em Portugal em 2018, e apoia fundamentalmente a inserção sociolaboral dos públicos vulneráveis, onde nós vamos colocar aqui também os jovens, o acesso ao primeiro emprego, ou a manutenção (...) deste emprego. (...) além da parte do: nacional, nós estamos no território com 58 entidades sociais, somos 58 entidades aqui na rede Incorpora. Temos 117 técnicos, ah: (...) Aqui, no nosso território (...) Dizer-vos também que nós não estamos sozinhos, nós estamos Santa Casa da Misericórdia de Évora, e APPACDM³⁰ de Évora, formamos (...) o núcleo de Évora do Programa Incorpora. (Representante da SCME)

Desenvolvendo um pouco mais o conteúdo dos programas e projetos atrás mencionados e tendo como intuito responder à questão seguinte: “De que forma é que esses programas/projetos capacitam os jovens para adquirir ou manter o seu emprego?”, a representante da Fundação Eugénio de Almeida refere que o Projeto do Voluntariado no Apoio à Empregabilidade tenta identificar as necessidades dos indivíduos para lhes dar ferramentas através da formação ao nível da comunicação. De uma forma mais concreta, é constituído um grupo de voluntários com competências em diversas áreas, mas sobretudo na Gestão de Recursos Humanos, que capacitam os jovens para a procura do seu primeiro emprego e os ajudam ainda a encontrar o seu caminho/percurso profissional. Esta capacitação é realizada através de um acompanhamento personalizado, regular, de proximidade e através do desenvolvimento de atividades como seja, a construção de um currículo, o desenvolvimento da forma apropriada de comunicação para as entrevistas de emprego, e não menos importante, da possibilidade de realizar formação contínua dentro da Fundação. A representante do Núcleo Empresarial da Região de Évora, apesar de não evidenciar um projeto específico, relata que as duas formas através das quais estes projetos que a entidade realiza promovem a empregabilidade jovem, é a partir da atração e fixação dos indivíduos que pertencem a esta faixa etária, sendo que para isso fazem concursos de ideias em que é atribuído um prémio monetário aos jovens que constituírem as empresas, ou seja, o objetivo é apoiar as

³⁰ APPACDM é a sigla de Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental de Évora.

ideias que resultem na constituição de uma ou mais empresas na região do Alentejo. É de ressaltar ainda que o:

(...) IAPMEI naquilo que é o StartUp Voucher, são bolsas que são atribuídas a projetos de jovens até 29 anos que queiram desenvolver o seu projeto, têm um ano de apoio e nós apoiamos e, no final, podem constituir também empresa e, portanto, a incubadora do NERE também faz esse serviço gratuito, porque a mentoria gratuita, através (...) do IAPMEI, aí temos essa continuidade, esse apoio sempre feito. (Representante do NERE)

A representante da Sapana, quando fala no Talentos em Livre Trânsito, iniciativa que segundo a mesma teve mais impacto na promoção da empregabilidade jovem, refere que esse foi o primeiro programa que a organização desenvolveu para pessoas em situação de desemprego. O programa tinha a duração de nove dias, divididos em três semanas e três dias por semana, e o último dia era o Dolphin Tank. Este programa tinha como principal objetivo o desenvolvimento das competências pessoais e sociais dos participantes, trabalhando atributos como a empatia, a comunicação, a confiança, autoconhecimento, mas acima de tudo, a inteligência emocional. Como parte deste programa ainda é realizado um *workshop* onde se simulam entrevistas de emprego e se aprende a fazer currículos. As representantes da Santa Casa da Misericórdia de Évora, no caso específico do programa de apoio à empregabilidade que enunciaram, o Incorpora, asseguram que este desenvolve um conjunto de ferramentas de capacitação através do apoio personalizado e contínuo, através do trabalho no perfil do candidato, do encontro adequado da oferta de emprego, da participação em módulos direcionados às necessidades ou pontos fracos dos beneficiários e do desenvolvimento das suas *soft skills*³¹, da facilitação a nível da mobilidade e do trabalho em rede. Neste sentido, como uma das entrevistadas declara:

Interessa-nos trabalhar e desenhar um perfil de empregabilidade daquele jovem, e depois em termos de prospeção empresarial, ir para a rua e procurar a oferta para aquele perfil. (...) o beneficiário não vai para aquela posição, sem saber nada, até porque nós fazemos aqui, (...) o *match*, ou seja, (...) podemos vir de encontro às necessidades do empregador tendo em conta o perfil (...) do beneficiário. Imaginemos, se temos um beneficiário que não tem perfil para trabalhar com crianças e jovens, nós nunca o encaminhamos para uma entidade de trabalho com crianças e jovens. Pronto, nós tentamos sempre ir de encontro ao perfil do nosso beneficiário, e ao (...) que o tecido empresarial manifesta. 'Quer uma pessoa jovem, quer assim, com conhecimento em área x', e nós tentamos fazer aqui o encontro perfeito (...). (Representante da SCME)

Relativamente à avaliação que as entrevistadas fazem acerca da procura das iniciativas de apoio à empregabilidade desenvolvidas por parte dos jovens, a representante da Fundação Eugénio de Almeida refere que a iniciativa:

(...) do voluntariado de competências de empregabilidade tem tido mais procura dos jovens do que aquilo que nós achávamos (...) até porque este projeto por exemplo ahm: na altura da COVID-19, quando surgiu a pandemia e começaram a haver pessoas no desemprego, foi criado essencialmente, inicialmente, para pessoas que estavam desempregadas. (...) Pessoas que trabalhavam durante 30 anos num sítio e, de repente, viram-se sem emprego e nunca tinham construído um currículo sequer. (...) depois verificou-se que também os jovens nos procuravam, embora (...) o objetivo fosse para pessoas desempregadas, mas os jovens também nos

³¹ As entrevistadas referem também o Põe-te à Prova, um programa específico que trabalha as *soft skills* dos participantes a nível das competências de comunicação, da postura numa entrevista e da escuta ativa.

procuraram e daí, achámos que poderíamos abrir este leque de oferta, e pronto, aqui neste projeto posso-lhe dizer que sim, que temos tido muita, muita procura dos jovens que: pretendem ingressar no mundo do trabalho e não sabem os primeiros passos que devem dar 'O que é que eu faço primeiro? (...) Como é que acha que posso fazer o currículo? (...) Como é que eu faço para chegar a determinadas instituições?' Isto são perguntas constantes, porque:: há ali uma:, pronto, é normal, não é? Tiveram na... Universidade e há coisas que não se aprendem na Universidade, pelo menos em alguns cursos (...) relativamente às outras questões da formação, também temos tido procura significativa dos jovens, sim. (Representante da FEA)

A representante do Núcleo Empresarial da Região de Évora afirma que as iniciativas que entidade aplica têm tido uma boa aceitação e que cada vez mais concorrentes os procuram com ideias concretas, nesse seguimento também têm criado mais projetos, maioritariamente *Spin-Offs* da Universidade de Évora³². Esta boa aceitação e participação por parte dos indivíduos também é sentida pela representante da Sapana que afirma que sempre houve um grupo muito diverso nestas iniciativas. Já as representantes da Santa Casa da Misericórdia de Évora apresentam dados concretos do ano de 2020 em que através do programa Incorpora inseriram cerca de 1500 pessoas, em termos de resultados nacionais, conseguiram atender 206 beneficiários, visitaram 94 empresas e dessas 94 empresas, 28 é que contrataram os participantes do programa Incorpora. Para além destes últimos dados, ainda geriram um total de 120 ofertas entre entidades, partilharam 90 dessas ofertas, fazendo em conjunto (com outras organizações) 78 inserções. Dentro destas 78 inserções há um total de 27 jovens que foram integrados. Salientam ainda, que foi com o aparecimento da pandemia que mais jovens participantes que ficaram numa posição de vulnerabilidade os procuraram, situação que não era tão comum antes da pandemia.

No ponto seguinte, em que é solicitada uma descrição do perfil dos participantes que costumam aderir a estas iniciativas, em termos de faixa etária, género, situação profissional e habilitações literárias, a representante da Fundação Eugénio de Almeida relata que no Projeto do Voluntariado no Apoio à Empregabilidade, mais de 50% dos indivíduos a que prestam apoio são jovens licenciados que acabaram recentemente o seu percurso Universitário, não havendo diferença significativa entre géneros. Já a representante do Núcleo Empresarial da Região de Évora, afirma que os concursos que fazem de empreendedorismo jovem, é com idades compreendidas entre os 18 e os 29 anos, segundo a mesma mais de 60% dos participantes são mulheres e praticamente todos têm o 12.º ano ou a licenciatura. A representante da Sapana diz que se calhar mais de 50% dos participantes são jovens, mas não consegue fazer uma descrição detalhada e inequívoca dos participantes do Talentos em Livre trânsito pois:

(...) não condicionamos, não é? (...) Os nossos grupos são sempre dos 18 aos 65, desde que estejam em idade ativa, em termos de: de competências:, tens também de todo o tipo... Tens pessoas com mestrado, tens pessoas com licenciatura, tens pessoas: com: 12.º, tens pessoas com o 9.º ano, se calhar pessoas que nem isso... Ahm: homens, mulheres, diria que se calhar mais mulheres. Se calhar:, se formos a ver, todos os participantes que tivemos, acho que: a percentagem de mulheres é superior, mas isto, baseado: (...) no que eu acho, ou seja, na: minha sensibilidade. Não: te consigo garantir (...) É difícil, porque realmente o único fator é

³² São novas empresas criadas por estudantes, investigadores e professores que têm como o principal objetivo explorar comercialmente o conhecimento, tecnologia ou resultados de investigação desenvolvidos por estes na sua atividade de investigação na universidade, financiada por fundos públicos (Valente, 2015).

mesmo a pessoa estar à procura de emprego, não é? Em situação de desemprego; e ter vontade.
(Representante da Sapana)

As representantes da Santa Casa da Misericórdia de Évora conseguem mais vez dar informação detalhada, pelo que conseguem aferir que no programa Incorpora, dos 27 jovens mencionados anteriormente, a maior parte são mulheres, têm entre os 20 e os 35 anos e possuem habilitações literárias baixas ou o ensino profissional. Ressaltam que com o aparecimento da pandemia começaram a aderir ao programa jovens licenciados, algo que não era comum.

Quando foi solicitado que as entrevistadas identificassem desafios, problemas, dificuldades ou constrangimentos que tenham surgido na construção e desenvolvimento das iniciativas que anteriormente mencionaram, a representante da Fundação Eugénio de Almeida identifica a questão da carga horária e dos horários como uma dificuldade encontrada na realização das formações na Fundação, pois há alguma resistência por parte dos participantes destas formações em sair propositadamente do emprego só para participarem nas formações. Relativamente ao que concerne o Projeto do Voluntariado no Apoio à Empregabilidade, a representante ainda refere que a maior dificuldade é conseguir efetivamente arranjar emprego em algumas áreas específicas que os jovens recém-licenciados pretendem integrar pois não há uma correspondência entre a procura e a oferta de trabalhadores para essas áreas. A representante do Núcleo Empresarial da Região de Évora reconhece o mercado como um constrangimento dando o exemplo do Alentejo para melhor elucidar aquilo que pretende dizer:

(...) nós não nos podemos esquecer que a região do Alentejo é um terço a nível de território (...) do tamanho de Portugal, mas que, por outro lado, somos só cerca de 550 000 habitantes, enquanto que o país tem quase 11 000 000 de habitantes e, portanto, a nossa dimensão no mercado é limitada, por isso (...) a criação de uma empresa aqui ah/ é um esforço adicional, porque a pessoa não pode trabalhar só para o mercado local como fazem em Lisboa, como se faz no Porto ou como se faz nas grandes cidades do litoral, não é? (...) Évora tem 55 000 habitantes, portanto, estamos a falar de uma realidade totalmente distinta do resto, e portanto, quando se monta um projeto, quando se faz essa viabilidade tem de se ter em conta o território, tem de se ter em conta também as expectativas das empresas, não é? Se eu produzo 1 000 000 de peças por mês, obviamente que eu não posso vendê-las num (...) mercado regional, portanto, tenho de ter as expectativas para um mercado nacional ou internacional e esse posicionamento do mercado é fundamental e, às vezes isso, é que, se for nos serviços de proximidade, é fácil porque a pessoa está a dar resposta a um problema da comunidade, não é? E aí é evidente (...) e estamos a falar de cabeleireiros, de mecânicos, de eletricistas, por aí fora, não é? Ou mesmo dentro da área social de apoio direto à população, é uma necessidade concreta daquela população é fácil de identificar, mas se estivermos a falar de outro tipo de nichos de mercado, obviamente, (...) pode ser constituída cá, mas tem de ter uma visão (...) não apenas regional e aí, na minha opinião, é onde muitas vezes encontramos maiores restrições à implementação, depois final, dos projetos dos empreendedores.

(Representante do NERE)

Para a representante da Sapana o maior constrangimento ocorreu numa fase inicial da implementação destes programas, naquilo que é a identificação e aquisição de participantes, quando estes eram realizados unicamente pela organização sem parcerias. Identifica uma outra dificuldade que tem a ver com a passagem de informação sobre a caracterização e finalidade do programa aos jovens que pertencem aos bairros sociais onde esta organização também

atua. No caso das duas representantes da Santa Casa da Misericórdia de Évora, estas colocam como desafios: a manutenção dos postos de trabalho dos beneficiários que integravam nas empresas; a dificuldade de diferenciação entre as suas funções no âmbito do programa e as do IEFP; a reorganização em termos de atendimento e de prospeção e do programa Incorpora que nunca parou na pandemia³³; fazer com que os beneficiários tivessem confiança no programa uma vez que este era uma novidade no território; a surpresa devido à instabilidade e imprevisibilidade do impacto da pandemia; e as ofertas na área da hotelaria e da restauração sem resposta no que concerne os beneficiários, verificando-se que:

(...) muitas das famílias que nos procuram, jovens, por exemplo, jovens mães (...) são monoparentais. E a área que mais está a contratar, não tem resposta de horários para estas famílias. Têm que fazer um horário das nove às cinco. Porque, os colégios dos miúdos, não têm... (...) não dá. Portanto, (...) acho que começa aqui a desenhar-se uma necessidade no território de instituições e: até decisores políticos (...) se organizarem, porque isto é factual e é um desafio dos tempos modernos.: O problema é que (...) estamos numa sociedade ainda muito tradicional, em termos de mercado de trabalho, em que não são sensíveis a essa questão. Os nossos empregadores não são sensíveis a esta questão, à questão (...) de conciliar a vida pessoal e familiar com o trabalho, (...) e há dificuldade em se adaptar. (Representantes da SCME)

Quanto às medidas adotadas por parte das várias entidades no sentido de ultrapassar esses desafios, problemas, obstáculos e constrangimentos que foram identificados anteriormente, a representante da Fundação Eugénio de Almeida afirma que no que concerne aos problemas em termos de carga horária e de horários das formações, dentro da Fundação vão tentando alinhar os horários, a carga horária e os conteúdos das formações de acordo com os resultados obtidos através de questionários de satisfação aplicados aos participantes. Já no que concerne a dificuldade em integrar jovens licenciados nas áreas de especialização dos mesmos, a mesma afirma que realizam reuniões de balanço, ajustam-se às necessidades e às situações com que se debatem no projeto, criaram uma rede de trabalho interna entre a Fundação e os mentores com o objetivo de se criar uma rede de contactos com os diversos empregadores da zona de Évora, criaram uma base de dados com as informações e ainda criaram uma sala dentro da Fundação para as pessoas receberem apoio presencialmente se não conseguissem obter através dos meios digitais. A representante do Núcleo Empresarial da Região de Évora declara que de modo a combater o problema de mercado que mencionou anteriormente, é realizada consultoria direta nas medidas, é necessário alargar os mercados, apoiar as empresas no processo de internacionalização de modo estas possam permanecer na região, conhecendo a realidade exterior, e por isso fazendo com que cresçam, e por fim, refletir sobre as oportunidades e as mais-valias de viver no interior. Para a representante da Sapana de modo a solucionar o desafio que tinha sido anteriormente identificado na dificuldade conseguir participantes para o programa quando este é executado sem ajuda de parceiros, é necessário trabalhar em rede, e em proximidade com os parceiros locais, que é algo que esta organização agora faz regularmente. Relativamente à dificuldade sentida por parte das mães jovens em conciliar o trabalho com a vida familiar, as representantes da Santa Casa da Misericórdia de Évora indicam que gostariam, enquanto programa Incorpora, de fazer uma ação máxima de *lobbying*³⁴ positivo, e que estão de momento a desenhar possíveis atividades e iniciativas que as

³³ É de salientar que a Santa Casa da Misericórdia de Évora nunca fechou durante a pandemia.

³⁴ O lobismo é atividade através da qual um grupo organizado, através de um intermediário, interfere de forma direta nas decisões do poder

coloquem em contacto com decisores políticos e outros da área empresarial no sentido de os alertar para esta necessidade, com os beneficiários que se encontram dentro deste perfil, trabalham a reorganização e a gestão do tempo fazendo uma reflexão em conjunto de soluções a encontrar. Quanto ao constrangimento de não conseguirem manter os beneficiários Incorpora nas empresas começaram a mudar a forma como comunicam com as empresas de modo a conseguir sensibilizá-las para o perfil dos beneficiários do programa. Por fim, quanto à dificuldade de reorganização perante o aparecimento da pandemia, uma das representantes da Santa Casa da Misericórdia de Évora referiu que houve uma divisão entre técnicos, que se reorganizaram, distribuíram e começaram a especializar-se em segmentos e áreas específicas.

5.1.4 - *O impacto da pandemia originada pela COVID-19 na capacidade de execução da atividade institucional*

No que toca aos efeitos do aparecimento da pandemia na forma de atuação e no desenvolvimento das iniciativas de apoio à empregabilidade jovem que as várias entidades promovem, e mais uma vez começando pela representante da Fundação Eugénio de Almeida, esta afirma que houve muitas alterações, a começar pelo formato das formações que passaram de presenciais a digitais, o conteúdo dessas formações também foi alterado de modo a se adaptar à altura que se vivia:

(...) dou-lhe o exemplo de uma formação/ nós temos uma formação que é o *workshop Ser Voluntário*, uma formação de 7 horas (...) que era presencial, deixámos de fazer essa formação e optámos por fazer outra adaptada, "Ser voluntário em tempos de Covid", tivemos mesmo de adaptar os conteúdos desta formação, ou seja, adaptámos tudo, adaptámos a forma como era dada a formação e adaptámos os conteúdos que eram dados nessa formação, porque as pessoas precisavam de saber como atuar, mas em tempos de Covid, não é?
(Representante da FEA)

A mesma representante ainda declara que tiveram que criar um fundo financeiro onde se inseria uma cozinha social de modo a dar respostas às pessoas que tinham necessidades ao nível da alimentação, deram apoio à vacinação, mudaram a forma de atuar junto da comunidade alterando a forma como disponibilizavam o apoio. De uma forma um pouco mais positiva, a entrevistada afirma que na Fundação, aproveitaram esta altura mais conturbada e em que estiveram mais parados para capacitar indivíduos, e de facto, foi precisamente nesta altura que conseguiram chegar a mais pessoas através dos meios digitais, algo que é identificado como um fator positivo. Refere ainda que criaram e editaram um livro com o título "Ser voluntário em tempos de Covid" para os gestores, para os indivíduos que pertencem às organizações do terceiro setor e para quem tem voluntários dentro das suas organizações e que ainda começaram a fazer reuniões *online* com os voluntários, começaram a fazer folhas de presença e de horas em formato digital e ainda criaram grupos de WhatsApp para estarem próximos das pessoas e darem continuidade aos projetos. De uma forma semelhante, a representante do Núcleo Empresarial da Região de Évora afirma que dentro desta entidade tudo teve de ser alterado, a começar pela limitação do relacionamento pessoal e presencial mas acima de

tudo a quantidade de legislação e de informação que saiu que as pessoas não sabiam como a tratar e como atuar, por isso:

(...) o que é que nós fizemos? Foi fazer periodicamente, mensalmente/semanalmente o *newsletter* só da parte jurídica e especificamente da Covid, outra parte jurídica, contratualizámos serviços dentro dessa área o que até agora não tinha sido necessário, porque havia [outra pontualidade] e tentámos ajudar as pessoas, porquê? Porque o facto de as pessoas não estarem informadas, o facto de as pessoas não saberem ah o que é que havia, fez a diferença entre conseguirem manter-se durante o período da pandemia ou pós-pandemia, não é? E portanto, são pequenas mudanças porque estamos a falar de micro e pequenas empresas, portanto, todo o apoio que nós fizemos durante esse período, não parámos, estivemos sempre a trabalhar, mas fizemos sempre em videochamadas, sessões mais alargadas, fizemos sessões individuais com os concelhos portanto, diretamente com os presidentes de Câmara, tentar localmente para que se tentasse ajudar localmente, porque é mais fácil identificar as necessidades daquela empresa, porque aquela empresa depois pode dirigir-se àquele local e portanto [a gesticular] tentámos, fizemos isso, repetimos muita vez a mesma coisa [sorriso], mas tentámos alargar o maior possível o leque de informação, porque a pandemia veio-nos também ensinar a trabalhar um bocadinho de forma diferente, não é? A todos. (Representante do NERE)

Quanto ao caso da Sapana, segundo as palavras da sua representante, durante a pandemia todos os programas que eram executados com públicos muito vulneráveis em bairros sociais, centros educativos e prisões foram parados pois a organização não podia ir ao terreno e havia dificuldade em realizá-los em formato *online*. Todos os outros programas que a organização realizava na altura passaram para o formato *online*. Por fim e segundo as representantes da Santa Casa da Misericórdia de Évora, a pandemia teve um impacto enorme nesta entidade, fazendo com que esta se tivesse de adaptar, aumentando os recursos humanos, no caso do Programa Incorpora contratando muitas pessoas, reforçando as equipas através de medidas de apoio do Estado. Estes profissionais começaram a ir a grandes empresas, receberam pessoas jovens de outras partes do país e um migrante em situação de vulnerabilidade, integraram mais crianças pequenas na creche, crianças essas, filhas de pessoas em situação de vulnerabilidade e desemprego, e ainda ajudaram na lei da gratuitidade, tanto que de um total de 36 crianças apenas 9 é que não beneficiam da lei da gratuitidade, e finalmente tiveram que conseguir dar resposta três vezes mais pedidos de ajuda do que era comum.

Respondendo à questão: “Qual foi o impacto das alterações referidas anteriormente, e de que forma é que as perceciona?” a representante da Fundação Eugénio de Almeida afirma que apesar de todos os efeitos negativos que pandemia originada pela COVID-19 trouxe, foram criadas oportunidades ao nível do crescimento, nomeadamente, ao nível do número de pessoas a que as iniciativas chegavam dando a conhecer melhor o trabalho da Fundação, da necessidade de pensar em novas ideias para a adaptação de programas e projetos que tinham de mudar de formato, da criação do fundo financeiro e da relação de maior proximidade com a comunidade, ao nível de uma maior disponibilização de apoio a terceiros, da capacitação, dos pedidos de formação a nível nacional que a Fundação recebeu, da oportunidade de terem criado e editado um livro, e ainda, ao nível da percepção e constatação que os jovens se importam em ajudar a comunidade, algo inesperado para muitos mas que para esta representante ficou evidente durante a pandemia. Também a representante do Núcleo Empresarial da Região de Évora afirma que apesar de considerar “péssima” a situação de pandemia, há algumas lições que podem ser retiradas desta fase, como são as

novas formas de trabalhar, à distância e com a capacidade de manter a ligação pessoal o que só por si traz consequências positivas no sentido em que há uma melhoria da sustentabilidade ambiental, devido à redução das deslocações. Salienta que em primeiro lugar, estas novas formas de trabalhar são efetivamente práticas quando já se tem alguma confiança e conhece as empresas e pessoas com quem se tem de trabalhar à distância, no entanto, sente que este não é método de prático para dialogar e/ou conhecer pela primeira vez outras pessoas e/ou empresas e em segundo lugar que devido à facilidade em estabelecer contacto à distância com outras entidades ou pessoas esses contactos passaram a ser mais recorrentes. Para a representante da Sapana, o impacto que a pandemia teve em projetos direcionados para públicos vulneráveis foi muito negativo, como foi referido anteriormente, estes projetos pararam por completo. Já no que concerne os outros programas para esta representante, o impacto foi positivo na medida em que as iniciativas levadas a cabo por esta organização chegaram a mais pessoas e de diferentes partes do mundo, outra característica que esta representante destaca é a possibilidade de trabalhar numa localidade e residir em outra, sendo esta identificada como uma oportunidade para cidades mais pequenas manterem a sua população. Afirma também que os programas efetuados em rede apesar de ser exequível realizá-los em modo digital, o regime presencial tem mais impacto. No caso das representantes da Santa Casa da Misericórdia de Évora, estas declaram que a pandemia foi simultaneamente positiva e negativa, descrevendo como parte positiva a necessidade reorganização, adaptação e resiliência, a criação de novos empregos, novas formas de trabalhar e novos hábitos, e como uma oportunidade para os jovens, o maior contacto com a linguagem digital e esta aposta na parte digital até mesmo através do aumento das vendas *online* o que resultou no crescimento da logística, do transporte e da distribuição.

5.1.5 - Especificidade territorial e a influência na empregabilidade jovem

Respondendo à questão referente à probabilidade da dimensão cidade e região influenciar a inserção dos jovens no mercado de trabalho, a representante da Fundação Eugénio de Almeida acredita que o Alentejo, mais especificamente Évora é uma zona muito periférica em comparação a Lisboa, com poucas oportunidades e condições para os jovens contrariamente ao que acontece nas grandes cidades em que há condições e oportunidades mais apelativas. A entrevistada complementa o seu discurso afirmando que os jovens que vivem especificamente em Évora estão em desvantagem por falta de oportunidades de crescimento e de encontrar emprego nas áreas que estes desejam. Enfatiza, apoiando-se nos dados do últimos Censos, que essa falta de condições e de oportunidades é um dos motivos que leva à perda de população na região, porque:

(...) “os cérebros” como nós costumamos dizer estão todos a ir embora para outros países onde (...) têm mais condições (...) é uma pena que os nossos governos também não verem isso e (...) não apostarem no interior (...) para que os jovens fiquem (...) na sua terra, porque há muitos jovens que de certeza (...) que se houvessem cá as mesmas oportunidades que existem noutras, sítios, de certeza que preferiam cá ficar, não é? Mas infelizmente (...) não temos as oportunidades que devíamos ter aqui na nossa região, e isso acho que é um ponto que vai fazer com que muitos jovens se vão afastar aqui da cidade de Évora. (Representante da FEA)

A representante do Núcleo Empresarial da Região de Évora salienta o mesmo aspeto que a entrevistada anterior, no que toca à dimensão do mercado e há progressiva saída dos jovens da região, acredita que para minimizar estes

problemas é necessário conseguir manter as pessoas, e neste caso os jovens no território, tentar criar novas empresas e atrair novas empresas para a região. Esta entrevistada ainda refere que defende a construção do Plano Regional de Atração de Pessoas onde não só se deve abordar a questão do emprego mas também as condições que o território oferece em termos de mobilidade, habitação e qualidade de vida, aspetos que segundo esta, contribuem para a empregabilidade da região. A representante da Sapana considera que o teletrabalho é uma boa solução para que os jovens possam ter emprego na sua área sem terem de deixar o seu local de residência e que na verdade este foi um aspeto positivo que a pandemia trouxe. Declara ainda que apesar de não conhecer bem a realidade do território em termos empresariais, considera que é possível que esta zona territorial não tenha capacidade para dar resposta à procura por parte dos jovens que tentam de satisfazer as suas ambições e experiências. Apesar de até ao momento as opiniões das entrevistadas terem sido semelhantes principalmente ao nível da dimensão do mercado e da incompatibilidade entre a procura e a oferta de emprego em determinadas áreas, esta questão é percecionada de uma forma distinta pelas representantes da Santa Casa da Misericórdia, pois consideram que:

(...) nós aqui em Évora, mesmo assim não nos podemos queixar. Porque o território do Alentejo, temos outros núcleos que estão bem piores que nós, não é? Nós aqui em Évora ainda temos a Universidade, temos a indústria, (...) temos turismo (...). Nós aqui em Évora até temos algum: leque (...) de empresas e que não sentimos tanto isso. Comparativamente com as colegas do núcleo de Beja, nós estamos sempre em contacto e fazemos muito esta comparação, onde a indústria (...) não tem expressão, não é? (...) já temos alguma [captação] de grandes empresas, empresas nacionais e internacionais, multipolares, portanto, que têm a sua sede em Lisboa mas que têm ramificações noutros territórios. Ah: não sendo a terra das oportunidades, (...) não é das piores, porque nós temos termos de comparação com Beja e com os colegas do núcleo do Algarve. (...) a zona metropolitana e a zona norte, pronto, sempre muito caracterizadas pela (...) por serem férteis na questão da indústria, sempre tiveram mais facilidade. Porém, têm (...) outras problemáticas que nós não temos (...). Por exemplo, a nível de deslocações, nós aqui em Évora tudo é perto, não é? Na: área metropolitana de Lisboa (...) não é assim. Ainda temos essa qualidade de vida aqui (...). Não tendo indústria temos outras facilidades. (Representantes da SCME)

Quanto à questão: “Tendo em conta as especificidades do território e as suas características populacionais, que tipo de iniciativas de apoio à empregabilidade considera que poderiam ainda vir a ser aplicadas?” a representante da Fundação Eugénio de Almeida afirma que o que falta é a oportunidade para os jovens se fixarem no território e que para isso acontecer, é necessário que fossem criadas políticas de apoio à empregabilidade e às organizações para que estas últimas consigam manter os trabalhadores (devido ao valor elevado de impostos e contribuições que pagam por cada colaborador). Refere ainda que o aumento dos ordenados também era uma boa estratégia dado que em o nosso país é um dos que mais mal paga aos trabalhadores e ao mesmo tempo em que se paga mais impostos. A representante do Núcleo Empresarial da Região de Évora tem um discurso semelhante ao da entrevistada anterior no que diz respeito à fixação de pessoas na região para o qual considera que a mobilidade urbana é fundamental e no que diz respeito há necessidade de oferecer melhores condições aos indivíduos do que aquelas que existem no litoral, nesta lógica, exemplifica:

(...) eu posso dizer, por exemplo, que a incubadora do NERE, nós estamos aqui 56 empresas (...) fisicamente, trabalham aqui diariamente mais de 150 pessoas, mas... o meu preço médio de espaço chega a ser mais caro que algumas incubadoras de Lisboa e isto é concorrência desleal, não é? Porque elas têm de ser apoiadas de outra forma, porque o espaço lá é muito mais caro e nós já temos aqui preços muito baixos, porque temos projetos para conseguir financiar o resto, não é? Portanto, há aqui questões de desigualdade importantes, porque o interior devia oferecer condições mais vantajosas, não é? E portanto, tudo isso contribui depois para estas desigualdades a nível regional. (Representante do NERE)

A representante da Sapana acredita ser necessário criar estratégias para atrair empresas e *start-ups*, dando o exemplo do município de Idanha-a-Nova, local em que foram criados estímulos que levaram à atração de pessoas e empresas. Já para as representantes da Santa Casa da Misericórdia de Évora, a criação e aplicação de vínculos contratuais mais seguros e a alteração da política de ordenados são dois fatores de peso para a questão da empregabilidade. Enfatizam ainda a falta de atratividade dos contractos que existem atualmente na região para um jovem que acabou de terminar a Universidade, e salientam ainda, a falta de crescimento e estagnação dos salários médios face às alterações recentes no ordenado mínimo nacional que tem vindo a aumentar substancialmente, de facto fazem uma afirmação muito interessante:

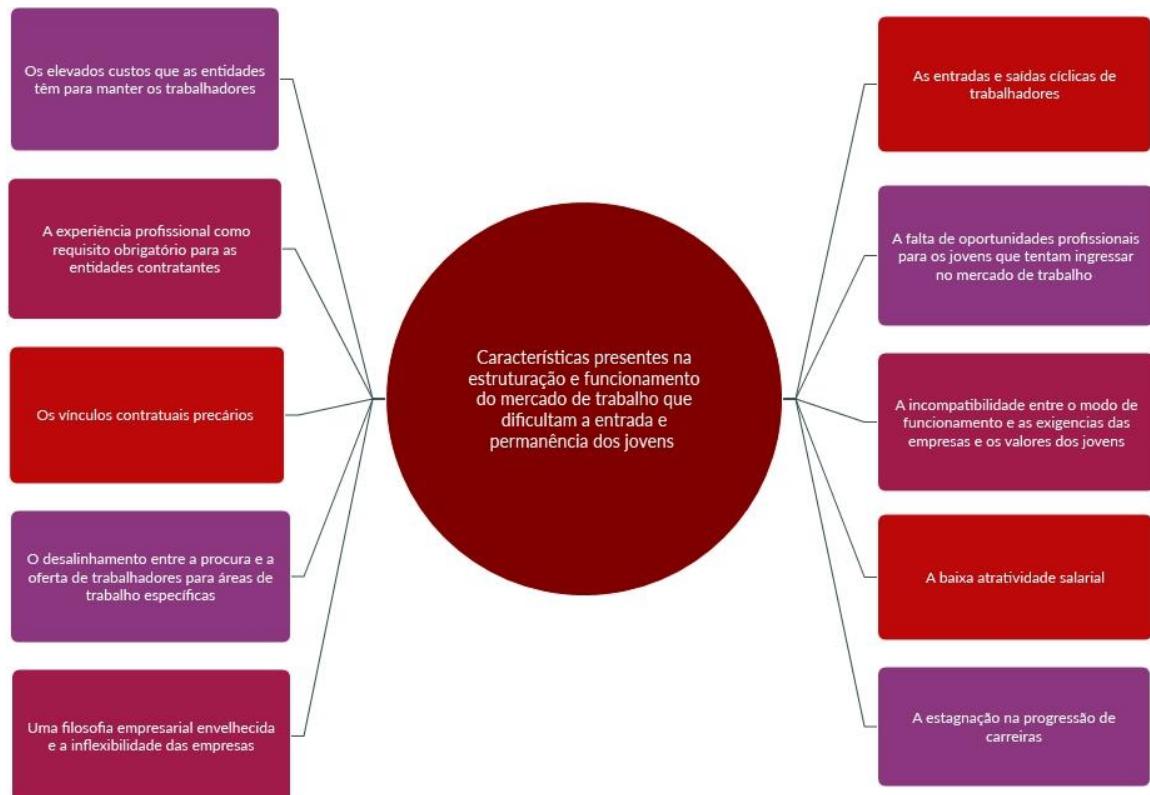
(...) neste momento alguns trabalhadores que estão connosco há 20 anos, estão a receber o mesmo que os que entraram, porque os salários médios não acompanharam e isto é um problema que aqui temos, na sociedade. É uma grande desigualdade. Desigualdade no sentido em que pessoas (...) que têm feito um esforço, que têm crescido, (...) estão ao mesmo patamar. É um grande fator de desmotivação. (Representantes da SCME)

5.1.6 - Educação/formação e a inserção e permanência dos jovens no mercado de trabalho

Respondendo à questão colocada referente às características presentes na estruturação e funcionamento do mercado de trabalho que dificultam a entrada e permanência dos jovens, a representante da Fundação Eugénio de Almeida começa por destacar, como já tinha referido, os custos para contratar e manter os trabalhadores que as entidades têm, as entradas e saídas cíclicas dos trabalhadores, a falta de oportunidades para os jovens ganharem experiência profissional, os vínculos contratuais precários, o formato atual dos estágios, e por fim, o desequilíbrio entre a oferta e a procura de trabalhadores para determinadas áreas. Para a representante do Núcleo Empresarial da Região de Évora, esta questão devia ser colocada inversamente, pois esta refere ter dificuldade em encontrar jovens para trabalhar em determinadas áreas como o Marketing, Gestão, Aeronáutica e Informática não havendo correspondência com as necessidades das empresas. Para a representante da Sapana a dificuldade dos jovens se conseguirem manter no mercado de trabalho advém de questões relacionadas com o salário, com a flexibilidade empresarial, com as oportunidades de crescimento e de desenvolvimento e com a sustentabilidade. A mesma entrevistada refere que considera que as maiores dificuldades para a entrada dos jovens no mercado de trabalho têm a ver com o desalinhamento entre os valores da empresa e os valores dos jovens, com o desfasamento entre a procura e a oferta no mercado de trabalho, com as exigências que os jovens têm relativamente empresas no que concerne: “(...) a cultura organizacional, a questão do propósito, as empresas estão-se a ver muito obrigadas a identificar o seu propósito, criar o propósito, envolver as pessoas.” (Representante da Sapana). A mesma entrevistada ainda identifica o equilíbrio entre

a vida profissional e pessoal e a flexibilidade (e.g a abertura ao teletrabalho de forma contínua) como algo que a geração jovem mais procura e que faz com as empresas tenham a necessidade de se reinventar. As representantes da Santa Casa da Misericórdia de Évora acreditam que há fatores como a atratividade salarial, o vínculo contratual, questões motivacionais, uma filosofia empresarial envelhecida e a fraca rotatividade dos quadros das direções das empresas que contribuem para a dificuldade dos jovens entrarem no mercado de trabalho. No que respeita a capacidade dos jovens em manter o seu emprego, estas entrevistadas, assinalam a estagnação na progressão de carreiras como o fator fundamental a considerar. A figura 16 faz uma síntese da toda a informação exposta pelas entrevistadas no que respeita esta questão.

Figura 16 - Síntese das Características Presentes na Estruturação e Funcionamento do Mercado de Trabalho que Dificultam a Entrada e Permanência dos Jovens



Fonte: Elaboração própria com recurso ao NVIVO versão 12.

Tentando responder à última questão desta categoria, no que concerne a forma como o ensino escolar e universitário preparam os jovens para as exigências do mundo profissional atual, a representante da Fundação Eugénio de Almeida afirma que na sua opinião pessoal, a universidade capacita, cimenta os conhecimentos mas tem em falta a parte prática. Para esta entrevistada é importante que os jovens pudessem dentro dos seus cursos ter mais contacto com as organizações de forma a conhecerem um pouco da realidade do mercado de trabalho, desta forma, os conhecimentos eram consolidados tanto pela escola como pela universidade, com a colaboração das entidades. Destaca também a importância de tentar perceber quais são as necessidades do mercado de trabalho para que as escolas possam dar aos alunos as ferramentas e para que as universidades possam ir ajustando os seus cursos e conteúdos colmatando essas carências. Assim, para esta entrevistada importa: “Que haja este alinhamento entre o mercado de trabalho e as escolas e a universidade.” (Representante FEA). A representante do Núcleo Empresarial da

Região de Évora considera como aspeto positivo o facto de as universidades e as escolas profissionais adaptarem as suas cadeiras ao mundo empresarial, no entanto, salienta que é preciso fazer mais, é necessário que nas universidades e politécnicos haja a abertura de cadeiras mais práticas que assemelhem às tarefas desempenhadas dentro de uma empresa, segundo a entrevistada, isto pode ser atingido através de simuladores de empresas ou de atividades mais práticas que forneçam aos indivíduos o acesso direto a trabalhar numa empresa. A representante da Sapana tece uma crítica mais forte à escola quando refere que na sua opinião, a escola não só não prepara os jovens para o mercado de trabalho como também não os prepara para as necessidades do mundo, pois condiciona a criatividade, a flexibilidade, o questionamento e a forma de pensar. Nas suas palavras:

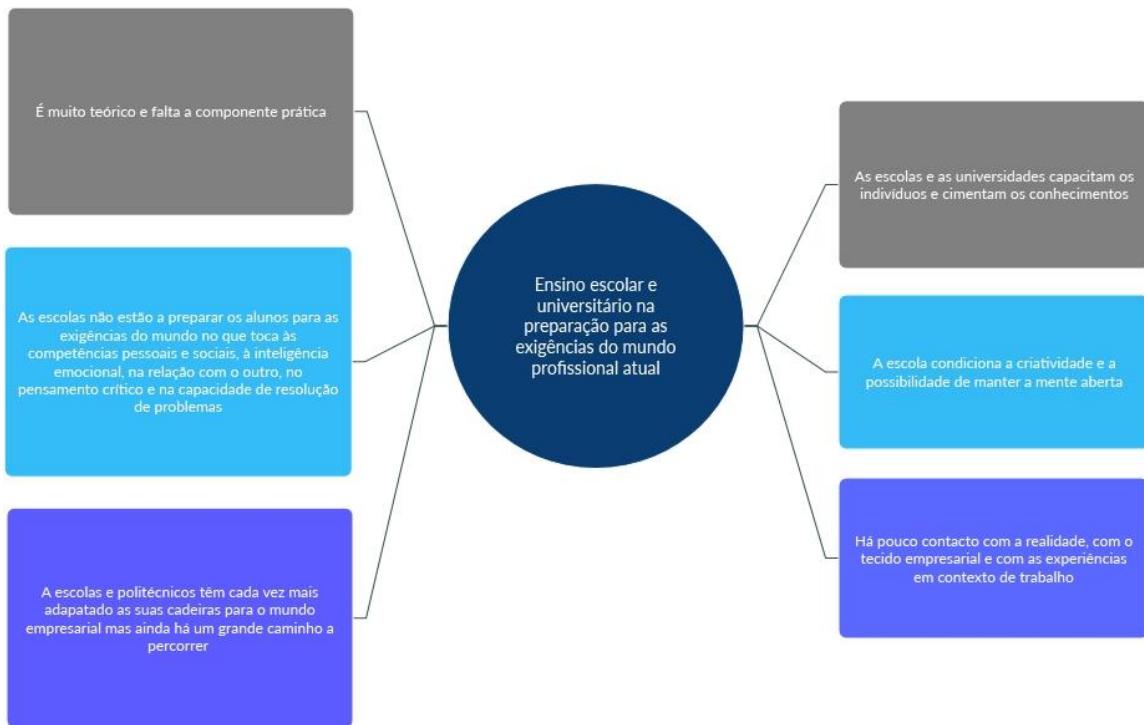
(...) eu acho que as escolas não estão a preparar os jovens para: as necessidades do mundo, nem é só das empresas, do mundo de hoje, que é: tu tens que te reinventar constantemente, tu tens que ter capacidade: (...) de aprender várias coisas ao mesmo tempo: de interligar várias temáticas, não é? Não posso ser só especialista numa área, eu tenho que ter capacidade de ver mais para além disso. De interligar, de: saber mais de: relacionar as coisas, não é? E: (...) tudo o que são as competências pessoais e sociais, a inteligência emocional, a relação com o outro, e depois, toda a parte que é pensamento crítico, capacidade de resolução de problemas, criatividade, ahm: esta procura constante de soluções, de não/ dizem-me um não, epah há outra solução, bora ver ali:/ não: estar cego, não é? Ver diferentes áreas, e: estimular efetivamente este pensamento, e de: epah:... mas apetece-me pintar:, sei lá:, a árvore de cor-de-rosa, vou pintar a árvore de cor-de-rosa. Mas porque é que eu tenho que dizer que aquilo está mal, porque é que eu tenho que/ não é? (...) 'É assim porque eu digo, tens que saber isto porque sim, tens que saber isto para o teste'. 'Epah, e porque é que tenho que saber isto, e tenho que escrever assim porquê', não é? E na faculdade tive professores que eu tinha que escrever o texto tal e qual como estava na sebenta, e eu:, 'mas qual é a lógica disto', não é? Do que é que isto me vai servir? Para o mercado de trabalho, eu tenho que perceber. Isso é que me interessa. (Representante da Sapana)

As representantes da Santa Casa da Misericórdia de Évora não acreditam que o ensino escolar e universitário prepare de forma adequada os jovens para o mundo profissional atual, pois consideram que o ensino é muito teórico, que há cada vez menos componente prática (principalmente desde o processo de Bolonha), contacto com o tecido empresarial e acima pouco contacto com a realidade. No que diz respeito a este último aspeto uma das entrevistadas dá um exemplo pessoal:

(...) eu quando vim para a Misericórdia, há 17 anos atrás, a minha família, os meus avós tinham casa própria, sempre tiveram casa de banho, desde que eu me lembro, pronto, tudo isso. E de repente, eu vou bater aqui a portas do centro histórico, em que não há uma casa de banho. Sim, acontece. (...) já acontece muito pouco, mas acontecia, e acontecia com muita frequência. E isto é o mínimo, e se nós não tivermos esta relação prática e teórica, nós não temos a noção (...). (representante SCME)

A figura 17 ilustra a percepção das entrevistadas relativamente a este tópico.

Figura 17 - Opinião das Entrevistadas sobre a Preparação do Ensino Escolar e Universitário para as Exigências do Mundo Profissional Atual



Fonte: Elaboração própria com recurso ao NVIVO versão 12.

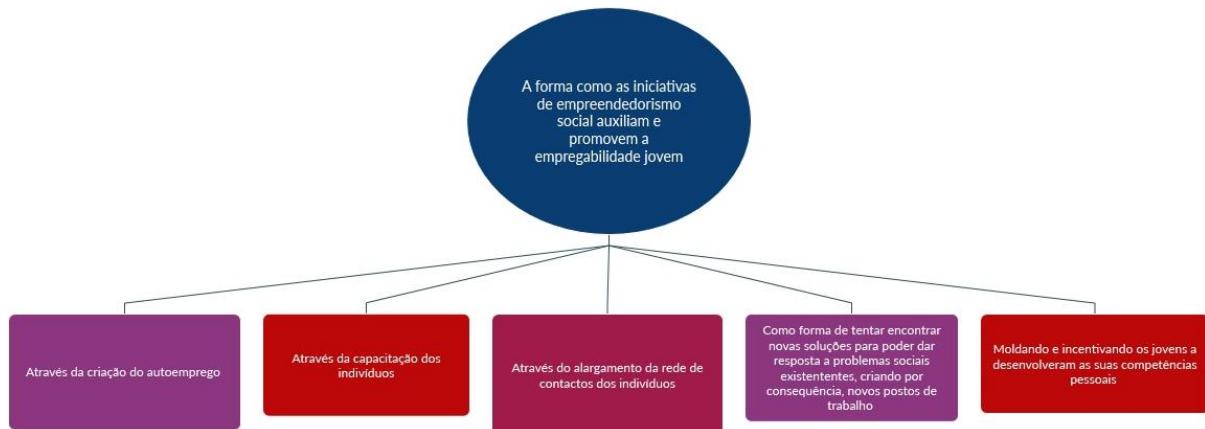
5.1.8 - Relação entre o empreendedorismo social e a empregabilidade jovem

Respondendo à questão: "Em sua opinião e de acordo com a sua experiência, de que forma é que as iniciativas ligadas ao empreendedorismo social auxiliam e promovem a empregabilidade jovem?" a representante da Fundação Eugénio de Almeida afirma que estas iniciativas dão ferramentas e fazem com que os indivíduos percebam como o mundo à sua volta funciona. Através do empreendedorismo social, os indivíduos, não só podem inovar na sociedade como podem crescer no mundo do trabalho, pois até aprendem a criar o seu próprio emprego. Segundo a entrevistada, o empreendedorismo social ainda promove o envolvimento das pessoas na sociedade, alarga a rede de contactos e aumenta a pro-atividade. Para a representante do Núcleo Empresarial da Região de Évora a inovação social ligada à saúde é uma área a investir devido ao seu potencial de crescimento. Ressalta que neste sentido, deveria de haver mais programas específicos para identificar necessidades concretas. A mesma entrevistada ainda afirma que a ligação da área da empregabilidade com a da inovação social pode passar por tentar encontrar soluções para problemas sociais já existentes para os quais ainda não há resposta ou solução efetiva. Sobre este tópico a única coisa que a representante referiu foi que têm havido muitas iniciativas boas de empreendedorismo social ligado à empregabilidade jovem e que o empreendedorismo social tem sido um verdadeiro agente de mudança no trabalho com a vertente pessoal e emocional. Para as representantes da Santa Casa da Misericórdia as iniciativas de empreendedorismo social que envolvem jovens preparam-lhes o caminho para a vida ativa e profissional. De acordo com as entrevistadas

Esta coisa do empreendedorismo jovem, de estarem nas escolas e desde cedo motivarem aquela parte de 'vamos crescer, vamos ter uma ideia, vamos acrescentar valor, vamos fazer assim, vamos fazer assado, construir um plano, plano de negócios, o que é que é isto'. Tudo isto começa a desenhar uma mentalidade de planificação, de planeamento estratégico, que é o que eu acho que falta aqui bastante, e de pequeno, se nós tivéssemos estas iniciativas de empreendedorismo social, de empreendedorismo jovem desde a creche, de forma adaptada às idades, naturalmente, nós íamos construir cidadãos mais completos, mais cientes (...) do seu papel na sociedade e nesta parte do: emprego, (...) eu acho que teríamos todos a beneficiar, mas é uma questão de educação, é uma questão de levarmos (...) esta educação não formal, que nos traz o empreendedorismo social, para a escola, para o sítio onde eles estão horas a fio sem os seus pais. (...) as escolas têm algumas disciplinas e eu neste momento, penso que a Cidadania era uma das disciplinas que devia também trabalhar muito esta questão. Porque os nossos os nossos: jovens ahm: muitas vezes também precisam de perceber que nem tudo é fácil e que para eles conseguirem alcançar algo têm (...) que ser interessados e motivados. (Representantes da SCME)

A informação aqui retratada está sintetizada na figura 18.

Figura 18 - Opinião das Entrevistadas Sobre a Forma como as Iniciativas de Empreendedorismo Social Auxiliam e Promovem a Empregabilidade Jovem



Fonte: Elaboração própria com recurso ao NVIVO versão 12.

Quando a questão colocada se referia ao modo como a criação e o desenvolvimento de iniciativas ligadas ao empreendedorismo social promovem um desenvolvimento local sustentável, a representante da Fundação Eugénio de Almeida refere mais uma vez as ferramentas que os jovens ganham com o empreendedorismo o que promove um desenvolvimento local sustentável a partir da criação de soluções inovadoras e da definição de projetos que ajudam a desenvolver a comunidade e que permitem solucionar ou minimizar problemas sociais. Nesta sequência a entrevistada dá um exemplo:

(...) um projeto que damos muito o exemplo nas escolas e noutras formações que fazemos/ que é o ColorADD, das pessoas que têm daltonismo, (...) quem olha para aquilo pensa 'Como é que ninguém se lembrou disto?', não é? E a verdade é que a pessoa que criou este projeto começou por criar uns símbolos que substituíam as cores, isto veio transformar uma sociedade inteira e hoje em dia, já temos por exemplo a roupa da Zippy que já vem com umas etiquetas com o símbolo da ColorADD para as pessoas daltónicas, ou seja, ser empreendedor

é transformar a sociedade e é isto que nós dizemos também nas formações que é a questão do empreendedorismo não é só em prol do empreendedor, não é? Não é só para criar benefícios, digamos assim, para o empreendedor, é para transformar realmente a sociedade e a vida das pessoas (...). (Representante FEA)

Para a representante do Núcleo Empresarial da Região de Évora o empreendedorismo social tem bastante impacto no desenvolvimento local sustentável e é necessário continuar a insistir na execução de atividades que garantam a sustentabilidade e o bem-estar coletivo ao mesmo tempo que se inova e arrisca. A opinião das representantes da Sapana e da Santa Casa da Misericórdia de Évora assenta exatamente na mesma linha de raciocínio das outras entrevistadas, pois estas consideram que o empreendedorismo social permite identificar necessidades e soluções que dão resposta às mesmas, o que promove um desenvolvimento sustentável. Estas opiniões encontram-se sintetizadas na figura 19.

Figura 19 - Opinião das Entrevistadas Sobre a Forma Como as Iniciativas de Empreendedorismo Social Auxiliam e Promovem um Desenvolvimento Local Sustentável



Fonte: Elaboração própria com recurso ao NVIVO versão 12.

5.1.9 – Sugestões adicionais

Por último, é colocada a questão final: "Existe alguma questão ou experiência relacionada com este tópico sobre a qual gostasse de falar? Qual?". Apenas três das quatro entrevistadas responderam positivamente, deste modo e começando pela representante do Núcleo Empresarial da Região de Évora, esta enfatiza a importância de tentar dar resposta a problemas sociais existentes para os quais não há uma solução efetiva e que deixam os indivíduos em situações de vulnerabilidade a vários níveis. A representante da Sapana acrescenta ao seu testemunho um exemplo da contribuição do empreendedorismo social para o desenvolvimento sustentável:

O nosso trabalho nas prisões é exatamente isso: Tu tens uma taxa de reincidência superior a 50% que é um custo gigantesco para o Estado:.. As pessoas estão a reincidir, portanto é sinal que alguma coisa se calhar não

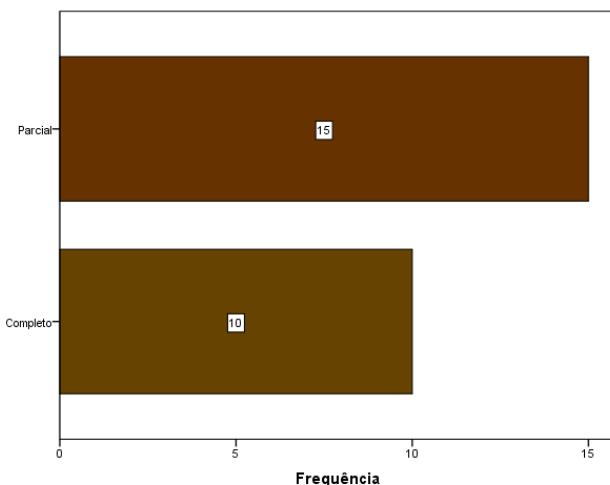
está a ser feita da melhor forma, não é? (...) Há aqui espaço para melhorar. E através da nossa iniciativa, que tem um custo, obviamente, não é? Mas: empregando estas pessoas e elas não reincidindo, tu estás a libertar este dinheiro ao Estado que estava a ser investido (...) nas prisões que podes libertar para outras áreas, e portanto, isto é desenvolvimento sustentável, que é, a pessoa cometeu um crime, vai cumprir a sua medida, mas a pessoa quando sai de lá, sai efetivamente melhor e preparada para integrar novamente a sociedade. E para não reincidir e para ser um contribuinte. Isso: é desenvolvimento sustentável. Portanto, (...) estás a poupar e às vezes, não é quanto é que nós ganhamos, é quanto é que nós pouparamos, no: setor social é muito esta questão da poupança, não é? Não é (...) quanto é que nós ganhamos, é quanto é que nós estamos a poupar ao Estado. (Representante da Sapana)

Esta entrevistada ressalta ainda a importância para as organizações do trabalho em rede objetivando a resolução dos problemas sociais. As representantes da Santa Casa da Misericórdia fazem várias ressalvas, a primeira diz respeito ao desejo de ver qualificada a educação não formal e a profissão de educador social, a segunda concerne a necessidade de as escolas trabalharem desde cedo, e incluírem no plano curricular, as competências para a empregabilidade, o empreendedorismo social, o serviço à comunidade, e o planeamento estratégico de modo a alterar, mudar e incrementar comportamentos. A quarta nota dirige-se à falta ou ao fraco apoio por parte do Estado (nem que seja em termos temporais) a estas instituições e empresas que trabalham com seres humanos fragilizados e em situações de vulnerabilidade. Por fim, a última constatação, diz respeito à necessidade das pessoas mudarem a mentalidade no que toca há “cultura do encosta” e pensar no futuro através da criação de projetos que resolvam problemas já identificados.

5.2 - Inquérito por questionário

Nesta secção são expostos os resultados da análise de dados dos questionários que foram aplicados a participantes das iniciativas de empregabilidade jovem desenvolvidas pela Fundação Eugénio de Almeida. A este respeito é importante começar por referir, que a dimensão da amostra é de 25 pessoas, sendo que 15 dessas pessoas preencheram os questionários parcialmente e 10 completaram o preenchimento destes (figura 20).

Figura 20 - Informações Referentes ao Preenchimento do Questionário



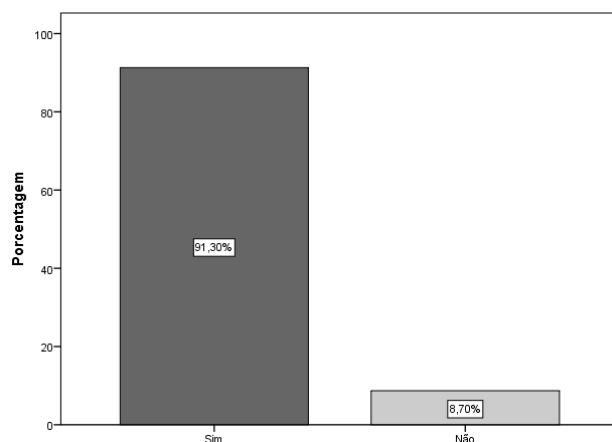
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.

5.2.1 - Fatores eliminatórios para a participação no estudo

Começemos por analisar as respostas referentes às questões que podem ser consideradas como “fatores eliminatórios” ou por outras palavras, as questões que definiam ou selecionavam os indivíduos que podiam ou não, participar neste estudo.

Em primeiro lugar, é importante dizer, que todos os participantes tiveram de declarar ter lido e compreendido as informações que tinham sido fornecidas sobre este trabalho, bem como, aceitar participar no estudo, o que se manifesta numa percentagem de aceitação dos termos de 100%.

Figura 21 - Participação na(s) Iniciativa(s) de Empregabilidade Jovem da FEA



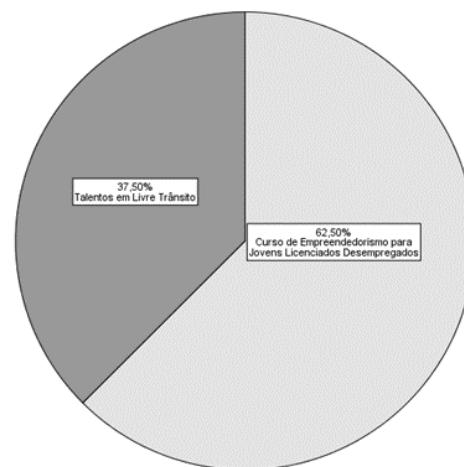
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.³⁵

Numa segunda instância e após terem prestado o seu consentimento para a participação neste estudo, todos os potenciais participantes só poderiam preencher o questionário se já tivessem participado em alguma iniciativa de

³⁵ N=23 (21 Sim; 2 Não).

apoio à empregabilidade da Fundação Eugénio de Almeida. Assim, 91,30% (21 pessoas) dos inquiridos participaram numa iniciativa de apoio à empregabilidade da Fundação e apenas 8,70% (2 pessoas) dos indivíduos evidenciaram nunca ter participado numa destas iniciativas (figura 21).

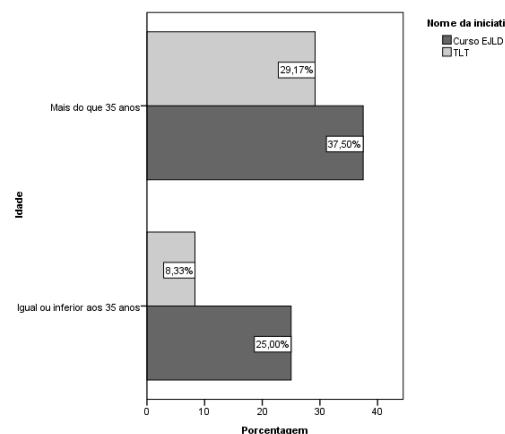
Figura 22 - Nome da(s) Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.³⁶

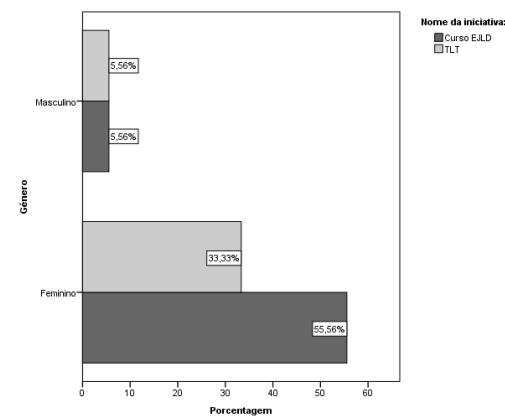
Das 21 pessoas que afirmaram ter participado em pelo menos uma das iniciativas de apoio à empregabilidade jovem, 37,50% participaram na iniciativa Talentos em Livre Trânsito, sendo que a maioria, 62,50%, frequentou o Curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados (figura 22).

Figura 23 - Nome da(s) Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram, por Idade



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.³⁷

Figura 24 - Nome da(s) Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram, por Género



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.³⁸

Tanto na iniciativa Curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados como na iniciativa Talentos em Livre

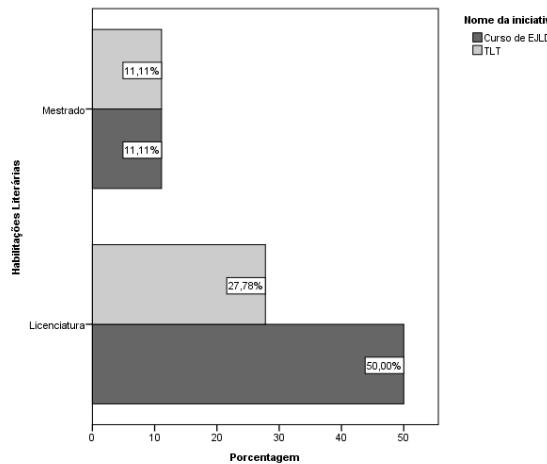
³⁶ N=24 (9 Talentos em livre Trânsito; 15 Curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados).

³⁷ N=21 (9 do TLT [2 com idade igual ou inferior a 35 anos; 7 com mais de 35 anos]; 15 do curso EJLD [62 com idade igual ou inferior a 35 anos; 9 com mais de 35 anos]).

³⁸ N=16 (7 do TLT [6 do género feminino; 1 do género masculino]; 11 do curso EJLD [10 do género feminino; 1 do género masculino]).

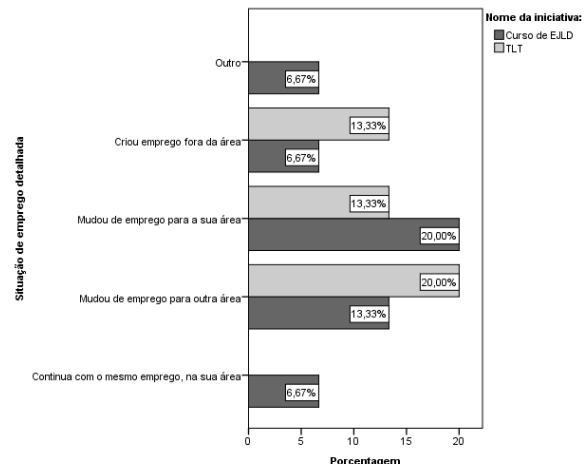
Trânsito (figura 23), havia mais participantes com idade superior aos 35 anos (37,50% e 28,17% respetivamente) do que com idade igual ou inferior aos 35 anos (25% e 8,33% respetivamente). Quanto ao género (figura 24), o que se constata é a clara evidência de um número muito superior de indivíduos do género feminino tanto no Curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados (55,56%) como no TLT (33,33%) face a indivíduos do género masculino (5,56% em ambas as iniciativas).

Figura 25 - Nome da(s) Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram Tendo em Conta as suas Habilidades Literárias



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.³⁹

Figura 26 - Nome da(s) Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram em Função da sua Situação de Empregabilidade Detalhada



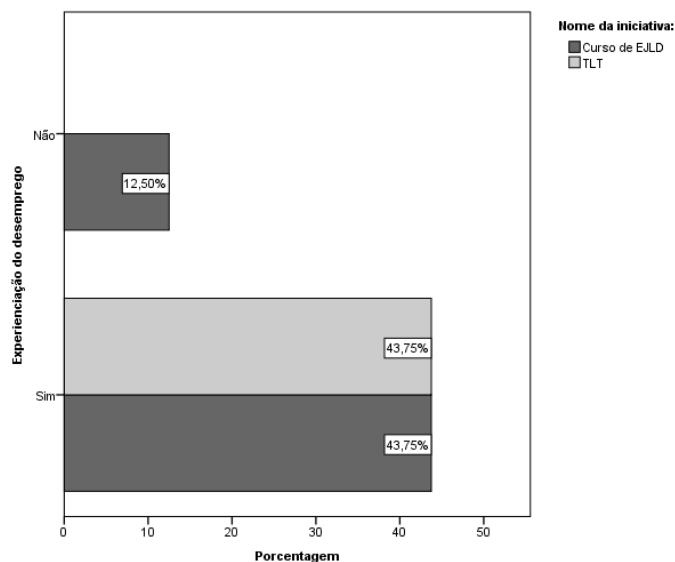
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁴⁰

A partir da figura 25 que está acima, podemos também observar que no que concerne as habilitações literárias dos inquiridos, uma grande parte que participou ou no Curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados (50%) ou no TLT (27,78%) possui a licenciatura e apenas um número reduzido de inquiridos, tem o mestrado (11,11% em ambas). No que toca à situação de emprego detalhada (figura 26), uma vez que nenhum dos inquiridos se encontra numa situação de desemprego, é possível observar que no Curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados 20% dos participantes mudaram de emprego para a área do curso superior, 13,33% mudaram de emprego para uma área que não está ligada ao seu curso superior e 6,67% continua com o mesmo emprego na área do curso superior, criou emprego fora da área do curso superior (6,67%) ou disse se enquadrar em outra opção (6,67%). Já no caso do TLT, 20% mudou de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior e 13,33% referiu ter mudado de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior e que criou o seu próprio emprego também fora da sua área de estudos ao nível do ensino superior (13,33%).

³⁹ N=16 (7 do TLT [5 com licenciatura; 2 com mestrado]; 11 do curso EJLD [9 com licenciatura; 2 com mestrado]).

⁴⁰ N=13 (7 do TLT [3 mudaram de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior; 2 mudaram de emprego para uma área que está ligada ao curso superior; 2 criaram emprego fora da área do curso superior]; 8 do curso EJLD [1 continua com o mesmo emprego dentro da área do curso superior; 2 mudaram de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior; 3 mudaram de emprego para uma área que está ligada ao curso superior; 1 criou emprego fora da área do curso superior]).

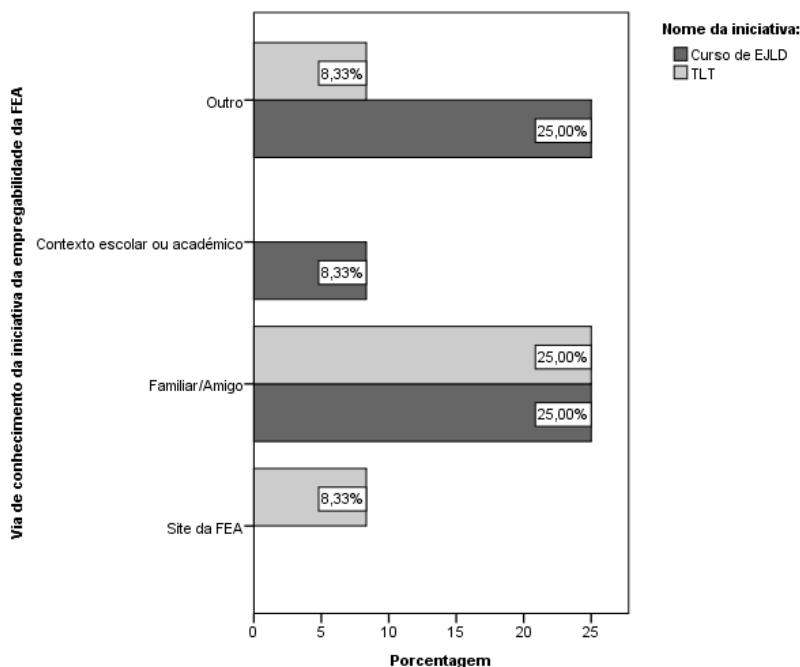
Figura 27 - Nome da(s) Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram em Função da Possibilidade de Terem Experienciado pelo Menos uma Situação de Desemprego



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁴¹

Analizando a experiência com o desemprego em função das iniciativas em que os inquiridos participaram, é possível de observar que uma percentagem exata de 43,75% dos participantes das duas iniciativas, afirmaram já ter passado pelo menos por uma situação de desemprego, sendo que apenas 12,50% dos participantes do Curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados afirmaram não ter tido esta experiência (figura 27).

Figura 28 - Nome da(s) Iniciativa(s) em que os Inquiridos Participaram e a Via Através da Qual estes Obtiveram Conhecimento da(s) Iniciativa(s) da FEA



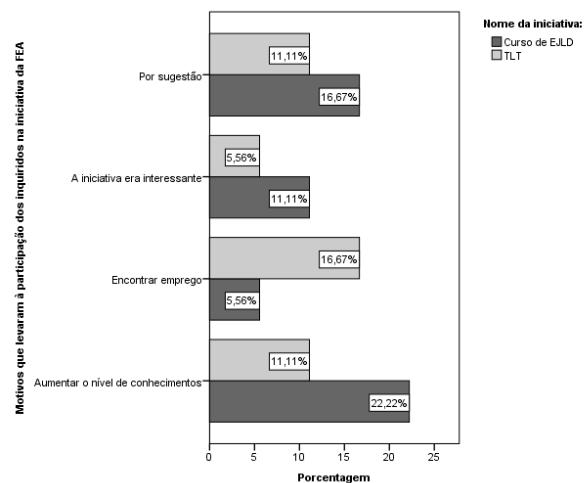
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁴²

⁴¹N=14 (7 do TLT [7 sim]; 9 do curso de EJLD [7 sim; 2 não]).

⁴² N=10 (5 do TLT [1 site da FEA; 3 familiar/amigo; 1 outro]; 7 do curso de EJLD [3 familiar/amigo; 1 contexto escolar ou académico; 3 outro]).

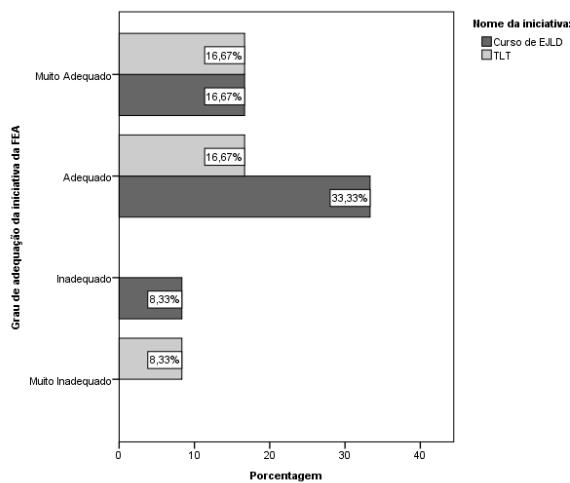
Passando para a forma ou via através da qual os participantes das duas iniciativas tiveram conhecimento da iniciativa em que participaram (figura 28), é possível perceber que no caso do Curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados, 25% tiveram conhecimento desta iniciativa através de um familiar/amigo e através de outra via (25%), e 8,33% tiveram conhecimento a partir do contexto escolar ou académico. No caso da iniciativa do TLT, 25% dos participantes também obtiveram conhecimento da iniciativa a partir de um familiar/amigo e 8,33% através do site da FEA e através de outra via (8,33%).

Figura 29 - Nome da Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram e os Motivos que os Levaram a Participar Nessa(s) Iniciativa(s)



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁴³

Figura 30 - Nome da(s) Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram e a sua Opinião sobre o Grau de Adequação da Mesma



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁴⁴

Passando para a análise da relação entre a participação nas duas iniciativas e os motivos que levaram os inquiridos a participar em cada uma delas (figura 29), constata-se que no caso do Curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados, 25% dos inquiridos participou porque queria aumentar o seu nível de conhecimentos, 16,67% disse ter participado porque lhe foi sugerido, 11,11% porque considerou a iniciativa interessante e apenas 5,56% participou com a intenção de encontrar emprego. No caso do TLT, 16,67% dos inquiridos afirmam ter participado nesta iniciativa na tentativa de encontrar emprego, 11,11% tinham como objetivo aumentar o seu nível de conhecimentos e seguiram uma sugestão (11,11%) e 5,56% disse ter considerado a iniciativa interessante.

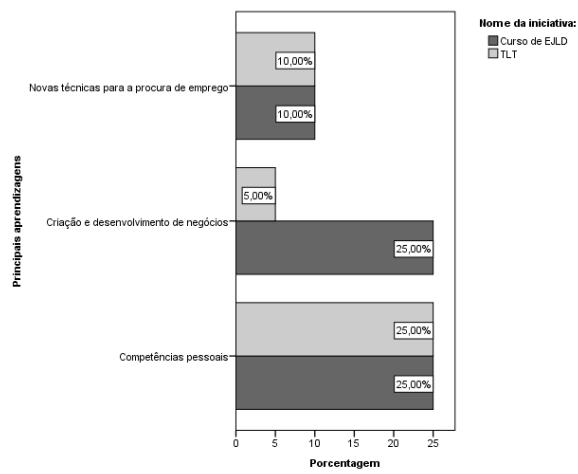
Para participar em pelo menos uma destas iniciativas os inquiridos certamente criaram expectativas sobre a experiência que iriam vivenciar, nesse sentido é de interesse perceber, face às suas expectativas qual é o grau de adequação que estes atribuem à iniciativa em que participaram, assim, no caso do Curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados, 16,67% considerou esta iniciativa como adequada, 16,67% como muito adequada e 8,33% como inadequada. No caso do TLT, 16,67% dos participantes declarou considerar a iniciativa como muito

⁴³ N=10 (5 do TLT [1 a iniciativa era interessante; 3 foi uma forma de me ajudar a encontrar emprego; 2 por sugestão; 2 para aumentar o meu nível de conhecimentos]; 7 do curso de EJLD [2 a iniciativa era interessante; 1 foi uma forma de me ajudar a encontrar emprego; 3 por sugestão; 4 para aumentar o meu nível de conhecimentos]).

⁴⁴ N=10 (5 do TLT [1 muito inadequado; 2 adequado; 2 muito adequado]; 7 do curso de EJLD [1 inadequado; 4 adequado; 2 muito adequado]).

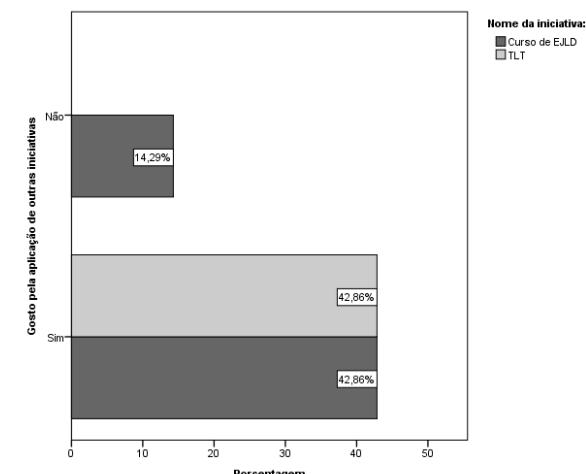
adequada e adequada (16,67%), e 8,33% como muito inadequada (figura 30).

Figura 31 - Nome da(s) Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram e as Principais Aprendizagens Retiradas dessa Participação



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁴⁵

Figura 32 - Nome da(s) Iniciativa(s) da FEA em que os Inquiridos Participaram e o Gosto pela Aplicação de Outras Iniciativas Semelhantes



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁴⁶

No que respeita as iniciativas em que os inquiridos participaram, as aprendizagens que daí retiraram e começando mais uma vez pelo Curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados, 25% diz ter retirado aprendizagens ao nível das competências pessoais e da criação e desenvolvimento de negócios (25%) e 10%, ao nível das novas técnicas para a procura de emprego. No TLT, à semelhança da outra iniciativa, 25% dos participantes dizem ter adquirido competências pessoais, 10% novas técnicas para a procura de emprego e 5% aprendizagens ao nível da criação e desenvolvimento de negócios (figura 31).

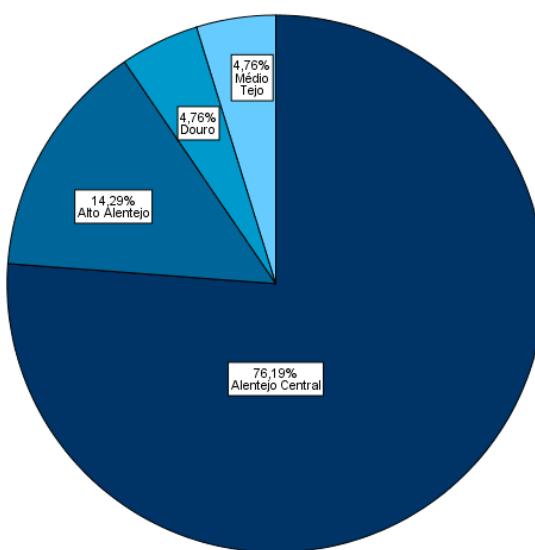
Face a tudo o que foi anteriormente exposto, e tentando compreender se os inquiridos em função da(s) iniciativa(s) em que participaram gostariam que fossem criadas outras semelhantes, é possível observar que a totalidade dos participantes do TLT (42,86%) e a maioria dos participantes do Curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados (42,86%) afirmam que gostariam que fossem criadas outras iniciativas semelhantes àquelas em que participaram, no entanto, 14,29% dos inquiridos que se inscreveram somente no Curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados demonstraram não ter interesse que fossem desenvolvidas iniciativas semelhantes a este curso (figura 32).

⁴⁵ N=10 (5 do TLT [5 competências pessoais; 2 novas técnicas para a procura de emprego; 1 criação e desenvolvimento de negócios; 3 gosto pela aplicação de outras iniciativas]; 7 do curso de EJLD [5 competências pessoais; 2 novas técnicas para a procura de emprego; 5 criação e desenvolvimento de negócios; 3 gosto pela aplicação de outras iniciativas]).

⁴⁶ N=5 (3 do TLT [3 sim]; 4 do curso de EJLD [3 sim; 1 não]).

5.2.2 - Caracterização sociodemográfica

Figura 33 -Zona de Residência dos Inquiridos



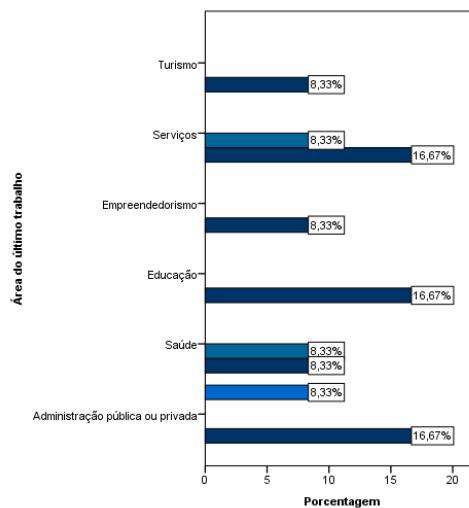
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁴⁷

De modo a fazer a descrição ou a melhor delinear o perfil dos inquiridos, serão agora analisados os resultados que nos permitem fazer a caracterização sociodemográfica dos indivíduos que participaram nas iniciativas de apoio à empregabilidade da FEA.

Começando pela zona de residência, podemos observar a partir da figura 33 que a maioria (76,19%) destes participantes reside no Alentejo Central, uma segunda maioria reside no Alto Alentejo (14,29%), e em último lugar, com uma mesma percentagem de 4,76%, os restantes participantes residem ou na zona do Douro ou no Médio Tejo.

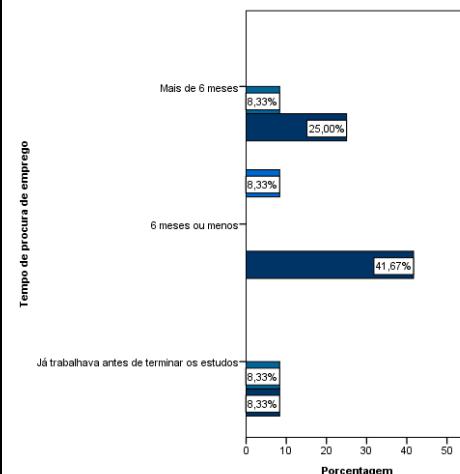
⁴⁷ N=21 (16 Alentejo Central; 3 Alto Alentejo; 1 Douro; 1 Médio Tejo).

Figura 34 - Zona de Residência dos Inquiridos e a Área do Seu Último Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁴⁸

Figura 35 - Zona de Residência dos Inquiridos e o Tempo que estes Demoraram a Encontrar Emprego



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS

Statistics.⁴⁹

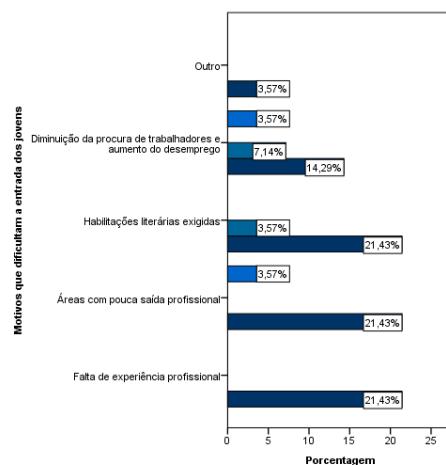
A análise da área do último trabalho dos inquiridos em função da zona de residência, demonstra que no Alentejo Central houve uma grande parte (16,67%) dos inquiridos a trabalhar na área da administração pública ou privada, da educação (16,67%) e na área dos serviços (16,67%) e uma menor proporção de pessoas (8,33%) empregadas na área do turismo e empreendedorismo. Na região do Alto Alentejo, há uma mesma proporção de pessoas (8,33%) que esteve empregada na área da saúde e na área dos serviços. Já na região do Médio Tejo, há apenas registo (8,33%) de inquiridos que trabalham ou trabalharam na área da administração pública ou privada (figura 34).

No que respeita o tempo de procura de emprego após o término dos estudos, na região do Alentejo Central, 41,67% dos inquiridos esteve 6 meses ou menos à procura de emprego, 25% demorou mais de seis meses a encontrar e 8,33% já trabalhava antes de terminar os estudos. Na região do Alto Alentejo 8,33% dos inquiridos já trabalhavam antes de terminar os estudos ou demoraram mais de 6 meses a encontrar emprego. Por fim, na região do Médio Tejo, a totalidade dos inquiridos (8,33%) demorou 6 meses ou menos a encontrar emprego após terminarem os estudos (figura 35).

⁴⁸N=12 (9 Alentejo Central [2 administração pública ou privada; 1 saúde; 2 educação; 1 empreendedorismo; 2 serviços; 1 turismo]; 2 Alto Alentejo [1 saúde; 1 serviços]; 1 Médio Tejo [1 administração pública ou privada]).

⁴⁹N=12 (9 Alentejo Central [1 já trabalhava antes de terminar os estudos; 5 seis meses ou menos; 3 mais de seis meses]; 2 Alto Alentejo [1 já trabalhava antes de terminar os estudos; 1 mais de seis meses]; 1 Médio Tejo [1 seis meses ou menos]).

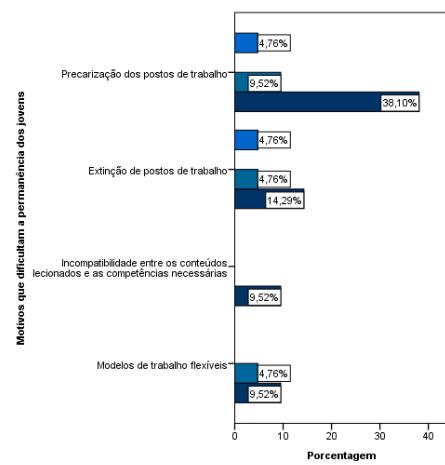
Figura 36 - Zona de Residência dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS

Statistics.⁵⁰

Figura 37 - Zona de Residência dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Permanência dos Jovens no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS

Statistics.⁵¹

No que concerne os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho (figura 36), é possível observar que na região do Alentejo Central, 21,47% dos inquiridos indica a falta de experiência profissional por parte dos jovens, o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional (21,47%) e a incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm (21,47%), como as principais causas que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho. Ainda observando os dados referentes à mesma região, 14,29% dos participantes, assinala as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado e 3,57% outras razões, como os motivos associados à dificuldade sentida por parte dos jovens, quando estes tentam ingressar no mercado de trabalho. Os inquiridos que residem na zona do Alto Alentejo, identificam as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado (7,14%) como o principal motivo pelo qual os jovens têm dificuldade em integrar o mercado de trabalho e ainda ressaltam a incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm (3,57%), como outro dos fatores de destaque neste tema. Para os moradores da região do Médio Tejo, são as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado (3,57%) e o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional (3,57%), os

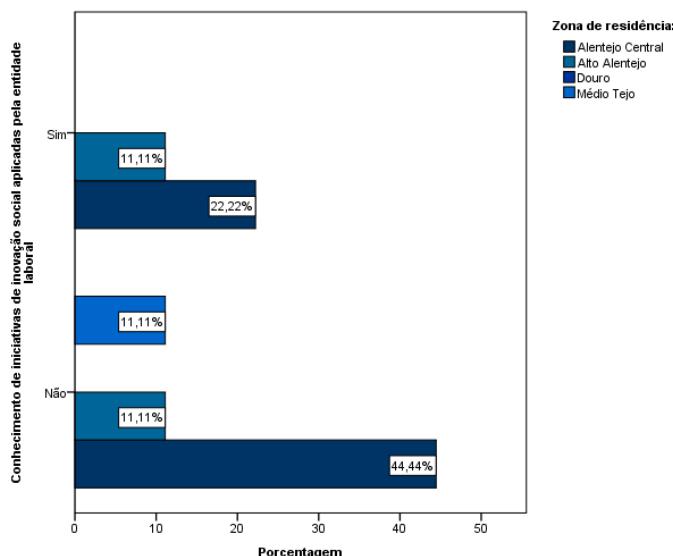
⁵⁰ 9 Alentejo Central [4 mudanças estruturais no mercado de trabalho como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; 6 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 6 o ingresso em áreas e cursos superior com pouca saída profissional; 6 a incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm]; 2 Alto Alentejo[2 mudanças estruturais no mercado de trabalho como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado]; 1 Médio Tejo [1 mudanças estruturais no mercado de trabalho como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado]].

⁵¹ 9 Alentejo Central [3 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 2 incompatibilidade entre os conteúdos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional; 2 devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis; 8 devido à precarização dos postos de trabalho]; 2 Alto Alentejo[1 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 2 devido à precarização dos postos de trabalho]; 1 Médio Tejo [1 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 1 devido à precarização dos postos de trabalho]].

motivos apontados para os jovens não terem tanta facilidade em ingressar no mercado de trabalho.

No que respeita concretamente, os motivos que dificultam a permanência dos jovens no mercado de trabalho, na zona do Alentejo Central 38,10% identifica a precarização dos postos de trabalho, 14,29% as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho, 9,52% a incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional e ainda, a implementação de modelos de trabalho flexíveis (9,52%), como os principais motivos que dificultam a permanência dos jovens no mercado de trabalho. Na região do Alto Alentejo, 9,52% dos inquiridos assinala a precarização dos postos de trabalho e 4,76% as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho e o aumento e a implementação de modelos de trabalho flexíveis (4,76%) como os principais entraves à permanência dos jovens no mercado de trabalho. Na região do Médio Tejo são de igual forma a precarização dos postos de trabalho (4,76%) e as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho (4,76%) as causas apontadas pelos participantes como condicionadoras da permanência dos jovens no mercado de trabalho (figura 37).

Figura 38 - Zona de Residência dos Inquiridos e o Conhecimento por Parte Destes de Iniciativas de Inovação Social Aplicadas pela sua Entidade Laboral



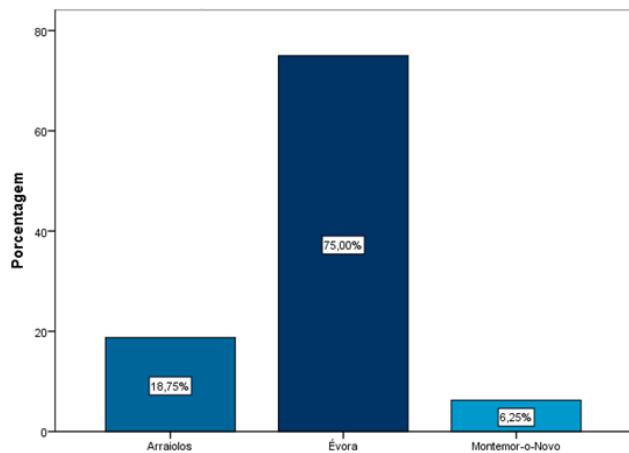
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁵²

Relativamente à relação entre as zonas de residência e o conhecimento por parte dos inquiridos de iniciativas de inovação social aplicadas pela sua entidade laboral (figura 38), podemos observar que no Alentejo Central há mais indivíduos que afirmam não ter conhecimento destas iniciativas (44,44%) do que aqueles que afirmam ter (22,22%). Na região do Alto Alentejo há uma percentagem igual (11,11%) de inquiridos que afirma ter conhecimento de iniciativas de inovação social aplicadas pela sua entidade laboral como da situação inversa. Na região do Médio Tejo, os inquiridos demonstraram não ter conhecimento de nenhuma iniciativa de inovação social aplicada pela entidade

⁵² N=9 (6 Alentejo Central [4 não; 2 sim]; 2 Alto Alentejo [1 não; 1 sim]; 1 Médio Tejo [1 não]).

onde trabalham (11,11%).

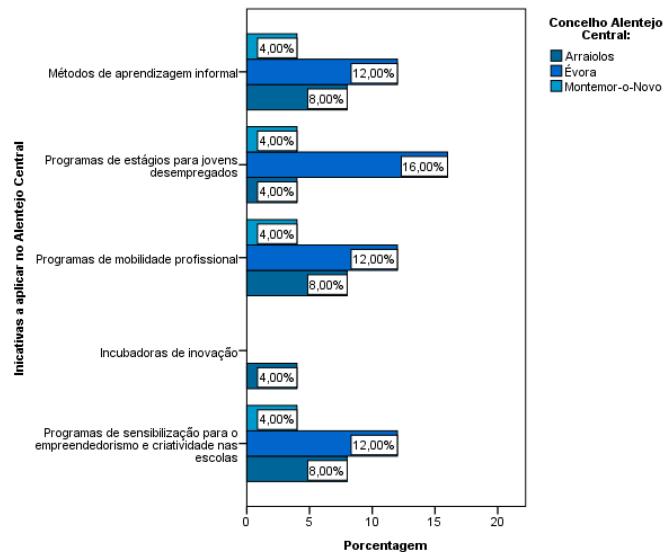
Figura 39 - Concelho do Alentejo Central onde os Inquiridos Residem Atualmente



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁵³

Focando unicamente no caso dos participantes que residem no Alentejo Central e analisando o concelho onde estes residem (figura 39), podemos constatar que uma clara maioria vive em Évora (75%), em segundo lugar em Arraiolos (18,75%) e por último lugar, em Montemor-o-Novo (6,25%).

Figura 40 - Concelho do Alentejo Central onde os Inquiridos Residem Atualmente e a sua Opinião sobre as Iniciativas de Inovação Social que Deveriam ser Aplicadas nesta Região



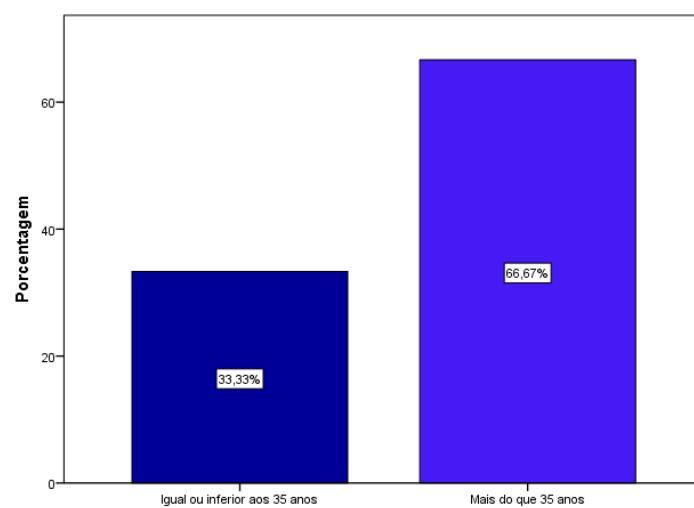
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁵⁴

⁵³ N=16 (3 Arraiolos; 12 Évora, 1 Montemor-o-Novo).

⁵⁴ N=8 (2 Arraiolos [1 aposta em incubadoras de inovação que potenciem a criação e o desenvolvimento de novas empresas no Alentejo; 2 aposta na implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas; 1 aposta na implementação de programas de estágios para jovens desempregados; 2 aposta em programas de mobilidade profissional que permitam aos jovens conhecer outros países e ao mesmo tempo obter formação profissional; 2 através de métodos de aprendizagem informal que permitam aos jovens aumentar as *soft skills* bem como desenvolver uma postura de proatividade no que concerne a procura de emprego]; 5 Évora [3 aposta na implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas; 4 aposta na implementação de programas de estágios para jovens desempregados; 3 aposta em programas de mobilidade profissional que permitam aos jovens conhecer outros países e ao mesmo tempo obter formação profissional; 3 através de métodos de aprendizagem informal que permitam aos jovens aumentar as *soft skills* bem como desenvolver uma postura de proatividade no que concerne a procura de emprego]; 1 Montemor-o-Novo[1 aposta na implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas; 1 aposta na implementação de programas de estágios para jovens desempregados; 1 aposta em programas de mobilidade profissional que permitam aos jovens conhecer outros países e ao mesmo tempo obter formação profissional; 1 através de métodos de aprendizagem informal que permitam aos jovens aumentar as *soft skills* bem como

Tentando obter uma análise um pouco mais detalhada das iniciativas de inovação social que poderiam vir a ser aplicadas na região do Alentejo Central em função do concelho do Alentejo Central onde os inquiridos habitam (figura 40), é possível constatar que em Évora, 16% dos inquiridos selecionaram a apostar na implementação de programas de estágios para jovens desempregados e 12% os métodos de aprendizagem informal que permitam aos jovens aumentar as *soft skills* bem como desenvolver uma postura proatividade no que concerne a procura de emprego, também a apostar em programas de mobilidade profissional que permitam aos jovens conhecer outros países e ao mesmo tempo obter formação profissional (12%) e a apostar na implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas (12%), como as iniciativas que gostariam de ver ser aplicadas na região. No caso dos inquiridos que habitam em Arraiolos, 8% identifica os métodos de aprendizagem informal que permitam aos jovens aumentar as *soft skills* bem como desenvolver uma postura proatividade no que concerne a procura de emprego, a apostar em programas de mobilidade profissional que permitam aos jovens conhecer outros países e ao mesmo tempo obter formação profissional (8%) e a apostar na implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas (8%). Do concelho de Arraiolos há ainda 4% dos inquiridos que considera a apostar em incubadoras de inovação que potenciem a criação e o desenvolvimento de novas empresas no Alentejo e a apostar na implementação de programas de estágios para jovens desempregados (4%), como iniciativas desejáveis que poderiam beneficiar o Alentejo Central. No caso dos habitantes de Montemor-o-Novo, estes acreditam que seria benéfico para a região do Alentejo Central desenvolver iniciativas como: A implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas (4%); programas de mobilidade profissional que permitam aos jovens conhecer outros países e ao mesmo tempo obter formação profissional (4%); programas de estágios para jovens desempregados (4%); e métodos de aprendizagem informal que permitam aos jovens aumentar as *soft skills* bem como desenvolver uma postura proatividade no que concerne a procura de emprego (4%).

Figura 41 - Idade dos Inquiridos



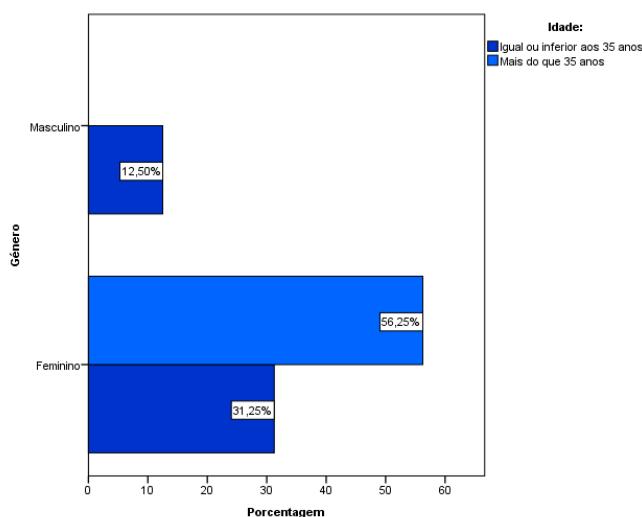
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁵⁵

Passando para a análise da idade dos inquiridos, esta foi dividida em dois segmentos, aqueles que têm mais de 35 anos (66,67%) e os que têm idade igual ou inferior a 35 anos (33,33%), a minoria, neste caso (figura 41).

desenvolver uma postura de proatividade no que concerne a procura de emprego]).

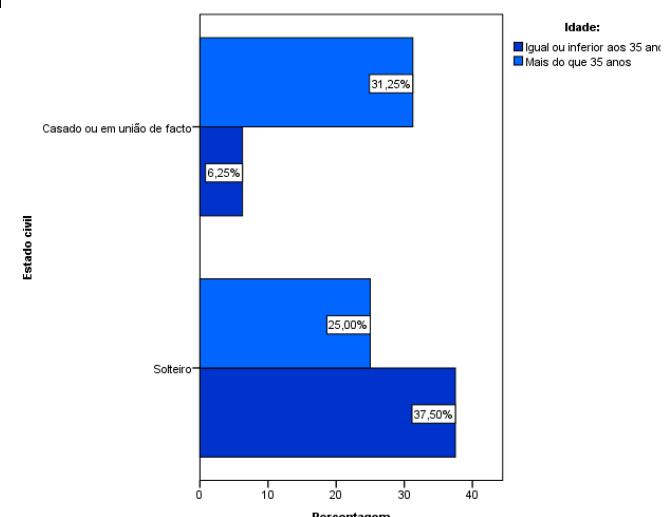
⁵⁵ N=21 (7 igual ou inferior a 35 anos; 14 mais do que 35 anos).

Figura 42 - A Idade em Função do Género dos Inquiridos



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁵⁶

Figura 43 - A Idade Tendo em Conta o Estado Civil dos Inquiridos



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁵⁷

Dos participantes com idade igual ou inferior aos 35 anos, 31,25% são do sexo feminino e 12,50% do sexo masculino.

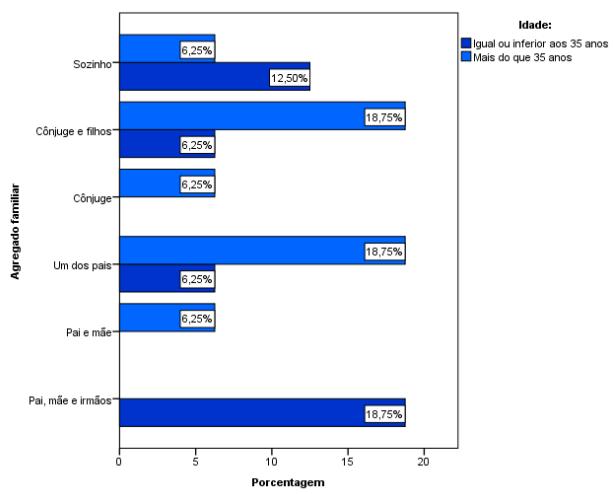
Dos inquiridos com mais do que 35 anos, a totalidade (56,25%) é do género feminino (figura 42).

No que concerne o estado civil dos inquiridos em função da idade (figura 43), é possível apurar que há uma maior percentagem (37,50%) de indivíduos com idade igual ou inferior aos 35 anos que se encontra solteiro do que casado ou em união de facto (6,25%). Para os indivíduos com mais de 35 anos a situação é a inversa, há uma maior percentagem de indivíduos que está casado ou em união de facto (31,25%) do que solteiro (25%).

⁵⁶ N=16 (7 igual ou inferior aos 35 anos [5 feminino; 2 masculino]; 9 mais do que 35 anos [9 feminino]).

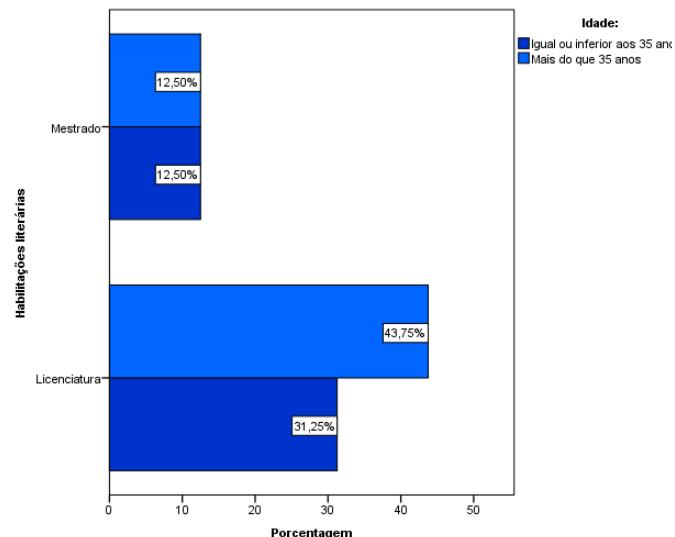
⁵⁷ N=16 (7 igual ou inferior aos 35 anos [6 solteiro; 1 casado ou em união de facto]; 9 mais do que 35 anos [4 solteiro; 5 casado ou em união de facto]).

Figura 44 - A Idade em Função do Agregado Familiar dos Inquiridos



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁵⁸

Figura 45 - A Idade Tendo em Conta as Habilidades Literárias dos Inquiridos



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁵⁹

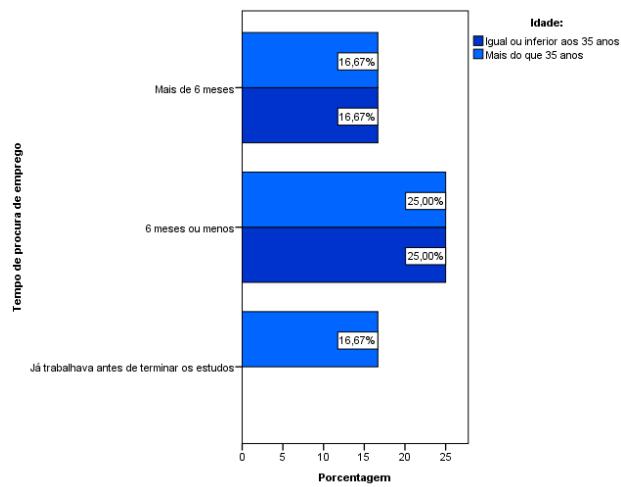
Relativamente ao agregado familiar, é possível constatar que com idade igual ou inferior aos 35 anos (figura 44), 18,75% reside com os dois pais e irmãos, 12,50% vive sozinho e 6,25% vive com o cônjuge e filhos ou com um dos pais (6,25%). Já os participantes das iniciativas de apoio à empregabilidade da FEA que têm idade superior aos 35 anos, 18,75% habita com um dos pais ou com o cônjuge e filhos (18,75%), 6,25% vive sozinho, com apenas o cônjuge (6,25%) ou com o pai e a mãe (6,25%).

Quanto às habilitações literárias dos inquiridos tendo em conta a idade, observa-se que 43,75% dos indivíduos com mais do que 35 anos possui a licenciatura, assim como 31,25% dos participantes com idade igual ou inferior aos 35 anos. O grau de mestre recaí sobre uma percentagem de 12,50% dos inquiridos de ambas as faixas etárias (figura 45).

⁵⁸ N=16 (7 igual ou inferior a 35 anos [3 pai, mãe e irmãos; 1 dos pais; 1 cônjuge e filhos; 2 sozinho]; 9 mais do que 35 anos [1 pai e mãe; 3 um dos pais; 1 cônjuge; 3 cônjuge e filhos; 1 sozinho]).

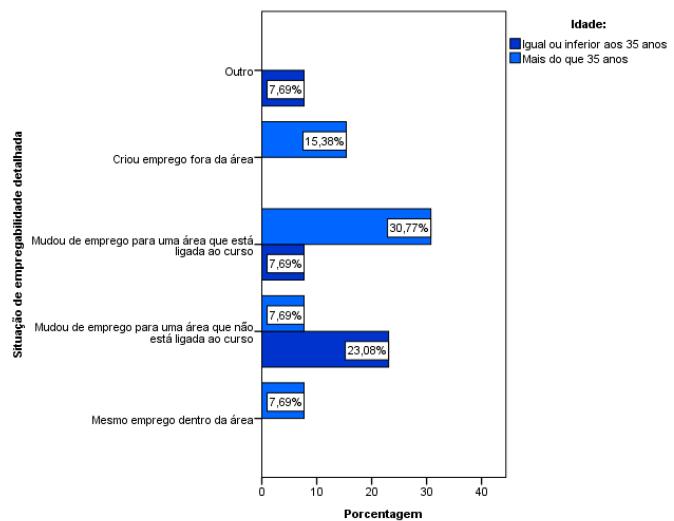
⁵⁹ N=16 (7 igual ou inferior aos 35 anos [5 licenciatura; 2 mestrado]; 9 mais do que 35 anos [7 licenciatura; 2 mestrado]).

Figura 46 - A Idade em Função do Tempo que os Inquiridos Demoraram a Encontrar Emprego



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁶⁰

Figura 47 - A Idade e a Situação de Empregabilidade Detalhada dos Inquiridos



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁶¹

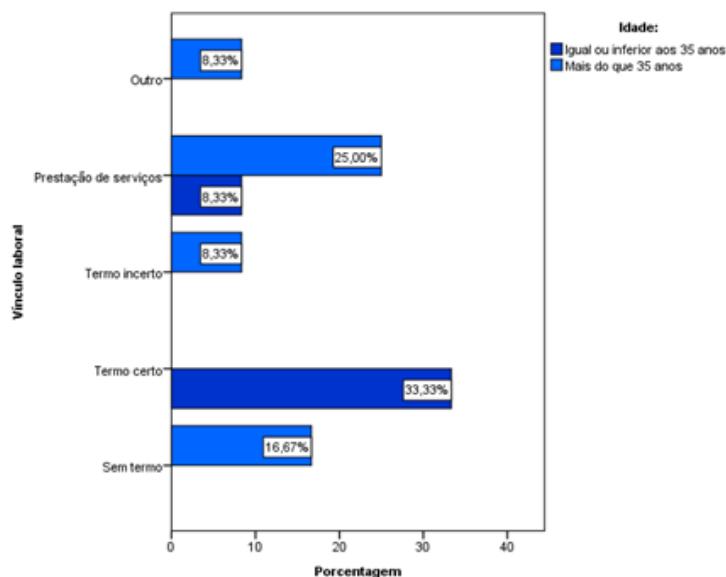
Analizando o tempo de procura de emprego em função da idade, é possível observar que as percentagens de inquiridos de ambas as faixas etárias que demoraram 6 meses ou menos (25%) e mais de 6 meses a encontrar emprego (16,67%) é completamente igual. A única diferença reside no facto de 16,67% dos inquiridos com mais de 35 anos já trabalharem antes de terem terminado os seus estudos (figura 46).

Quanto à observação da situação detalhada de empregabilidade em função da idade (figura 47), conclui-se que dos participantes com idade igual ou inferior a 35 anos, 23,08% mudou de emprego para uma área que não está ligada ao seu curso superior e 7,69% mudou de emprego para uma área que está ligada ao seu curso superior ou enquadra-se noutra situação (7,69%). Dos indivíduos que possuem mais de 35 anos, 30,77% mudaram de emprego para uma área que está ligada ao curso superior, 15,38% criou emprego fora da área do curso superior e 7,69% mudou de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior, ou ainda, manteve o mesmo emprego dentro da área do curso superior (7,69%).

⁶⁰ N=12 (5 idade igual ou inferior aos 35 anos [3 seis meses ou menos; 2 mais de seis meses]; 7 mais do que 35 anos [2 já trabalhava antes de terminar os estudos; 3 seis meses ou menos; 2 mais de seis meses]).

⁶¹ N=13 (5 idade igual ou inferior a 35 anos [3 mudou de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior; 1 mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior; 1 outro] 8 mais de 35 anos [1 continua com o mesmo emprego com que entrou no mercado de trabalho dentro da área do curso superior; 1 mudou de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior; 4 mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior; 2 criou emprego fora da área do curso superior]).

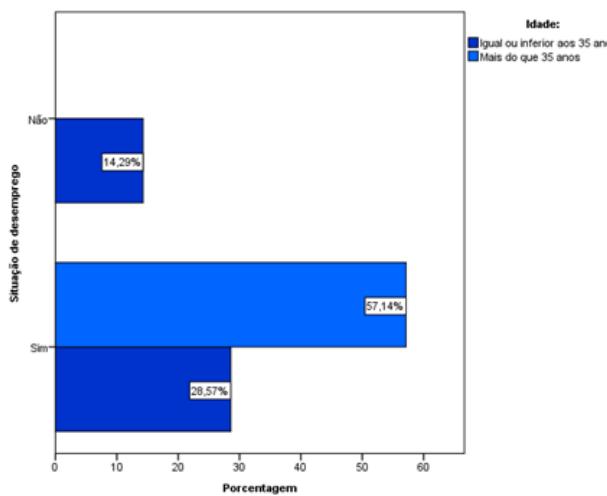
Figura 48 - A Idade e o Vínculo Laboral dos Inquiridos



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁶²

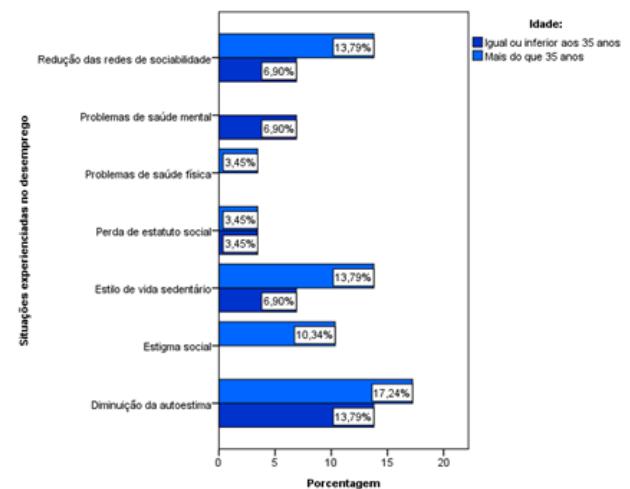
No sentido de tentar perceber se o vínculo laboral dos inquiridos varia em função da idade (figura 48), foram cruzadas as duas variáveis. Deste modo, foi possível apurar que dos indivíduos com idade igual ou inferior aos 35 anos, 33,33% possui um contrato de trabalho a termo certo e 8,33% um contrato de trabalho a prestação de serviços. Dos indivíduos que possuem mais de 35 anos, 25% tem um contrato de trabalho a prestação de serviços, 16,67% está com um contrato sem termo e 8,33% possui um contrato de trabalho a termo incerto ou outro tipo de contrato (8,33%).

Figura 49 - A Idade dos Inquiridos em Função da Possibilidade destes já terem Experienciado Alguma Situação de Desemprego



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁶³

Figura 50 - A Idade dos Inquiridos Tendo em Conta o Tipo de Situações que estes já Experienciaram numa Situação de Desemprego



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁶⁴

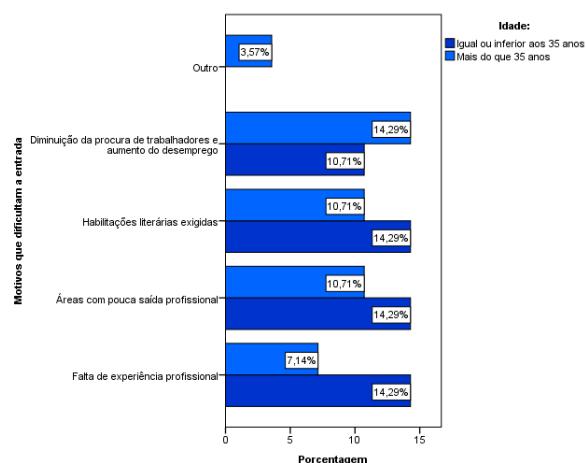
⁶² N=12 (5 idade igual ou inferior a 35 anos [4 contrato de trabalho a termo certo; 1 contrato de prestação de serviços]; 7 com mais de 35 anos [2 contrato de trabalho sem termo; 1 contrato de trabalho a termo incerto; 3 contrato de trabalho a prestação de serviços; 1 outro]).

⁶³ N=14 (6 idade igual ou inferior aos 35 anos [4 sim; 2 não]; 8 mais do que 35 anos [8 sim]).

⁶⁴ N= 11 (4 idade igual ou inferior aos 35 anos [4 diminuição da autoestima; 2 problemas de saúde mental; 2 estilo de vida sedentário; redução das redes de sociabilidade; 1 perda de estatuto social]; 7 mais do que 35 anos [5 diminuição da autoestima; 1 problemas de saúde física; 4 estilo

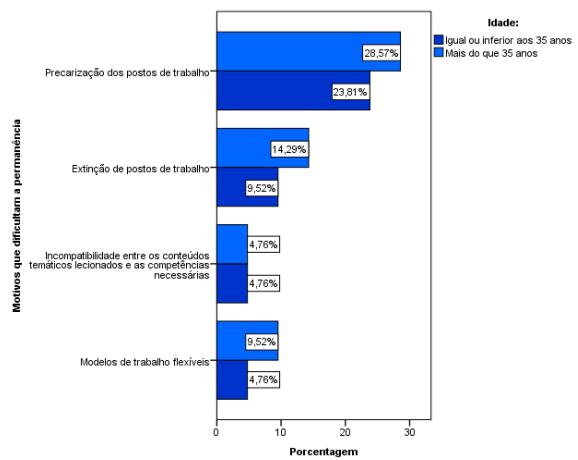
No que concerne a experiencião de pelo menos uma situação de desemprego (figura 49), 14,19% dos inquiridos com idade igual ou inferior a 35 anos afirmaram nunca ter passado por nenhuma situação de desemprego, no entanto, 28,57% dos participantes que se encontram dentro da mesma faixa etária e 57,14% dos inquiridos que têm mais de 35 anos, afirmam ter experienciado pelo menos uma situação de desemprego. Desta totalidade de indivíduos que experienciaram alguma situação de desemprego (figura 50), 13,79% com idade igual ou inferior a 35 anos disseram sentir uma diminuição da autoestima, 6,90% (dentro da mesma faixa etária) experienciaram um estilo de vida sedentário, a redução das redes de sociabilidade (6,90%) e problemas de saúde mental (6,90%). É de referir que 3,45% destes participantes ainda evidenciaram ter sentido a perda de estatuto social. Dos inquiridos com mais de 35 anos, 17,24% afirmaram ter sentido uma diminuição de autoestima, 13,79% a redução da rede de sociabilidade, a integração de um estilo de vida sedentário (13,79%), 10,34% relata ser vítima de estigma social e 3,45% diz ter desenvolvido problemas de saúde física e perdido estatuto social (3,45%).

Figura 51 - A Idade dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁶⁵

Figura 52 - A Idade dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Permanência dos Jovens no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁶⁶

No que se refere aos motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho, para 14,29% dos inquiridos com idade igual ou inferior a 35 anos, é a incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos

de vida sedentário; 4 redução das redes de sociabilidade; 1 perda de estatuto social; 3 estigma social].

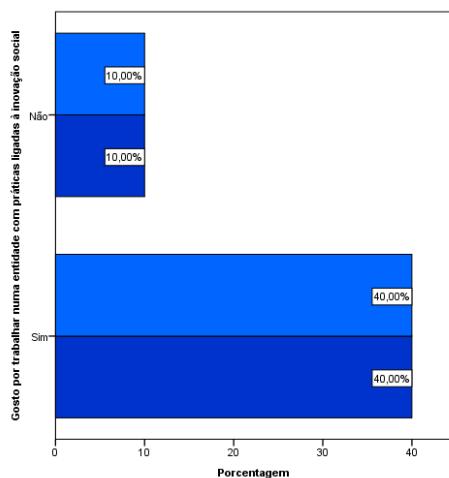
⁶⁵ N=12 (6 idade igual ou inferior aos 35 anos [3 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; 4 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 4 ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; 4 incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm]; 6 mais do que 35 anos [4 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; 2 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 3 ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; 3 incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm]).

⁶⁶ N= 12 (6 idade igual ou inferior a 35 anos [2 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 1 incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional; 1 devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis; 5 devido à precarização dos postos de trabalho]; 6 mais do que 35 anos [3 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 1 incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional; 2 devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis; 6 devido à precarização dos postos de trabalho]).

pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm, a falta de experiência profissional por parte dos jovens (14,29%) e o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional (14,29%) os principais entraves para os jovens conseguirem ingressar no mercado de trabalho. Para 10,71% deste grupo, são as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado as razões selecionadas. No caso concreto dos inquiridos com idade superior aos 35 anos, 14,29% destes, considera que as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado, 10,71% considera ainda a incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm e o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional (10,71%) como os principais motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho. De ressaltar, que para 7,14% é a falta de experiência profissional por parte dos jovens e para 3,57% são "outros" os motivos que refletem esta incapacidade dos jovens ingressarem no mercado de trabalho (figura 51).

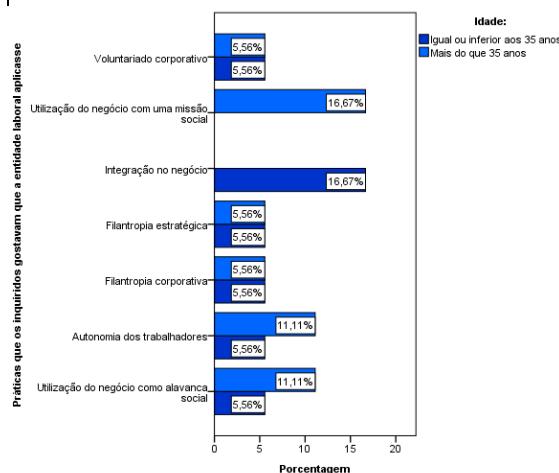
Enumerando agora os motivos que dificultam a permanência dos jovens no mercado de trabalho (figura 52), para 23,81% dos inquiridos com idade igual ou inferior aos 35 anos é a precarização dos postos de trabalho, para 9,52% são as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho e para 4,76% é a incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional e ainda, o aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis (4,76%) os motivos que servem de entrave à permanência dos jovens no ,mercado de trabalho. No caso dos indivíduos com mais de 35 anos e para 28,57% dos indivíduos, o motivo que dificulta a permanência dos jovens no mercado de trabalho é a precarização dos postos de trabalho, para 14,29% são as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho e para 4,76%, é a incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm e ainda, o aumento e a implementação de modelos de trabalho flexíveis (4,76%).

Figura 53 - A Idade dos Inquiridos e o Gosto/Vontade por Parte Destes de Trabalhar numa Entidade Laboral com Práticas Ligadas à Inovação Social



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁶⁷

Figura 54 - A Idade dos Inquiridos e as Práticas de Inovação Social que estes Gostavam que a sua Entidade Laboral Aplicasse



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS

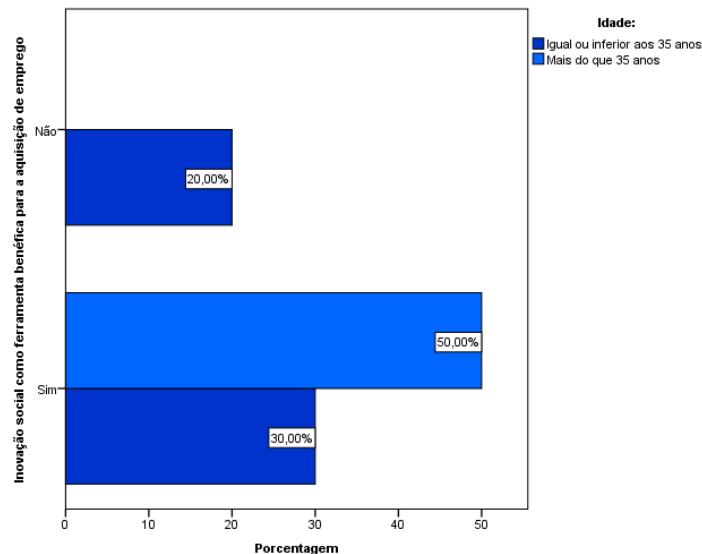
Statistics.⁶⁸

Relativamente ao gosto/vontade de trabalhar numa entidade laboral com práticas ligadas à inovação social (figura 53), os dois grupos de indivíduos que compreendem as duas faixas etárias tiveram uma percentagem igual no que concerne as duas hipóteses de resposta, pois 40% dos inquiridos das duas faixas etárias responderam positivamente e 10% negativamente. Para os inquiridos que responderam positivamente à questão anterior, as práticas de inovação social que os participantes que possuem idade igual ou inferior a 35 anos gostariam que a entidade laboral aplicasse (figura 54) é principalmente a integração no negócio (16,67%) e o voluntariado corporativo (5,56%), a filantropia estratégica (5,56%), filantropia corporativa (5,56%), a autonomia dos trabalhadores (5,56%) e a utilização do negócio como alavanca social (5,56%). As práticas de inovação social que os participantes com mais de 35 anos gostariam que a entidade onde trabalham incorporasse na sua estratégia organizacional são, sobretudo, a utilização do negócio com uma missão social (16,67%), a autonomia dos trabalhadores (11,11%) e a utilização do negócio como alavanca social (11,11%) e o voluntariado corporativo (5,56%), a filantropia estratégica (5,56%) e a filantropia corporativa (5,56%).

⁶⁷ N=10 (5 idade igual ou inferior a 35 anos [4 sim; 1 não]; 5 mais do que 35 anos [4 sim; 1 não]).

⁶⁸ N=8 (4 idade igual ou inferior a 35 anos [1 autonomia dos trabalhadores; 1 filantropia corporativa; 1 voluntariado corporativo; 1 filantropia estratégica; 3 integração no negócio; 1 utilização do negócio como alavanca social] 4 mais do que 35 anos [2 autonomia dos trabalhadores; 1 filantropia corporativa; 1 voluntariado corporativo; 1 filantropia estratégica; 2 utilização do negócio como alavanca social; 3 utilização do negócio como missão social]).

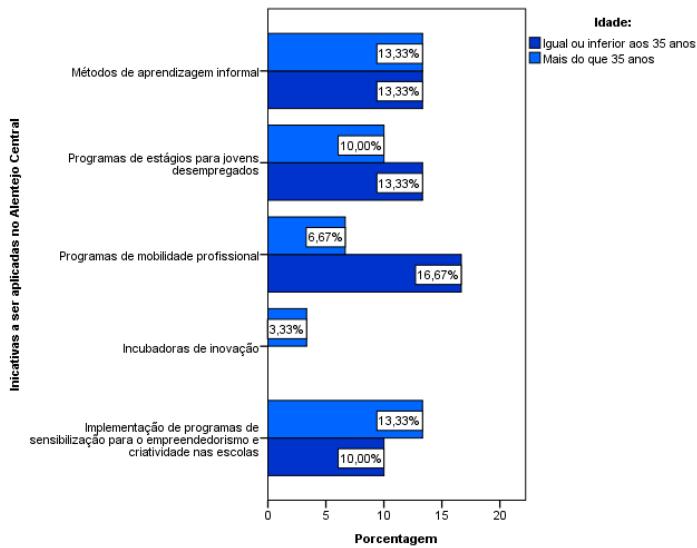
Figura 55 - A Idade dos Inquiridos e a Opinião Destes se a Inovação Social é uma Ferramenta Benéfica para a Aquisição de Emprego



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁶⁹

No que concerne a idade e a crença de que a inovação social pode ser uma ferramenta benéfica para a aquisição de emprego, o que se constata é que para 50% dos inquiridos com mais de 35 anos e para 30% dos inquiridos com idade igual ou inferior a 35 anos a resposta é afirmativa. Já para 20% dos participantes com idade igual ou inferior a 35 anos, a inovação social não é uma ferramenta benéfica para a aquisição de emprego (figura 55).

Figura 56 - A Idade dos Inquiridos e a Sua Opinião sobre as Iniciativas de Inovação Social que Deveriam ser Aplicadas na Região do Alentejo Central



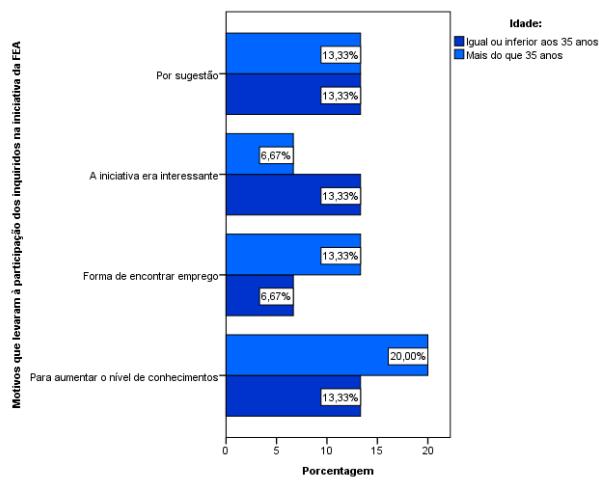
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁷⁰

⁶⁹ N= 10 (5 idade igual ou inferior a 35 anos [3 sim; 2 não]; 5 mais do que 35 anos [5 sim]).

⁷⁰ N= 10 (5 idade igual ou inferior aos 35 anos [3 apostar na implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas; 4 apostar na implementação de programas de estágios para jovens desempregados; 5 apostar em programas de mobilidade profissional que permitam aos jovens conhecer outros países e ao mesmo tempo obter formação profissional]; 5 mais do que 35 anos [5 sim]).

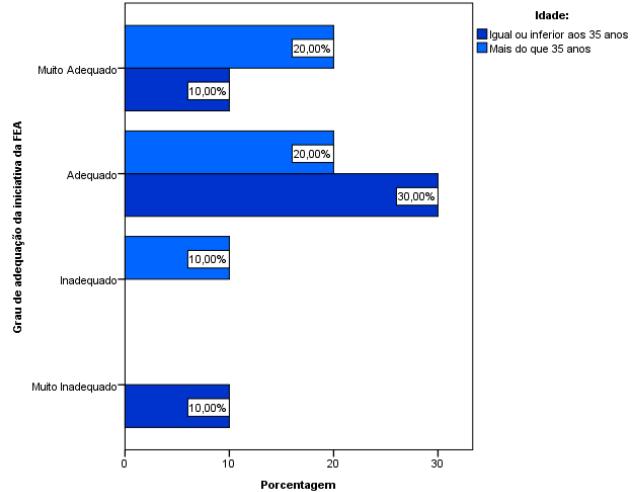
Relativamente às iniciativas de inovação social que podem vir a ser aplicadas no Alentejo Central (figura 56), 16,67% dos inquiridos com idade igual ou inferior a 35 anos defende a apostar em programas de mobilidade profissional que permitam aos jovens conhecer outros países e ao mesmo tempo obter formação profissional. Para 13,33% é a implementação de programas de estágios para jovens desempregados e os métodos de aprendizagem informal que permitam aos jovens aumentar as *soft skills*, bem como desenvolver uma postura proatividade no que concerne a procura de emprego (13,33%), que devem ser aplicadas. Há ainda 10% dos participantes desta faixa etária, que acredita na apostar na implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas. No caso dos inquiridos com mais de 35 anos, 13,33% acredita que são os métodos de aprendizagem informal que permitem aos jovens aumentar as *soft skills* bem como desenvolver uma postura proatividade no que concerne a procura de emprego e também, a apostar na implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas (13,33%), que são iniciativas benéficas a ser aplicadas no Alentejo Central. Por último, para 10% destes participantes, é a apostar na implementação de programas de estágios para jovens desempregados, para 6,67% é a apostar em programas de mobilidade profissional que permitam aos jovens conhecer outros países e ao mesmo tempo obter formação profissional e para 3,33% apostar em incubadoras de inovação que potenciem a criação e o desenvolvimento de novas empresas no Alentejo, que são iniciativas que devem ser levadas a cabo nesta região.

Figura 57 - A Idade dos Inquiridos e os Motivos que os Levaram a Participar na(s) Iniciativa(s) da FEA



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁷¹

Figura 58 - A Idade dos Inquiridos e a sua Opinião sobre o Grau de Adequação da Iniciativa da FEA em que Participaram



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁷²

aprendizagem informal que permitem aos jovens aumentar as *soft skills* bem como desenvolver uma postura proatividade no que concerne a procura de emprego]; 5 mais do que 35 anos [1 apostar em incubadoras de inovação que potenciem a criação e o desenvolvimento de novas empresas no Alentejo; 4 apostar na implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas; 3 apostar na implementação de programas de estágios para jovens desempregados; 2 apostar em programas de mobilidade profissional que permitam aos jovens conhecer outros países e ao mesmo tempo obter formação profissional; 4 os métodos de aprendizagem informal que permitem aos jovens aumentar as *soft skills* bem como desenvolver uma postura proatividade no que concerne a procura de emprego]].

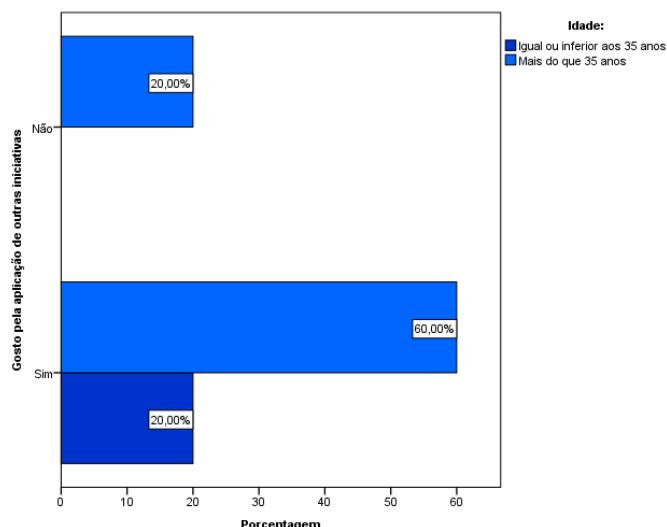
⁷¹ N=10 (5 idade igual ou inferior aos 35 anos [2 a iniciativa era interessante; 1 foi uma forma de me ajudar a encontrar emprego; 2 por sugestão; 2 para aumentar o meu nível de conhecimentos]; 5 mais do que 35 anos [1 a iniciativa era interessante; 2 foi uma forma de me ajudar a encontrar emprego; 2 por sugestão; 3 para aumentar o meu nível de conhecimentos]).

⁷² N=10 (5 idade igual ou inferior a 35 anos [1 muito inadequado; 3 adequado; 1 muito adequado]; mais do que 35 anos [1 inadequado; 2 adequado; 2 muito adequado]).

Relativamente aos motivos que levaram à participação dos inquiridos na iniciativa da FEA em função da idade (figura 57), e começando mais uma vez pelos inquiridos com idade igual ou inferior aos 35 anos, estes referem ter participado para: aumentar o seu nível de conhecimentos (13,33%); porque a iniciativa era interessante (13,33%); e porque a iniciativa lhes foi sugerida (13,33%). Para 6,67% destes participantes, foi também uma forma de encontrar emprego. Passando para os motivos que levaram os inquiridos com mais do que 35 anos a participar na iniciativa da FEA, 20% destes diz ter participado para aumentar o seu nível de conhecimentos, 13,33% participou por sugestão e como forma de encontrar emprego (13,33%) e 6,67% porque achava a iniciativa interessante.

Quanto ao grau de adequação da iniciativa da FEA em função da idade, é possível constatar que 30% dos inquiridos com idade igual ou inferior a 35 anos considera a iniciativa adequada e 10% muito adequada ou muito inadequada (10%). Da totalidade dos inquiridos com mais de 35 anos, 20% considera a iniciativa muito adequada ou adequada (20%), sendo que apenas 10% dos participantes desta faixa etária, considera a iniciativa inadequada face às expectativas que tinha antes da sua participação (figura 58).

Figura 59 - A Idade dos Inquiridos e a Vontade/Gosto por Parte destes pela Aplicação de Outras Iniciativas Semelhantes Àquela(s) em que Participaram

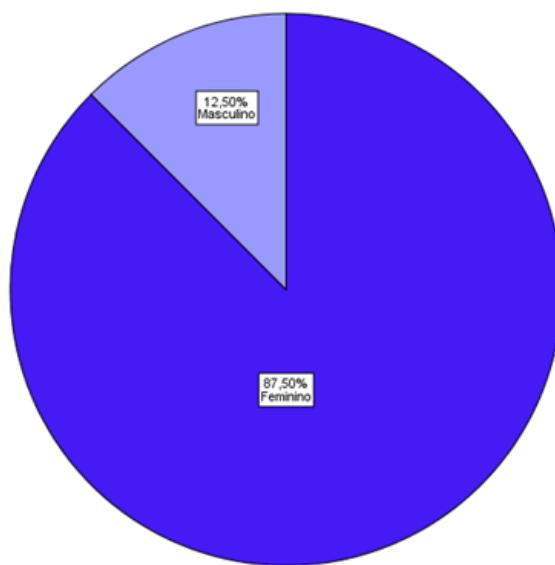


Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁷³

Analizando o gosto pela aplicação de outras iniciativas semelhantes àquela(s) em que os inquiridos participaram na FEA e tendo em conta o fator idade, 60% dos participantes com mais de 35 anos e 20% dos indivíduos com idade igual ou inferior aos 35 anos, demonstraram interesse que estas novas iniciativas fossem criadas, sendo que apenas 20% dos inquiridos responderam negativamente, todos eles possuindo mais 35 anos (figura 59).

⁷³ N=5 (1 idade igual ou inferior aos 35 anos [1 sim]; 4 mais do que 35 anos [3 sim; 1 não]).

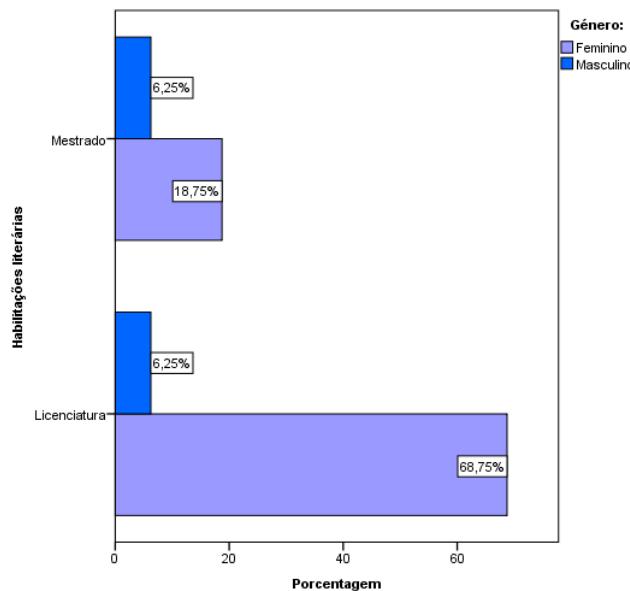
Figura 60 - Género dos Inquiridos



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁷⁴

A partir da figura 60, é possível observar que 87,50% dos participantes destas duas iniciativas são do género feminino e apenas 12,50% são do género masculino, ou seja, dentro desta amostra, de modo geral, há mais mulheres do que homens.

Figura 61 - O Género dos Inquiridos e as suas Habilidades Literárias



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁷⁵

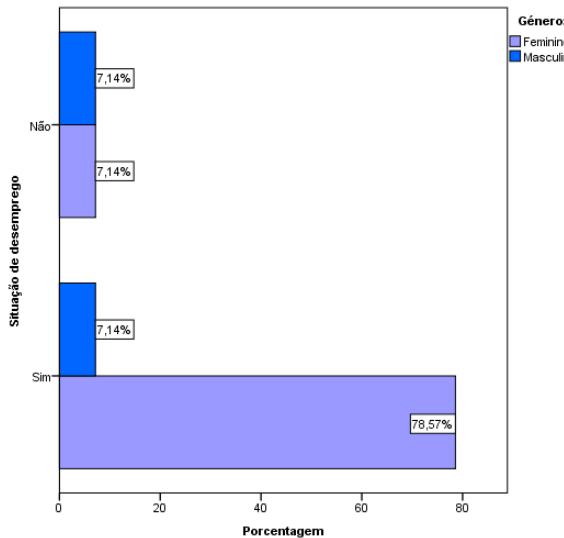
Estabelecendo uma relação entre as habilidades literárias dos inquiridos e o género (figura 61), permite-nos compreender que do género feminino, 68,75% dos indivíduos tem a licenciatura e 18,75% possui o mestrado. Já no

⁷⁴ N=16 (14 feminino; 2 masculino).

⁷⁵ N=16 (14 feminino [11 licenciatura; 3 mestrado]; 2 masculino [1 licenciatura; 1 mestrado]).

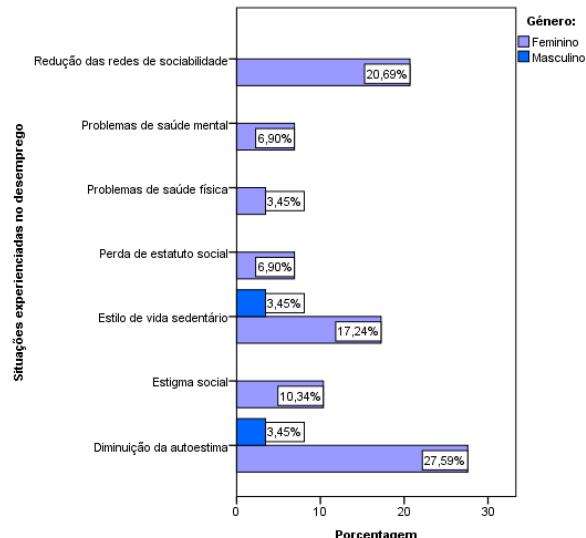
caso do género masculino, a mesma percentagem de inquiridos tem a licenciatura e o mestrado (6,25%).

Figura 62 - O Género dos Inquiridos e se Estes já Experienciaram uma Situação de Desemprego



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁷⁶

Figura 63 - O Género dos Inquiridos e os Tipos de Situações que Estes Experienciaram no Desemprego



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁷⁷

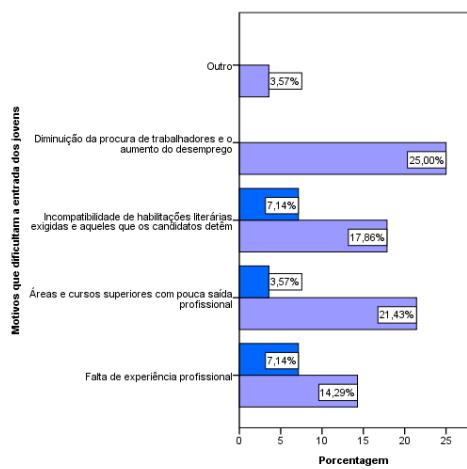
Passando para a relação entre a experiência de pelo menos uma situação de desemprego e o género (figura 62), é possível observar que o género feminino tem uma percentagem superior (78,57%) de indivíduos que experienciaram o desemprego, face àqueles que nunca passaram por essa situação (7,14%). No caso do género masculino, a percentagem de inquiridos que já experienciaram uma situação de desemprego é igual à percentagem que nunca passou por tal situação (7,14%).

No que concerne as situações que os inquiridos experienciaram durante uma situação de desemprego tendo em conta o seu género (figura 63), é possível constatar que o género feminino demonstra ter sentido sobretudo a diminuição da autoestima (27,59%), a redução das redes de sociabilidade (20,69%), a adoção de um estilo de vida sedentário (17,24%), estigma social (10,34%), perda de estatuto social (6,90%), problemas de saúde mental (6,90%) e por fim, problemas de saúde física (3,45%). No caso dos inquiridos do género masculino, foram referenciadas apenas duas situações pelo mesmo número de pessoas, a adoção de um estilo de vida sedentário e a diminuição da autoestima (3,45%).

⁷⁶ N=14 (12 feminino [11 sim; 1 não]; 2 masculino [1 sim; 1 não]).

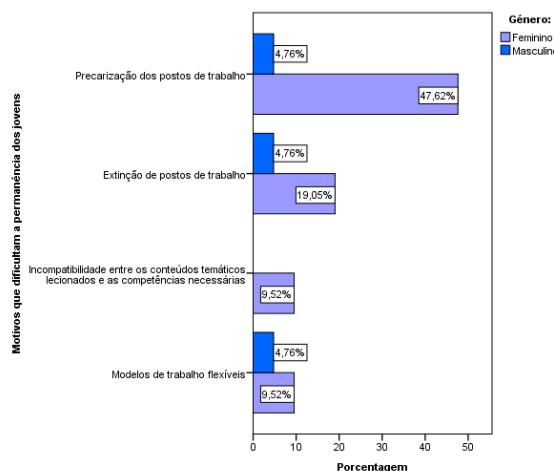
⁷⁷ N=11 (10 feminino [8 diminuição da autoestima; 1 problemas de saúde física; 2 problemas de saúde mental; 5 estilo de vida sedentário; 6 redução das redes de sociabilidade; 2 perda de estatuto social; 3 estigma social]; 1 masculino [1 estilo de vida sedentário]).

Figura 64 - O Género dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁷⁸

Figura 65 - O Género dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Permanência dos Jovens no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁷⁹

Neste ponto será analisada e cruzada a informação sobre o género e os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho e posteriormente, os motivos que dificultam a permanência dos jovens no mercado de trabalho.

Começando pelos motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho (figura 64), segundo a opinião do género feminino os principais motivos são: as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado (25%); o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional (21,43%); a incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm (17,86%); a falta de experiência profissional por parte dos jovens (14,29%); e outros motivos para além dos expostos (3,57%). Para os inquiridos do género masculino as razões que criam esta dificuldade de inserção dos jovens no mercado de trabalho, passam por: a incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm (7,14%); a falta de experiência profissional por parte dos jovens (7,14%); e ainda, o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional (3,57%).

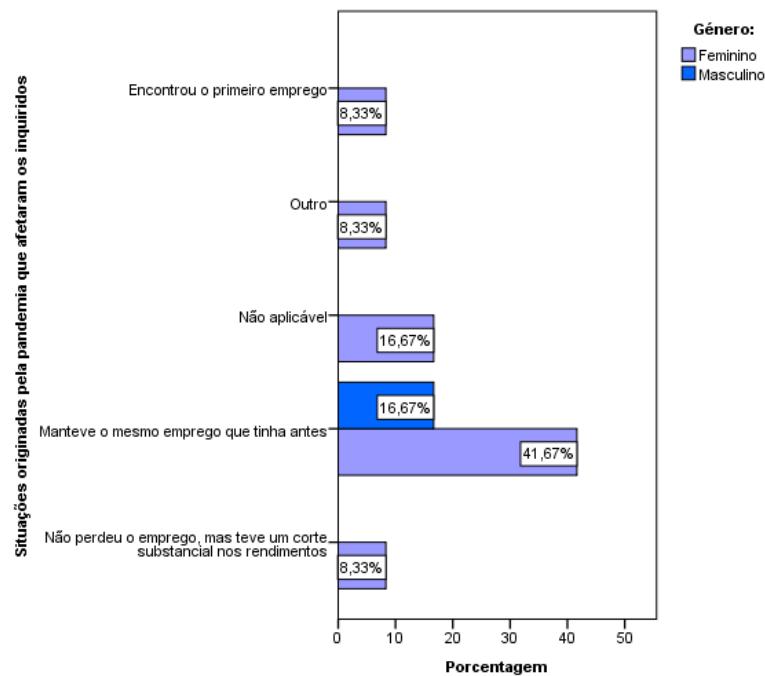
No que concerne especificamente a opinião sobre os motivos que dificultam a permanência dos jovens no mercado

⁷⁸ N=12 (10 feminino [7 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; 4 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 6 o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; 5 incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm; 1 outro]; 2 masculino [2 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 1 ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional, 2 incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm]).

⁷⁹ N=12 (10 feminino [4 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 2 incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados das escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional; 2 devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis; 10 devido à precarização dos postos de trabalho]; 2 masculino [1 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 1 devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis; 1 devido à precarização dos postos de trabalho]).

de trabalho tendo em conta o género dos inquiridos (figura 65), estes são os motivos causais que os participantes do género feminino enunciam: precarização dos postos de trabalho (47,62%); mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho (4,76%); e devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis (4,76%). Já para os participantes do género masculino e os motivos que dificultam a permanência dos jovens no mercado de trabalho passam por: mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho (19,05%); incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional (9,52%); e devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis (9,52%).

Figura 66 - O Género dos Inquiridos e as Situações de Trabalho Originadas pela Pandemia que os Afetaram

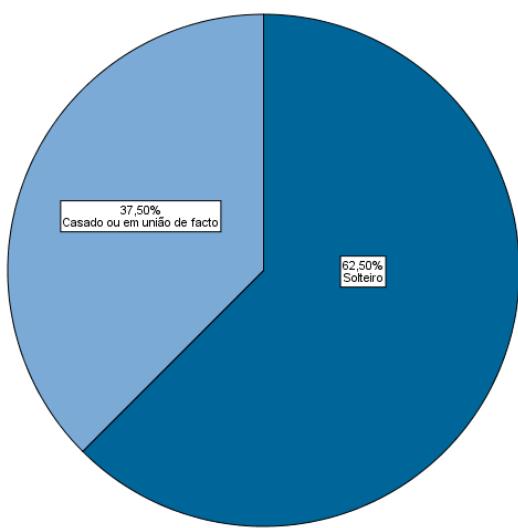


Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁸⁰

No que concerne as situações originadas pela pandemia que afetaram os inquiridos (figura 66), fica claro que todos os inquiridos do género masculino mantiveram o mesmo emprego que tinham na pandemia. A mesma situação sucede a 41,67% das inquiridas do género feminino, no entanto, há registo de 16,67% que selecionaram a resposta “não aplicável” e de 8,33% que se encontravam dentro de uma destas situações: encontrou o primeiro emprego; não perdeu o emprego, mas sofreu um corte substancial nos rendimentos; e outra situação.

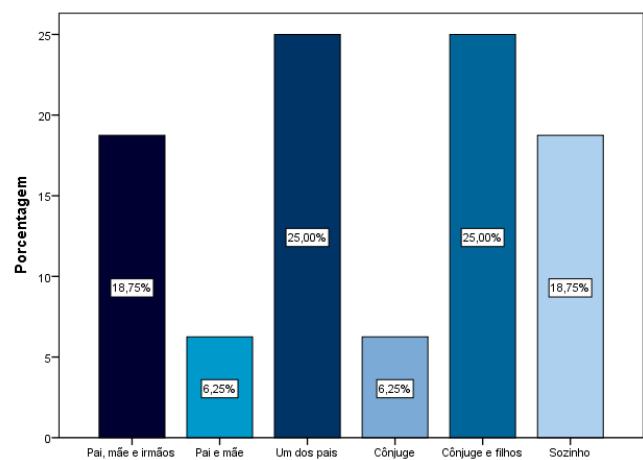
⁸⁰ N=12 (10 feminino [5 mantive o mesmo emprego que tinha antes da pandemia; 1 encontrei o meu primeiro emprego; 1 não perdi o meu emprego, mas tive um corte substancial nos meus rendimentos; 2 não aplicável; 1 outro]; 2 masculino [2 mantive o mesmo emprego que tinha antes da pandemia]).

Figura 67 - Estado Civil dos Inquiridos



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁸¹

Figura 68 - Agregado Familiar dos Inquiridos

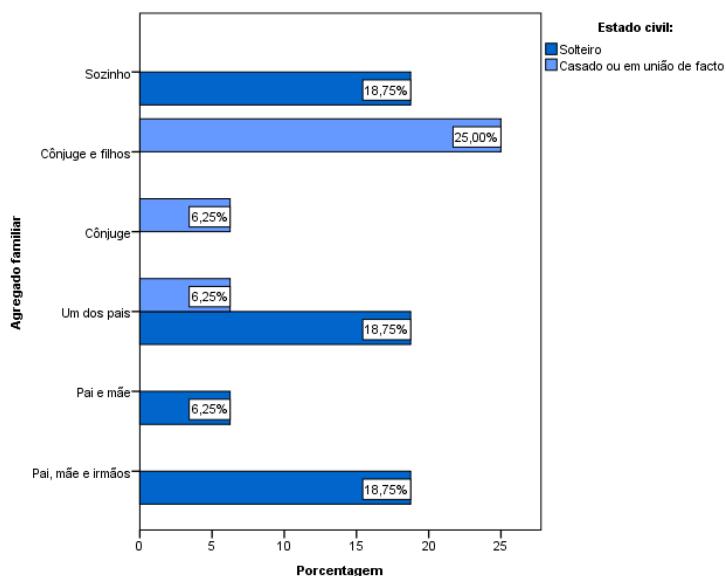


Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁸²

No que concerne o estado civil (figura 67), podemos constatar que há mais indivíduos solteiros (62,50%) do que casados ou em união de facto (37,50%).

Do total da amostra e no que respeita a composição do agregado familiar (figura 68), é possível observar que 25% dos indivíduos vivem com um dos pais, ou com o cônjuge e filhos (25%). Em segundo lugar, há registo de indivíduos que vivem com o pai, mãe e irmãos (18,75%) e que habitam sozinhos (18,75%). Já uma minoria dos inquiridos (6,25%) reside com o pai e mãe ou habita apenas com o cônjuge (6,25%).

Figura 69 - Estado Civil dos Inquiridos tendo em conta o seu Agregado Familiar



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁸³

⁸¹ N=16 (10 solteiro; 6 casado ou em união de facto).

⁸² N=16 (3 pai, mãe e irmãos; 1 pai e mãe; 4 um dos pais; 1 cônjuge; 4 cônjuge e filhos; 3 sozinho).

⁸³ N= 16 (10 solteiro [3 pai, mãe e irmãos; 1 pai e mãe; 3 um dos pais; 3 sozinho]; 6 casado ou em união de facto [1 um dos pais; 1 cônjuge; 4

Cruzando a informação referente ao agregado familiar com o estado civil (figura 69), constata-se que os indivíduos que se encontram solteiros, vivem sobretudo sozinhos (18,75%), com um dos pais (18,75%) ou com o pai, mãe e irmãos (18,75%). Há ainda 6,25% destes indivíduos que vivem com o pai e a mãe. Dos inquiridos que estão casados ou vivem em união de facto, 25% habita com o cônjuge e filhos, com o cônjuge (6,25%) ou com um dos pais (6,25%).

Tabela 11 - Estado Civil dos Inquiridos tendo em conta o seu Agregado Familiar: Teste Qui-quadrado de Pearson e Teste Exato de Fisher

Testes qui-quadrado						
	Valor	gl	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)	Probabilidade de ponto
Qui-quadrado de Pearson	12,800 ^a	5	,025	,013		
Razão de verossimilhança	16,671	5	,005	,013		
Teste Exato de Fisher	11,071			,013		
Associação Linear por Linear	,605 ^b	1	,437	,462	,256	,057
Nº de Casos Válidos	16					

a. 12 células (100,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,38.

b. A estatística padronizada é ,778.

Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.

A tabela 11, é a primeira de várias tabelas que representam efetivamente a aplicação de testes dos quais se pretende extrair informação relevante sobre a amostra. É de notar, que devido ao facto da amostra deste estudo não ser representativa da população, que é impossível de generalizar e assegurar de forma rigorosa os resultados aqui obtidos, pelo que a aplicação destes testes, apenas permite fazer uma antevista da relação entre as variáveis e dar a conhecer de forma um pouco mais detalhada os resultados obtidos através deste estudo.

Mantendo esta lógica e voltando à tabela 10 onde consta o teste do Qui-quadrado⁸⁴, é necessário dizer que este teste seria utilizado com o intuito de compreender se existia relação ou não entre a variável do estado civil e a variável agregado familiar, no entanto, para o teste do χ^2 poder ser aplicado têm de se verificar as seguintes condições: $N^{85}>20$; todos os E_{ij} ⁸⁶ têm de ser superiores a 1; e pelo menos 80% dos E_{ij} têm de ser superiores ou iguais a 5 (Marôco, 2014). Neste caso, nem todas as condições são verificadas, pois apesar de todos os E_{ij} serem superiores a 1 e de a amostra ser na totalidade composta por 25 indivíduos, apenas 16 responderam a esta questão e o número de E_{ij} superiores ou iguais a 5 é inferior a 80%.

Desta forma, em substituição do teste do χ^2 , será utilizado o teste de Fisher que: “Pode ser utilizado para comparar duas ou mais amostras independentes de pequena dimensão quanto a uma variável qualitativa cujas frequências absolutas das classes estão agrupadas em tabelas de contingência.” (Marôco, 2014, p. 108).

Observando a tabela 10 e após a aplicação do teste de Fisher, de onde se poderá retirar a conclusão ao nível de

cônjuge e filhos]).

⁸⁴ O teste do Qui-quadrado é representado por χ^2 (Marôco, 2014).

⁸⁵ O número de indivíduos é representado por N.

⁸⁶ As frequências esperadas são representadas por E_{ij} (Marôco, 2014).

uma das hipóteses referidas: **H₀**: O estado civil dos inquiridos é independente do seu agregado familiar e **H₁**: O estado civil dos inquiridos é dependente do seu agregado familiar. Tendo um nível de significância de 95% onde $\alpha = 0,05$ e o $p\text{-value} = 0,013$ ($\alpha = 0,05 > p\text{-value} = 0,013$), existe evidência estatística para não se rejeitar a hipótese nula, pelo que se aceita a hipótese alternativa, que nos diz que o estado civil dos inquiridos é dependente do seu agregado familiar.

Tabela 12 - Estado Civil dos Inquiridos tendo em conta o seu Agregado Familiar: Teste do F_i e V de Cramer

Medidas Simétricas			
	Valor	Significância Aproximada	Significância Exata
Nominal por Nominal	F _i	,894	,025
	V de Cramer	,894	,025
Nº de Casos Válidos		16	

Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.

Na tabela 12, podemos observar que foi aplicado o teste do F_i e V de Cramer, sendo que só um destes testes pode ser selecionado e estudado. Como a análise do teste de F_i deve apenas ser executada para tabelas com formato de 2x2 e neste caso, a tabela em estudo é de 6x2 será analisado o valor referente ao teste de V de Cramer. Assim e tendo como base as regras e os valores de associação que constam no livro “Spss: Survival Manual” de Julie Pallant, é possível observar que utilizando a seguinte escala de associação: Pequena= 0,01; média= 0,30; e grande=0,50, o valor de teste 0,894, mostra que há uma forte dependência do estado civil dos inquiridos para com o seu agregado familiar.

Figura 70 - O Agregado Familiar dos Inquiridos e a sua Situação de Empregabilidade Detalhada

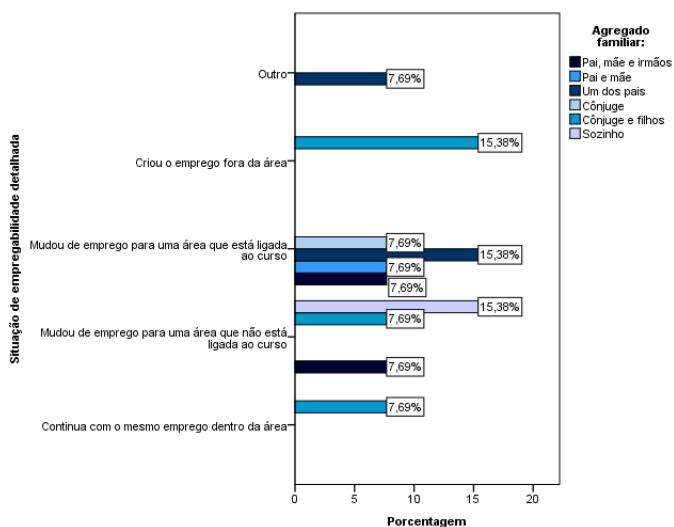
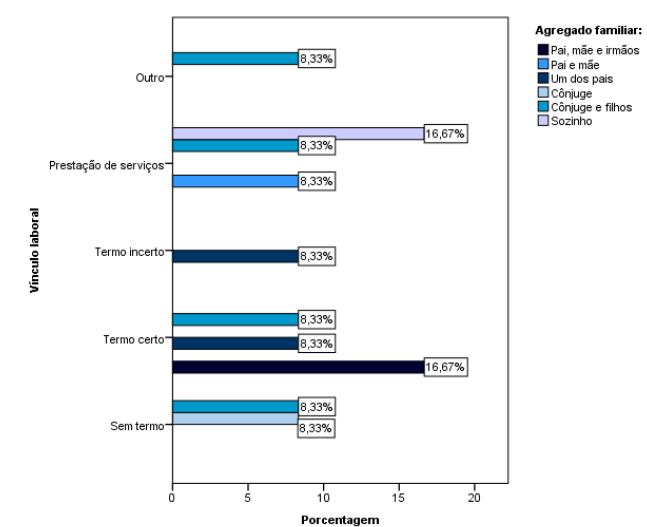


Figura 71 - O Agregado Familiar dos Inquiridos e o seu Vínculo Laboral



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁸⁷

Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁸⁸

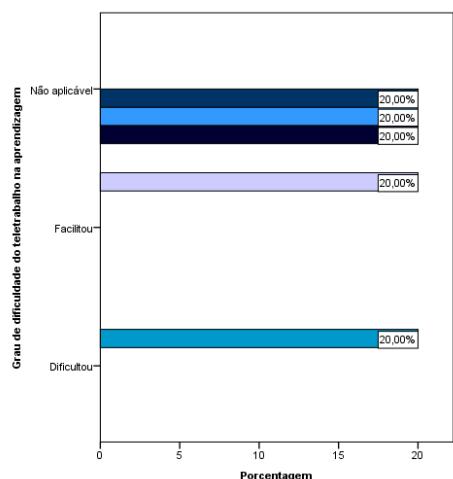
⁸⁷ N=13 (2 pai, mãe e irmãos [1 mudou de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior; 1 mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior]; 1 pai e mãe [1 mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior]; 3 um dos pais [2 mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior; 1 outro]; 1 cônjuge [1 mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior]; 4 cônjuge e filhos [1 continua com o mesmo emprego com que entrou no mercado de trabalho, dentro da área do curso superior; 1 mudou de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior; 2 criou emprego fora da área do curso superior]; 2 sozinho [2 mudou de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior]).

⁸⁸ N=12 (2 pai, mãe e irmãos [2 contrato de trabalho a termo certo]; 1 pai e mãe [1 contrato a prestação de serviços]; 2 um dos pais [1 contrato de trabalho a termo certo; 1 contrato de trabalho a termo incerto]; 1 cônjuge [1 contrato de trabalho sem termo]; 4 cônjuge e filhos [1 contrato de trabalho sem termo; 1 contrato de trabalho a termo certo; 1 contrato de prestação de serviços; 1 outro]; 2 sozinho [2 contrato a prestação de serviços]).

Relativamente à situação de empregabilidade detalhada em função do agregado familiar (figura 70), 7,69% dos inquiridos que habitam com o pai, mãe e irmãos mudaram de emprego para uma área que está ligada ao seu curso superior ou mudaram de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior (7,69%). Dos inquiridos que residem com o pai e mãe, 7,69% mudaram de emprego para uma área que está ligada ao curso superior. Por outro lado, dos participantes que vivem com um dos pais, 15,38% mudou de emprego para uma área que está ligada ao seu curso superior e 7,69% diz estar enquadrado dentro de outra situação. Também a totalidade dos inquiridos que habitam unicamente com o cônjuge (7,69%) mudou de emprego para uma área que está ligada ao seu curso superior. Já 15,38% dos inquiridos que residem com o cônjuge e filhos criaram o seu próprio emprego fora da área do curso superior, 7,69% mudou de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior e 7,69% continua com o mesmo emprego dentro da área do curso superior. Por fim, a totalidade dos inquiridos que vivem sozinhos (15,38%) mudaram de emprego para uma área que não está ligada ao seu curso superior.

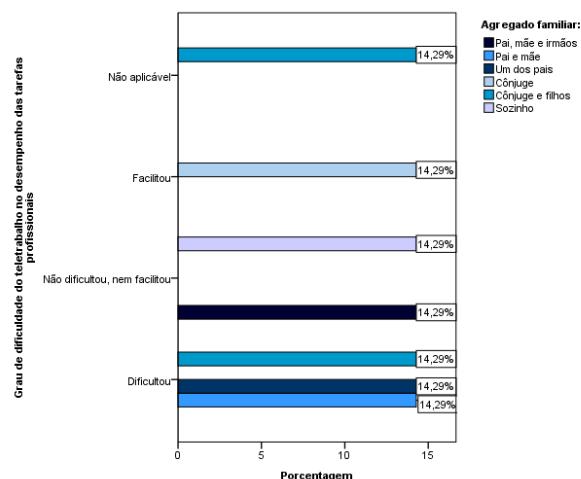
No que concerne o vínculo laboral dos participantes tendo em conta o seu agregado familiar (figura 71), constata-se que: a totalidade dos inquiridos que residem com o pai, mãe e irmãos (16,67%) tem um contrato de trabalho a termo certo; a totalidade dos participantes que habitam com o pai e com a mãe possuem um contrato de trabalho a prestação de serviços; dos inquiridos que residem com um dos pais, 8,33% tem um contrato de trabalho a termo certo ou possui um contrato de trabalho a termo incerto (8,33%); a totalidade dos inquiridos que habitam com o cônjuge (8,33%) têm um contrato de trabalho sem termo; dos participantes que residem com o cônjuge e filhos, 8,33% possui um contrato de trabalho a termo certo, sem termo (8,33%), a prestação de serviços (8,33%) ou outro tipo de contrato (8,33%); por último, 16,67% dos participantes que vivem sozinhos possuem um contrato a prestação de serviços.

Figura 72 - O Agregado Familiar dos Inquiridos e o Grau de Dificuldade do Teletrabalho que estes Atribuem no que Concerne a Aprendizagem Escolar ou Académica



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁸⁹

Figura 73 - O Agregado Familiar dos Inquiridos e o Grau de Dificuldade do Teletrabalho que estes Atribuem no que Concerne o Desempenho das Tarefas Profissionais



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁹⁰

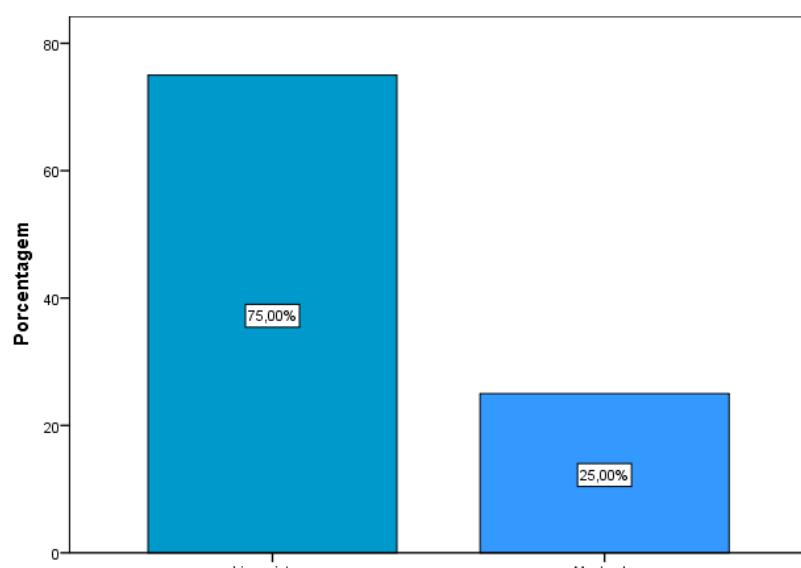
⁸⁹ N=5 (1 pai, mãe e irmãos [1 não aplicável]; 1 pai e mãe [1 não aplicável]; 1 um dos pais [1 não aplicável]; 1 cônjuge e filhos [1 dificultou]; 1 sozinho [1 facilitou]).

⁹⁰ N=7 (1 pai, mãe e irmãos [1 não dificultou, nem facilitou]; 1 pai e mãe [1 dificultou]; 1 um dos pais [1 dificultou]; 2 cônjuge e filhos [1 dificultou]; 1 sozinho [1 facilitou]).

Quanto ao grau de dificuldade do teletrabalho na aprendizagem tendo em conta o agregado familiar dos inquiridos, o que se constata é que 20% dos participantes que vivem sozinhos afirmam ter tido facilidade nesta nova modalidade de trabalho e 20% dos inquiridos com cônjuge e filhos afirmaram ter dificuldade na concretização das suas tarefas de aprendizagem. Os restantes participantes, que fazem parte de outro tipo de agregado familiar, selecionaram a opção “não aplicável” (figura 72).

No que concerne o grau de dificuldade do teletrabalho no desempenho das atividades profissionais tendo em conta o agregado familiar, os participantes que referiram sentir dificuldades são aqueles que residem com o pai e mãe (14,29%), com um dos pais (14,29%) e com o cônjuge e filhos (14,29%). Os inquiridos que consideram que o teletrabalho não facilitou, nem dificultou o desempenho das atividades profissionais, são aqueles que vivem sozinhos (14,29%) ou que residem com o pai, mãe e irmãos (14,29%). Já os inquiridos que afirmam ter tido facilidade em conciliar o teletrabalho com o desempenho das atividades profissionais são aqueles que vivem apenas com o cônjuge (14,29%). É de salientar, que 14,29% dos inquiridos que habitam com o cônjuge e filhos, escolheram a hipótese “não aplicável” (figura 73).

Figura 74 - Habilidades Literárias dos Inquiridos



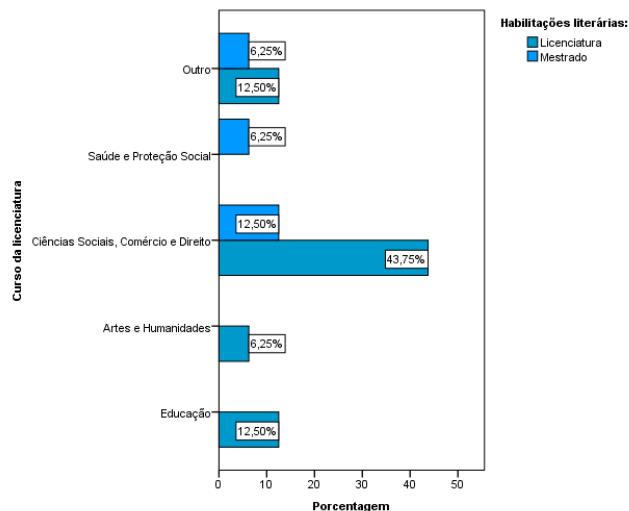
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁹¹

Em relação às habilitações literárias (figura 74) podemos constatar que 75% dos inquiridos têm licenciatura e que 25% possui o mestrado.

¹ não aplicável]; 1 sozinho [1 não dificultou, nem facilitou]).

⁹¹ N=16 (12 licenciatura; 4 mestrado).

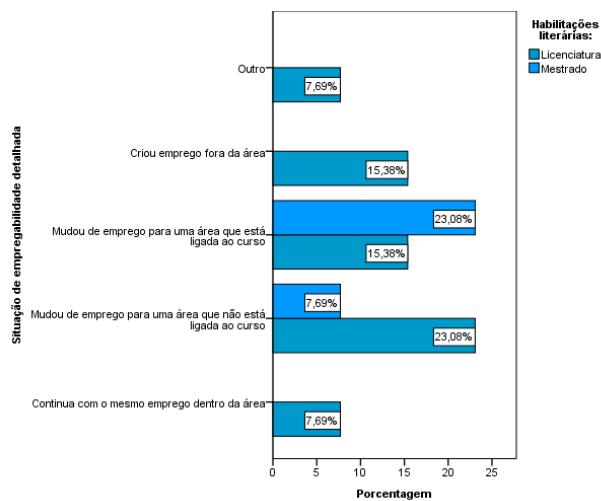
Figura 75 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e o seu Curso de Licenciatura



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁹²

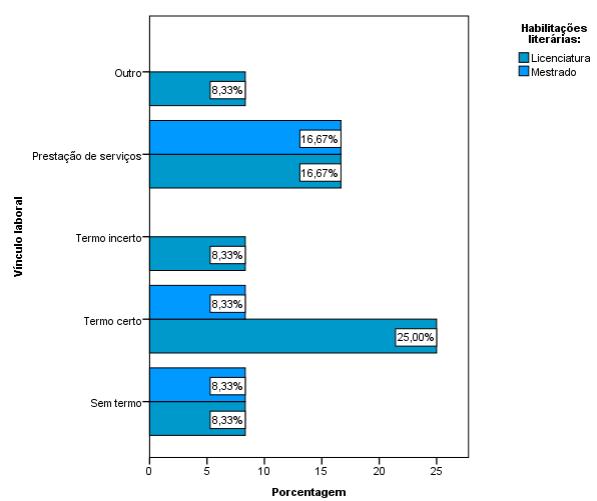
Passando à análise do curso da licenciatura em função das habilidades literárias (figura 75) pode-se observar que dos inquiridos que têm somente a licenciatura, 43,75% tiraram um curso na área das Ciências Sociais, Comércio e Direito, 12,50% na área da educação, 12,50% em outra área e 6,25% na área de Artes e Humanidades. Dos inquiridos que possuem mestrado, 12,50% tem o curso de licenciatura na área das Ciências Sociais, Comércio e Direito, 6,25% na área da Saúde e Proteção Social e 6,25% em outra área.

Figura 76 - As Habilidades Literárias e a sua Situação de Empregabilidade Detalhada



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁹³

Figura 77 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos tendo em conta o seu Vínculo Laboral



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁹⁴

⁹² N=16 (12 licenciatura [2 educação; 1 artes e humanidades; 7 ciências sociais, comércio e direito; 2 outro]; 4 mestrado [2 ciências sociais, comércio e direito; 1 saúde e proteção social; 1 outro]).

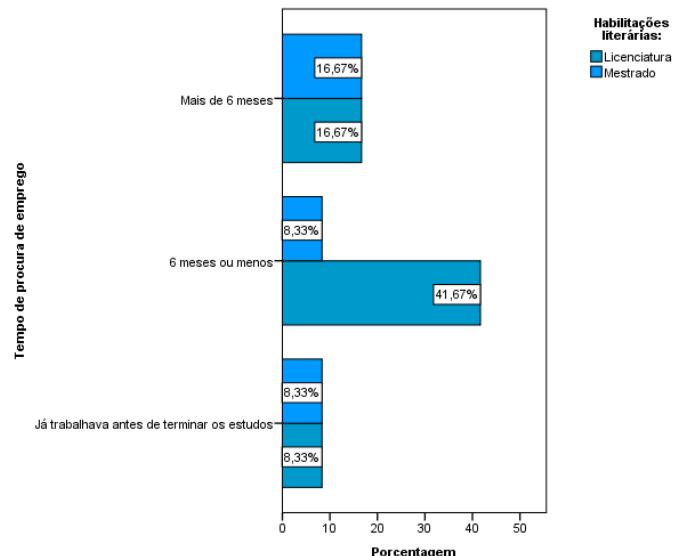
⁹³ N=13 (9 licenciatura [1 continua com o mesmo emprego com que entrou no mercado de trabalho, dentro da área do curso superior; 3 mudou de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior; 2 mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior; 2 criou emprego fora da área do curso superior]; 4 mestrado [1 mudou de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior; 3 mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior]).

⁹⁴ N=12 (8 licenciatura [1 contrato de trabalho sem termo; 3 contrato de trabalho a termo certo; 1 contrato de trabalho a termo incerto; 2

Relativamente à situação de empregabilidade detalhada em função das habilitações literárias (figura 76), o que se pode observar é que dos indivíduos que têm a licenciatura, 23,08% mudou de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior, 15,38% mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior, 15,38% criou emprego fora da área do curso superior, 7,69% continua com o mesmo emprego dentro da área do curso superior e 7,69% enquadra-se dentro de outra situação. No caso dos inquiridos que possuem o mestrado, 23,08% mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior e 7,69% mudou de emprego para uma área que não está ligada ao seu curso superior.

No que concerne o vínculo laboral face às habilitações literárias (figura 77), constata-se que dos inquiridos que possuem a licenciatura, 25% tem um contrato a termo certo, 16,67% tem contrato a prestação de serviços, e 8,33% possui um contrato de trabalho a termo incerto, sem termo (8,33%) ou outro tipo de contrato (8,33%). Já dos inquiridos que têm o mestrado, 16,67% possui um contrato de trabalho a prestação de serviços e 8,33% a termo certo ou ainda, um contrato de trabalho sem termo (8,33%).

Figura 78 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e o Tempo que estes Demoraram a Encontrar Emprego



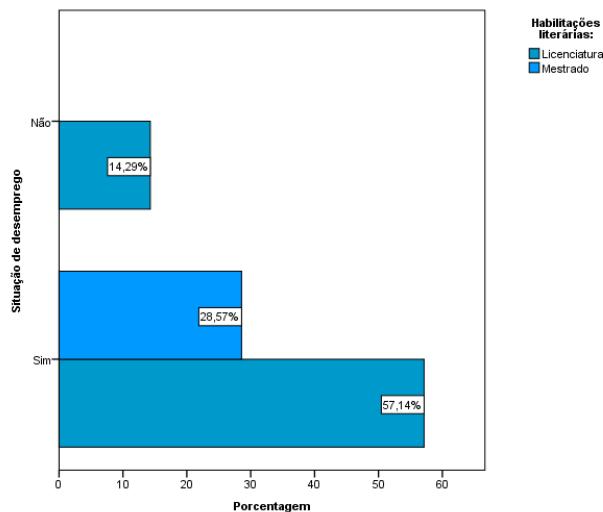
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁹⁵

Na análise do tempo de procura de emprego em função das habilitações literárias (figura 78), o que se observa é que dos inquiridos com licenciatura, 41,67% demorou 6 meses ou menos a encontrar emprego, 16,67% só encontrou emprego após 6 meses e 8,33% já trabalhava antes de terminar os estudos. Relativamente aos inquiridos que possuem o mestrado, 16,67% demorou mais de 6 meses a encontrar emprego e 8,33% demorou 6 meses ou menos a encontrar emprego ou já trabalhava antes de terminar os estudos (8,33%).

contrato de prestação de serviços; 1 outro]; 4 mestrado [1 contrato de trabalho sem termo; 1 contrato de trabalho a termo certo; 2 contrato de prestação de serviços]].

⁹⁵ N=12 (8 licenciatura [1 já trabalhava antes de terminar os estudos; 5 seis meses ou menos; 2 mais de seis meses]; 4 mestrado [1 já trabalhava antes de terminar os estudos; 1 seis meses ou menos; 2 mais de seis meses]).

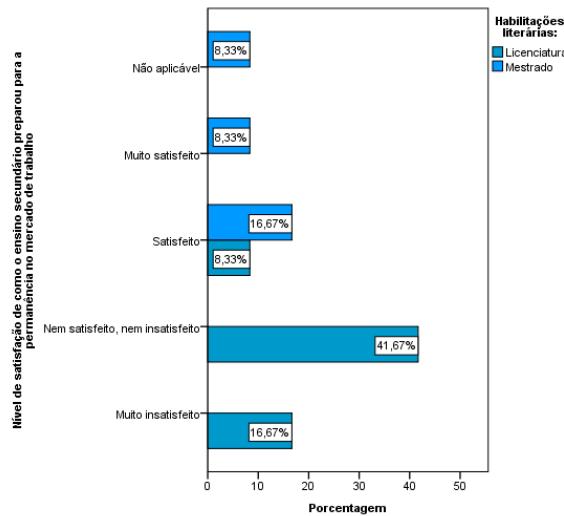
Figura 79 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e a Possibilidade destes terem Experienciado uma Situação de Desemprego



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁹⁶

Relativamente à experiência de pelo menos uma situação de desemprego, o que se conclui a partir da figura 79, é que todos os participantes que possuem o mestrado (28,57%) e 57,14% que têm a licenciatura, já passaram por uma situação de desemprego e que no caso de 14,29% dos inquiridos com uma licenciatura, o mesmo não acontece.

Figura 80 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e o Nível de Satisfação que estes Atribuem à Form como o Ensino Secundário os Preparou para Permanência no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁹⁷

Passando para a observação do nível de satisfação de como o ensino secundário preparou os inquiridos para permanência no mercado de trabalho tendo em conta as suas habilidades literárias (figura 80), dos participantes que possuem a licenciatura, 41,67% diz não estar nem satisfeito, nem insatisfeito, 16,67% refere estar muito insatisfeito e

⁹⁶ N=14 (10 licenciatura [8 sim; 2 não]; 4 mestrado [4 sim]).

⁹⁷ N=12 (8 licenciatura [2 muito insatisfeito; 5 nem satisfeito, nem insatisfeito; 1 satisfeito]; 4 mestrado [2 satisfeito; 1 muito satisfeito; 1 não aplicável]).

8,33% afirma estar satisfeito. Já dos inquiridos que têm o mestrado, 16,67% demonstra a sua satisfação no que concerne este tema e 8,33% expõe o facto de estar muito satisfeito com a forma como o ensino secundário os preparou para permanência no mercado de trabalho. Há ainda uma percentagem de 8,33% que escolheu a hipótese “não aplicável”.

Tabela 13 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e o Nível de Satisfação que estes Atribuem à Form como o Ensino Secundário os Preparou para Permanência no Mercado de Trabalho: Teste Qui-quadrado e Fisher

	Valor	Testes qui-quadrado			
		gl	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)
Qui-quadrado de Pearson	9,000 ^a	4	,061	,034	
Razão de verossimilhança	11,457	4	,022	,034	
Teste Exato de Fisher	7,960			,034	
Associação Linear por Linear	5,844 ^b	1	,016	,006	,006
Nº de Casos Válidos	12				

a. 10 células (100,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,33.

b. A estatística padronizada é 2,417.

Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.

A tabela 13 contém a aplicação do teste do Qui-quadrado e de Fisher. Para o teste do χ^2 poder ser aplicado de forma rigorosa têm de se verificar algumas condições. Estas condições passam por: $N>20$; todos os E_{ij} terem de ser superiores a 1; e pelo menos 80% dos E_{ij} terem de ser superiores ou iguais a 5 (Marôco, 2014). Neste caso, o que se verifica é que nenhuma das condições se verifica.

Não sendo possível aplicar na prática o teste do χ^2 , irei debruçar-me no resultado do teste de Fisher. Assim e tendo como hipóteses: **H₀**: O nível de satisfação, atribuído pelos inquiridos, de como o ensino secundário os preparou para a permanência no mercado de trabalho é independente das habilidades literárias destes e **H₁**: O nível de satisfação, atribuído pelos inquiridos, de como o ensino secundário os preparou para permanência no mercado de trabalho é dependente das habilidades literárias destes. Considerando um nível de significância de 95% onde $\alpha= 0,05$ e o p-value= 0,034 ($\alpha=0,05 > p\text{-value}= 0,034$), existe evidência estatística para não se rejeitar a hipótese nula, pelo que se aceita a hipótese alternativa, que nos diz que o nível de satisfação, atribuído pelos inquiridos, de como o ensino secundário os preparou para permanência no mercado de trabalho é dependente das habilidades literárias destes.

Tabela 14 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e o Nível de Satisfação que estes Atribuem à Form como o Ensino Secundário os Preparou para Permanência no Mercado de Trabalho: Teste Fi e V de Cramer

Medidas Simétricas			
		Valor	Significância Aproximada
Nominal por Nominal	Fi	,866	,061
	V de Cramer	,866	,061
Nº de Casos Válidos		12	,034

Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.

Quanto à aplicação do teste do Fi e V de Cramer, não tendo a tabela em estudo o formato 2x2, será analisado

apenas o resultado do teste de V de Cramer, onde se conclui a partir da escala de associação seguinte: Pequena= 0,01; média= 0,30; e grande=0,50, que para um valor de teste de 0,866, há uma forte dependência entre o nível de satisfação, atribuído pelos inquiridos, de como o ensino secundário os preparou para permanência no mercado de trabalho e as habilitações literárias destes (tabela 14).

Tabela 15 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e o Nível de Satisfação que estes Atribuem à Form como o Ensino Secundário os Preparou para Permanência no Mercado de Trabalho: Teste de Correlação de Spearman

		Correlações		Nível de satisfação de como o ensino secundário preparou os inquiridos para a permanência no mercado de trabalho
		Habilidades Literárias		
rô de Spearman	Habilidades Literárias	Coeficiente de Correlação	1,000	,804**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	16	12
Nível de satisfação de como o ensino secundário preparou os inquiridos para a permanência no mercado de trabalho		Coeficiente de Correlação	,804**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	12	12

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.

A tabela 15, representa a aplicação do coeficiente de correlação ordinal de Spearman (R_s). O motivo pelo qual se aplicou este coeficiente de correlação e não o coeficiente de correlação de Pearson (R) é porque este apenas trata da correlação linear entre variáveis quantitativas, enquanto que o primeiro (Spearman), é utilizado para retratar a correlação entre variáveis ordinais.

Ainda sobre este aspeto e no que respeita a análise, é também necessário dizer, que o coeficiente de correlação de Spearman varia entre -1 e 1, no qual:

$R_s = 0$ assinala que não existe associação entre duas variáveis;

$R_s < 0$ assinala que existe associação negativa entre duas variáveis;

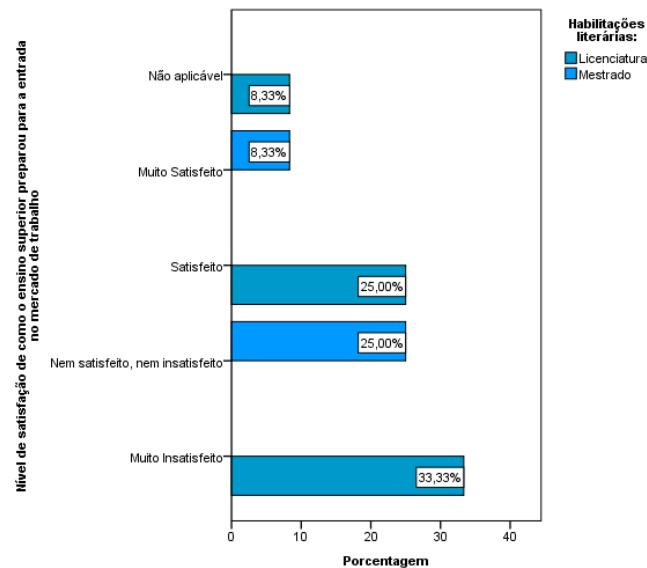
$R_s > 0$ assinala que existe associação positiva entre duas variáveis.

Desta forma, tendo como H_0 : Não existe associação entre o nível de satisfação, atribuído pelos inquiridos, de como o ensino secundário os preparou para permanência no mercado de trabalho e as suas habilitações literárias, e H_1 : Existe associação entre o nível de satisfação, atribuído pelos inquiridos, de como o ensino secundário os preparou para permanência no mercado de trabalho e as suas habilitações literárias, para um nível de confiança de 95% ($\alpha = 0,05$), tendo como $p\text{-value} = 0,002$ ($\alpha = 0,05 > p\text{-value} = 0,002$), existe evidência estatística para rejeitar a hipótese nula e aceitar a hipótese alternativa, pelo que é possível de afirmar com 95% de certeza, que existe associação entre o nível

de satisfação, atribuído pelos inquiridos, de como o ensino secundário os preparou para permanência no mercado de trabalho e as suas habilitações literárias.

É possível ainda observar, que tendo o valor 0,804 como coeficiente de correlação, existe associação positiva e uma correlação elevada entre as variáveis: nível de satisfação (atribuído pelos inquiridos) de como o ensino secundário preparou os participantes para permanência no mercado de trabalho e as habilitações literárias.

Figura 81 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e o Nível de Satisfação que estes Atribuem à Form como o Ensino Superior os Preparou para a Entrada no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁹⁸

No que concerne a relação entre o nível de satisfação de como o ensino superior preparou os inquiridos para a entrada no mercado de trabalho em função das habilitações literárias destes (figura 81), é possível observar que dos participantes que têm a licenciatura, 33,33% diz estar muito insatisffeito, 25% satisffeito e 8,33% selecionou a hipótese “não aplicável”, relativamente ao nível de satisfação de como o ensino superior os preparou para a entrada no mercado de trabalho. Ainda sobre o mesmo tópico mas para o caso dos inquiridos que possuem o mestrado, o que se conclui é que 25% diz estar nem satisffeito, nem insatisffeito, ou seja, tem uma postura neutra quanto ao tema e 8,33% afirma estar muito satisffeito nesta matéria.

⁹⁸ N=12 (8 licenciatura [4 muito insatisffeito; 3 satisffeito; 1 não aplicável]; 4 mestrado [3 nem satisffeito, nem insatisffeito; 1 muito satisffeito]).

Tabela 16 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e o Nível de Satisfação que estes Atribuem à Form como o Ensino Superior os Preparou para a Entrada no Mercado de Trabalho: Teste do Qui-Quadrado e Fisher

Testes qui-quadrado					
	Valor	gl	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)
Qui-quadrado de Pearson	12,000 ^a	4	,017	,010	
Razão de verossimilhança	15,276	4	,004	,010	
Teste Exato de Fisher	9,975			,010	
Associação Linear por Linear	,516 ^b	1	,473	,598	,305
Nº de Casos Válidos	12				,117

a. 10 células (100,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,33.

b. A estatística padronizada é ,718.

Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.

Este é outro dos casos em que o teste do χ^2 não poderá ser aplicado, pois à semelhança da situação anterior, nenhuma das condições que asseguram a fiabilidade do teste do χ^2 se verifica, e por isso, passarei para a análise do resultado do teste de Fisher. Assim e tendo como hipóteses: **H₀**: O nível de satisfação, atribuído pelos inquiridos, de como o ensino superior os preparou para a entrada no mercado de trabalho é independente das suas habilidades literárias e **H₁**: O nível de satisfação, atribuído pelos inquiridos, de como o ensino superior os preparou para a entrada no mercado de trabalho é dependente das habilidades literárias destes (tabela 16).

Tendo um nível de significância de 95% onde $\alpha=0,05$ e o $p\text{-value}=0,010$ ($\alpha=0,05 > p\text{-value}=0,010$), existe evidência estatística para se rejeitar a hipótese nula, pelo que se aceita a hipótese alternativa, que nos diz que o nível de satisfação, atribuído pelos inquiridos, de como o ensino superior os preparou para a entrada no mercado de trabalho é dependente das habilidades literárias destes.

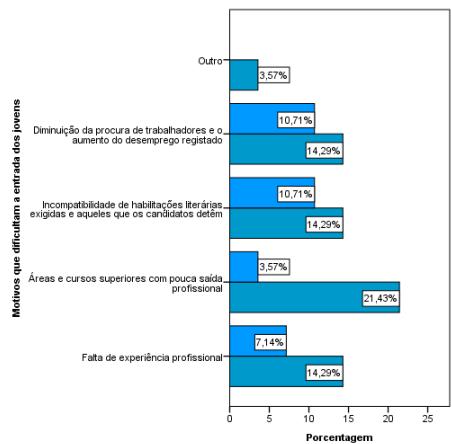
Tabela 17 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e o Nível de Satisfação que estes Atribuem à Form como o Ensino Superior os Preparou para a Entrada no Mercado de Trabalho: Teste de Fi e V de Cramer

Medidas Simétricas			
	Valor	Significância Aproximada	Significância Exata
Nominal por Nominal	Fi	1,000	,017
	V de Cramer	1,000	,017
Nº de Casos Válidos	12		,010

Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.

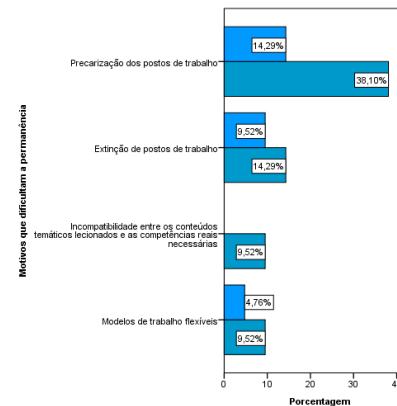
No que respeita a aplicação do teste de Fi e V de Cramer e mais uma vez, não sendo a tabela em estudo 2x2, é o resultado do teste de V de Cramer que será analisado. Para um valor de teste de 1,000, pode dizer-se que há uma relação perfeita entre o nível de satisfação, atribuído pelos inquiridos, de como o ensino secundário preparou os inquiridos para permanência no mercado de trabalho e as habilidades literárias que estes possuem (tabela 17).

Figura 82 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.⁹⁹

Figura 83 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Permanência dos Jovens no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS

Statistics.¹⁰⁰

Passando para opinião referente aos motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado em função das habilitações literárias (figura 82), dos participantes que possuem a licenciatura, 21,43% atribui esta dificuldade ao ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional, 14,29% atribui a este tema as seguintes causas: mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; a falta de experiência profissional por parte dos jovens; e a incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm. De ressaltar que para 3,57%, os motivos são de outra natureza. Já para os inquiridos que têm o mestrado os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho passam por: mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado (10,71%); a incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm (10,71%); falta de experiência profissional por parte dos jovens (7,14%); e o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional (3,57%).

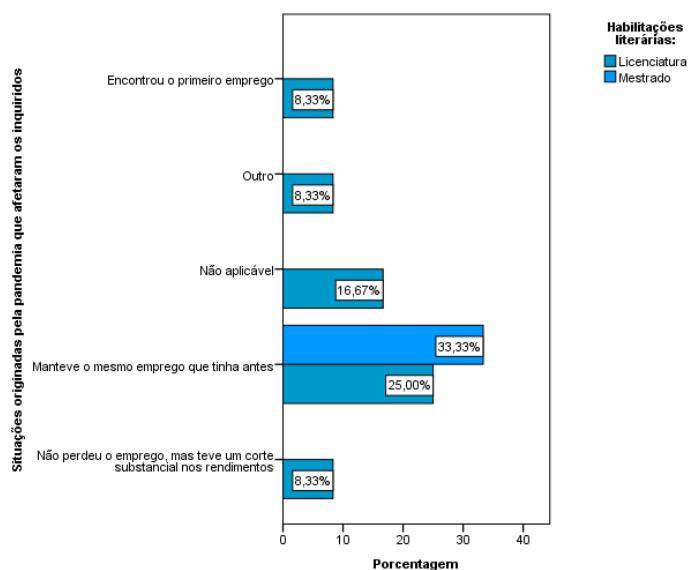
No que concerne especificamente a opinião sobre os motivos que dificultam a permanência dos jovens no mercado de trabalho tendo em conta as habilitações literárias dos inquiridos (figura 83), estes são os motivos causais que os

⁹⁹ N=12 (8 licenciatura [4 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; 4 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 6 o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; 4 incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aquelas que os candidatos detêm; 1 outro]; 4 mestrado [3 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; 2 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 1 o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; 3 incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aquelas que os candidatos detêm]).

¹⁰⁰ N=12 (8 licenciatura [3 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 2 incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional; 2 devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis; 8 devido à precarização dos postos de trabalho]; 4 mestrado [2 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 1 devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis; 3 devido à precarização dos postos de trabalho]).

participantes com a licenciatura enunciam: precarização dos postos de trabalho (38,10%); mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho (14,29%); incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional (9,52%); e devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis (9,52%). Para os participantes com o mestrado, as razões que dificultam a permanência dos jovens no mercado de trabalho passam por: o aumento da precarização dos postos de trabalho (14,29%); mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho (9,52%); e devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis (4,76%).

Figura 84 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e as Situações de Trabalho originadas pela Pandemia que os Afetaram

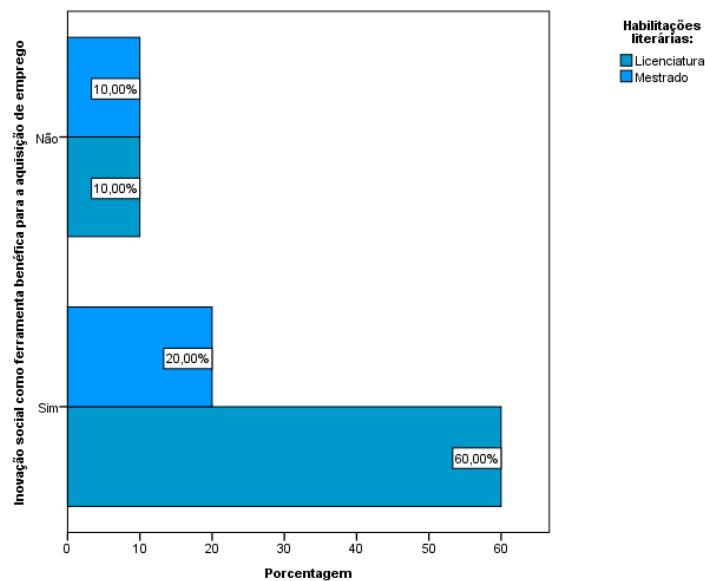


Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁰¹

Relativamente às situações originadas pela pandemia que afetaram os inquiridos tendo em conta as suas habilidades literárias (figura 84), no caso dos participantes com a licenciatura, 25% manteve o mesmo emprego que tinha antes da pandemia, 16,67% escolheu a opção “não aplicável”, 8,33% encontrou o primeiro emprego, não perdeu o emprego mas teve um corte substancial nos rendimentos (8,33%) ou ainda, encontra-se dentro de outra situação (8,33%). No caso dos inquiridos que possuem o mestrado, todos mantiveram o mesmo emprego que tinham antes do aparecimento da pandemia (33,33%).

¹⁰¹ N=12 (8 licenciatura [3 mantive o mesmo emprego que tinha antes da pandemia; 1 encontrei o meu primeiro emprego; 1 não perdi o meu emprego; mas tive um corte substancial nos meus rendimentos; 2 não aplicável; 1 outro]; 4 mestrado [4 mantive o mesmo emprego que tinha antes da pandemia]).

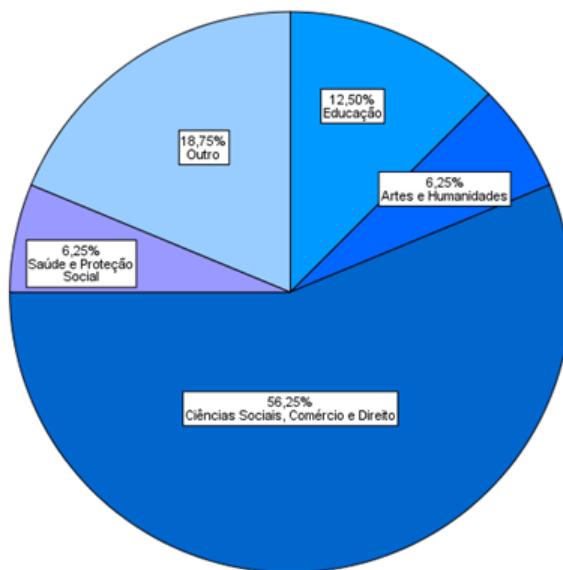
Figura 85 - As Habilidades Literárias dos Inquiridos e a sua Opinião sobre se a Inovação Social é uma Ferramenta Benéfica para a Aquisição de Emprego



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁰²

Analizando a informação referente à opinião dos inquiridos sobre se a inovação social é uma ferramenta benéfica para a aquisição de emprego tendo em conta as suas habilidades literárias (figura 85), o que se observa é que há uma mesma percentagem de inquiridos com a licenciatura e mestrado a responder negativamente (10%) e dos que respondem positivamente, 60% têm a licenciatura e 20% o mestrado.

Figura 86 - Curso da Licenciatura dos Inquiridos



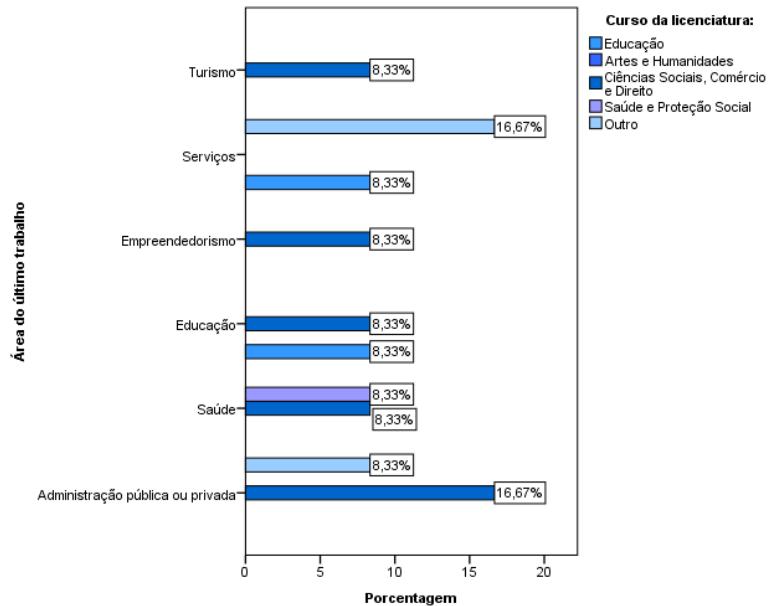
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁰³

¹⁰² N=10 (7 licenciatura [6 sim; 1 não]; 3 mestrado [2 sim; 1 não]).

¹⁰³ N=16 (2 educação; 1 artes e humanidades; 9 ciências sociais, comércio e direito; 1 saúde e proteção social; 3 outro).

Quando questionados acerca do curso de licenciatura (figura 86), 56,25% dos participantes afirmaram que o seu curso estava inserido dentro da área de Ciências Sociais, Comércio e Direito. A este respeito é de notar que 18,75% dos inquiridos indicaram possuir uma licenciatura em outro curso, nomeadamente na área da Ecologia e Ambiente (4%), Ciências Naturais (4%) e Turismo (4%). Por último e ainda sobre o mesmo tema, 12,50% dos inquiridos afirmaram ter um curso na área da Educação e 6,25% na área da Saúde e Proteção Social e também na área de Artes e Humanidades (6,25%).

Figura 87 - Curso da Licenciatura dos Inquiridos e Área do seu Último Trabalho

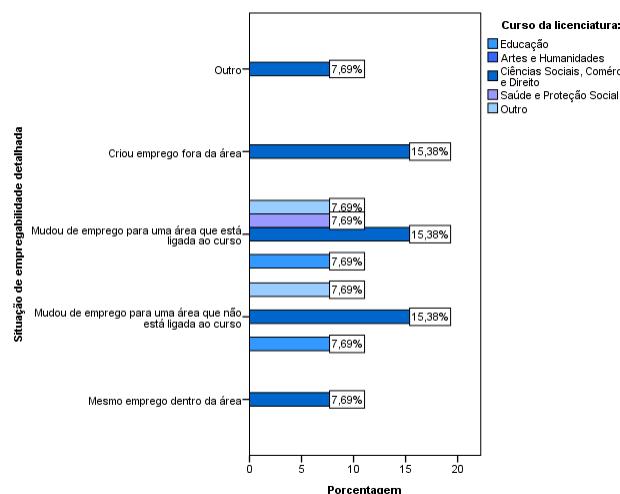


Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁰⁴

No que respeita a análise da área do último trabalho dos inquiridos em função do seu curso de licenciatura (figura 87), é possível perceber que dos inquiridos que tiraram um curso superior na área da Educação, 8,33% trabalhou nessa mesma área e outros 8,33% trabalhou na área dos Serviços. Dos inquiridos que tiraram um curso de licenciatura na área das Ciências Sociais, Comércio e Direito, 16,67% trabalhou na área da administração pública ou privada e os restantes trabalharam na área do turismo (8,33%), empreendedorismo (8,33%), educação (8,33%) e saúde (8,33%). Dos inquiridos que tiraram um curso na área da Saúde e Proteção Social, a totalidade (8,33%), teve o último emprego na área da Saúde. É importante ainda referir, que os inquiridos que possuem um curso de licenciatura numa outra área que não corresponde a nenhuma das que estão acima assinaladas, tiveram um último trabalho na área da administração pública ou privada (8,33%).

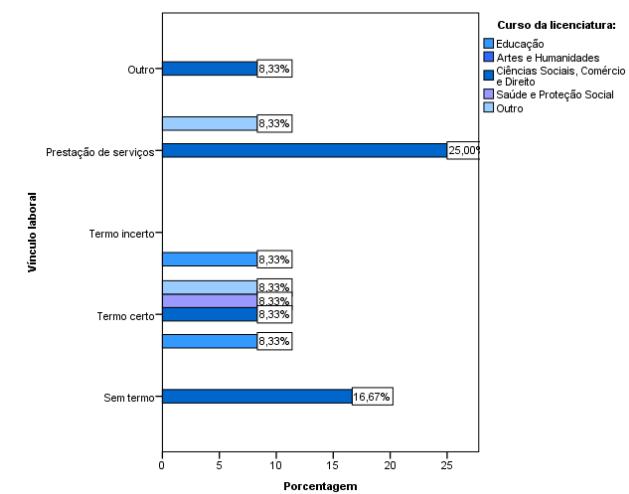
¹⁰⁴ N=12 (2 educação [1 educação; 1 serviços]; 6 ciências sociais, comércio e direito [2 administração pública ou privada; 1 saúde; 1 educação; 1 empreendedorismo; 1 turismo]; 1 saúde e proteção social [1 saúde]; 3 outro [1 administração pública ou privada; 2 serviços]).

Figura 88 - O Curso da Licenciatura dos Inquiridos e a sua Situação de Empregabilidade Detalhada



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁰⁵

Figura 89 - O Curso da Licenciatura dos Inquiridos e o seu Vínculo Laboral



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁰⁶

No que concerne a situação de empregabilidade detalhada dos inquiridos em função do seu curso de licenciatura (figura 88), o que se constata, é que dos inquiridos que tiraram um curso na área da Educação, uma parte (7,69%) mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior e outra parte (7,69%) mudou de emprego para uma área que não está ligada ao seu curso superior. Dos inquiridos que tiraram um curso na área das Ciências Sociais, Comércio e Direito, 15,38% criou emprego fora da área do seu curso superior, mudou de emprego para uma área que está ligada ao seu curso superior (15,38%) e ainda, mudou de emprego para uma área que não está ligada ao seu curso superior (15,38%). Há ainda uma percentagem de 7,69%, que manteve o mesmo emprego dentro da área do curso superior e outra mesma percentagem (7,69%) que se enquadra dentro de outra situação. Dos inquiridos que possuem um curso de licenciatura na área da Saúde e Proteção Social, há apenas uma percentagem de 7,69% que mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior. É ainda de referir que há duas percentagens de 7,69% de participantes que possuem um curso de licenciatura noutra área não exposta, que mudou de emprego para uma área que está ligada ao seu curso superior e que mudou de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior.

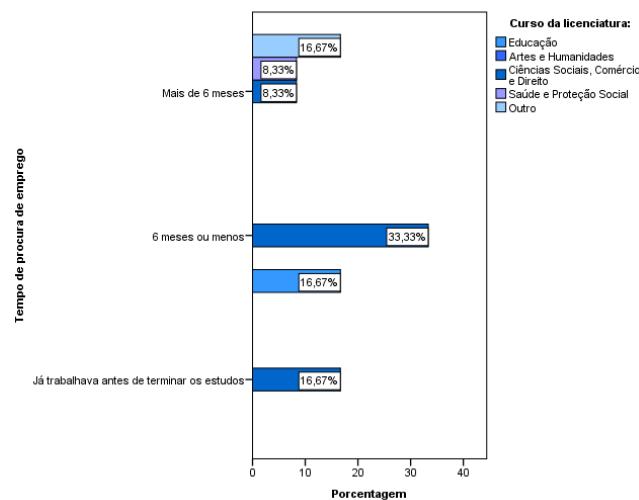
Passando para o vínculo laboral em função do curso de licenciatura dos inquiridos (figura 89), observa-se que dos inquiridos que tiraram curso na área da Educação, 8,33% possui um contrato de trabalho a termo incerto e uma mesma percentagem, tem um contrato de trabalho a termo certo. Dos inquiridos que têm um curso de licenciatura na área das Ciências Sociais, Comércio e Direito, 25% tem um contrato de trabalho a prestação de serviços, 16,67% possui um contrato de trabalho sem termo e 8,33% tem um contrato de trabalho a termo certo ou outro tipo de contrato de

¹⁰⁵ N=13 (2 educação [1 mudou de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior; 1 mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior]; 8 ciências sociais, comércio e direito [1 continua com o mesmo emprego com que entrou no mercado de trabalho, dentro da área do curso superior; 2 mudou de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior; 2 mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior; 2 criou emprego fora da área do curso superior; 1 outro]; 1 saúde e proteção social [1 mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior]; 2 outro [1 mudou de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior; 1 mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior]).

¹⁰⁶ N=12 (2 educação [1 contrato de trabalho a termo certo; 1 contrato de trabalho a termo incerto]; 7 ciências sociais, comércio e direito [2 contrato de trabalho sem termo; 1 contrato de trabalho a termo certo; 3 contrato a prestação de serviços]; 1 saúde e proteção social [1 contrato de trabalho a termo certo]; 2 outro [1 contrato de trabalho a termo certo; 1 contrato a prestação de serviços]).

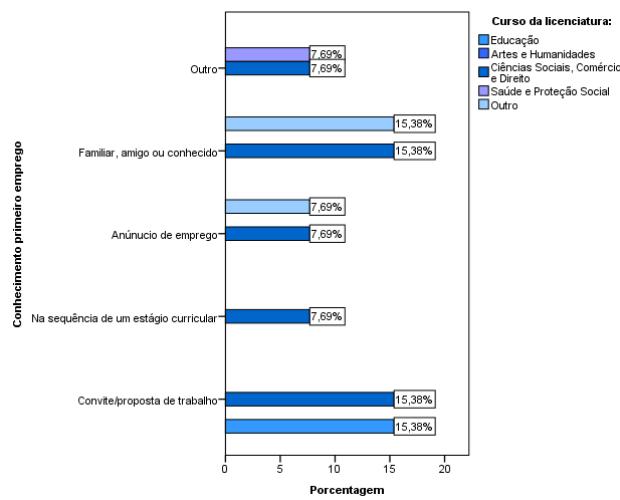
trabalho (8,33%). Quanto aos indivíduos com curso de licenciatura na área da Saúde e Proteção social, a sua totalidade (8,33%) tem um contrato de trabalho a termo certo. Por último, 8,33% dos inquiridos que tiraram um curso de licenciatura em outra área que não uma das acima designadas, possui um contrato de trabalho a termo certo.

Figura 90 - O Curso da Licenciatura dos Inquiridos e o Tempo que estes Demoraram a Encontrar Emprego



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁰⁷

Figura 91 - O Curso da Licenciatura dos Inquiridos e a Via através da qual Estes Obtiveram Conhecimento do seu Primeiro Emprego



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁰⁸

Detalhando a informação referente ao tempo de procura de emprego em função do curso de licenciatura dos inquiridos (figura 90), o que se observa é que a totalidade dos participantes que tiraram um curso na área da Educação, demoraram 6 meses ou menos tempo a encontrar emprego. Da área de licenciatura de Ciências Sociais, Comércio e Direito, 33,33% também demorou seis meses ou menos tempo a encontrar emprego, 16,67% já trabalhava antes de terminar os estudos e 8,33% demorou mais de 6 meses a obter emprego. Os inquiridos que possuem um curso na área da Saúde e Proteção Social, demoraram todos, mais de 6 meses (8,33%) a ter emprego. Por último, dos participantes que tiraram um curso de licenciatura em outra área, a sua totalidade (16,67%) demorou mais de 6 meses a encontrar emprego.

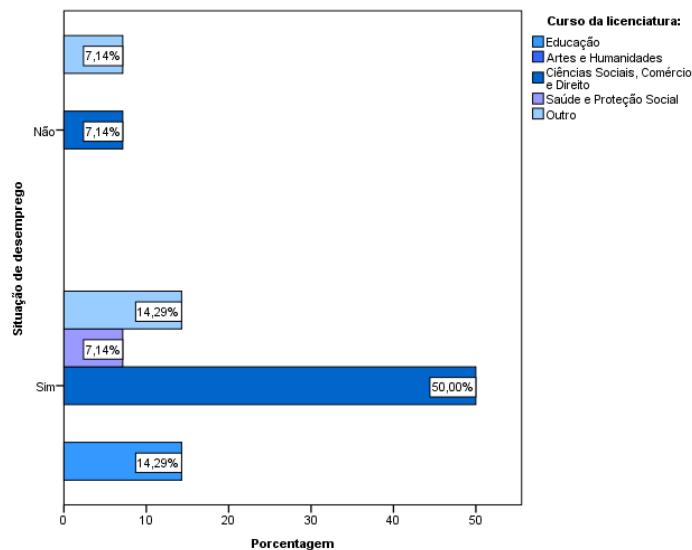
Sobre a via através da qual os inquiridos tiveram conhecimento do seu primeiro emprego tendo em conta o seu curso de licenciatura (figura 91), o que se averigua, é que a totalidade dos indivíduos que têm um curso da área da Educação (15,38%) recebeu um convite ou uma proposta de emprego. Do curso de Ciências Sociais, Comércio e Direito, 15,38% recebeu um convite ou proposta de emprego, 15,38% teve conhecimento do primeiro emprego através de um familiar, amigo ou conhecido, 7,69% obteve emprego na sequência de um estágio curricular, 7,69% obteve emprego na sequência da resposta a um anúncio de emprego e 7,69% teve conhecimento do seu primeiro emprego através de

¹⁰⁷ N=12 (2 educação [2 seis meses ou menos]; 7 ciências sociais, comércio e direito [2 já trabalhava antes de terminar os estudos; 4 seis meses ou menos; 1 mais de seis meses]; 1 saúde e proteção social [1 mais de seis meses]; 2 outro [2 mais de seis meses]).

¹⁰⁸ N=13 (2 educação [2 através de um convite/proposta de trabalho]; 7 ciências sociais, comércio e direito [2 através de um convite/proposta de trabalho; 1 na sequência de um estágio curricular; 1 através da resposta a um anúncio de emprego; 2 a partir de um familiar, amigo ou conhecido; 1 outro]; 1 saúde e proteção social [1 outro]; 3 outro [1 através da resposta a um anúncio de emprego; 2 a partir de um familiar, amigo ou conhecido]).

outra via. Dos inquiridos que têm um curso de licenciatura na área da Saúde e Proteção Social, a sua totalidade (7,69%), obteve conhecimento do seu primeiro emprego através de outra via para lá daquelas acima mencionadas. Por fim, dos inquiridos que tiraram um curso de licenciatura em outra área que não uma das expostas acima, 15,38% teve conhecimento do seu primeiro emprego através de um familiar, amigo ou conhecido e 7,69% através da resposta a um anúncio de emprego.

Figura 92 - O Curso da Licenciatura dos Inquiridos e a Possibilidade destes terem Experienciado uma Situação de Desemprego

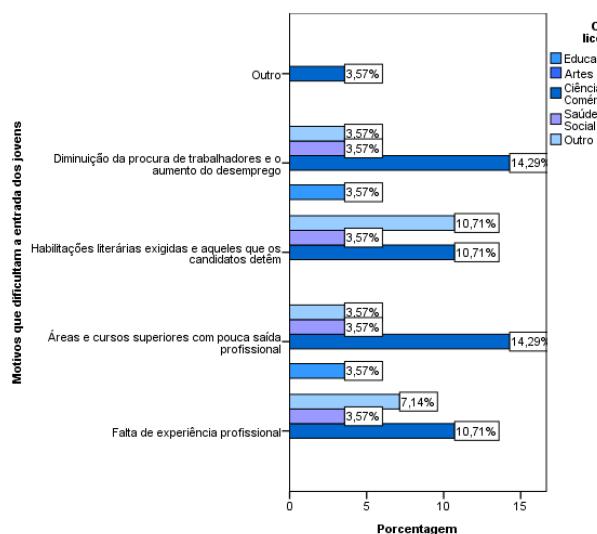


Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁰⁹

No que concerne a relação entre o curso de licenciatura dos participantes e a experiência de pelo menos uma situação de emprego por parte destes (figura 92), constata-se que 14,29%, a totalidade dos participantes com curso na área da Educação, passaram por uma situação de desemprego, assim como, 50% dos inquiridos que tiraram uma licenciatura na área das Ciências Sociais, Comércio e Direito, 7,14% dos indivíduos com curso na área da Saúde e Proteção Social e 14,29% com curso em outra área que não uma das acima mencionadas. Dos inquiridos que nunca experienciaram uma situação de desemprego, 7,14% tem um curso na área das Ciências Sociais, Comércio e Direito e 7,14% tirou um curso noutra área.

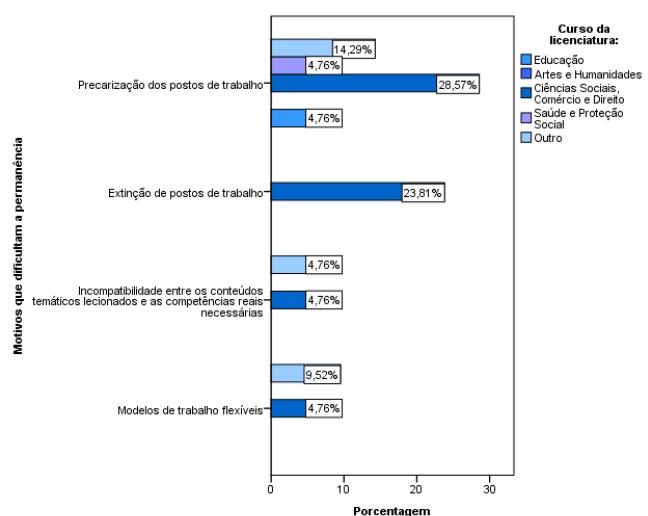
¹⁰⁹ N=14 (2 educação [2 sim]; 8 ciências sociais, comércio e direito [7 sim; 1 não]; 1 saúde e proteção social [1 sim]; 3 outro [2 sim; 1 não]).

Figura 93 - O Curso da Licenciatura dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹¹⁰

Figura 94 - O Curso da Licenciatura dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Permanência dos Jovens no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹¹¹

Passando para a opinião dos inquiridos referente aos motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho tendo em conta o seu curso de licenciatura, podemos observar que do curso de Educação, 3,57% atribui a causa às mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado e que 3,57% acredita que é devido ao ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional. Do curso de Ciências Sociais, Comércio e Direito, 14,29% considera que esta dificuldade se deve ao ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional e 14,29% acredita que é devido às mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado. Há uma parte dos participantes (10,71%), que atribuem a incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm e a falta de experiência profissional por parte dos jovens (10,71%), como motivos que dificultam a entrada no mercado de trabalho. Há ainda uma percentagem de 7,69% que considera outras causas.

Já os inquiridos que possuem um curso de licenciatura na área da Saúde e Proteção Social acreditam que os motivos que legitimam a dificuldade que os jovens têm no ingresso no mercado de trabalho são: as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado (3,57%); a falta de experiência profissional por parte dos jovens (3,57%); o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional (3,57%); e a incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm (1,43%).

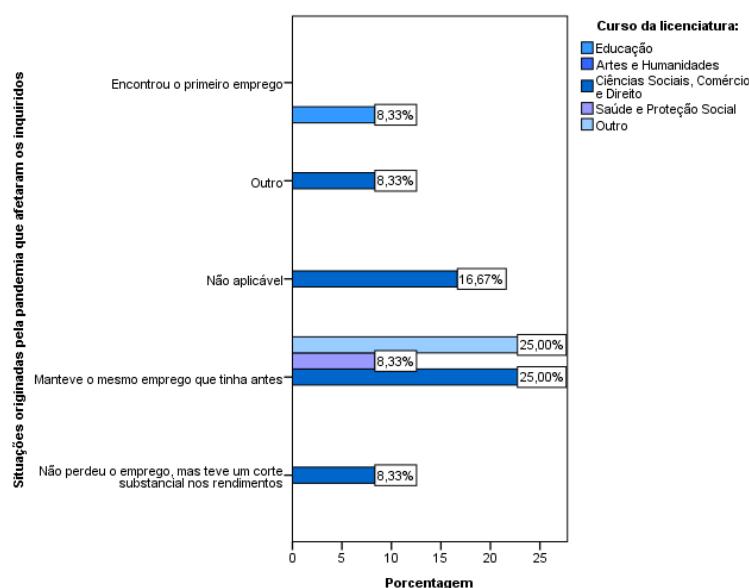
¹¹⁰ N=8 (1 educação [1 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; 1 o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional]; 7 ciências sociais, comércio e direito [4 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; 3 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 4 o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; 3 incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm; 1 outro]).

¹¹¹ N=8 (1 educação [1 devido à precarização dos postos de trabalho]; 7 ciências sociais, comércio e direito [5 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 1 incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional; 1 devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis; 6 devido à precarização dos postos de trabalho]).

empregadoras e aqueles que os candidatos detêm (3,57%). Por fim, dos inquiridos que tiraram curso em outra área, 10,71% atribui a dificuldade sentida à incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm, 7,14% à falta de experiência profissional por parte dos jovens, 3,57% ao ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional e 3,57%, às mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado (figura 93).

No que concerne a opinião dos inquiridos referente aos motivos que dificultam a permanência dos jovens no mercado de trabalho em função do curso da sua licenciatura (figura 94), começando mais uma vez pela análise dos participantes com curso na área da Educação, a totalidade destes (4,76%), evidencia como motivo a precarização dos postos de trabalho. Já para os participantes com curso na área das Ciências Sociais, Comércio e Direito as razões para esta dificuldade prende-se com: a precarização dos postos de trabalho (28,57%); as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho (23,81%); a incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional (4,76%); e devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis (4,76%). Para os inquiridos da área da Saúde e Proteção Social (7,14%) é a precarização dos postos de trabalho a principal razão que dificulta a permanência dos jovens no mercado de trabalho. Por fim, para os inquiridos que possuem um curso em outra área, os motivos que dificultam a permanência dos jovens no mercado de trabalho são: precarização dos postos de trabalho (14,29%); a incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional (4,76%); e devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis (4,76%).

Figura 95 - O Curso de Licenciatura dos Inquiridos e as Situações de Trabalho Originadas pela Pandemia que os Afetaram

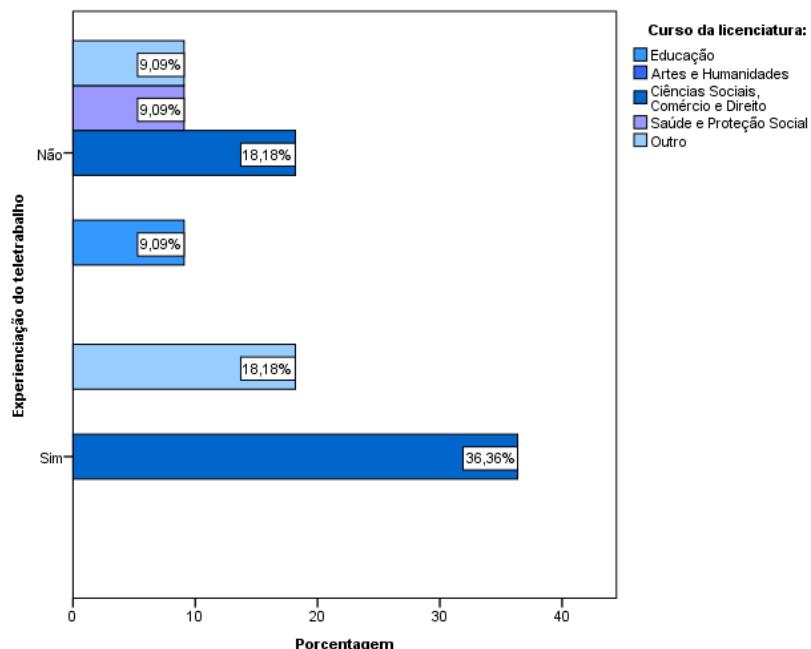


Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹¹²

¹¹² N=8 (1 educação [1 encontrei o meu primeiro emprego]; 7 ciências sociais, comercio e direito [3 mantive o mesmo emprego que tinha antes

Sobre a relação entre as situações originadas pela pandemia que afetaram os inquiridos e o curso de licenciatura destes (figura 95), é possível perceber que a totalidade dos participantes que possuem o curso em Educação, encontraram o primeiro emprego durante a pandemia (8,33%). Dos inquiridos que têm um curso de licenciatura na área das Ciências Sociais, Comércio e Direito, 25% manteve o mesmo emprego que tinha antes da pandemia, 16,67% escolheu a opção “não aplicável”, 8,33% não perdeu o emprego, mas teve um corte substancial nos rendimentos e 8,33% foi afetado por outra situação. Os participantes com curso na área da Saúde e Proteção Social, na sua totalidade, mantiveram o mesmo emprego que tinham antes da pandemia. Por último, os participantes que têm curso noutras áreas, na sua totalidade, mantiveram o mesmo emprego que tinham antes da pandemia (25%).

Figura 96 - O Curso de Licenciatura dos Inquiridos e a Experienciação do Teletrabalho



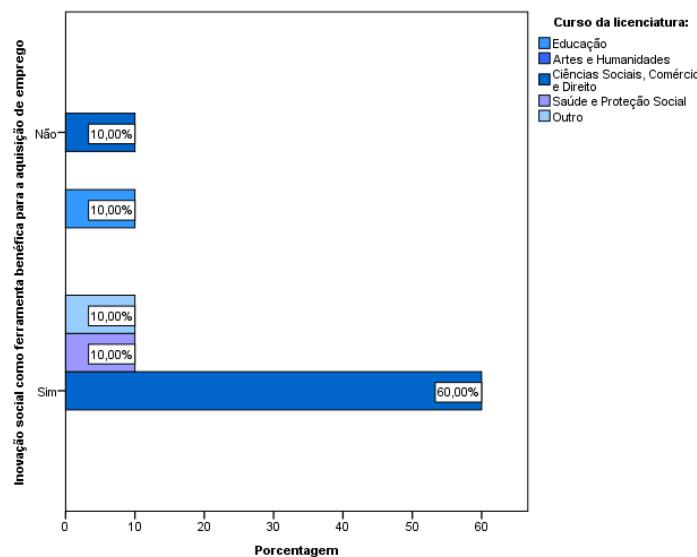
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹¹³

Relativamente à experiênciação do teletrabalho tendo em conta o curso de licenciatura dos inquiridos, o que se nota é que os participantes que passaram por uma situação de teletrabalho têm o curso de Ciências Sociais, Comércio e Direito (36,36%) e curso em outras áreas (18,18%). Os inquiridos que nunca experienciaram uma situação de teletrabalho, 18,18% são da área de Ciências Sociais, Comércio e Direito, 9,09% da área da Educação, 9,09% são da área da Saúde e Proteção Social e 9,09% de outra área (figura 96).

da pandemia; 1 não perdi o meu emprego, mas tive um corte substancial nos meus rendimentos; 2 não aplicável; 1 outro]).

¹¹³ N= 11 (1 educação [1 não]; 6 ciências sociais, comércio e direito [4 sim; 2 não]; 1 saúde e proteção social [1 não]; 3 outro [2 sim; 1 não]).

Figura 97 - O Curso da Licenciatura dos Inquiridos e a sua Opinião sobre se a Inovação Social é uma Ferramenta Benéfica para a Aquisição de Emprego

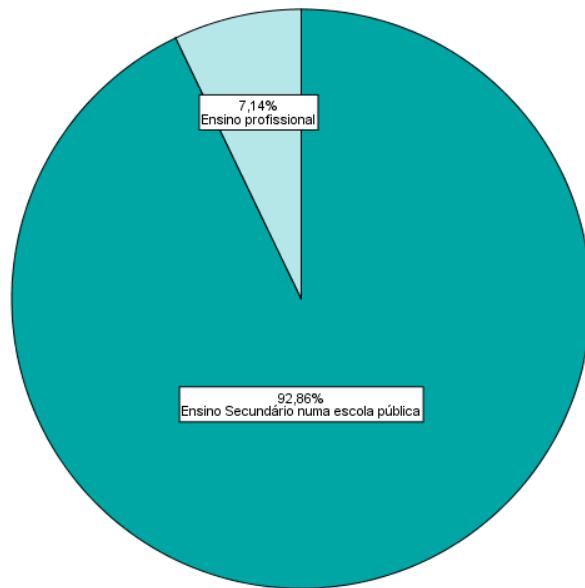


Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹¹⁴

Quanto à opinião dos inquiridos sobre se a inovação social poderá ser uma ferramenta benéfica para a aquisição de emprego (figura 97), os participantes que respondem positivamente a esta questão, 60% são da área das Ciências Sociais, Comércio e Direito, 10% da área da Saúde e Proteção Social e 10% dos inquiridos tiraram um curso de licenciatura em outra área. Os indivíduos que respondem negativamente a esta questão têm curso na área da Educação (10%) e na área das Ciências Sociais, Comércio e Direito (10%).

5.2.3 - Percurso escolar e profissional

Figura 98 - Via através da qual os Inquiridos Tiveram Equivalência ao 12.º ano



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹¹⁵

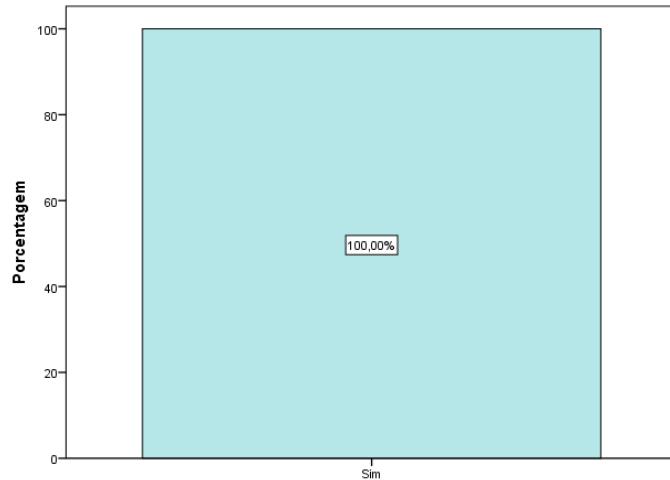
Passando para a análise do percurso escolar e profissional dos inquiridos (figura 98), e começando pela via através

¹¹⁴ N=10 (1 educação [1 não]; 7 ciências sociais, comércio e direito [6 sim; 1 não]; 1 saúde e proteção social [1 sim]; 1 outro [1 sim]).

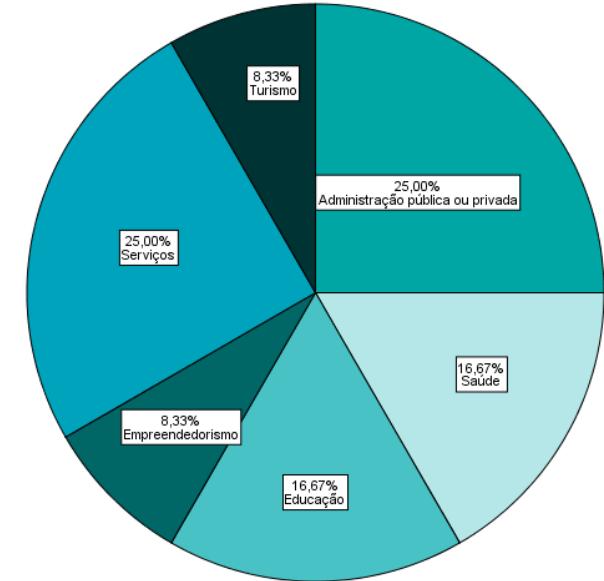
¹¹⁵ N=11 (13 ensino secundário numa escola pública; 1 ensino profissional).

da qual estes obtiveram equivalência ao 12.º ano, podemos observar que 92,86% dos participantes das iniciativas de empregabilidade jovem frequentaram o ensino secundário numa escola pública e que uma minoria (7,14%), frequentou o ensino profissional.

Figura 99 - Se os Inquiridos já Alguma Vez Estiveram Empregados **Figura 100 - Área do Último Trabalho dos Inquiridos**



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹¹⁶



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹¹⁷

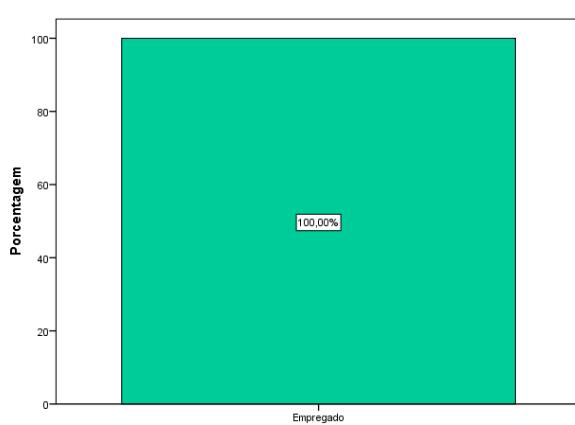
Quando os inquiridos foram questionados sobre a experiência de uma situação de emprego, ou seja, se já alguma vez passaram por uma situação de emprego, não houve uma única resposta negativa, o que significa que 100% destes indivíduos, em alguma instância da sua vida, já estiveram empregados (figura 99).

Nesta sequência, no que respeita à área do último trabalho destes participantes, foi possível constatar que 25% trabalharam na área dos serviços e da administração pública ou privada, 16,67% na área da educação e saúde, e por fim, 8,33% na área do empreendedorismo e do turismo (figura 100).

¹¹⁶ N=14 (14 sim).

¹¹⁷ N=12 (3 administração pública ou privada; 2 saúde; 2 educação; 1 empreendedorismo; 3 serviços; 1 turismo).

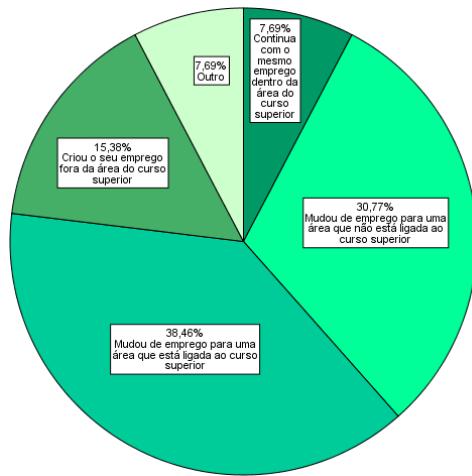
Figura 101 - Situação Profissional Atual dos Inquiridos



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹¹⁸

Figura 102 - Situação de Empregabilidade

Detalhada dos Inquiridos



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS

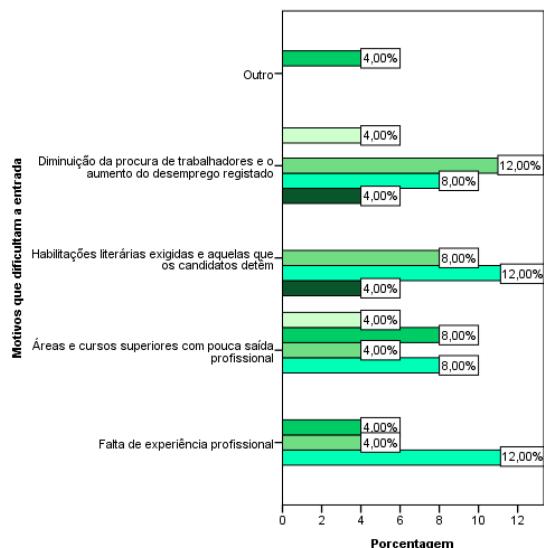
Statistics.¹¹⁹

Passando para a observação da situação profissional atual dos inquiridos (figura 101), podemos ver que mais uma vez, não há nenhum participante que de momento esteja numa situação de desemprego, pelo que a totalidade da amostra se encontra empregada. Tentando detalhar um pouco mais a situação de emprego que atualmente estes inquiridos experienciam, é possível perceber através da análise da figura 102 que 36,46% dos inquiridos mudaram de emprego para uma área que está ligada ao seu curso superior, 30,77% mudou de emprego para uma área que não está ligada ao seu curso superior, 15,38% criou o seu próprio emprego fora da área do curso superior, 7,69% continua com o mesmo emprego dentro da área do curso superior, e um participante (7,69%) que escolheu a opção “outro” afirma que de momento possui dois empregos, um dentro e outro fora da área do seu curso superior (figura 102).

¹¹⁸ N=12 (12 empregado).

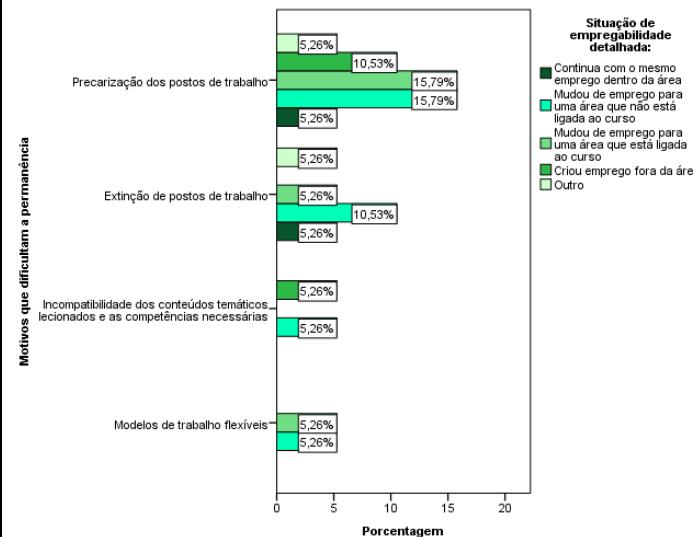
¹¹⁹ N=13 (1 continua com o mesmo emprego com que entrou no mercado de trabalho, dentro da área do curso superior; 4 mudou de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior; 5 mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior; 2 criou o seu emprego fora da área do curso superior; 1 outro).

Figura 103 - A Situação de Empregabilidade Detalhada dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹²⁰

Figura 104 - A Situação de Empregabilidade Detalhada dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Permanência dos Jovens no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹²¹

No que concerne os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho em função da situação de empregabilidade detalhada dos inquiridos (figura 103), é possível constatar que dos indivíduos que continuam com o mesmo emprego na área do curso superior, 4% considera que a dificuldade dos jovens entram no mercado de trabalho advém da incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm, outros 4% atribuem a causa às mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado, e os últimos 4%, acreditam

¹²⁰ N=11 (1 continua com o mesmo emprego com que entrou no mercado de trabalho, dentro da área do curso superior [1 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; 1 incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm]; 4 mudou de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior [2 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; 3 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 2 o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; 3 incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm]; 3 mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior [3 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; 1 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 1 o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; 2 incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm]; 2 criou o seu emprego fora da área do curso superior [1 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 2 o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; 1 outro]; 1 outro [1 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; 1 o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional]).

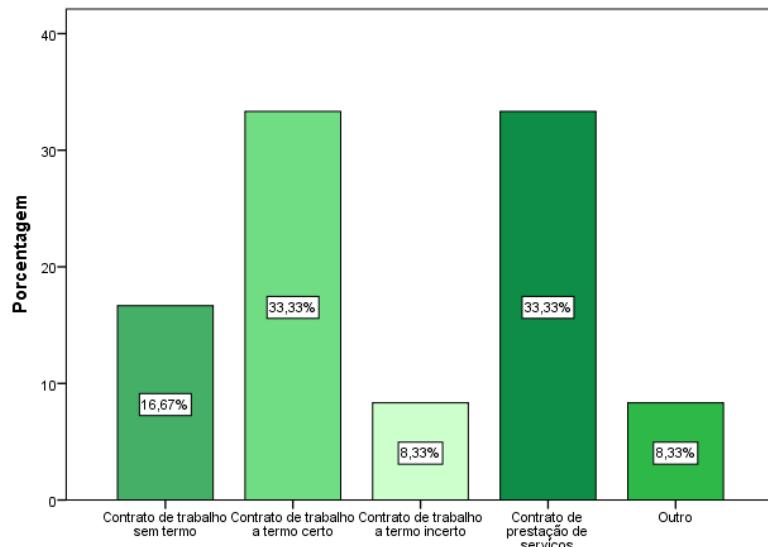
¹²¹ N=11 (1 continua com o mesmo emprego com que entrou no mercado de trabalho, dentro da área do curso superior [1 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 1 devido à precarização dos postos de trabalho]; 4 mudou de emprego para uma área que não está ligada ao curso superior [2 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 1 incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional; devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis; 3 devido à precarização dos postos de trabalho]; 3 mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso superior [1 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 1 devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis; 3 devido à precarização dos postos de trabalho]; 2 criou o seu emprego fora da área do curso superior [1 incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional; 2 devido à precarização dos postos de trabalho]; 1 outro [1 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 1 devido à precarização dos postos de trabalho]).

que esta dificuldade se deve a outras causas. Dos inquiridos que mudaram de emprego para uma área que não está ligada ao seu curso superior, 12% acredita que o motivo que dificulta a entrada dos jovens no mercado de trabalho é a incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm, 12% justificam que é devido à falta de experiência profissional por parte dos jovens, 8% atribui a causa, às mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado, e os últimos 8% destes participantes, considera que é devido ao ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional. Dos inquiridos que mudaram de emprego para uma área que está ligada ao curso superior, 12% acredita que o motivo que dificulta a entrada dos jovens no mercado de trabalho passa pela ocorrência de mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado, 8% considera que é devido à incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm, 4% atribui como causa o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional e os últimos 4% acham que esta dificuldade ocorre por causa da falta de experiência profissional por parte dos jovens. Dos inquiridos que criaram o seu próprio emprego fora da área do curso superior, uma tripla percentagem de 4% acredita que a causa desta dificuldade se deve à incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm, às mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado e por fim, a outros motivos. Para os inquiridos que se encontram em outra situação de empregabilidade que nenhuma das acima mencionadas, os motivos que geram esta dificuldade são: as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado (4%); e o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional (4%).

No que respeita os motivos que dificultam a permanência dos jovens no mercado de trabalho em função da situação de empregabilidade detalhada dos inquiridos, dos participantes que continuam com o mesmo emprego dentro da área do curso superior, 5,26% atribui a causa à precarização dos postos de trabalho e 5,26% às mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho. Para os inquiridos que mudaram de emprego para uma área que não está ligada ao seu curso superior, os motivos que dificultam a permanência dos jovens no mercado de trabalho são: a precarização dos postos de trabalho (15,79%); as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho (10,53%); a incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional (5,26%); e devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis (5,26%). Para os participantes que mudaram de emprego para uma área que está ligada ao seu curso superior, a causa está: na precarização dos postos de trabalho (15,79%); nas mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho (5,26%); e devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis (5,26%). Dos inquiridos que criaram o seu emprego fora da área do curso superior, 10,53% considera que os motivos que dificultam a permanência dos jovens no mercado de trabalho é devido à precarização dos postos de trabalho e 5,26% acredita que é devido à incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional. Por fim, dos inquiridos que se inserem noutra situação de empregabilidade detalhada, 5,26% considera que o que gera esta dificuldade é a precarização dos postos de trabalho e 5,26% acha que

é devido às mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho (figura 104).

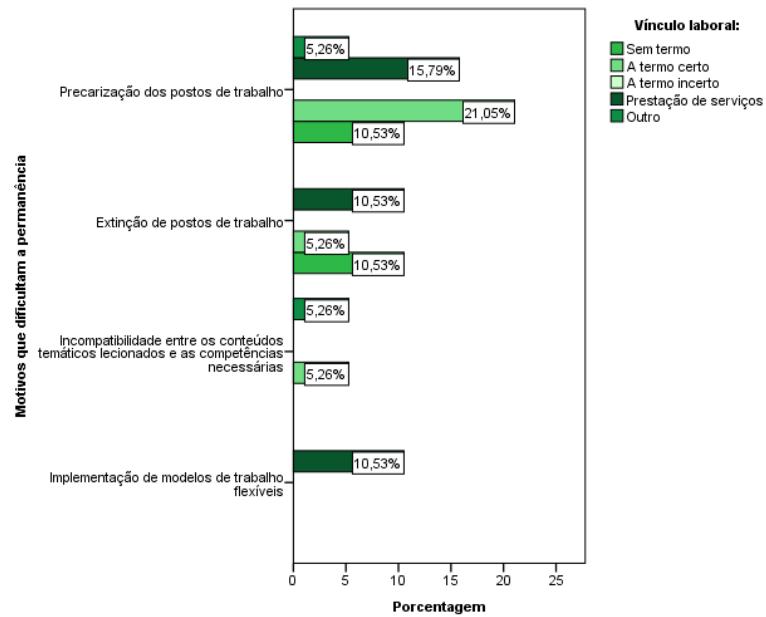
Figura 105 - Vínculo Laboral dos Inquiridos



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹²²

No que concerne o vínculo laboral dos participantes em estudo (figura 105), verifica-se que 33,33% possui um contrato de trabalho a termo certo, 33,33% um contrato de trabalho a prestação de serviços, 16,67% possui um contrato de trabalho sem termo e 8,33% tem um contrato de trabalho a termo incerto. É de ressaltar que um dos inquiridos selecionou a opção “outro” uma vez que trabalha por conta própria.

Figura 106 - O Vínculo Laboral dos Inquiridos e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Permanência dos Jovens no Mercado de Trabalho



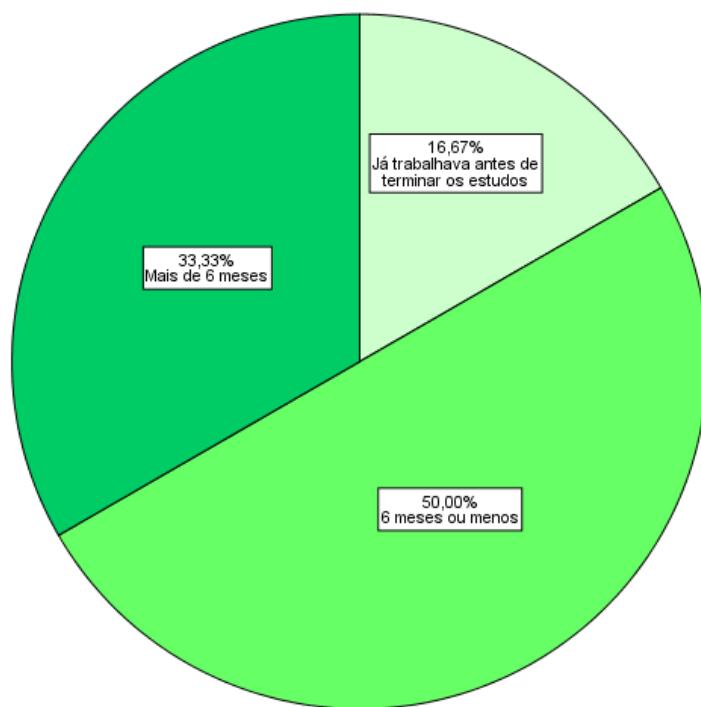
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹²³

¹²² N=12 (2 contrato de trabalho sem termo; 4 contrato de trabalho a termo certo; 1 contrato de trabalho a termo incerto; 4 contrato de prestação de serviços; 1 outro).

¹²³ N=10 (2 contrato de trabalho sem termo [2 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 2 devido à precarização dos postos de trabalho]; 4 contrato de trabalho a termo certo [1 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 1 incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais

No que concerne a relação entre os motivos que dificultam a permanência dos jovens no mercado de trabalho e o vínculo laboral dos participantes (figura 106), é possível observar que os inquiridos que possuem um contrato de trabalho sem termo consideram que as razões que justificam esta dificuldade dos jovens permanecerem no mercado de trabalho se deve à precarização dos postos de trabalho (10,53%) e às mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho (10,53%). No caso dos participantes que têm um contrato de trabalho a termo certo, aqui é onde se gera a crença que os motivos que causam esta dificuldade dos jovens permanecerem no mercado de trabalho é graças: à precarização dos postos de trabalho (21,05%); às mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho (5,26%); e à incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional (5,26%). Para os indivíduos que têm um contrato de trabalho a prestação de serviços o que gera esta dificuldade de permanência por parte dos jovens é: a precarização dos postos de trabalho (15,79%); as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho (10,53%); e o aumento e a implementação de modelos de trabalho flexíveis (10,53%). Para os participantes que possuem outro tipo de contrato de trabalho, as razões apontadas passam pela precarização dos postos de trabalho (5,26%) e pela incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional (5,26%).

Figura 107 - O Tempo que os Inquiridos Demoraram a Encontrar Emprego



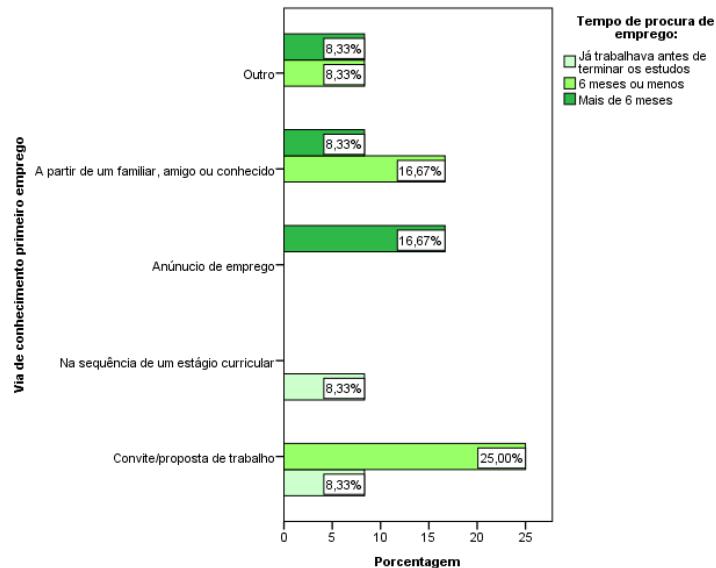
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹²⁴

necessárias para o bom desempenho da atividade profissional; 4 devido à precarização dos postos de trabalho]; 4 contrato de prestação de serviços [2 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 2 devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis; 3 devido à precarização dos postos de trabalho]].

¹²⁴ N=12 (2 já trabalhava antes de terminar os estudos; 1 começou a trabalhar imediatamente; 2 de um mês a três meses; de quatro meses a seis meses; 4 de sete meses a doze meses).

Quando se trata do tempo que os inquiridos demoraram a encontrar emprego após terminarem os seus estudos, 50%, metade da amostra, afirma que demorou seis meses ou menos a encontrar emprego, 33,33% relata ter passado mais de 6 meses à procura de emprego, e uma minoria, 16,67% declara que já tinha emprego antes terminar os estudos (figura 107).

Figura 108 - O Tempo que os Inquiridos Demoraram a Encontrar Emprego e a Via através da qual Estes Tiveram Conhecimento do seu Primeiro Emprego

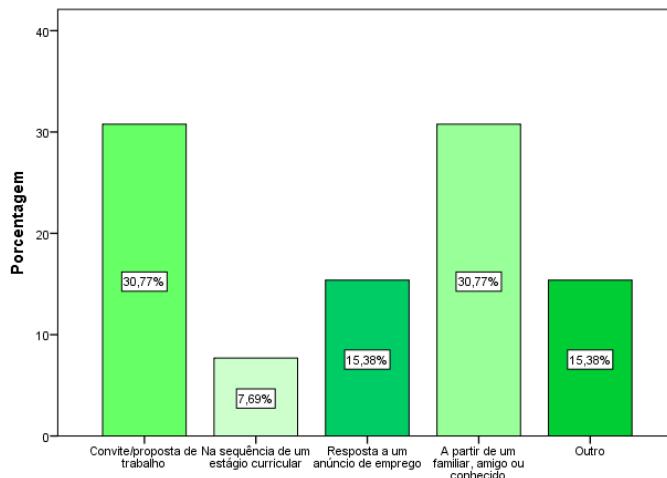


Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹²⁵

No que respeita a via através da qual os inquiridos tiveram conhecimento do seu primeiro emprego tendo em conta o tempo que estes demoraram a encontrar emprego (figura 108), o que se observa, é que dos inquiridos que já trabalhavam antes de terminar os estudos, 8,33% teve conhecimento do seu emprego na sequência de um estágio curricular e 8,33% recebeu um convite ou proposta de trabalho. Quanto aos participantes que demoraram 6 meses ou menos tempo a encontrar emprego, 25% recebeu um convite ou proposta de trabalho, 16,67% teve conhecimento do seu emprego através de um familiar, amigo ou conhecido e 8,33% teve conhecimento do seu emprego através de outra via. Por fim, os indivíduos que demoraram mais de 6 meses para conseguir obter emprego, 16,67% teve conhecimento deste através de um anúncio, 8,33% a partir de um familiar, amigo ou conhecido e 8,33% através de outra via.

¹²⁵ N=12 (2 já trabalhava antes de terminar os estudos [1 através de um convite/proposta de trabalho; 1 na sequência de um estágio curricular]; 6 seis meses ou menos [3 através de um convite/proposta de trabalho; 2 a partir de um familiar, amigo ou conhecido; 1 outro]; 4 mais do que seis meses [2 através da resposta a um anúncio de emprego; 1 a partir de um familiar, amigo ou conhecido; 1 outro]).

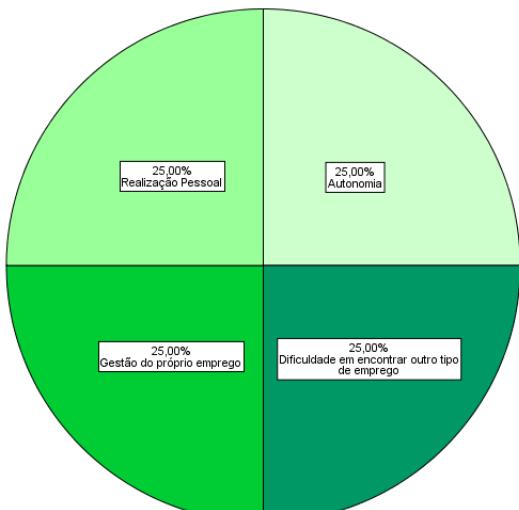
Figura 109 - Modo como os Inquiridos Obtiveram Conhecimento do seu Primeiro Emprego



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹²⁶

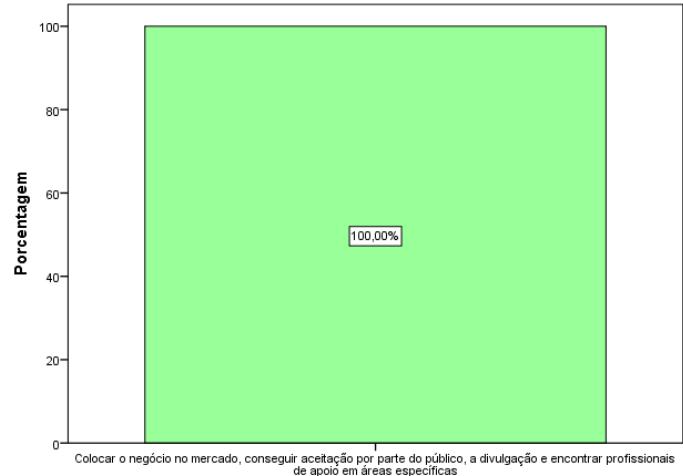
Passando para o caso concreto da via através da qual os participantes tiveram conhecimento do seu primeiro emprego (figura 109), 30,77% diz ter recebido um convite ou proposta de trabalho e também ter tido conhecimento do seu primeiro emprego a partir de um familiar, amigo ou conhecido (30,77%). Outra parte dos inquiridos, 15,38% diz ter respondido a um anúncio de emprego ou ter obtido conhecimento deste emprego de outra forma, nomeadamente através do voluntariado (7,69%) e através da oferta direta de serviços a uma IPSS de onde se originou um estágio profissional (7,69%). Em última instância, apenas 7,69% da amostra, ou seja, um inquirido, afirmou ter conhecimento do seu primeiro emprego na sequência de um estágio curricular e que 7,69% (um inquirido) teve conhecimento do primeiro emprego através do voluntariado.

Figura 110 - Razões que Motivaram os Inquiridos a Criar o seu Próprio Emprego



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹²⁷

Figura 111 - Principais Desafios ou Constrangimentos na Criação do Próprio Emprego



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹²⁸

¹²⁶ N=13 (4 através de um convite/proposta de trabalho; 1 na sequência de um estágio curricular; 2 através da resposta a um anúncio de emprego; 4 a partir de um familiar; amigo ou conhecido; 2 outro).

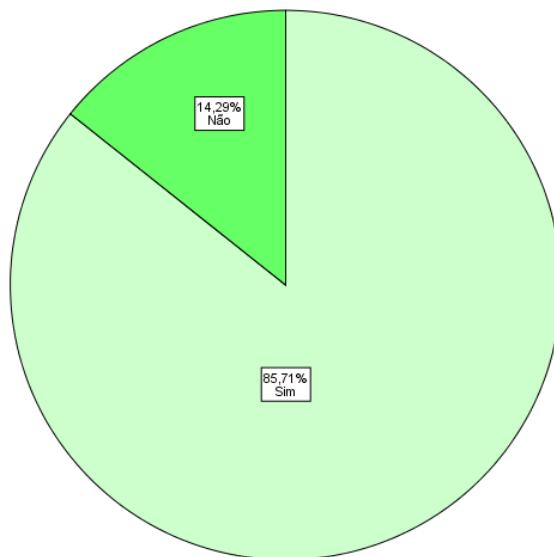
¹²⁷ N=1 (1 realização pessoal; 1 autonomia; 1 gestão do próprio emprego; 1 dificuldade em encontrar outro tipo de emprego).

¹²⁸ N=1 (1 colocar o negócio no mercado, conseguir aceitação por parte do público, a divulgação e profissionais de apoio).

Quando os participantes que criaram o seu próprio emprego foram questionados sobre os motivos que os levaram a tomar esta decisão (figura 110), os motivos evidenciados foram a realização pessoal, a autonomia, a gestão do próprio emprego e a dificuldade em encontrar outro tipo de emprego. É importante salientar que a percentagem para cada uma destas razões foi de 25%, o que significa que todas elas foram selecionadas da mesma forma.

No que respeita a identificação dos principais desafios ou constrangimentos na criação do autoemprego (figura 111), o único problema identificado (que na verdade pode ser desdobrado em vários problemas) foi a colocação do negócio no mercado, a aceitação por parte do público, a divulgação, e a dificuldade em encontrar profissionais de apoio para áreas especializadas específicas (e.g. *design* e *marketing*).

Figura 112 - A Experienciação por parte dos Inquiridos de pelo menos uma Situação de Desemprego

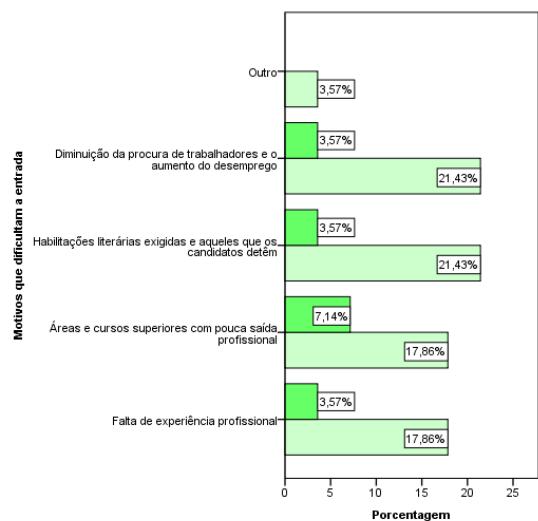


Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹²⁹

Da mesma forma que anteriormente se questionou os inquiridos sobre a experiência de alguma situação de empregabilidade, importa perceber se os mesmos já alguma vez experienciaram alguma situação de desemprego. O que se pode constatar a este nível, é que uma maioria de 85,71% dos indivíduos já experienciaram uma situação de desemprego e que apenas 14,29% dos participantes nunca estiveram desempregados (figura 112).

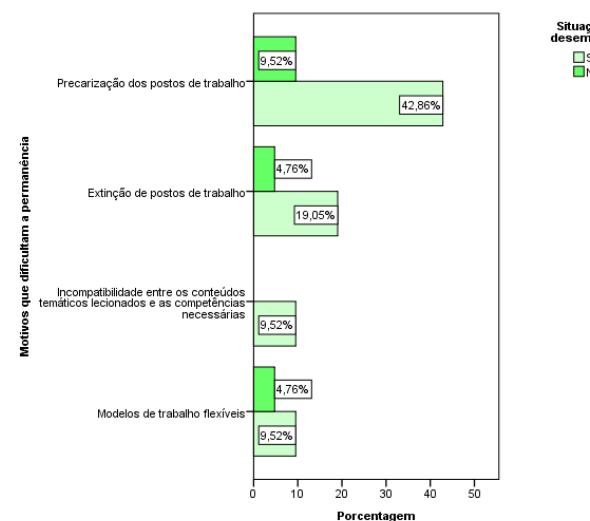
¹²⁹ N=14 (12 sim; 2 não).

Figura 113 - A Experienciação por parte dos Inquiridos de pelo menos uma Situação de Desemprego e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹³⁰

Figura 114 - A Experienciação por parte dos Inquiridos de pelo menos uma Situação de Desemprego e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Permanência dos Jovens no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹³¹

Relativamente à opinião sobre os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho tendo em conta a experiênciação por parte dos inquiridos de uma situação de desemprego (figura 113), o que se constata, é que os indivíduos que passaram por uma situação de desemprego consideram que os motivos que geram esta dificuldade dos jovens ingressarem no mercado de trabalho se deve : a mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado (21,43%); à incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm (21,43%); à falta de experiência profissional por parte dos jovens (17,86%); ao ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional (17,86%); e a outros motivos (3,57%). Para os inquiridos que nunca experienciaram uma situação de desemprego os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho são os seguintes: o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional (7,14%); as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado (3,57%); a incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm (3,57%); e a falta de experiência profissional por parte dos jovens (3,57%).

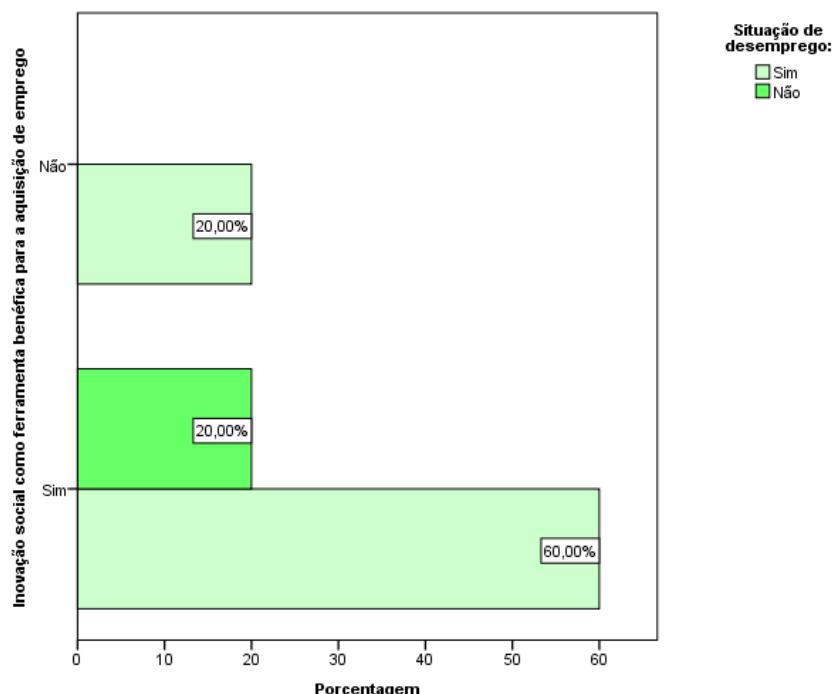
Passando para a análise da opinião referente aos motivos que dificultam a permanência dos jovens no mercado de

¹³⁰ N=12 (10 sim [6 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; 5 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 5 o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; 6 incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm; 1 outro]; 2 não [1 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; 1 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 2 o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; 1 incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm]).

¹³¹ N=12 (10 sim [4 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 2 incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional; 2 devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis; 9 devido à precarização dos postos de trabalho]; 2 não [1 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 1 devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis; 2 devido à precarização dos postos de trabalho]).

trabalho tendo em conta a experiência por parte dos inquiridos de uma situação de desemprego (figura 114), é possível observar, que para os inquiridos que já experienciaram uma situação de desemprego, os motivos que levam à dificuldade dos jovens permanecerem no mercado de trabalho são: a precarização dos postos de trabalho (42,86%); as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho (19,05%); a incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional (9,52%); e o aumento e implementação de modelos de trabalho flexíveis (9,52%). Já para os inquiridos que nunca passaram por uma situação de desemprego, as razões que estes atribuem à dificuldade dos jovens permanecerem no mercado de trabalho, são: a precarização dos postos de trabalho (9,52%); as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho (4,76%); e o aumento e implementação de modelos de trabalho flexíveis (4,76%).

Figura 115 - A Possibilidade dos Inquiridos terem Experienciado uma Situação de Desemprego e a sua Opinião sobre se a Inovação Social é uma Ferramenta Benéfica para a Aquisição de Emprego

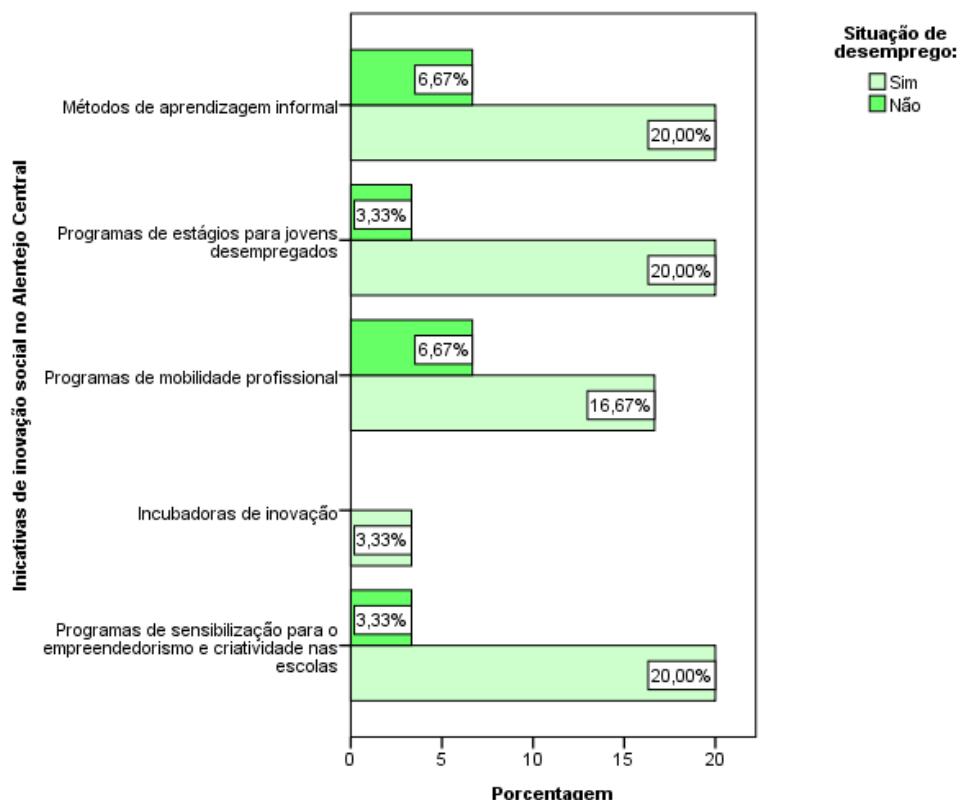


Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹³²

Relativamente à opinião dos inquiridos sobre se a inovação social é uma ferramenta benéfica para a aquisição de emprego, tendo em conta a experiência por parte destes, de pelo menos uma situação de desemprego (figura 115), o que se observa é que dos inquiridos que já passaram por uma situação de desemprego, 60% considera que a inovação social é uma ferramenta benéfica para a aquisição de emprego e 20% dos participantes tem a opinião contrária. Quanto aos indivíduos que nunca passaram por uma situação de desemprego, estes na sua totalidade (20%) consideram que a inovação social é uma ferramenta benéfica para a aquisição de emprego.

¹³² N=10 (9 sim [6 sim; 2 não]; 2 não [2 sim]).

Figura 116 - A Possibilidade dos Inquiridos terem Experienciado uma Situação de Desemprego e a sua Opinião sobre as Iniciativas de Inovação Social que Deveriam ser Aplicadas no Alentejo Central



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹³³

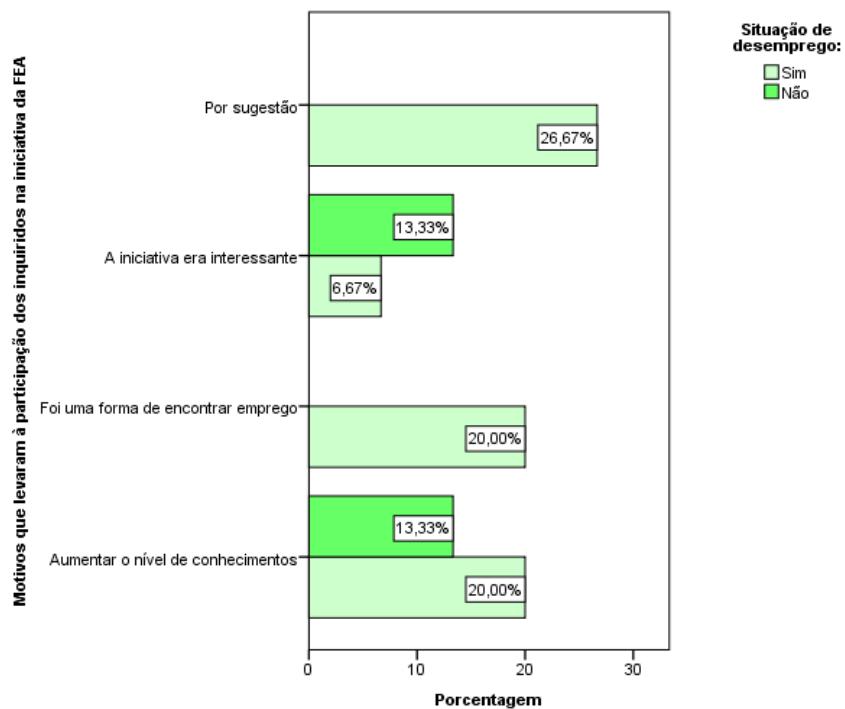
No que concerne as iniciativas de inovação social que poderão vir a ser aplicadas no Alentejo Central face à experiência por parte dos inquiridos de uma situação de desemprego (figura 116), o que se constata é que os indivíduos que passaram por uma situação de desemprego acreditam que seria benéfico que se aplicasse no Alentejo Central as iniciativas seguintes: métodos de aprendizagem informal que permitam aos jovens aumentar as *soft skills* bem como desenvolver uma postura proatividade no que concerne a procura de emprego (20%); apostar na implementação de programas de estágios para jovens desempregados (20%); apostar na implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas (20%); apostar em programas de mobilidade profissional que permitam aos jovens conhecer outros países e ao mesmo tempo obter formação profissional (16,67%); e apostar em incubadoras de inovação que potenciem a criação e o desenvolvimento de novas empresas no Alentejo (3,33%).

Já os inquiridos que nunca experienciaram uma situação de desemprego consideram que as iniciativas de inovação social que deveriam vir a ser aplicadas no Alentejo Central são: os métodos de aprendizagem informal que permitam

¹³³ N=10 (8 sim [1 aposta em incubadoras de inovação que potenciem a criação e o desenvolvimento de novas empresas no Alentejo; 6 aposta na implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas; 6 aposta na implementação de programas de estágios para jovens desempregados; 5 aposta em programas de mobilidade profissional que permitam aos jovens conhecer outros países e ao mesmo tempo obter formação profissional; 6 através de métodos de aprendizagem informal que permitam aos jovens aumentar as *soft skills* bem como desenvolver uma postura proatividade no que concerne a procura de emprego]; 2 não [1 aposta na implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas; 1 aposta na implementação de programas de estágios para jovens desempregados; 2 aposta em programas de mobilidade profissional que permitam aos jovens conhecer outros países e ao mesmo tempo obter formação profissional; 2 6 através de métodos de aprendizagem informal que permitam aos jovens aumentar as *soft skills* bem como desenvolver uma postura proatividade no que concerne a procura de emprego]).

aos jovens aumentar as *soft skills* bem como desenvolver uma postura proatividade no que concerne a procura de emprego (6,67%); a apostar em programas de mobilidade profissional que permitam aos jovens conhecer outros países e ao mesmo tempo obter formação profissional (6,67%); apostar na implementação de programas de estágios para jovens desempregados (3,33%); e a apostar na implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas (3,33%).

Figura 117 - A Possibilidade dos Inquiridos terem Experienciado uma Situação de Desemprego e os Motivos que os Levaram a Participar na Iniciativa da FEA



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹³⁴

Analizando os motivos que levaram os inquiridos a participar na iniciativa organizada pela FEA tendo em conta a experiência por parte dos inquiridos de uma situação de desemprego, é possível observar, que dos inquiridos que passaram por uma situação de desemprego, 26,67% participaram na iniciativa porque lhes foi sugerido, 20% decidiu participar como uma forma de encontrar emprego, 20% participou com o propósito de aumentar o nível de conhecimentos e 6,67% participou porque considerou que a iniciativa era interessante. Dos inquiridos que nunca passaram por uma situação de desemprego, 13,33% escolheu participar na iniciativa da FEA porque considerou a iniciativa interessante e 13,33% participou para aumentar o seu nível de conhecimentos (figura 117).

¹³⁴ N=10 (8 sim [1 a iniciativa era interessante; 3 foi uma forma de me ajudar a encontrar emprego; 4 por sugestão; 3 para aumentar o meu nível de conhecimentos]; 2 não [2 a iniciativa era interessante; 2 para aumentar o meu nível de conhecimentos]).

Tabela 18 - A Possibilidade dos Inquiridos terem Experienciado uma Situação de Desemprego e os Motivos que os Levaram a Participar na Iniciativa da FEA: Teste Qui-Quadrado

Motivos que levaram à participação dos inquiridos na iniciativa da FEA	Testes qui-quadrado de Pearson	
	Situação de Desemprego	
	Qui-quadrado	11,071
	gl	4
	Sig.	,026 ^{a,b,c}

Os resultados são baseados em linhas e colunas não vazias em cada subtabela mais interna.

a. A estatística qui-quadrado é significativa no nível ,05.

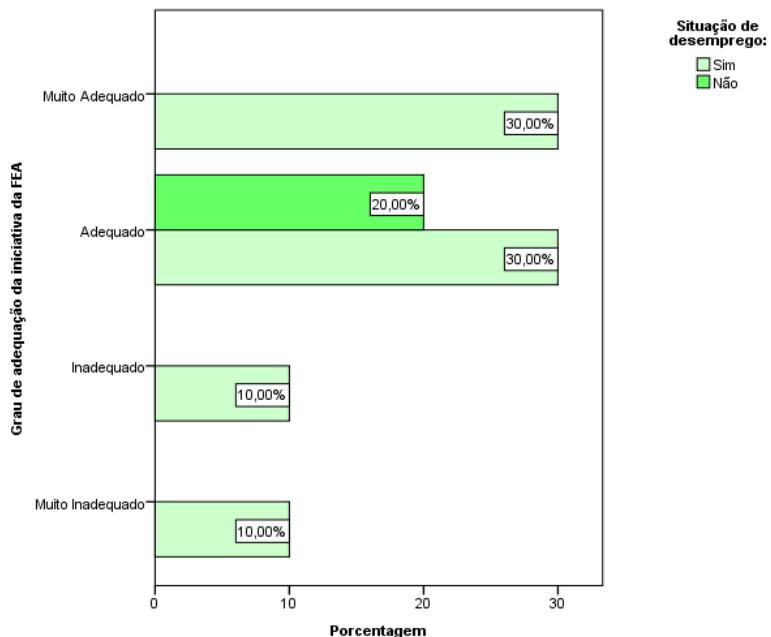
b. Mais de 20% das células nesta subtabela esperavam contagens de célula menores que 5. Os resultados de qui-quadrado podem ser inválidos.

c. A contagem de célula mínima esperada nessa subtabela é menor que um. Os resultados de qui-quadrado podem ser inválidos.

Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.

Após se ter aplicado o teste do Qui-quadrado, onde: **H₀**: Os motivos que levaram à participação dos inquiridos na iniciativa da FEA são independentes da experiência por parte destes, de pelo menos uma situação de desemprego e **H₁**: Os motivos que levaram à participação dos inquiridos na iniciativa da FEA são dependentes da experiência por parte destes, de pelo menos uma situação de desemprego, é possível concluir que para um nível de confiança de 95% ($\alpha = 0,05$) e tendo como $p\text{-value} = 0,026$ ($\alpha = 0,05 > p\text{-value} = 0,026$), há evidência estatística para se rejeitar a hipótese nula e aceitar a hipótese alternativa, o que significa que os motivos que levaram à participação dos inquiridos na iniciativa da FEA são dependentes da experiência por parte destes, de pelo menos uma situação de desemprego (tabela 18).

Figura 118 - A Possibilidade dos Inquiridos terem Experienciado uma Situação de Desemprego e a sua Opinião sobre o Grau de Adequação da Iniciativa da FEA

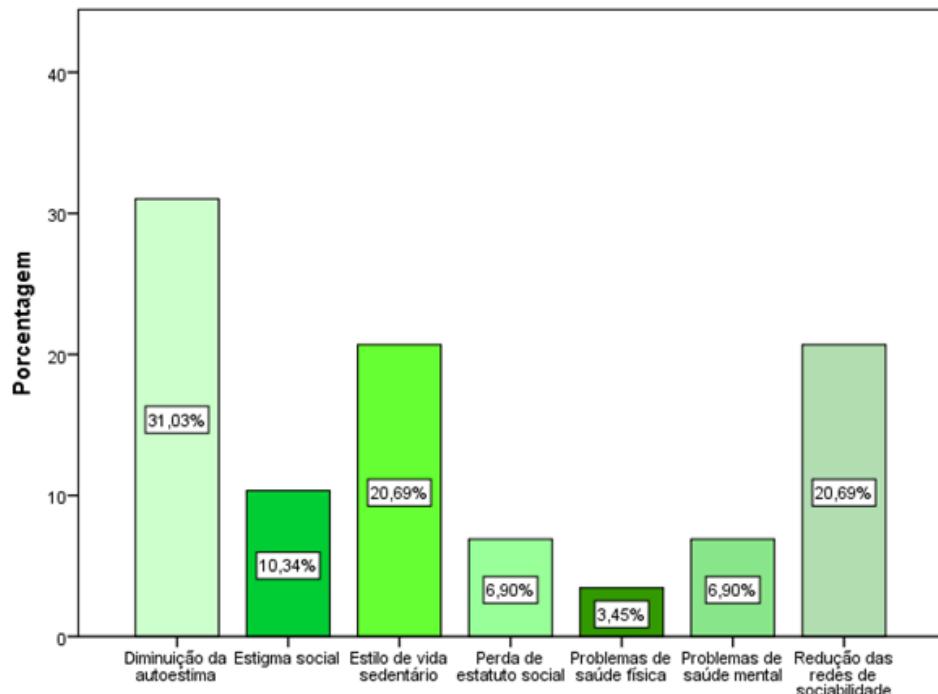


Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹³⁵

¹³⁵ N=10 (8 sim [1 muito inadequado; 1 inadequado; 3 adequado; 3 muito adequado]; 2 não [2 adequado]).

Quanto ao grau de adequação da iniciativa da FEA atribuído pelos inquiridos tendo em conta a experiência por parte destes de pelo menos uma situação de desemprego (figura 118), é possível perceber, que dos participantes que já passaram por uma situação de desemprego, 30% considera a iniciativa em que participou muito adequada, 30% adequada, 10% inadequada e 10% muito inadequada. Já dos inquiridos que nunca passaram por uma situação de desemprego, a totalidade (20%) considerou a iniciativa adequada.

Figura 119 - Situações Experienciadas pelos Inquiridos no Desemprego

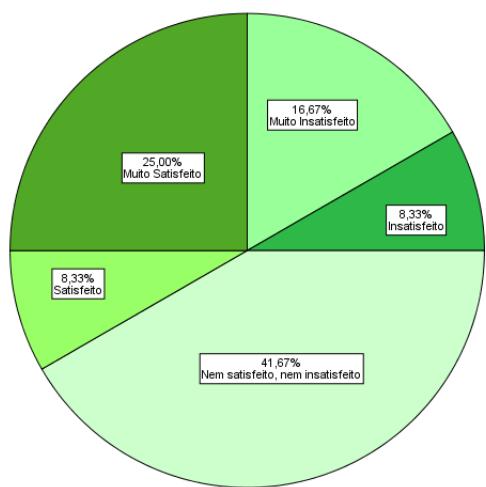


Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹³⁶

Os participantes que já experienciaram pelo menos uma situação de desemprego, foram questionados relativamente às consequências ou efeitos dessa situação (figura 119), neste sentido, 31,03% dos participantes afirmou sentir a diminuição da autoestima, 20,69% experienciou um estilo de vida sedentário e a redução das redes de sociabilidade (20,69%), 10,34% diz ter sido vítima de estigma social, 6,90% diz ter perdido estatuto social e desenvolvido problemas de saúde mental (6,90%), e por fim, um dos inquiridos (3,45%) revelou ter desenvolvido problemas de saúde física.

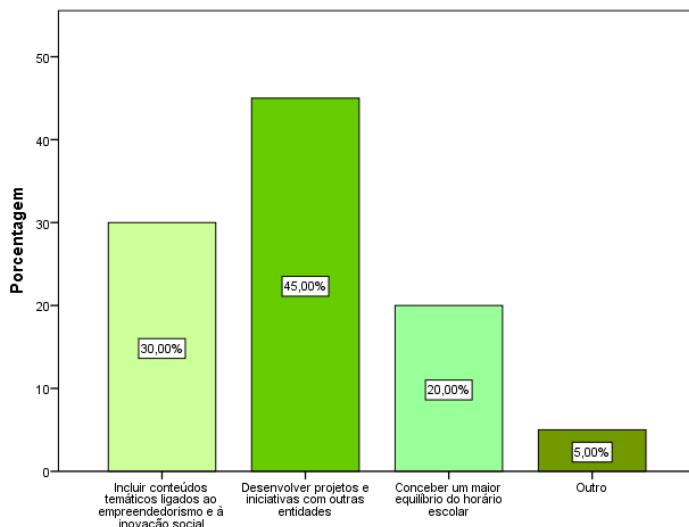
¹³⁶ N=29 (9 diminuição da autoestima; 1 problemas de saúde física; 2 problemas de saúde mental; 6 estilo de vida sedentário; 6 redução das redes de sociabilidade; 3 estigma social; 2 perda de estatuto social).

Figura 120 - Nível de Satisfação de como o Ensino Secundário Preparou os Inquiridos para o Ingresso no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹³⁷

Figura 121 - Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade em Ingressar no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹³⁸

De forma a perceber-se se o ensino secundário prepara adequadamente os indivíduos para a entrada no mercado de trabalho, em primeiro lugar foi solicitado a estes que atribuíssem o seu nível de satisfação. Assim, 41,67% demonstrou uma posição neutra sobre o assunto, afirmando que não estão nem satisfeitos, nem insatisfeitos com a forma como o ensino secundário prepara os jovens no ingresso para o mercado de trabalho. Por outro lado, 25% destes indivíduos afirmou estar muito satisfeito, 8,33% disseram estar satisfeitos e 8,33% insatisfeitos, no que concerne o tema em causa (figura 120).

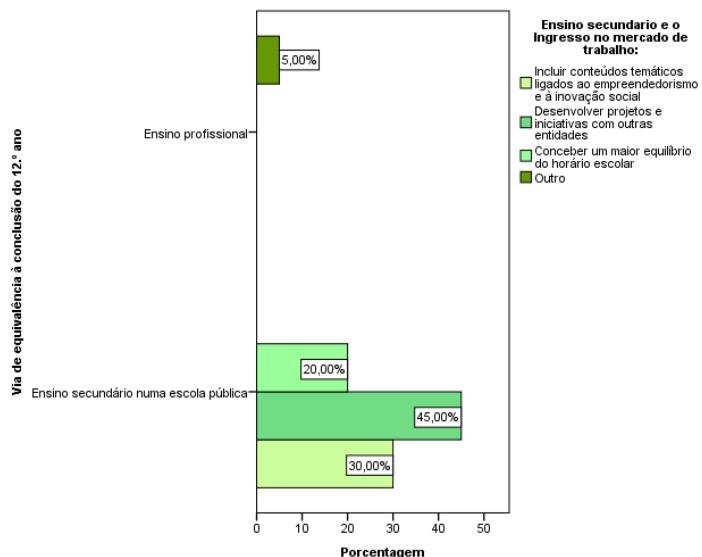
Numa segunda instância foi pedido a estes participantes que referissem de que forma(s) é que o ensino secundário poderia melhorar as competências dos alunos para que estes tivessem mais facilidade em ingressar no mercado de trabalho (figura 121). O que se pode constatar, é que 45% dos inquiridos acham que uma das estratégias, passa pelo desenvolvimento de projetos e iniciativas com outras entidades que permitam aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho, 30% dos participantes acreditam que seria benéfico incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação social para que os jovens possam aprender a criar o seu próprio emprego, 20% afirma que uma das formas, passa por conceber um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens possam iniciar a vida profissional mais cedo, e ainda, um dos participantes (5%) afirma que outra das formas do ensino secundário melhorar as competências dos jovens para o mercado de trabalho, é através da melhor preparação para línguas

¹³⁷ N=12 (2 muito insatisfeito; 1 insatisfeito; 5 nem satisfeito, nem insatisfeito; 1 satisfeito; 3 muito satisfeito).

¹³⁸ N=12 (9 desenvolver projetos com outras entidades que permitam aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho; 6 incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação social para que os jovens possam aprender a criar o seu emprego; 4 conceber um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens possam iniciar a vida profissional mais cedo; 1 outro).

estrangeiras.

Figura 122 - Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade em Ingressar no Mercado de Trabalho e a Via através da qual os Inquiridos Adquiriram Equivalência à Conclusão



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹³⁹

No que concerne a relação entre a forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos para que estes tenham mais facilidade em ingressar no mercado de trabalho tendo em conta a via através da qual os indivíduos adquiriram equivalência à conclusão do 12.º ano (figura 122), o que se observa, é que os participantes que consideram ser benéfico o ensino secundário incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação para que os jovens possam aprender a criar o seu próprio emprego, completaram o seu ensino secundário numa escola pública (30%). A mesma situação sucede com os indivíduos que consideram ser benéfico que o ensino secundário desenvolva projetos e iniciativas em parceria com outras entidades/empresas que permitam aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho (45%) e conceber um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens possam iniciar a vida profissional mais cedo (20%). Apenas os participantes que acreditam na execução de “outra forma” para o ensino secundário poder melhorar as competências dos alunos, de modo a que estes tenham mais facilidade em ingressar no mercado de trabalho, é que completaram os seus estudos ao nível do 12.º ano através do ensino profissional (5%).

¹³⁹ N=12 (9 desenvolver projetos com outras entidades que permitam aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho [9 ensino secundário numa escola pública]; 6 incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação social para que os jovens possam aprender a criar o seu emprego [6 ensino secundário numa escola pública]; 4 conceber um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens possam iniciar a vida profissional mais cedo [4 ensino secundário numa escola pública]; 1 outro [1 ensino profissional]).

Tabela 19 - Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade em Ingressar no Mercado de Trabalho e a Via através da qual os Inquiridos Adquiriram Equivalência à Conclusão do 12.º ano: Teste do Qui-Quadrado

Testes qui-quadrado de Pearson

Forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos para que estes tenham mais facilidade em ingressar no mercado de trabalho		
Via através da qual adquiriu equivalência à conclusão do 12.º ano	Qui-quadrado	16,909
	gl	4
	Sig.	,002 ^{a,b,c}

Os resultados são baseados em linhas e colunas não vazias em cada subtabela mais interna.

^a. A estatística qui-quadrado é significativa no nível ,05.

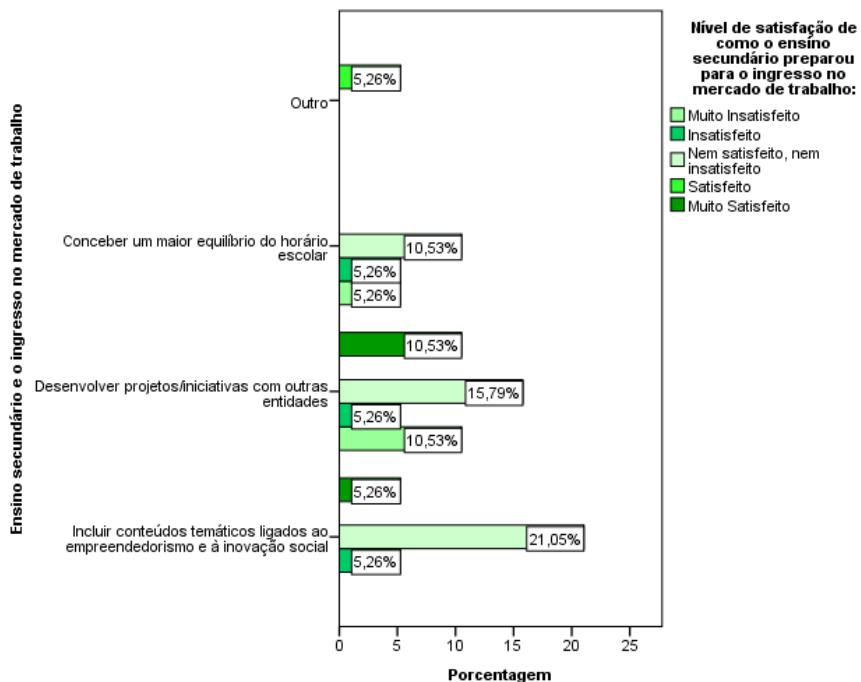
^b. Mais de 20% das células nesta subtabela esperavam contagens de célula menores que 5. Os resultados de qui-quadrado podem ser inválidos.

^c. A contagem de célula mínima esperada nessa subtabela é menor que um. Os resultados de qui-quadrado podem ser inválidos.

Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.

A partir da tabela 19 que está acima, onde consta o teste do Qui-quadrado, em que **H₀**: A via através da qual os indivíduos adquiriram equivalência à conclusão do 12.º ano é independente da opinião destes sobre a forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos para que estes tenham mais facilidade em ingressar no mercado de trabalho e **H₁**: A via através da qual os indivíduos adquiriram equivalência à conclusão do 12.º ano é dependente da opinião destes sobre a forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos para que estes tenham mais facilidade em ingressar no mercado de trabalho, é possível concluir que para um nível de confiança de 95% ($\alpha= 0,05$) e tendo como p-value= 0,002 ($\alpha= 0,05 > \text{p-value}= 0,002$), há evidência estatística para se rejeitar a hipótese nula e aceitar a hipótese alternativa, o que significa que a via através da qual os indivíduos adquiriram equivalência à conclusão do 12.º ano é dependente da opinião destes sobre a forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos para que estes tenham mais facilidade em ingressar no mercado de trabalho.

Figura 123 - O Nível de Satisfação Atribuído pelos Inquiridos sobre a Forma como Ensino Secundário os Preparou para o Ingresso no Mercado de Trabalho e a sua Opinião sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Jovens para que estes tenham mais Facilidade no Ingresso para o Mercado de Trabalho



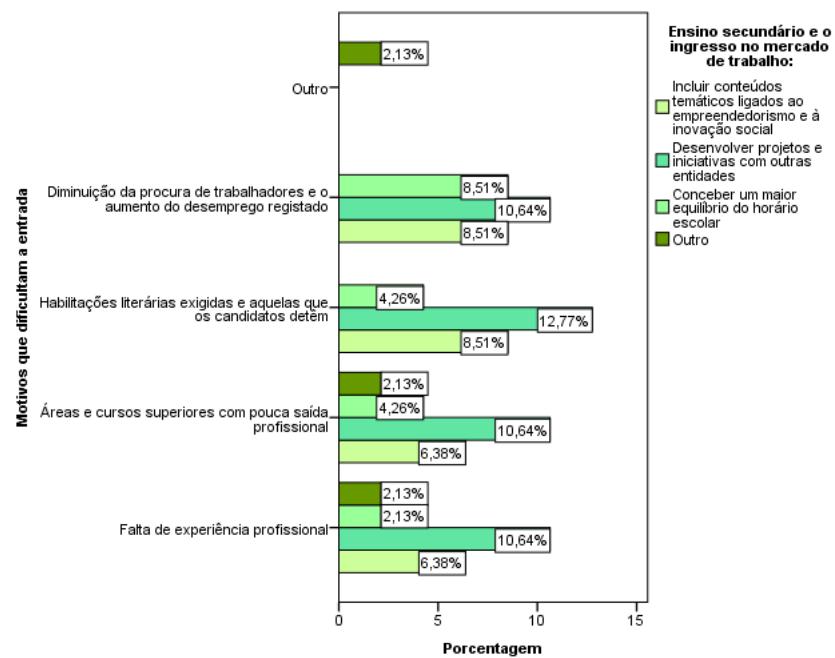
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁴⁰

No que concerne a relação entre o nível de satisfação de como o ensino secundário preparou os inquiridos para o ingresso no mercado de trabalho e a forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos jovens para que estes tenham mais facilidade no ingresso para o mercado de trabalho (figura 123), o que se pode observar através da figura 123, é que dos inquiridos que afirmam estar muito insatisfeitos com a forma como o ensino secundário os preparou para o ingresso no mercado de trabalho, 10,53% sugere que se desenvolvam projetos e iniciativas em parceria com outras entidades/empresas que permitam aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho e 5,36% indica a conceção de um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens possam iniciar a vida profissional mais cedo, como forma de o ensino secundário melhorar as competências dos alunos para que estes tenham mais facilidade em ingressar no mercado de trabalho. Dos inquiridos que se mostraram insatisfeitos, estes consideram que o que deveria ser feito é: desenvolver projetos e iniciativas em parceria com outras entidades/empresas que permitam aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho (5,26%); incluir

¹⁴⁰ N=11 (2 muito satisfeito [2 desenvolver projetos com outras entidades que permitam aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho; 1 conceber um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens possam iniciar a vida profissional mais cedo]; 1 insatisfeito [1 desenvolver projetos com outras entidades que permitam aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho; 1 incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação social para que os jovens possam aprender a criar o seu emprego; 1 conceber um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens possam iniciar a vida profissional mais cedo]; 5 nem satisfeito, nem insatisfeito [3 desenvolver projetos com outras entidades que permitam aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho; 4 incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação social para que os jovens possam aprender a criar o seu emprego; 2 conceber um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens possam iniciar a vida profissional mais cedo]; 1 satisfeito [1 outro]; 2 muito satisfeito [2 desenvolver projetos com outras entidades que permitam aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho; 1 incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação social para que os jovens possam aprender a criar o seu emprego]).

conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação para que os jovens possam aprender a criar o seu próprio emprego (5,26%); e conceber um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens possam iniciar a vida profissional mais cedo (5,26%). Dos participantes que disseram nem estar satisfeitos, nem insatisfeitos, 21,05% sugere incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação para que os jovens possam aprender a criar o seu próprio emprego, 15,79% indica o desenvolvimento de projetos e iniciativas em parceria com outras entidades/empresas que permitam aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho e 10,53% acredita no benefício de conceber um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens possam iniciar a vida profissional mais cedo. Os indivíduos que demonstraram estar satisfeitos com a forma como o ensino secundário os preparou para o ingresso no mercado de trabalho sugerem outra forma do ensino secundário melhorar as competências dos alunos para que estes tenham mais facilidade em ingressar no mercado de trabalho. Por último, os inquiridos que demonstraram estar muito satisfeitos, indicam que a forma do ensino secundário melhorar as competências dos alunos para o ingresso no mercado de trabalho passa por: desenvolver projetos e iniciativas em parceria com outras entidades/empresas que permitam aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho (10,53%); e incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação para que os jovens possam aprender a criar o seu próprio emprego (5,26%).

Figura 124 - Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade em Ingressar no Mercado de Trabalho e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁴¹

¹⁴¹ N=11 (8 desenvolver projetos com outras entidades que permitam aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho [5 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadoras e o aumento do desemprego registado; 5 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 6 ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; incompatibilidade entre os níveis de habilidades literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm]; 6 incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação social para que os jovens possam aprender a criar o seu emprego [4 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadoras e o aumento do desemprego registado; 3 falta de experiência profissional por parte

Relativamente à forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos para que estes tenham mais facilidade em ingressar no mercado de trabalho tendo em conta os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho (figura 124), começando pelos participantes que acreditam que a forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos é através da inclusão de conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação para que os jovens possam aprender a criar o seu próprio emprego, estes consideram, que os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho são os seguintes: mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado (8,51%); incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm (8,51%); ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional (6,38%); e falta de experiência profissional por parte dos jovens (6,38%). Os inquiridos que consideram que a forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos, é através do desenvolvimento de projetos e iniciativas em parceria com outras entidades/empresas que permitam aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho, defendem, que os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho passam por: a incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm (12,77%); mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado (10,64%); falta de experiência profissional por parte dos jovens (10,64%); o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional (10,64%). Os participantes que acreditam que a forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos, é através da conceção de um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens possam iniciar a vida profissional mais cedo, são da opinião, que os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho são: as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado (8,51%); a falta de experiência profissional por parte dos jovens (4,26%); o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional (4,26%); e a incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm (4,26%). Por fim, os inquiridos que acreditam que a forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos, é através de outra forma (nenhuma das hipóteses expostas), consideram que os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho, passam por: o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional (2,13%); e a falta de experiência profissional por parte dos jovens (2,13%).

dos jovens; 3 ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; 4 incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm]; 4 conceber um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens possam iniciar a vida profissional mais cedo [4 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadoras e o aumento do desemprego registado; 1 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 2 ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; 2 incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm]; 1 outro [1 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 1 o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; 1 outro].

Tabela 20 - Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade em Ingressar no Mercado de Trabalho e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho: Teste do Qui-Quadrado

Testes qui-quadrado de Pearson

Forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos para o ingresso no mercado de trabalho		
Motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho	Qui-quadrado	37,275
	gl	20
	Sig.	,011 ^{a,b,c}

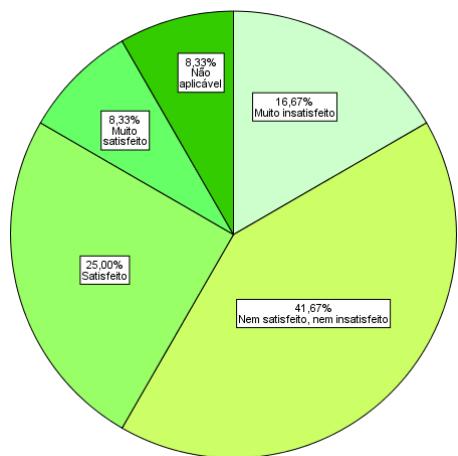
Os resultados são baseados em linhas e colunas não vazias em cada subtabela mais interna.

- ^a. A estatística qui-quadrado é significativa no nível ,05.
- ^b. Mais de 20% das células nesta subtabela esperavam contagens de célula menores que 5. Os resultados de qui-quadrado podem ser inválidos.
- ^c. A contagem de célula mínima esperada nessa subtabela é menor que um. Os resultados de qui-quadrado podem ser inválidos.

Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.

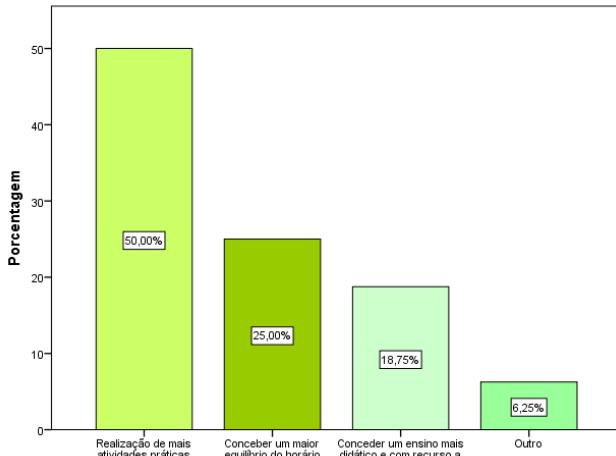
Tendo em conta o resultado do teste do Qui-quadrado que está exposto na tabela 20, em que **H₀**: A opinião dos inquiridos, sobre os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho é independente da opinião dos inquiridos sobre a forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos para que estes tenham mais facilidade em ingressar no mercado de trabalho e **H₁**: A opinião dos inquiridos, sobre os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho é dependente da opinião dos inquiridos sobre a forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos para que estes tenham mais facilidade em ingressar no mercado de trabalho, é possível concluir que para um nível de confiança de 95% ($\alpha= 0,05$) e tendo como p-value= 0,011 ($\alpha= 0,05 > \text{p-value}= 0,011$), há evidência estatística para se rejeitar a hipótese nula e aceitar a hipótese alternativa, o que significa, que a opinião dos inquiridos, sobre os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho é dependente da opinião dos inquiridos sobre a forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos para que estes tenham mais facilidade em ingressar no mercado de trabalho.

Figura 125 - Nível de Satisfação que os Inquiridos Atribuem à Forma como o Ensino Secundário os Preparou para a Permanência no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁴²

Figura 126 - Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade em Permanecer no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁴³

Agora quando passamos para a análise do nível de satisfação dos inquiridos no que toca à forma como o ensino secundário os preparou para a permanência no mercado de trabalho (figura 125), mais uma vez se nota uma posição neutra nesta matéria por parte de 41,67% dos participantes que admitem não se sentir nem satisfeitos, nem insatisfeitos. A seguir a esta posição mais imparcial, estão os 25% de participantes que demonstram satisfação no que respeita este tópico, 16,67% dizem estar muito insatisfeitos, e por fim, 8,33% dos participantes, afirmam estar muito satisfeitos ou escolheram a opção não aplicável (8,33%).

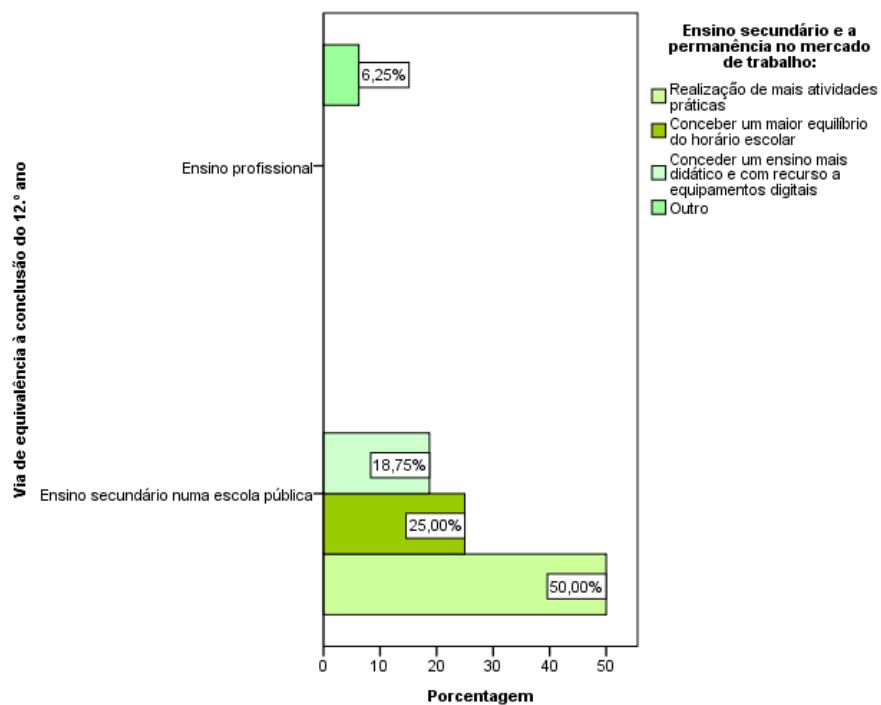
Há semelhança do caso anterior, os inquiridos foram questionados relativamente à forma como o ensino secundário poderia melhorar as suas competências para a permanência no mercado de trabalho (figura 126), assim, metade da amostra releva a necessidade de realizar atividades mais práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens, 25% manifesta a preferência pela conceção de um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens tenham a possibilidade de conciliar mais facilmente a vida profissional e a vida escolar, 18,75% acha que seria benéfico conceder um ensino mais didático com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estar mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação, sendo que em último lugar, está um dos inquiridos (6,25%) que escolheu a opção “outro”, deixando explícito que o seu curso

¹⁴² N=12 (2 muito insatisfeito; 5 nem satisfeito, nem insatisfeito; 3 satisfeito; 1 muito satisfeito; 1 não aplicável).

¹⁴³ N=11 (8 realização de mais atividades práticas que aumentam o nível de conhecimentos dos jovens; 4 conceder um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens tenham a possibilidade de conciliar mais facilmente a vida profissional e a vida escolar; 3 conceder um ensino didático e com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estar mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação; 1 outro).

profissional contemplou todas estas situações que foram referidas anteriormente.

Figura 127 - A Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade em Permanecer no Mercado de Trabalho e a Via através da qual os Inquiridos Adquiriram Equivalência à Conclusão do 12.º ano



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁴⁴

No que concerne a relação entre a forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos para que estes tenham mais facilidade em permanecer no mercado de trabalho e a via através da qual os inquiridos adquiriram equivalência à conclusão do 12.º ano (figura 127), é possível constatar, que os participantes que consideram que o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos através da realização de mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens, completaram o ensino secundário numa escola pública (50%). A mesma situação acontece com os inquiridos que consideram que o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos através da conceção de um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens tenham a possibilidade de conciliar mais facilmente a vida profissional e a vida escolar (25%) e da conceção de um ensino mais didático e com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estar mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação (18,75%). Apenas os inquiridos que consideram que o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos através de outras formas é que concluíram o 12.º ano através do ensino profissional.

¹⁴⁴ N=11 (8 realização de mais atividades práticas que aumentam o nível de conhecimentos dos jovens [8 ensino secundário numa escola pública]; 4 conceber um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens tenham a possibilidade de conciliar mais facilmente a vida profissional e a vida escolar [4 ensino secundário numa escola pública]; 3 conceder um ensino didático e com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estar mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação [3 ensino secundário numa escola pública]; 1 outro [1 ensino profissional]).

Tabela 21 - A Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade em Permanecer no Mercado de Trabalho e a Via através da qual os Inquiridos Adquiriram Equivalência à Conclusão do 12.º ano: Teste do Qui-Quadrado

Testes qui-quadrado de Pearson

Forma como o ensino secundário pode melhorar a permanência dos jovens no mercado de trabalho		
Via através da qual adquiriu equivalência à conclusão do 12.º ano	Qui-quadrado	14,974
gl		4
Sig.		,005 ^{a,b,c}

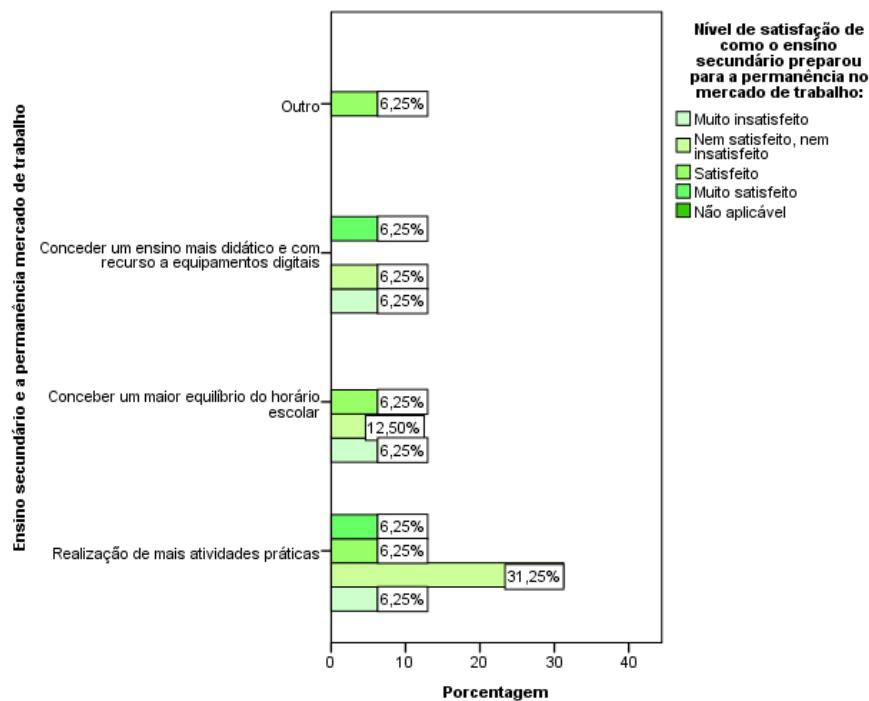
Os resultados são baseados em linhas e colunas não vazias em cada subtabela mais interna.

- *. A estatística qui-quadrado é significativa no nível ,05.
- b. Mais de 20% das células nesta subtabela esperavam contagens de célula menores que 5. Os resultados de qui-quadrado podem ser inválidos.
- c. A contagem de célula mínima esperada nessa subtabela é menor que um. Os resultados de qui-quadrado podem ser inválidos.

Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.

Este caso onde se aplicou o teste do χ^2 em que as hipóteses correspondem a **H₀**: A via através da qual os inquiridos adquiriram equivalência à conclusão do 12.º ano é independente da opinião dos mesmos, sobre a forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos para que estes tenham mais facilidade em permanecer no mercado de trabalho e **H₁**: A via através da qual os inquiridos adquiriram equivalência à conclusão do 12.º ano é dependente da opinião dos mesmos, sobre a forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos para que estes tenham mais facilidade em permanecer no mercado de trabalho, permite concluir, que para um nível de confiança de 95% ($\alpha=0,05$) e tendo como p-value= 0,005 ($\alpha=0,05 > p\text{-value}= 0,005$), há evidência estatística para se rejeitar a hipótese nula e aceitar a hipótese alternativa, o que significa que a via através da qual os inquiridos adquiriram equivalência à conclusão do 12.º ano é dependente da opinião dos mesmos, sobre a forma como o ensino secundário pode melhorar as competências dos alunos para que estes tenham mais facilidade em permanecer no mercado de trabalho (tabela 21).

Figura 128 - O Nível de Satisfação que os Inquiridos Atribuem à Forma como o Ensino Secundário os Preparou para a Permanência no Mercado de Trabalho e a sua Opinião sobre a Forma como o Ensino Secundário pode Melhorar as Competências dos Jovens para que estes tenham mais Facilidade em Permanecer no Mercado de Trabalho



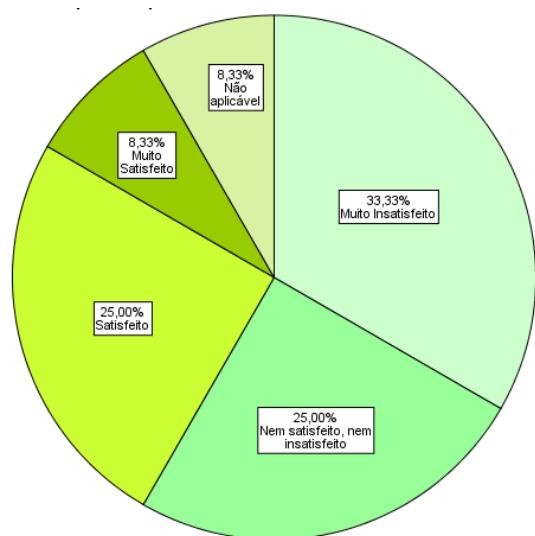
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁴⁵

No que concerne a forma como o ensino secundário poderia melhorar as competências dos jovens para que estes tenham mais facilidade em permanecer no mercado de trabalho em função do nível de satisfação atribuído por parte dos inquiridos à forma como o ensino secundário os preparou para a permanência no mercado de trabalho (figura 128), o que se pode constatar, é que dos inquiridos que disseram estar muito insatisfeitos, 6,25% acredita no benefício da realização de mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens, 6,25% defende a concretização de um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens tenham a possibilidade de conciliar mais facilmente a vida profissional e a vida escolar e outros 6,25% assinala a conceção de um ensino mais didático e com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estar mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação. Dos inquiridos que disseram não estar nem satisfeitos, nem insatisfeitos, 31,25% acha que a melhor forma de o ensino secundário melhorar as competências dos alunos para que

¹⁴⁵ N=11 (2 muito satisfeito [1 realização de mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens; 1 conceber um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens tenham a possibilidade de conciliar mais facilmente a vida profissional e a vida escolar; 1 conceder um ensino mais didático e com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estar mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação]; 5 nem satisfeito, nem insatisfeito [5 realização de mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens; 2 conceber um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens tenham a possibilidade de conciliar mais facilmente a vida profissional e a vida escolar; 2 conceder um ensino mais didático e com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estar mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação]; 3 satisfeito [1 realização de mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens; 1 conceber um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens tenham a possibilidade de conciliar mais facilmente a vida profissional e a vida escolar; 1 outro]; 1 muito satisfeito [1 realização de mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens; 1 conceder um ensino mais didático e com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estar mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação]).

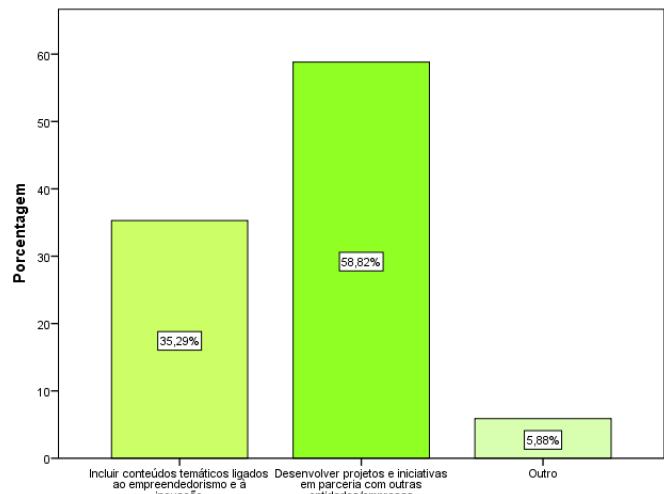
estes tenham mais facilidade em permanecer no mercado de trabalho, é através da realização de mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens, 12,50% destes participantes também acreditam no benefício de conceber um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens tenham a possibilidade de conciliar mais facilmente a vida profissional e a vida escolar, e 6,25% defende a conceção de um ensino mais didático e com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estar mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação. Para os inquiridos que demonstraram estar satisfeitos, a forma como ensino secundário poderia melhorar as competências dos alunos passa por: conceber um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens tenham a possibilidade de conciliar mais facilmente a vida profissional e a vida escolar (6,25%); a realização de mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens (6,25%); e outras formas (6,25%). Por fim, dos inquiridos que afirmam estar muito satisfeitos, 6,35% sugere a conceção de um ensino mais didático e com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estar mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação, e ainda, 6,25% indica a realização de mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens.

Figura 129 - Nível de Satisfação que os Inquiridos Atribuem à Forma como o Ensino Superior os Preparou para a Entrada no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁴⁶

Figura 130 - A Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Superior pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade em Ingressar no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁴⁷

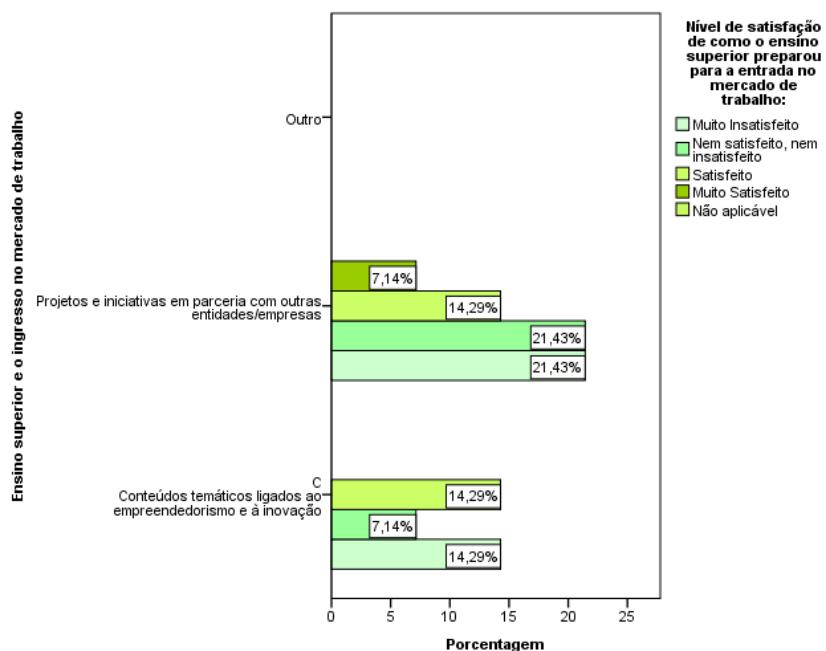
Quando se trata do nível de satisfação referente à forma como o ensino superior preparou os participantes das iniciativas de empregabilidade jovem da Fundação Eugénio de Almeida para a entrada no mercado de trabalho (figura 129), o que podemos constatar é o seguinte: 33% dos inquiridos estão muito insatisfeitos; 25% dos inquiridos estão satisfeitos, 25% não estão nem satisfeitos, nem insatisfeitos; 8,33% estão muito satisfeitos e 8,33% escolheram a opção

¹⁴⁶ N=12 (4 muito insatisfeito; 3 nem satisfeito, nem insatisfeito; 3 satisfeito; 1 muito satisfeito; não aplicável).

¹⁴⁷ N=11 (10 desenvolver projetos e iniciativas em parceria com outras entidades ou empresas que permita aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho; 6 incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação para que os jovens possam aprender a criar o seu próprio emprego; 1 outro).

“não aplicável”. No que respeita as formas como o ensino superior poderia melhorar as competências dos alunos para que estes tivessem mais facilidade em ingressar no mercado de trabalho, uma maioria de 58,82% considera que desenvolver projetos e iniciativas em parceria com outras entidades ou empresas que permita aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho seria algo com valor. Neste seguimento, 35,29% afirma que incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação seria uma boa iniciativa e um dos participantes (5,88%) que escolheu a opção “outro” sugere ainda, que as aprendizagens sejam convertidas em atividades práticas (figura 130).

Figura 131 - O Nível de Satisfação que os Inquiridos Atribuem à Forma como Ensino Superior os Preparou para a Entrada no Mercado de Trabalho e a sua Opinião sobre a Forma como o Ensino Superior pode Melhorar as Competências dos Jovens para que estes tenham mais Facilidade no Ingresso para o Mercado de Trabalho



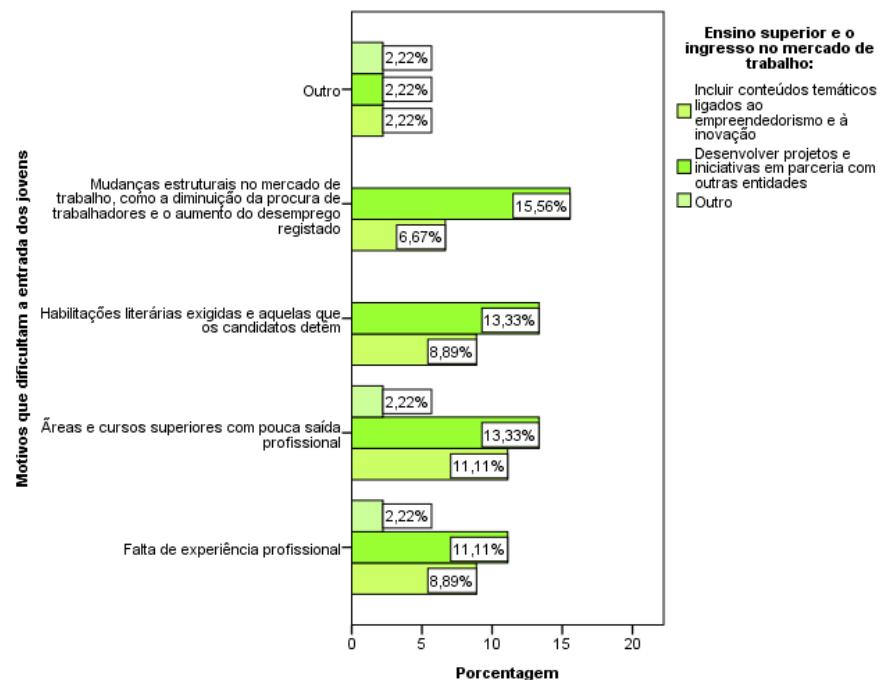
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁴⁸

Relativamente à forma como o ensino superior pode melhorar as competências dos jovens para que estes tenham mais facilidade em ingressar no mercado de trabalho, tendo em conta o nível de satisfação atribuído por parte dos participantes, à forma como o ensino superior os preparou para o ingresso no mercado de trabalho (figura 131), dos inquiridos que relataram estar muito insatisfeitos, 21,43% acha que desenvolver projetos e iniciativas em parceria com outras entidades/empresas que permita aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho é a forma como o ensino superior poderá melhorar as competências dos alunos para o ingresso no mercado de trabalho, assim como

¹⁴⁸ N=10 (3 muito insatisfeito [3 desenvolver projetos e iniciativas em parceria com outras entidades/empresas que permita aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho; 2 incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação para que os jovens possam aprender a criar o seu próprio emprego]; 3 nem satisfeito, nem insatisfeito [3 desenvolver projetos e iniciativas em parceria com outras entidades/empresas que permita aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho; 1 incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação para que os jovens possam aprender a criar o seu próprio emprego]; 3 satisfeito [2 desenvolver projetos e iniciativas em parceria com outras entidades/empresas que permita aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho; 2 incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação para que os jovens possam aprender a criar o seu próprio emprego]; 1 muito satisfeito [1 desenvolver projetos e iniciativas em parceria com outras entidades/empresas que permita aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho]).

14,29% considera como solução, incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação para que os jovens possam aprender a criar o seu próprio emprego. Dos inquiridos que afirmaram não estar nem satisfeitos, nem insatisfeitos, 21,43% defende o desenvolvimento de projetos e iniciativas em parceria com outras entidades/empresas que permita aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho e 7,14% indica a inclusão de conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação para que os jovens possam aprender a criar o seu próprio emprego. Os inquiridos que dizem estar satisfeitos com a forma como o ensino superior os preparou para o ingresso no mercado de trabalho acreditam que mesmo assim, a forma como o ensino superior poderia melhorar as competências dos alunos é através: do desenvolvimento de projetos e iniciativas em parceria com outras entidades/empresas que permita aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho (14,29%); e da inclusão de conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação para que os jovens possam aprender a criar o seu próprio emprego (14,29%). Por fim, os inquiridos que afirmam estar muito satisfeitos consideram que seria benéfico para a melhoria das competências dos alunos, que se proceda ao desenvolvimento de projetos e iniciativas em parceria com outras entidades/empresas que permita aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho (7,14%).

Figura 132 - Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Superior pode Melhorar o Ingresso dos Alunos no Mercado de Trabalho e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁴⁹

¹⁴⁹ N=11 (10 desenvolver projetos e iniciativas em parceria com outras entidades/empresas que permita aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho [7 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; 5 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 6 o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; 6 incompatibilidade entre os níveis de habilidades literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm; 1 outro]; 6 incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação para que os jovens possam aprender a criar o seu próprio emprego [3 7 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; 4 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 5 o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; 4 incompatibilidade entre os níveis de habilidades literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm; 1 outro]; 1 outro [1 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 1 o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; 1 outro]).

Relativamente aos motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho tendo em conta a forma como o ensino superior pode melhorar o ingresso dos alunos no mercado de trabalho (figura 132), é possível constatar, que os participantes que consideram a forma como o ensino superior pode melhorar o ingresso dos alunos passa por incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação para que os jovens possam aprender a criar o seu próprio emprego, consideram que os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho são: o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional (11,11%); a incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm (8,89%); falta de experiência profissional por parte dos jovens (8,89%); mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado (6,67%); e outros motivos (2,22%). Já para os participantes que consideram que a forma como o ensino superior pode melhorar o ingresso dos alunos é através do desenvolvimento de projetos e iniciativas em parceria com outras entidades/empresas que permita aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho, os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho passam por: mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado (15,56%); a incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm (13,33%); o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional (13,33%); a falta de experiência profissional por parte dos jovens (11,11%); e outros (2,22%). Por último, para os participantes que consideram que o meio através do qual o ensino superior pode melhorar o ingresso dos alunos é através de outras formas que não aquelas acima evidenciadas, os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho são: o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional (2,22%); falta de experiência profissional por parte dos jovens (2,22%); e um dos inquiridos faz referência a outros motivos (2,22%), nomeadamente a incapacidade financeira das empresas pagarem por serviços praticados por profissionais qualificados.

Tabela 22 - Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Superior pode Melhorar o Ingresso dos Alunos no Mercado de Trabalho e a sua Opinião sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho:
Teste Qui-quadrado

Testes qui-quadrado de Pearson		
Forma como o ensino superior pode melhorar as competências dos alunos para o ingresso no mercado de trabalho		
Motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho	Qui-quadrado	28,462
	gl	15
	Sig.	,019 ^{a,b,c}

Os resultados são baseados em linhas e colunas não vazias em cada subtabela mais interna.

a. A estatística qui-quadrado é significativa no nível ,05.

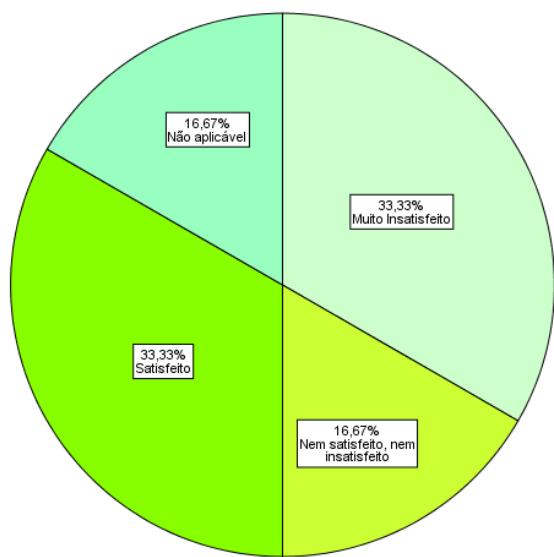
b. Mais de 20% das células nesta subtabela esperavam contagens de célula menores que 5. Os resultados de qui-quadrado podem ser inválidos.

c. A contagem de célula mínima esperada nessa subtabela é menor que um. Os resultados de qui-quadrado podem ser inválidos.

Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.

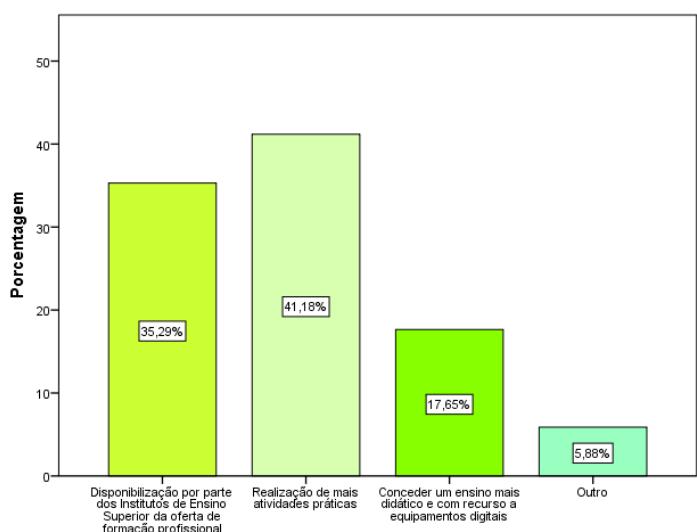
Como se pode observar a partir da tabela 22, foi aplicado o teste do χ^2 em que as hipóteses correspondem a **H₀**: A opinião dos inquiridos sobre os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho é independente da opinião sobre a forma como o ensino superior pode melhorar o ingresso dos alunos para mercado de trabalho e **H₁**: A opinião dos inquiridos sobre os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho é dependente da opinião sobre a forma como o ensino superior pode melhorar o ingresso dos alunos para mercado de trabalho, sendo que desta forma se pode concluir que, para um nível de confiança de 95% ($\alpha= 0,05$) e tendo como p-value= 0,019 ($\alpha= 0,05 > p\text{-value}= 0,019$), há evidência estatística para se rejeitar a hipótese nula e aceitar a hipótese alternativa, o que significa que a opinião dos inquiridos sobre os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho é dependente da opinião sobre a forma como o ensino superior pode melhorar o ingresso dos alunos para mercado de trabalho.

Figura 133 - Nível de Satisfação Atribuído pelos Inquiridos à Forma como o Ensino Superior Preparou os Inquiridos para a Permanência no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁵⁰

Figura 134 - A Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Superior pode Melhorar as Competências dos Alunos para que estes tenham mais Facilidade Permanecer no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁵¹

Respeitando a mesma sequência lógica, no que concerne o grau de satisfação que os inquiridos atribuem à forma como o ensino superior os preparou para a permanência no mercado de trabalho, 33,33% dos participantes dizem sentir-se satisfeitos ou muito satisfeitos (33,33%), ou seja, de uma forma geral há um maior grau de satisfação sobre esta temática. É de notar que 16,67% destes participantes dizem estar “nem satisfeitos, nem insatisfeitos” e ainda,

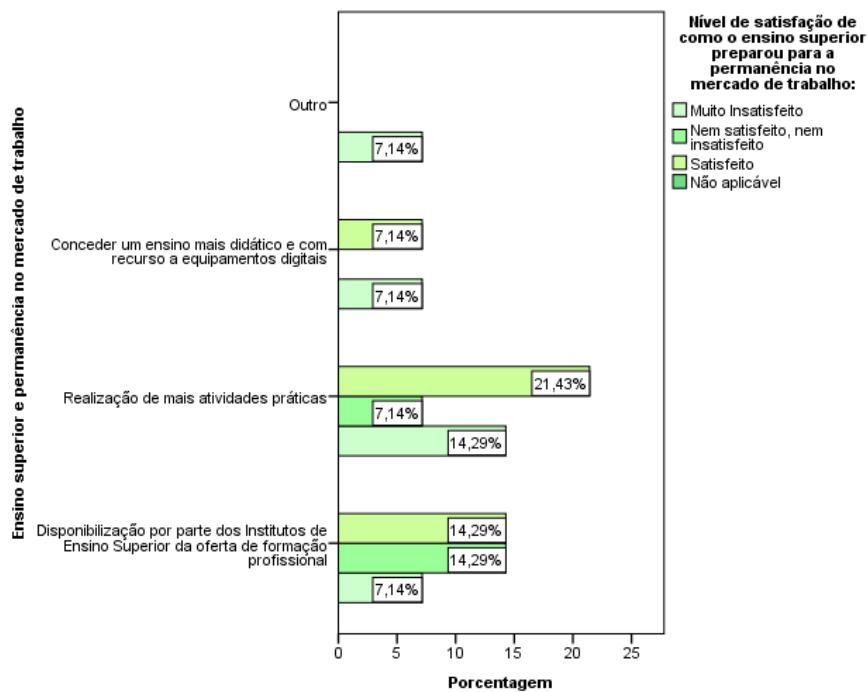
¹⁵⁰ N=12 (4 muito insatisfeito; 2 nem satisfeito, nem insatisfeito; 4 satisfeito; 2 não aplicável).

¹⁵¹ N=10 (7 realização de mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens; 3 conceder um ensino mais didático e com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estarem mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação; 6 disponibilização por parte dos Institutos de Ensino Superior da oferta de formação profissional que aumente o nível de conhecimentos dos profissionais já inseridos no mercado de trabalho; 1 outro).

16,67% escolheram a opção “não aplicável” (figura 133).

Quanto à(s)forma(s) como o ensino superior poderia melhorar as competências dos alunos para que estes tivessem mais facilidade em permanecer no mercado de trabalho, registou-se o seguinte: 41,18% dos participantes acreditam que há necessidade de realizar mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens; 35,29% acha que os Institutos de Ensino Superior deveriam de disponibilizar formação profissional; 17,65% afirma que uma boa estratégia seria conceder um ensino mais didático e com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estarem mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação; e um dos inquiridos (que corresponde a 5,88%) escolheu a opção “outro”, sugerindo apenas, que diminuam o número de contratos temporários (figura 134).

Figura 135 - O Nível de Satisfação Atribuído pelos Inquiridos sobre a Forma como o Ensino Superior Preparou os Inquiridos para a Permanência no Mercado de Trabalho e a sua Opinião sobre a Forma como o Ensino Superior pode Melhorar as Competências dos Jovens para que estes tenham mais Facilidade em Permanecer no Mercado de Trabalho

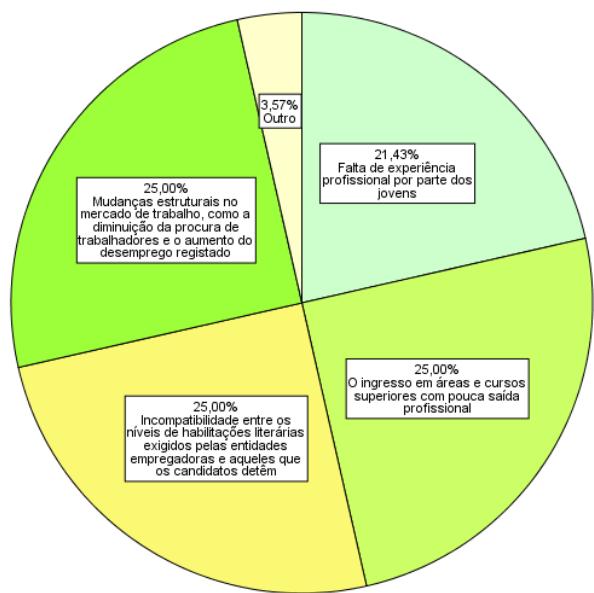


Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁵²

¹⁵² N=9 (3 muito insatisfeito [2 realização de mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens; 1 conceder um ensino mais didático e com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estarem mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação; 1 disponibilização por parte dos Institutos de Ensino Superior da oferta de formação profissional que aumente o nível de conhecimentos dos profissionais já inseridos no mercado de trabalho; 1 outro]; 2 nem satisfeito, nem insatisfeito [2 realização de mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens; 1 conceder um ensino mais didático e com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estarem mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação; 1 disponibilização por parte dos Institutos de Ensino Superior da oferta de formação profissional que aumente o nível de conhecimentos dos profissionais já inseridos no mercado de trabalho; 1 outro]; 4 satisfeito [3 realização de mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens; 1 conceder um ensino mais didático e com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estarem mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação; 2 disponibilização por parte dos Institutos de Ensino Superior da oferta de formação profissional que aumente o nível de conhecimentos dos profissionais já inseridos no mercado de trabalho]).

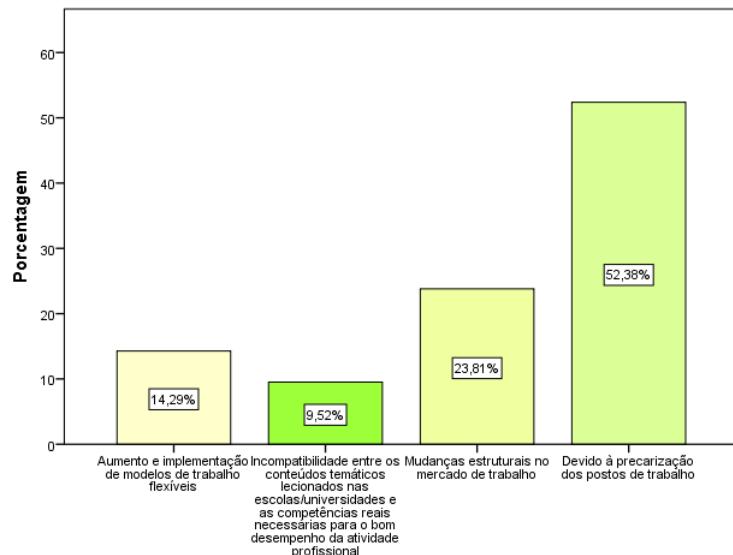
No que concerne a forma como o ensino superior pode vir a melhorar as competências dos alunos para que estes tenham mais facilidade em permanecer no mercado de trabalho, tendo em conta o nível de satisfação atribuído por parte dos participantes à forma como o ensino superior os preparou para a permanência no mercado de trabalho (figura 135), os inquiridos que revelaram estar muito insatisfeitos com a forma como o ensino superior os preparou para a permanência revelam que para eles, a forma adequada do ensino superior melhorar as competências dos alunos nesta matéria, passa por: realizar mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens (14,29%); conceder um ensino mais didático e com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estarem mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação; os Institutos de Ensino Superior disponibilizarem oferta de formação profissional que aumente o nível de conhecimentos dos profissionais já inseridos no mercado de trabalho, e por outras formas. Para os participantes que afirmaram não estar nem satisfeitos, nem insatisfeitos, as formas através das quais o ensino superior pode melhorar as competências dos alunos, passam pela: disponibilização por parte dos Institutos de Ensino Superior da oferta de formação profissional que aumente o nível de conhecimentos dos profissionais já inseridos no mercado de trabalho (14,29%); e realização de mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens (7,14%). No caso dos indivíduos que se demonstraram satisfeitos sobre este tema, 21,43% defende a realização de mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens, 14,29% sugere que os Institutos de Ensino Superior da ofereçam formação profissional que aumente o nível de conhecimentos dos profissionais já inseridos no mercado de trabalho, e por fim, 7,14% considera benéfico a conceção de um ensino mais didático e com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estarem mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação.

Figura 136 - A Opinião dos Inquiridos sobre os Motivos que Dificultam a Entrada dos Jovens no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁵³

Figura 137 - Opinião dos Inquiridos sobre os Motivos que Dificultam a Permanência dos Jovens no Mercado de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁵⁴

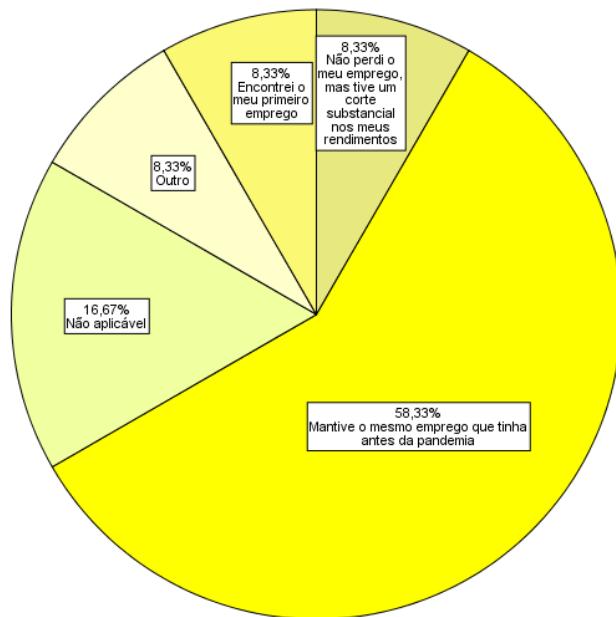
Observando os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho (figura 136), foi possível apurar que 25% dos participantes atribuem a “culpa”: às mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do emprego registado; há incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aquelas que os candidatos detêm (25%); e ao ingresso em áreas e cursos com pouca saída profissional (25%). Há ainda uma percentagem de 21,43%, que refere a falta de experiência profissional por parte dos jovens, e 3,57% que selecionou a opção “outro”, referindo a incapacidade financeira das empresas pagarem por serviços praticados por profissionais qualificados, como motivos que também dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho. Passando para a análise dos motivos que dificultam a permanência dos jovens no mercado de trabalho (figura 137), segundo a maioria dos inquiridos (52,38%) esta dificuldade deve-se à precarização dos postos de trabalho, para 23,81% tem a ver com, as mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho, para 14,29% destes participantes, esta dificuldade advém do aumento e da implementação de modelos de trabalho flexíveis, e por fim, para 9,52% há uma incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional.

¹⁵³ N=12 (7 mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; 6 falta de experiência profissional por parte dos jovens; 7 o ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional; 7 incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm; 1 outro).

¹⁵⁴ N=12 (5 mudanças estruturais do mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho; 2 incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional; 3 devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis; devido à precarização dos postos de trabalho).

5.2.4 - Pandemia e empregabilidade

Figura 138 - Situações a Nível Profissional que Afetaram os Inquiridos na Pandemia



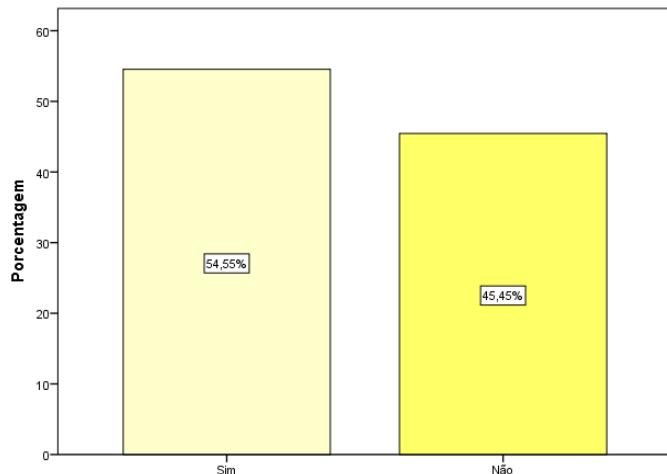
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁵⁵

No presente tópico pretende-se compreender de que forma é que a pandemia originada pela COVID-19 teve influência e quais foram as suas consequências, em algumas instâncias da vida dos indivíduos no que concerne o mercado de trabalho.

No que se refere a situações a nível profissional que afetaram os inquiridos durante a altura de pandemia (figura 138), 58,33% dos participantes afirmaram manter o mesmo emprego que tinham, ou seja, a maioria não sofreu alterações no que remete a sua situação em termos de empregabilidade. Para além dos 16,67% que escolheram a opção “não aplicável”, uma percentagem de 8,33% declara não ter perdido o emprego, mas ter sofrido um corte substancial nos seus rendimentos, a mesma percentagem de indivíduos relatou ter encontrado o seu primeiro emprego (8,33%), e por fim, um dos inquiridos (8,33%) escolheu a opção “outro”, deixando a nota de que perdeu um dos empregos que tinha mas após um mês encontrou outro emprego.

¹⁵⁵ N=12 (7 mantive o mesmo emprego que tinha antes da pandemia; 1 encontrei o meu primeiro emprego; 1 não perdi o meu emprego, mas tive um corte substancial nos meus rendimentos; 2 não aplicável, 1 outro).

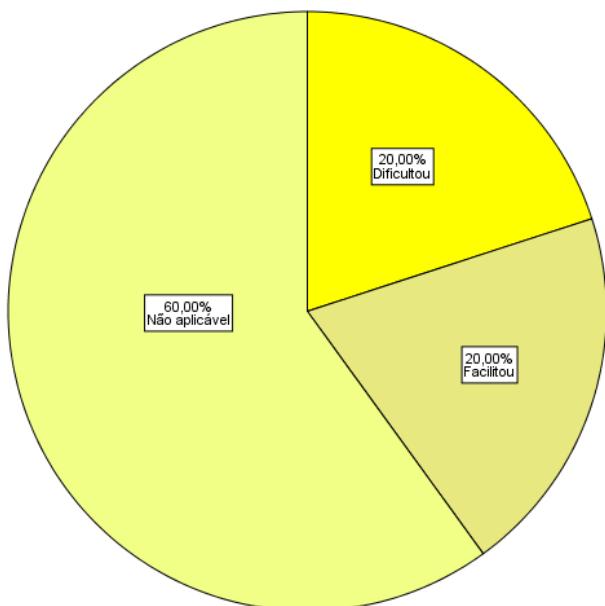
Figura 139 - Experienciação do Teletrabalho



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁵⁶

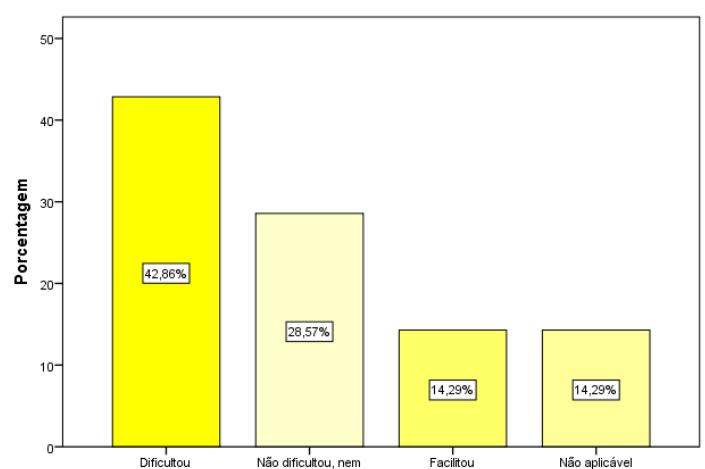
Outra questão colocada dizia respeito à experiênciação por parte dos inquiridos do teletrabalho durante a pandemia (figura 139). O que se pode constatar, é que a maioria (54,55%) dos participantes esteve em teletrabalho durante a pandemia, sendo que apenas 45,45% dos indivíduos responderam negativamente a esta pergunta.

Figura 140 - Grau de Dificuldade que os Inquiridos Atribuem ao Teletrabalho na Aprendizagem Escolar ou Académica



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁵⁷

Figura 141 - Grau de Dificuldade que os Inquiridos Atribuem ao Teletrabalho no Desempenho das Atividades Profissionais



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁵⁸

Face à colocação da questão anterior, faz sentido tentar captar a percepção que os indivíduos têm sobre o teletrabalho na pandemia, neste caso, os indivíduos que efetivamente o experienciaram. Assim, foram colocadas duas

¹⁵⁶ N=11 (6 sim; 5 não).

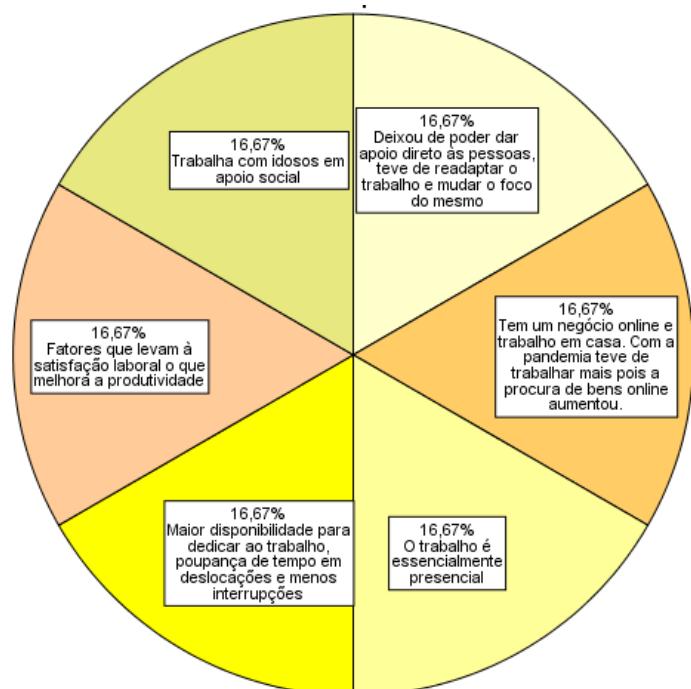
¹⁵⁷ N=5 (1 dificultou; 1 facilitou; 3 não aplicável).

¹⁵⁸ N=7 (3 dificultou; 2 não dificultou, nem facilitou; 1 facilitou; 1 não aplicável).

questões, uma primeira onde se pede que os inquiridos atribuam um grau de dificuldade criado pelo teletrabalho na aprendizagem escolar ou académica, onde se observa que para além de 60% que escolheu a opção “não aplicável”, 20% afirmou ter dificultado, da mesma forma que outros 20% declararam que o teletrabalho facilitou a sua aprendizagem escolar ou académica (figura 140).

Numa segunda instância, foi solicitado que os inquiridos atribuíssem um grau de satisfação à forma como teletrabalho afetou o desempenho das suas atividades profissionais. Neste sentido, o que se conclui é que 42,86% diz ter dificultado o desempenho das suas atividades profissionais, 28,57% mostra uma posição mais neutra, declarando que: “nem dificultou, nem facilitou”. Só 14,29% afirmou que o teletrabalho facilitou o desempenho das suas atividades profissionais e a mesma percentagem (14,29%) escolheu também a opção “não aplicável” (figura 141).

Figura 142 - A Opinião dos Inquiridos sobre os Motivos que Justificam o Grau de Dificuldade que os Inquiridos Atribuem ao Teletrabalho



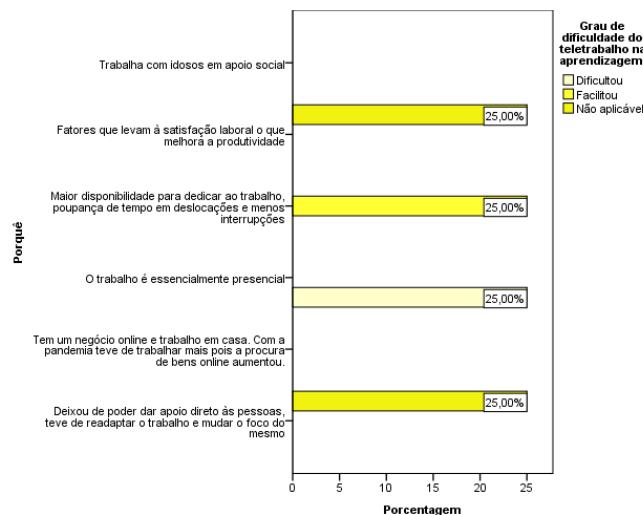
Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁵⁹

Quanto aos motivos que justificam o grau de dificuldade atribuído ao teletrabalho tanto na aprendizagem escolar e académica como no desempenho das atividades profissionais (figura 142), 16,67% dos inquiridos afirma que o grau de dificuldade que atribuiu se deve: ao facto de trabalhar com idosos no apoio social; de deixar de poder dar apoio direto às pessoas e da necessidade de readaptar o trabalho e mudar o foco do mesmo (16,67%); de ter um negócio *online* e de trabalhar a partir de casa, com a chegada da pandemia teve de trabalhar mais devido ao aumento da procura de bens e alimentos (16,67%); do trabalho ser essencialmente presencial (16,67%); da maior disponibilidade

¹⁵⁹ N=6 (1 deixou de poder dar apoio direto às pessoas, teve de readaptar o trabalho e mudar o foco do mesmo; 1 tem um negócio online e trabalha em casa, com a pandemia teve de trabalhar mais pois a procura de bens *online* aumentou; 1 o trabalho é essencialmente presencial; 1 maior disponibilidade para dedicar ao trabalho, poupança de tempo em deslocações e menos interrupções; 1 fatores que levam à satisfação laboral o que melhora a produtividade; 1 trabalha com idosos em apoio social).

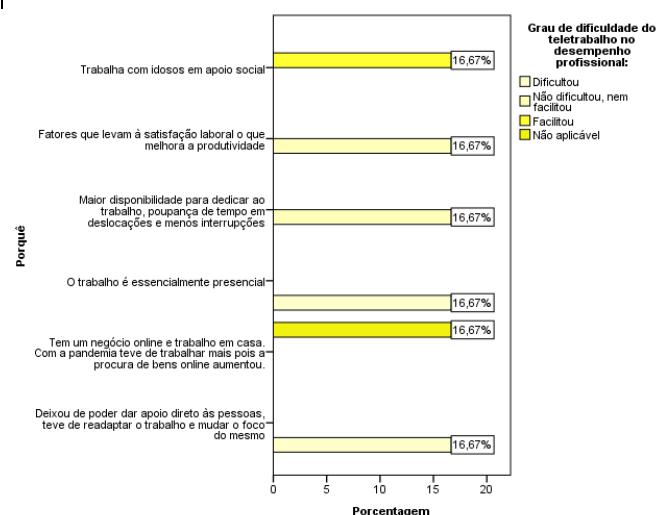
para se dedicar ao trabalho, poupança de tempo em deslocações e menos interrupções (16,67%); a fatores que levam à satisfação laboral o que melhora a produtividade (16,67%).

Figura 143 - O Grau de Dificuldade que os Inquiridos Atribuem ao Teletrabalho na Aprendizagem Escolar/Académica e o Motivo pelo qual Atribuem este Grau



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁶⁰

Figura 144 - O Grau de Dificuldade que os Inquiridos Atribuem ao Teletrabalho no Desempenho das Atividades Profissionais e o Motivo pelo qual Atribuem este Grau



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁶¹

No que concerne a relação entre o grau de dificuldade do teletrabalho na aprendizagem, que os inquiridos atribuem e o motivo pelo qual atribuem esse grau (figura 143), começando pelos participantes que afirmam que o teletrabalho dificultou a sua aprendizagem escolar e académica, 25% justifica essa dificuldade com o facto do seu trabalho ter de ser desenvolvido presencialmente. Dos participantes que referem que o teletrabalho facilitou a sua aprendizagem escolar e académica, 25% afirma ter mais tempo para se dedicar ao trabalho, não gastar tanto tempo em deslocações e ter menos interrupções. Por fim, dos inquiridos que escolheram a opção “não aplicável”, 25% justifica esta escolha com fatores que conduzem à satisfação laboral que consequentemente melhora a produtividade e 25% relata que deixou de poder oferecer apoio direto às pessoas, teve de readaptar o trabalho e alterar o seu foco.

Analizando o grau de dificuldade do teletrabalho no desempenho profissional que os inquiridos atribuem e o motivo pelo qual atribuem esse grau (figura 144), o que se constata é que para 16,67% o trabalho é essencialmente presencial, 16,67% deixou de poder dar apoio direto às pessoas e teve de readaptar o trabalho e mudar o foco do mesmo. No caso dos participantes que disseram que o teletrabalho não dificultou, nem facilitou o desempenho das suas atividades profissionais, 16,67% justificou com o facto de ter maior disponibilidade para dedicar ao trabalho, com a poupança de

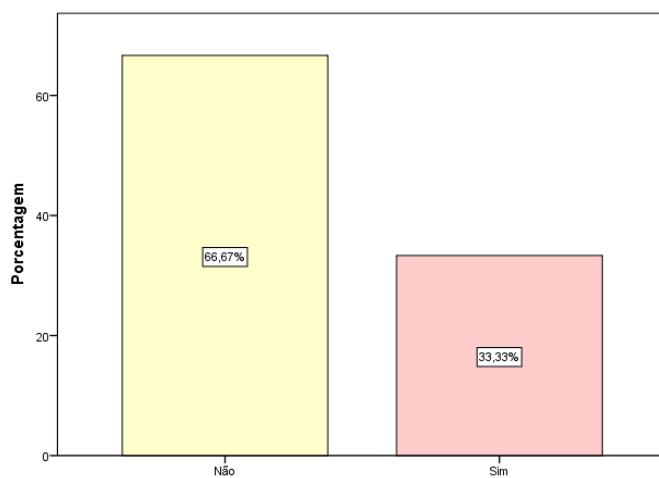
¹⁶⁰ N=4 (1 dificultou [1 o trabalho é essencialmente presencial]; 1 facilitou [1 maior disponibilidade para dedicar ao trabalho, poupança de tempo em deslocações e menos interrupções]; 2 não aplicável [1 deixou de poder dar apoio direto às pessoas, teve de readaptar o trabalho e mudar o foco do mesmo; 1 fatores que levam à satisfação laboral o que melhora a produtividade]).

¹⁶¹ N=6 (1 dificultou [1 deixou de poder dar apoio direto às pessoas, teve de readaptar o trabalho e mudar o foco do mesmo; 1 o trabalho é essencialmente presencial]; 2 não dificultou, nem facilitou [1 maior disponibilidade para dedicar ao trabalho, poupança de tempo em deslocações e menos interrupções; 1 fatores que levam à satisfação laboral o que melhora a produtividade]; 1 facilitou [1 trabalha com idosos]; 1 não aplicável [1 tem um negócio online e trabalha em casa, com a chegada da pandemia teve de trabalhar mais pois a procura de bens online aumentou]).

tempo em deslocações e com a redução das interrupções e outros 16,67% fundamentaram com o facto de que são fatores que levam à satisfação laboral o que melhora a produtividade. Para os inquiridos que relatam que o teletrabalho facilitou o desempenho das atividades profissionais 16,67% justifica isso com o facto de ter um negócio *online*, de trabalhar a partir de casa e da pandemia ter aumentado o volume do seu trabalho devido ao aumento da procura bens *online*. Por fim, para os inquiridos que escolheram a opção “não aplicável”, estes justificaram a sua escolha, com o facto de trabalharem com idosos no apoio social.

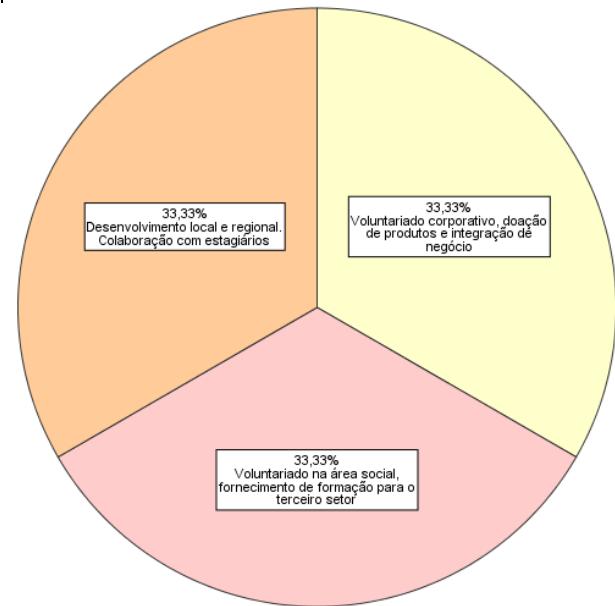
5.2.5 - Inovação social e empregabilidade

Figura 145 - Conhecimento por parte dos Inquiridos de Iniciativas de Inovação Social que as Entidades onde estes Trabalham já tenham Aplicado



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁶²

Figura 146 - A(s) Iniciativa(s) de Inovação Social que as Entidades onde os Inquiridos Trabalham já Aplicaram



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁶³

No que concerne o tema da inovação social como forma de potenciar a empregabilidade jovem, e concretamente sobre a questão referente ao conhecimento por parte dos inquiridos de iniciativas de inovação social que as entidades onde trabalham tenham aplicado (figura 145), é possível observar que a maioria dos participantes não tem conhecimento de nenhuma destas iniciativas e que apenas 33,33% refere ter conhecimento de iniciativas de inovação social que o seu local de trabalho tenha aplicado.

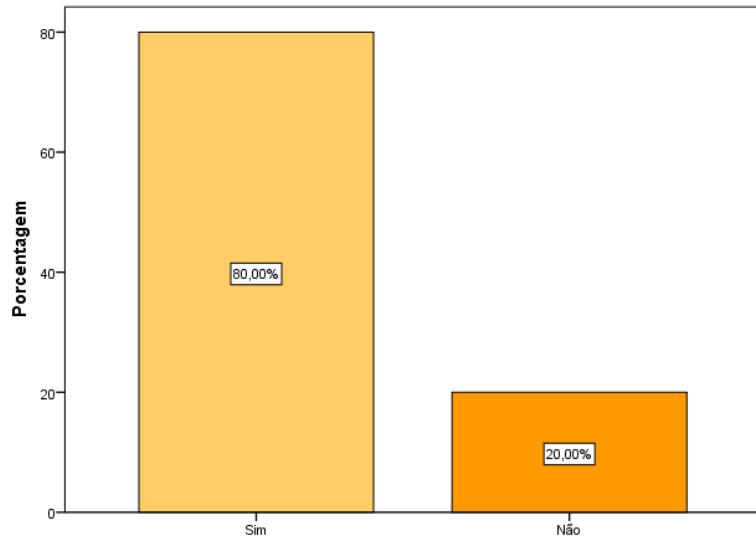
Analizando mais concretamente que tipos de iniciativas de inovação social os inquiridos dizem que as entidades onde trabalham aplicaram (figura 146), estas são referentes ao: desenvolvimento local e regional no que toca à colaboração com estagiários (33,33%); voluntariado corporativo, doação de produtos e integração no negócio

¹⁶² N=9 (6 não; 3 sim).

¹⁶³ N=3 (1 voluntariado corporativo, doação de produtos e integração no negócio; 1 voluntariado na área social; fornecimento de formação para o terceiro setor; 1 desenvolvimento local e regional. Colaboração com estagiários).

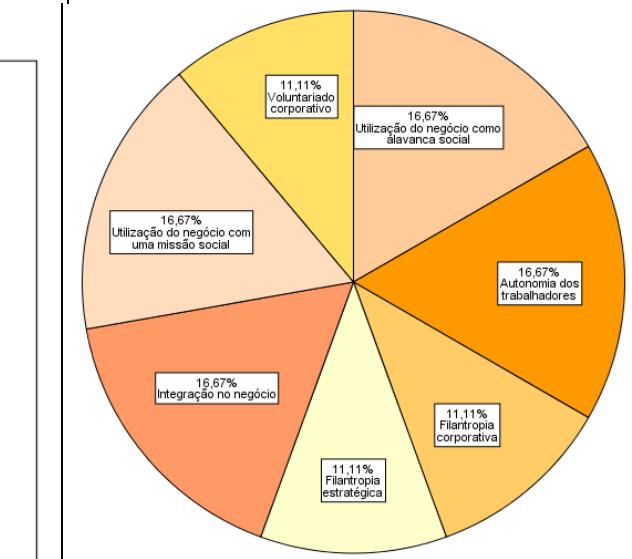
(33,33%); e voluntariado na área social e fornecimento de formação para o terceiro setor (33,33%).

Figura 147 - Apreciação por parte dos Inquiridos no que Concerne a Vontade/Gosto que a Entidade Laboral Aplique Práticas de Inovação Social



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁶⁴

Figura 148 - Tipos de Práticas de Inovação Social que os Inquiridos Gostavam que a Entidade Laboral Aplicasse



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁶⁵

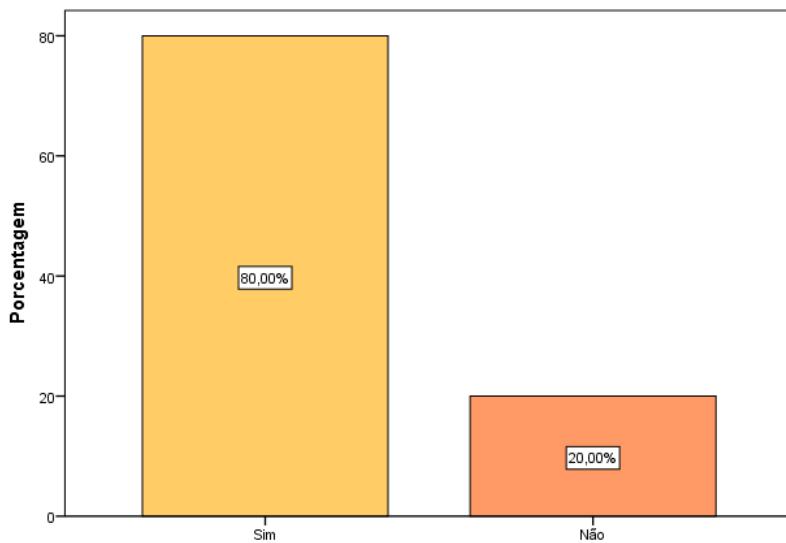
Já no que se refere à apreciação por parte destes participantes relativamente ao gosto ou vontade que estes tinham que as entidades onde trabalham aplicassem iniciativas de inovação social (figura 147), podemos constatar que apenas 20% respondeu negativamente, tendo a larga maioria respondido positivamente (80%).

Detalhando um pouco mais o tipo de iniciativas de inovação social que os participantes gostariam que as entidades onde trabalham desenvolvessem (figura 148), 16,67% referiu práticas de integração no negócio, autonomia dos trabalhadores, utilização do negócio com uma missão social e utilização do negócio como alavanca social. Ainda sobre esta matéria, 11,11% dos inquiridos referiu ter preferência pela aplicação de práticas de inovação social do tipo de filantropia estratégica, filantropia corporativa (11,11%) e voluntariado corporativo (11,11%).

¹⁶⁴ N=10 (8 sim; 2 não).

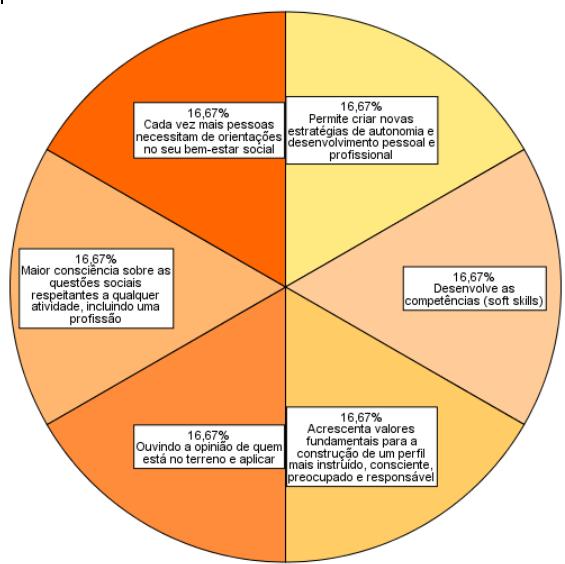
¹⁶⁵ N=8 (3 autonomia dos trabalhadores; 2 filantropia corporativa; 2 voluntariado corporativo; 2 filantropia estratégica; 3 integração no negócio; 3 utilização do negócio como alavanca social; 3 utilização do negócio com uma missão social).

Figura 149 - A Opinião dos Inquiridos no que se refere à Inovação Social como Ferramenta Benéfica para a Aquisição de Emprego



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁶⁶

Figura 150 - A Opinião dos Inquiridos sobre a Forma como a Inovação Social pode ser uma Ferramenta Benéfica para a Aquisição de Emprego



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁶⁷

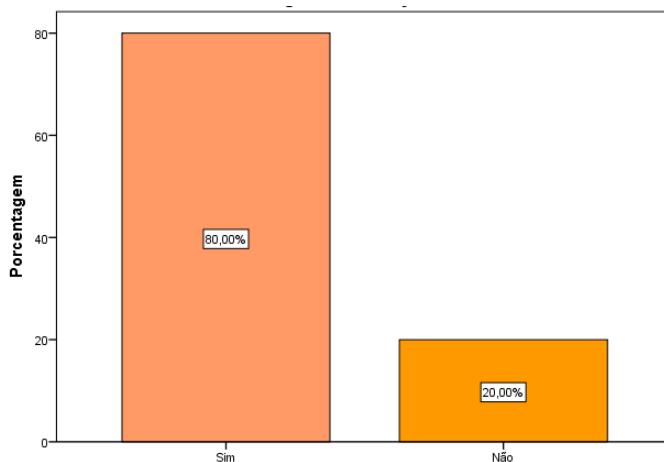
Quando o foco da análise muda para a inovação social como hipotética ferramenta para a aquisição de emprego (figura 149), 80% dos participantes manifestam a sua concordância para com esta a afirmação e apenas 20% não concordam com a frase explicitada.

Passando diretamente para a observação da forma como a inovação social pode ser benéfica para aquisição de emprego (figura 150), as respostas dividem-se entre: o desenvolvimento de competências (*soft skills*) (16,67%); o aumento da consciência sobre questões sociais referentes a qualquer atividade e profissão (16,67%); a auscultação de pessoas que estão no terreno e posterior aplicação das aprendizagens (16,67%); a criação de novas estratégias de autonomia e de desenvolvimento pessoal e profissional (16,67%); e por fim, a necessidade geral de orientações para o bem-estar social (16,67%).

¹⁶⁶ N=10 (8 sim; 2 não).

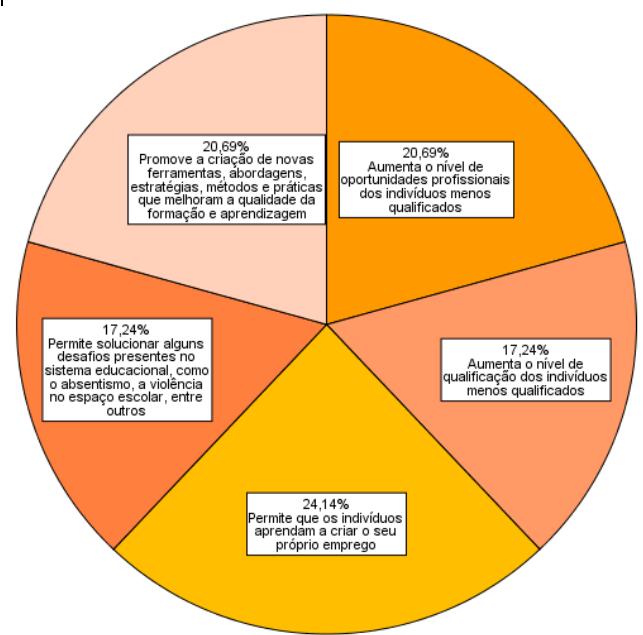
¹⁶⁷ N=6 (1 permite criar novas estratégias de autonomia e desenvolvimento pessoal e profissional; 1 desenvolve as competências (*soft skills*); 1 acrescenta valores fundamentais para a construção de um perfil mais instruído, consciente, preocupado e responsável; 1 ouvindo a opinião de quem está no terreno e aplicar; 1 maior consciência sobre as questões sociais respeitantes a qualquer atividade, incluindo uma profissão; 1 cada vez mais pessoas necessitam de orientações no seu bem-estar social).

Figura 151 - A Opinião dos Inquiridos sobre se o Contexto Educacional e Formativo Beneficiaria de Iniciativas Ligadas à Inovação Social



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁶⁸

Figura 152 - A Opinião dos Inquiridos sobre os Motivos pelo qual o Contexto Educacional e Formativo Beneficiaria da Aplicação de mais Iniciativas de Inovação Social



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁶⁹

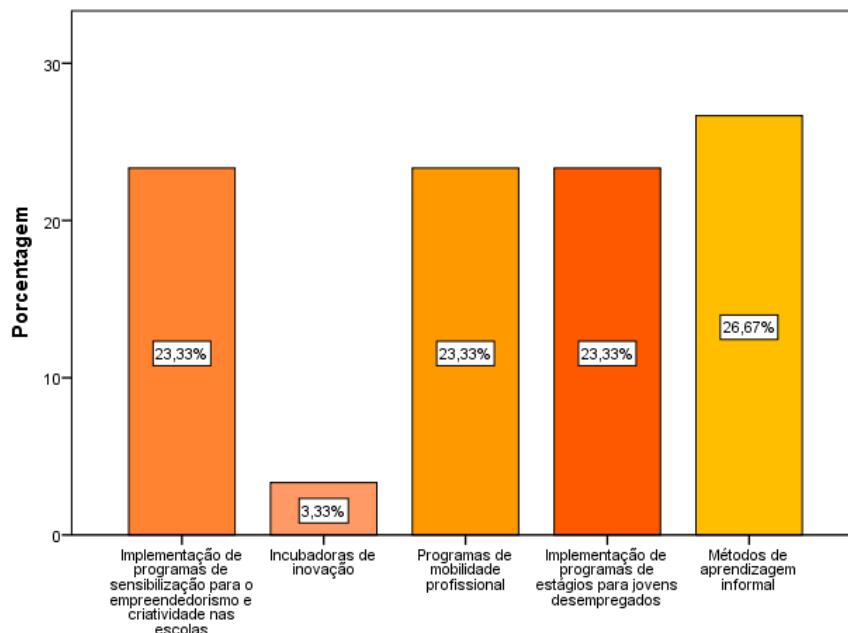
No que concerne a forma como ensino educacional e formativo beneficiaria da aplicação de iniciativas de inovação social (figura 151), em primeiro lugar, é preciso salientar que há semelhança do caso anterior, 80% dos inquiridos concordam com esta afirmação e que 20% não está de acordo.

Segundo os participantes que concordam com a afirmação anterior, a inovação social poderia vir a ser uma ferramenta benéfica para o ensino educacional e formativo porque de acordo com 24,14% dos participantes permite que os indivíduos aprendam a criar o seu próprio emprego. Já para 20,69% dos participantes as iniciativas de inovação social promovem não só a criação de novas ferramentas, abordagens, estratégias, métodos e práticas que melhoram a qualidade da formação e aprendizagem, mas também, aumentam o nível de oportunidades profissionais dos indivíduos menos qualificados (20,69%). Por fim, para 17,24% os motivos pelo qual o ensino educacional e formativo beneficiaria da aplicação de iniciativas de inovação social, é porque permite solucionar alguns desafios presentes no sistema educacional, como o absentismo, a violência no espaço escolar, entre outros, e ainda, aumenta o nível de qualificação dos indivíduos menos qualificados (figura 152).

¹⁶⁸ N=10 (8 sim; 2 não).

¹⁶⁹ N=8 (7 permite que os indivíduos aprendam a criar o seu próprio emprego; 5 aumenta o nível de qualificação dos indivíduos menos qualificados; 6 aumenta o nível de oportunidades profissionais dos indivíduos menos qualificados; 6 promove a criação de novas ferramentas, abordagens, estratégias, métodos e práticas que melhoram a qualidade da formação e aprendizagem; 5 permite solucionar alguns desafios presentes no sistema educacional, como o absentismo, a violência no espaço escolar, entre outros).

Figura 153 - A Opinião dos Inquiridos sobre as Iniciativas de Inovação Social e Apoio à Empregabilidade que Deveriam ser Aplicadas no Alentejo Central



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁷⁰

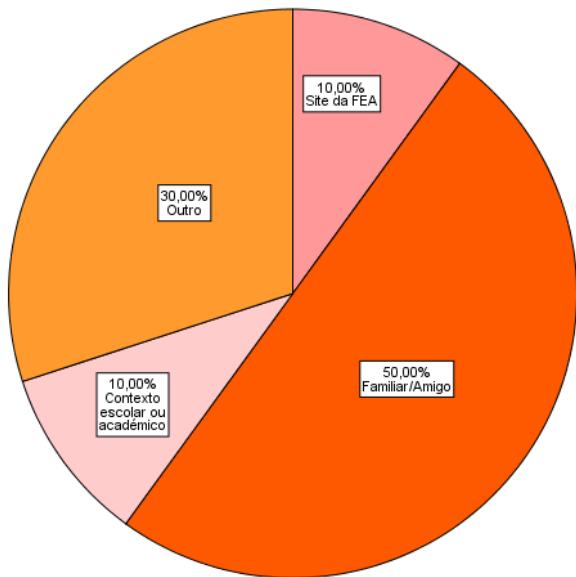
De modo a fornecer algumas sugestões de iniciativas de inovação social e de apoio à empregabilidade que poderiam vir a ser aplicadas ao Alentejo Central, 23,33% destes inquiridos sugere: a aposta na implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas; aposta em programas de mobilidade profissional que permitam aos jovens conhecer outros países e ao mesmo tempo obter formação profissional; a aposta na implementação de programas de estágios para jovens desempregados; e a implementação de métodos de aprendizagem informal que permitam aos jovens aumentar as *soft skills* bem como desenvolver uma postura proatividade no que concerne a procura de emprego. É necessário ressaltar ainda sobre este tópico, que 3,33% dos participantes afirma que a aposta em incubadoras de inovação que potenciem a criação e o desenvolvimento de novas empresas no Alentejo, é uma boa estratégia em termos de iniciativas de inovação social que pode vir a ser aplicada na região do Alentejo Central (figura 153).

5.2.6 - Participação nas iniciativas de apoio à empregabilidade na FEA

Nesta categoria será analisada a informação referente à participação nas iniciativas de apoio à empregabilidade da Fundação Eugénio de Almeida que é prestada pelos participantes das mesmas.

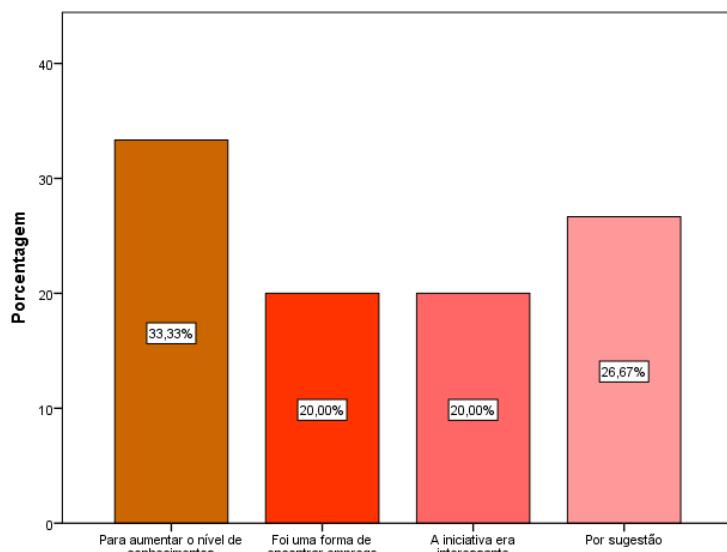
¹⁷⁰ N=10 (1 aposta em incubadoras de inovação que potenciem a criação e o desenvolvimento de novas empresas no Alentejo; 7 a aposta na implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas; aposta em programas de mobilidade profissional que permitam aos jovens conhecer outros países e ao mesmo tempo obter formação profissional; 7 aposta na implementação de programas de estágios para jovens desempregados; 7 aposta em programas de mobilidade profissional que permitam aos jovens conhecer outros países e ao mesmo tempo obter formação profissional; 8 métodos de aprendizagem informal que permitam aos jovens aumentar as *soft skills* bem como desenvolver uma postura proatividade no que concerne a procura de emprego).

Figura 154 - Via através da qual os Inquiridos Tiveram Conhecimento da(s) Iniciativa(s) de Empregabilidade da FEA em que Participaram



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁷¹

Figura 155 - Motivos pelo qual os Inquiridos Escolheram Participar na(s) Iniciativa(s) de Apoio à Empregabilidade da FEA



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁷²

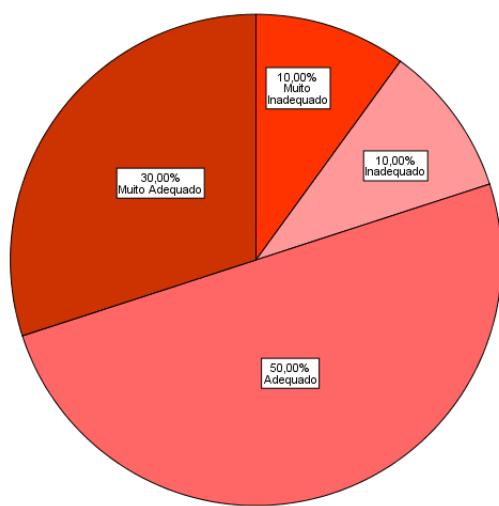
Uma das questões que foram colocadas aos participantes destas iniciativas tinha a ver com a forma com estes obtiveram conhecimento das mesmas (figura 154). Assim, e como podemos observar a partir dos dados que constam na figura acima, 50% dos participantes tiveram conhecimento destas iniciativas a partir de familiares ou amigos, 30% ficaram a conhecer as iniciativas através de outra via, sendo que dois inquiridos (20%) disseram ter sido o IEFP que os apresentou às iniciativas, e por fim, 10% dos participantes afirmam que tiveram conhecimento das iniciativas através do contexto escolar ou académico e também, através do site da FEA (10%).

Outra informação pertinente que foi solicitada, diz respeito ao motivo pelo qual os inquiridos escolheram participar nestas iniciativas (figura 155). Desta forma, 33,33% dos inquiridos dizem ter participado na(s) iniciativa(s) para aumentar o nível de conhecimentos, 26,67% afirma que pelo menos uma destas iniciativas lhe foi sugerida e 20% afirma ter sido uma forma de encontrar emprego ou que participou porque a(s) iniciativa(s) lhe pareceu interessante (20%).

¹⁷¹ N=10 (1 site da FEA; 5 familiar/amigo; 1 contexto escolar ou académico; 3 outro).

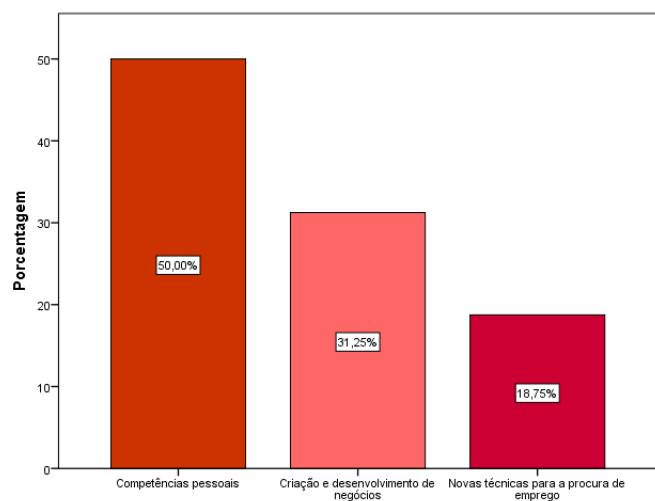
¹⁷² N=10 (3 a iniciativa era interessante; 3 foi uma forma de me ajudar a encontrar emprego; 4 por sugestão; 5 para aumentar o meu nível de conhecimentos).

Figura 156 - Grau de Adequação que os Inquiridos Atribuem à(s) Iniciativa(s) da FEA



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁷³

Figura 157 - Principais Aprendizagens que os Inquiridos obtiveram através da sua Participação na(s) Iniciativa(s) da FEA



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁷⁴

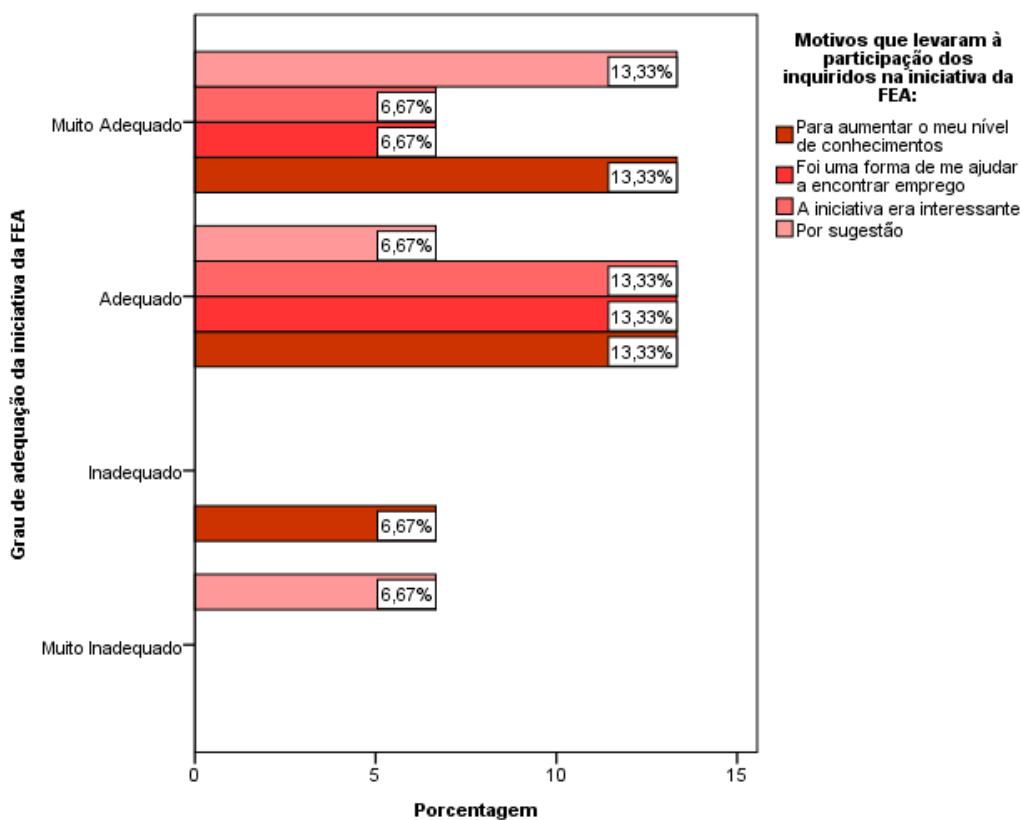
Quanto ao grau de adequação que os inquiridos atribuem à iniciativa de apoio à empregabilidade jovem da Fundação Eugénio de Almeida em que participaram (figura 156), 50% destes participantes afirma que a iniciativa foi adequada face às suas expectativas, 30% diz que a iniciativa foi muito adequada, e apenas 10% afirma que a iniciativa foi muito inadequada e inadequada (10%) face às expectativas que tinha.

No que concerne as aprendizagens que os participantes retiraram da iniciativa de apoio à empregabilidade jovem em que participaram, 50% foram ao nível das competências pessoais, 31,25% da criação e desenvolvimento de negócios e 18,75% de novas técnicas para a procura de emprego (figura 157).

¹⁷³ N=10 (1 muito inadequado; 1 inadequado; 5 adequado; 3 muito adequado).

¹⁷⁴ N=10 (8 competências pessoais; 3 novas técnicas para a procura de emprego; 5 criação e desenvolvimento de negócios).

Figura 158 - Os Motivos que Levaram à Participação dos Inquiridos na Iniciativa da FEA e o Grau de Adequação que estes Atribuem à Iniciativa, face as Expectativas que Tinhão

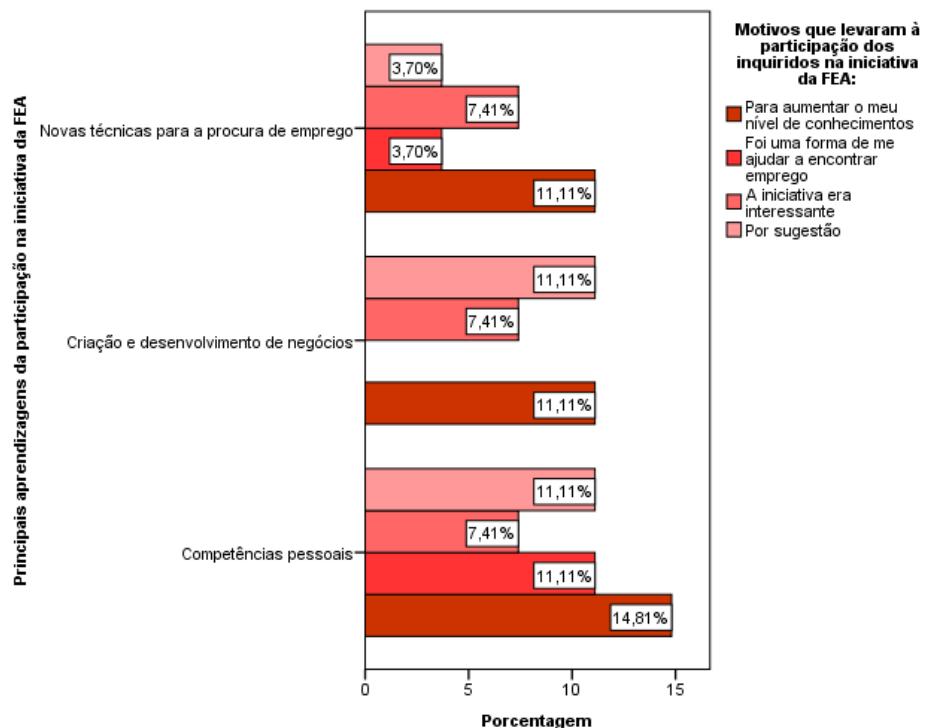


Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁷⁵

No que concerne aos motivos que levaram à participação dos inquiridos na iniciativa da FEA e o grau de adequação que estes atribuem à mesma (figura 158), o que se pode observar é que dos inquiridos que participaram na iniciativa para aumentar o seu nível de conhecimento, 13,33% considerou a iniciativa muito adequada, 13,33% adequada e 6,67% inadequada. No caso dos participantes que pretendiam encontrar emprego, 13,33% considera a iniciativa adequada e 6,67% muito adequada. Para os inquiridos que participaram na iniciativa porque a consideraram interessante, 13,33% considerou a iniciativa muito adequada, 13,33% adequada. Para os inquiridos que participaram na iniciativa por sugestão, a iniciativa foi muito adequada (13,33%), adequada (6,67%) e inadequada (6,67%).

¹⁷⁵ N=10 (3 a iniciativa era interessante [2 adequado; 1 muito adequado]; 3 foi uma forma de me ajudar a encontrar emprego [2 adequado; 1 muito adequado]; 4 por sugestão [1 muito inadequado; 1 adequado; 2 muito adequado]; 4 por sugestão [1 muito inadequado; 1 adequado; 2 muito adequado]; 5 para aumentar o meu nível de conhecimentos [1 inadequado; 2 adequado; 2 muito adequado]).

Figura 159 - Os Motivos que Levaram à Participação dos Inquiridos na(s) Iniciativa(s) da FEA e as Principais Aprendizagens que Retiram da sua Participação

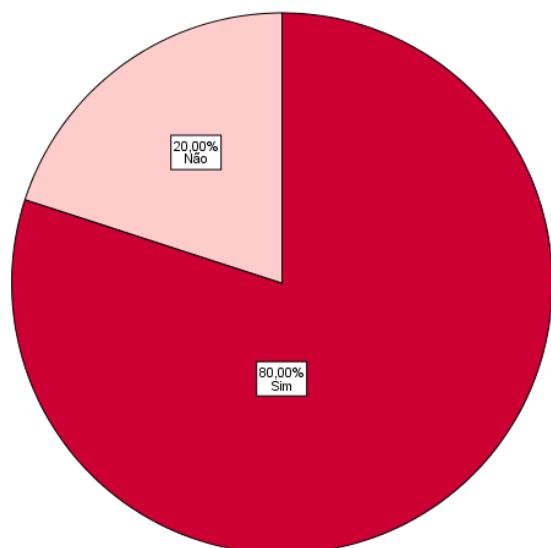


Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁷⁶

Relativamente aos motivos que levaram à participação dos inquiridos na iniciativa da FEA e as principais aprendizagens que estes retiram da sua participação (figura 159), pode-se observar que para os inquiridos que participaram de forma a aumentar o seu nível de conhecimento, 14,81% diz ter aumentado as competências pessoais, 11,11% diz ter aprendido novas técnicas para a procura de emprego e 11,11% desenvolveu as suas competências ao nível da criação e desenvolvimento de negócios. Para os inquiridos que participaram de forma a encontrar emprego, 11,11% diz ter retido aprendizagens ao nível das competências pessoais e 3,70% ao nível das novas técnicas para a procura de emprego. Os participantes que participaram na iniciativa porque a consideraram interessante, dizem ter aprendido: novas técnicas para a procura de emprego (7,41%); criação e desenvolvimento de negócios (7,41%); e competências pessoais (7,41%). Por último, os inquiridos que participaram por sugestão, indicaram ter recebido as seguintes aprendizagens através da iniciativa: criação e desenvolvimento de negócios (11,11%); competências pessoais (11,11%); e novas técnicas para a procura de emprego (3,70%).

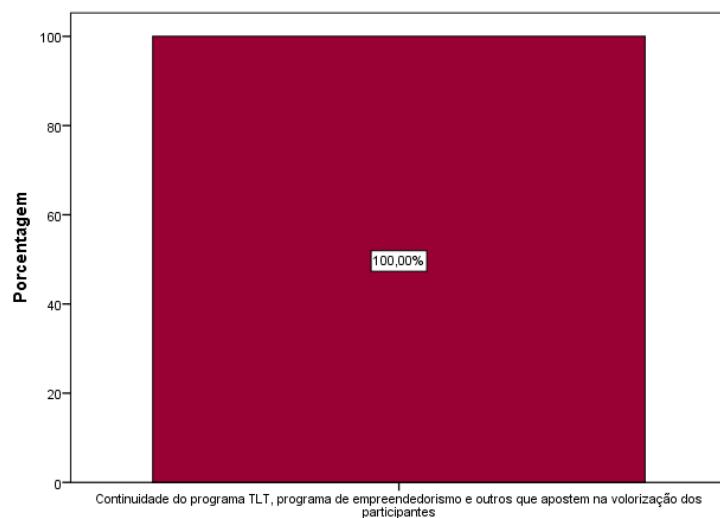
¹⁷⁶ N=10 (3 a iniciativa era interessante [2 competências pessoais; 2 novas técnicas para a procura de emprego; 2 criação e desenvolvimento de negócios]; 3 foi uma forma de me ajudar a encontrar emprego [3 competências pessoais; 1 novas técnicas para a procura de emprego]; 4 por sugestão [3 competências pessoais; 1 novas técnicas para a procura de emprego; 3 criação e desenvolvimento de negócios]; 5 para aumentar o meu nível de conhecimentos [4 competências pessoais; 3 novas técnicas para a procura de emprego; 3 criação e desenvolvimento de negócios]).

Figura 160 - A Opinião dos Inquiridos sobre a Possibilidade de se Aplicar Novas Iniciativas de Empregabilidade Jovem Semelhantes àquelas em que estes Participaram



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁷⁷

Figura 161 - A Opinião dos Inquiridos sobre as Novas Iniciativas a Aplicar



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁷⁸

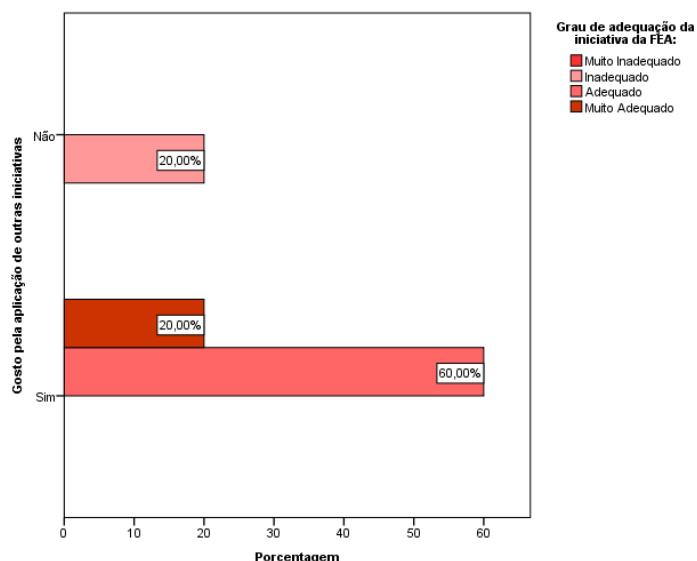
Em última instância, os participantes foram questionados se gostariam que fossem criadas novas iniciativas semelhantes àquelas em que participaram, pelo que 80% respondeu positivamente e apenas 20% demonstrou não ter esse interesse (figura 160).

Quando foi solicitado que referissem que tipos de iniciativas gostariam que fossem criadas, apenas um dos inquiridos respondeu, afirmando que gostaria que a Fundação desse continuidade ao programa Talentos em Livre Trânsito, ao programa de empreendedorismo e a outras iniciativas que apostam na valorização dos participantes (figura 161).

¹⁷⁷ N=5 (4 sim; 1 não).

¹⁷⁸ N=1 (1 continuidade do programa TLT, programa de empreendedorismo e outras que apostem na valorização dos participantes).

Figura 162 - O Grau de Adequação que os Inquiridos Atribuem à Iniciativa em que Participaram na FEA e o Gosto pela Aplicação de Outras Iniciativas Semelhantes



Fonte: Elaboração própria com recurso a IBM SPSS Statistics.¹⁷⁹

No que concerne a relação entre o grau de adequação que os inquiridos atribuem à iniciativa em que participaram na FEA e o gosto pela aplicação de outras iniciativas semelhantes, é possível observar que 60% dos inquiridos que consideraram a iniciativa adequada e 20% muito adequada, gostariam que fossem aplicadas outras iniciativas semelhantes. Já 20% dos participantes que consideraram a iniciativa inadequada não gostavam que fossem aplicadas iniciativas semelhantes (figura 162).

¹⁷⁹ N=5 (1 inadequado [1 não]; 3 adequado [3 sim]; 1 muito adequado [1 sim]).

Conclusões

O presente estudo foi executado tendo por referência uma contextualização teórica mais ampla, no domínio da sociologia, para elaboração de um relatório de estágio, condição de obtenção do grau de mestre em sociologia, na vertente de recursos humanos. O estágio foi realizado na Fundação Eugénio de Almeida, uma instituição portuguesa de direito privado, sediada em Évora com intervenção no domínio social e de desenvolvimento, designadamente na área da qualificação para o terceiro setor. A Fundação Eugénio de Almeida é uma instituição de relevo, reconhecida em vários domínios e escalas. Destaca-se, entre outras, por uma intervenção com forte impacto na área social e de desenvolvimento, temática aqui abordada, mais precisamente ao nível da promoção da empregabilidade jovem, prosseguindo diversas iniciativas que visam, em última instância, o desenvolvimento do território e das pessoas que nele habitam. É de extrema importância referir que este estágio coincidiu com o surgimento e agravamento da pandemia da COVID-19, pelo que foi totalmente efetuado em formato de teletrabalho. Com este estudo pretendeu-se identificar os principais desafios que são colocados aos jovens quando estes estão a ingressar no mercado de trabalho, de maneira a melhor compreender a forma como os programas e projetos específicos de inovação social podem auxiliá-los a ultrapassar tais desafios. Desta forma, a questão que se coloca é “De que modo é que a inovação social consegue responder aos desafios da empregabilidade que recaem sobre os jovens residentes no Alentejo Central?”, sendo este estudo aplicado na sub-região do Alentejo Central.

No sentido de dar resposta à pergunta de partida delimitada, e como já foi referido, numa primeira instância procedeu-se ao desenvolvimento de um enquadramento teórico que nos permitiu elaborar uma contextualização sobre a temática a abordar.

A sociedade do conhecimento originada pela modernidade trouxe consigo novos desafios que impactam de forma significativa a vida da população, como o desemprego decorrente das alterações estruturais no mercado de trabalho e da crise económica mais recente, tendo este, especial incidência nas gerações mais jovens (Vogel, 2015). Não só o desemprego, mas também os percursos profissionais dos jovens, pautados pela transitoriedade, aleatoriedade, incerteza e insegurança trazem novos desafios à escala mundial a que os diferentes governos tentam responder, muitas vezes sem sucesso (Pais, 2016). A própria conceção de juventude é terminologicamente difícil de definir e está sujeita a uma pluralidade de condições, como são as políticas locais, o espaço temporal, geográfico, a classe, etnia, entre outros fatores, que são alvo de debate e tornam o conceito algo abstrato (Unhabitat, 2012).

O desemprego não só afeta nações menos desenvolvidas como também lesa países em desenvolvimento e desenvolvidos (Vogel, 2015). Portugal não foge à tendência, tendo passado no *ranking* dos países da UE com maior taxa de desemprego jovem do terceiro lugar em 2012, para o quinto em 2020 (OECD, 2022). De facto, o Estado, por intermédio dos diferentes órgãos governamentais do nosso país, tem vindo progressivamente a tentar colmatar a falta de postos de trabalho para os jovens através do incentivo à sua progressão e continuidade nos estudos, gerando um conjunto de jovens altamente qualificados, que em muitas instâncias, continuam sem ter espaço no mercado de trabalho para colocar em prática as suas aprendizagens (Pais, 2016).

Foi em dezembro de 2019 que o aparecimento da COVID-19 assolou a China tendo passado progressivamente para todo mundo e trazendo, consequentemente, a mais profunda crise económica e de saúde de todos os tempos. Esta nova crise mundial, para além de ter exigido alterações na vida da população e do funcionamento de praticamente todas as organizações públicas e privadas à escala global, veio aumentar as taxas de desemprego como já não acontecia há décadas (Lupton, 2020). Se, por um lado, o aparecimento da pandemia intensificou a inclusão de novas tendências, como o teletrabalho, e veio reformular os métodos e formas de consolidar e gerir as diferentes atividades profissionais; por outro, as desigualdades que já se encontravam circunscritas no mundo profissional, incidindo estas nos trabalhadores precarizados que fazem parte de categorias profissionais autónomas, aumentaram significativamente. Este tipo de desigualdades e aquelas associadas às diferenças de classe, género, sexualidade, raça e etnia vieram a intensificar-se de forma extrema, deixando os indivíduos que já se encontravam numa situação vulnerável mais fragilizados, sendo que estas fragilidades se verificaram não só em termos das condições contratuais e de rendimento, como pelo facto destes trabalhadores estarem numa situação de desproteção e expostos ao vírus (Leite, 2020). Portugal foi um exemplo disso, não só o desemprego aumentou desde o ano de 2020 para 2021, como incidiu maioritariamente em indivíduos que se enquadram na categoria social dos trabalhadores manuais e de serviços, sendo alguns deles emigrantes, de grupos étnicos minoritários e vítimas de estigmatização racista (Carmo, Tavares e Cândido, 2020). É ainda de ressaltar que o desemprego gerado como consequência da pandemia teve mais impacto na região Norte e de Lisboa e Vale do Tejo (IEFP, 2021).

O desemprego jovem não só é problemático em termos diretos, devido à ausência de sustentabilidade e independência por parte destas gerações, como em detrimento de vários fatores (e.g. idade, formação escolar, profissional, entre outros), sendo que cada indivíduo reage de forma diferente à experiência de uma situação destas, podendo ser vítima de várias consequências negativas ao nível do foro psicológico, emocional, social, económico, das condições de vida, do tempo livre, podendo em caso extremo, levar ao suicídio (Dias, 2013).

Quando este problema social é transposto para as áreas rurais ou para territórios com uma menor densidade populacional, a fasquia de obstáculos e dificuldades que estes jovens enfrentam aumenta exponencialmente. Não só o desemprego e o subemprego, mas principalmente a privação de recursos de fácil acesso nas áreas urbanas, a dificuldade no acesso à educação e formação, a deficiência ou inexistência da rede de transportes públicos, o custo habitacional e a reputação familiar, são variáveis que condicionam fortemente o futuro das gerações mais jovens (Cartmel & Furlong, 2012).

Apesar de a sub-região do Alentejo Central, devido às suas especificidades geográficas, poder ser um modelo-padrão das dificuldades que foram anteriormente evidenciadas, apresenta-se como um território dinâmico, uma das sub-regiões que apresenta um dos maiores níveis de competitividade e coesão social e que exibe uma maior densidade do tecido económico, favorecendo assim a criação de emprego, a atração de novos residentes e dispondo, de uma forma geral, de boas condições habitacionais (CIMAC, 2020).

A inovação é uma ferramenta que tem vindo a ter um impacto significativo na economia e na vida social da população. Esta não só corresponde à criação de novos produtos, como de novos meios de produção, de novos

produtos através de novos meios de produção, ou ainda da criação de novos métodos. São vários os países que têm investido uma parte significativa dos seus recursos na investigação científica, sendo um deles Portugal, onde a inovação ganhou um papel de destaque no discurso empresarial e nas políticas públicas, uma vez que esta incentiva a competitividade mundial e promove o crescimento económico (Godinho, 2013).

Este estudo aprofunda a inovação social, que tem como principal finalidade a resolução de problemas sociais, sendo uma forma de resposta a situações de carência como é o desemprego e a necessidade de criar novos postos de trabalho (Santos & Seabra, 2015). Esta tipologia de inovação também permite a criação de novas soluções sociais e pode ainda ser utilizada para resolver problemas ao nível territorial. Pode então ser caracterizada pela execução de atividades que tenham como principal finalidade a resolução de problemas de carácter económico, social e ambiental através de soluções diferenciadas, inovadoras e utilitárias que sejam mais eficazes para a sociedade como um todo (Mukendi et al., 2017), criando valor social e encontrando soluções para situações de insatisfação social, a que o Estado e as políticas públicas locais não conseguem dar resposta.

Este tipo de inovação poderá ser uma boa estratégia para combater o desemprego jovem e alguns desafios inerentes à diversidade das novas formas de trabalho, como são as discrepâncias salariais, a diminuição da mobilidade social e a volatilidade dos mercados de trabalho (Kanter, 2013). Para isso é necessário apostar em duas estratégias: uma primeira que diz respeito ao aumento das taxas de sucesso de novas empresas inovadoras que possuam potencial de crescimento, promovendo assim a inovação social no setor empresarial; e uma segunda que passa por apostar em práticas inovadoras na educação e formação, qualificando os indivíduos menos qualificados, nomeadamente através do empreendedorismo e da criação de autoemprego.

Uma das características centrais deste tipo de inovação é o efeito que ela produz sobre o desenvolvimento local sustentável através da mobilização de atores que trabalham em rede. É aqui importante informar que o desenvolvimento local não corresponde ao desenvolvimento económico, mas sim à procura de alternativas que promovam a mudança em função da observação e análise da sociedade que habita num contexto social particular (Buarque, 1999; Muls, 2008; Martins, Vaz & Caldas, 2010 em Juste et al., 2020). O desenvolvimento local não se constitui apenas com a melhoria das condições de vida num determinado território, mas também se articula com a aplicação de uma pedagogia de participação da comunidade local no âmbito de uma cidadania ativa que serve de eixo fulcral dos processos de desenvolvimento (Ramos, 2013). Deste modo, os contextos locais onde existe mais inovação também são aqueles que estão propensos a obter um maior grau de desenvolvimento (Muls, 2008 em Juste et al., 2020).

Seguindo a lógica da promoção do desenvolvimento local sustentável, foram expostas algumas iniciativas reconhecidas como boas práticas, desenvolvidas tanto a nível nacional – o programa Incorpora, a iniciativa Empreender no Alentejo Central, NERE CALL BUSINESS e o programa Talentos em Livre Trânsito – como internacional – iniciativa Skills for Employability e o programa Job Clubs.

Quanto à caracterização geral da sub-região do Alentejo Central, o que se constata é que desde 2001 até 2020 esta

se pauta acima de tudo pelo decréscimo populacional progressivo, aumento da população idosa (65 ou mais anos) e decréscimo da população mais jovem (idade igual ou inferior aos 64 anos), sendo esta população composta por mais mulheres do que homens (PORDATA, 2021). No que respeita aos níveis de escolaridade da população, é possível observar uma maior incidência de níveis mais baixos de escolaridade, tendo esta população como maior percentagem (22,7%) o 1.º ciclo do ensino básico e como menor percentagem (11,3%) habilitações literárias ao nível do ensino superior, levantando-se a questão se é a população residente que não adere ao ingresso no ensino superior, ou se apesar de aderir após se qualificarem escolhem ir para outra parte do país, seja por falta de emprego, carências ao nível das condições de vida, etc. No que respeita especificamente à taxa de retenção/desistência, esta tem valores que se enquadram mais ou menos no padrão do Alentejo e Continente (CIMAC, 2017).

Quanto ao setor de atividade económica onde a população está empregada, o setor terciário é o que mais se destaca, pelo que o setor primário tem menos preponderância. O tecido empresarial no ano de 2014 correspondia a 23,6% do total de empresas do Alentejo, sendo que o setor de atividade económica destas empresas era maioritariamente o da “Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca” e o do “Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos”. No que respeita a competitividade económica, o Alentejo Central, no ano de 2006 a 2009 registou um ligeiro aumento nos valores do PIB, pelo que tanto a sub-região da Lezíria do Tejo como o Alentejo Central, de todas as NUTS III, são as que apresentam um maior peso no PIB. No ano de 2010 o número de empresas com atividades inovadoras no Alentejo era semelhante ao resto do continente, sendo superior à região do Algarve e Norte. Referindo-se ao volume de negócios em resultado da venda de novos produtos, o Alentejo apresenta valores muito inferiores à média nacional, estando mesmo em último lugar no *ranking* de regiões portuguesas (CIMAC, 2014).

Após esta breve caracterização das especificidades do território e exposição de algumas vulnerabilidades próprias desta sub-região, sugiro algumas iniciativas que podiam dar resposta a problemas específicos. Um destes desafios consiste no facto de existir um desencontro entre as competências impostas pelas entidades empregadoras e aquelas que os candidatos detêm, constrangimento este também encontrado na Letónia, sendo a plataforma Demola um exemplo de iniciativa a aplicar. Também a diminuição da população residente em toda a sub-região do Alentejo Central e os baixos níveis de escolaridade do ensino superior dos indivíduos com idade superior a 15 anos, sugere que se poderia apostar numa iniciativa semelhante ao projeto piloto *V/Faktor* aplicado na Áustria. Já no sentido de diminuir a taxa de retenção/desistência escolar, aumentar o número de empresas inovadoras e capacitar os jovens para o empreendedorismo o mais cedo possível, é evidenciado o programa *Foróige Network for Teaching Entrepreneurship* criado na Irlanda em 2004 (European Comission, 2020).

No sentido de tentar responder à pergunta de partida delimitada e cumprir os objetivos anteriormente traçados, foi levada a cabo uma investigação de tipo misto (*mixed-methods*) onde se enquadram tanto a abordagem qualitativa como quantitativa e no qual se utiliza o método comparativo. A população à qual foram aplicados os questionários ficou definida pelos indivíduos que participaram em programas e projetos que têm como objetivo, simplificar a inserção dos jovens no mercado de trabalho.

A amostra à qual foram aplicadas entrevistas semi-estruturadas, é constituída por gestores de programas/projetos de apoio à empregabilidade. No total foram aplicadas 4 entrevistas, sendo 3 individuais e uma em conjunto. Estas entidades são respetivamente a Fundação Eugénio de Almeida, o Núcleo Empresarial da Região de Évora, a Sapana e a Santa Casa da Misericórdia de Évora. O processo de amostragem utilizado na aplicação neste método de recolha de dados foi a amostragem não probabilística em bola de neve (snowball).

Já os inquéritos por questionário foram aplicados a indivíduos que participaram em duas das iniciativas de empregabilidade da Fundação Eugénio de Almeida, designadamente, o programa Talentos em Livre Trânsito e o curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados. Foi possível obter um total de 25 questionários, estando 10 deles completos e 15 parcialmente completos.

Analizando a caracterização dos principais desfasamentos entre a oferta e a procura de emprego por parte dos jovens na entrada para o mercado de trabalho, o que se constata é que de uma forma geral, no que concerne a questão dos vínculos contratuais, a maioria dos inquiridos que fazem parte da amostra têm de igual forma (33,33%) um contrato de trabalho a termo certo ou um contrato de trabalho a prestação de serviços. Apenas uma parte diminuta desta amostra possui um contrato de trabalho a termo incerto ou trabalha por conta própria (8,33%). As áreas profissionais dos inquiridos que possuem um contrato de trabalho a termo certo são assim, a área da Educação (8,33%), Ciências Sociais, Comércio e Direito (8,33%), Saúde e Proteção Social (8,33%), e outra área que não corresponde a nenhuma das designadas (8,33%). Já os indivíduos que têm um contrato a prestação de serviços são todos da área das Ciências Sociais, Comércio e Direito (25%).

A questão das condições de trabalho, nomeadamente os vínculos contratuais precários, também foi uma das questões referidas como um dos motivos que dificulta a entrada e permanência dos indivíduos no mercado de trabalho. Se tivermos em conta a idade, é possível observar que há uma percentagem superior de inquiridos (33,33%) que têm um contrato de trabalho a termo certo, possuindo estes idade igual ou inferior a 35 anos, enquanto há uma percentagem superior (25%) de indivíduos com mais do que 35 anos que possui um contrato de trabalho a prestação de serviços.

Já no que se refere ao tempo de procura de emprego, metade da amostra (50%) diz ter demorado 6 meses ou menos a conseguir encontrar emprego, e a outra metade ou demorou mais de 6 meses a encontrar emprego (33,33%) ou já trabalhava antes de terminar os estudos (16,67%). Especificamente falando dos participantes que habitam na sub-região do Alentejo Central, verifica-se que 41,67% demorou 6 meses ou menos a encontrar emprego, sendo que uma percentagem reduzida de pessoas (8,33%) já trabalhava antes de terminar os estudos. A única conclusão que se pode retirar é que apenas os indivíduos com mais de 35 anos trabalham antes de terminar os estudos (16,67%). Tendo ainda em conta a idade dos inquiridos, também se pode constatar que uma percentagem de 30,77% com mais de 35 anos mudou de emprego para uma área que está ligada ao curso, enquanto 23,08% dos inquiridos com idade igual ou inferior a 35 anos mudou de emprego para uma área que não está associada ao seu curso superior.

O modo como estes indivíduos obtiveram conhecimento do seu emprego foi maioritariamente através de um

convite/proposta de trabalho ou a partir de um familiar, amigo ou conhecido (30,77%), havendo sobretudo uma minoria de inquiridos que obtiveram o seu emprego na sequência de um estágio curricular (7,69%).

No que respeita os principais motivos pelos quais os inquiridos criaram o seu próprio emprego, estes passam pela realização pessoal, autonomia, gestão do próprio tempo e a dificuldade em encontrar outro tipo de emprego (25%). Como principal desafio ou constrangimento nesta criação, foi destacada a dificuldade de colocar o negócio no mercado, adquirir aceitação por parte do público, a parte da divulgação, e ainda a dificuldade em encontrar profissionais de apoio em áreas específicas (100%).

Há registo de uma clara maioria pertencente à amostra que já experienciou, pelo menos, uma situação de desemprego (85,71%), sendo que no que concerne a idade, apenas 14,29% dos indivíduos com idade igual ou inferior aos 35 anos é que nunca experienciaram uma situação de desemprego. Também há registo de um número muito superior de mulheres que experienciaram pelo menos uma situação de desemprego (78,57%) em comparação aos homens (7,14%). Esta ideia é comprovada pelo facto de a amostra, na sua totalidade, conter muito mais mulheres (87,50%) do que homens (12,50%) e, mesmo assim, a percentagem de mulheres que nunca passaram por uma situação de desemprego ser equivalente à dos homens na mesma situação (7,14%).

No que respeita às características presentes na estruturação e funcionamento do mercado de trabalho que dificultam a entrada e permanência dos jovens, as particularidades que sobressaem dizem respeito às más condições de trabalho em termos de rendimento e condições contratuais, ao “desalinhamento”, à desatualização dos valores das empresas face às expectativas dos jovens, e acima de tudo, ao desencontro entre a procura e a oferta de emprego para determinadas áreas. Neste sentido, fazendo-se referência à forma como o ensino escolar e universitário prepara os jovens para as exigências do mundo profissional atual, foi salientado o facto de o ensino ser demasiado teórico e pouco prático, de não se assemelhar nem preparar os jovens de forma realista para o mercado de trabalho, e de em última instância, não existir praticamente interligação entre os estabelecimentos de ensino e as organizações. Como forma de minimizar os problemas anteriormente identificados, foi sugerida a criação e implementação de simuladores de empresas de forma a fornecer aos indivíduos acesso direto ao mundo empresarial.

Sobre os motivos que dificultam concretamente a entrada dos jovens no mercado de trabalho, é possível concluir que as opiniões dos inquiridos são diversificadas: 25% considera que os jovens têm dificuldade em entrar no mercado de trabalho devido às mudanças estruturais que este sofreu, sendo exemplo disso a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado; 25% acredita que é devido à incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm; 25% defende que é graças ao ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional. A este respeito, é de notar que, os inquiridos que residem no Alentejo Central também dão mais destaque à falta de experiência profissional por parte dos jovens (21,47%) e menos às mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado (14,29%), sendo de destacar que apenas o género feminino realça esta última causa. Já os principais motivos que dificultam a permanência dos jovens no mercado de trabalho são, na opinião dos inquiridos, a precarização dos postos de trabalho (52,38%) e as mudanças estruturais no mercado

de trabalho, sendo exemplo disso a extinção dos postos de trabalho (23,81%). O motivo menos evidenciado foi a incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional (9,52%).

Esta tendência também reflete a opinião dos inquiridos que residem na sub-região do Alentejo Central, no entanto, é preciso ter em consideração que apenas as participantes do género feminino, com licenciatura, contrato de trabalho a termo certo e que já experienciaram pelo menos uma situação de desemprego é que apontaram este último motivo. De igual forma, só os inquiridos da área das Ciências Sociais, Comércio e Direito indicaram as mudanças estruturais no mercado de trabalho como um dos motivos que dificulta a permanência dos jovens no mercado de trabalho. Por último, também só os indivíduos que possuem um contrato de trabalho a prestação de serviços evidenciaram o aumento da implementação de modelos de trabalho flexíveis como uma das razões.

Passando para a observação do modo como a pandemia originada pelo SARS-CoV-2 afetou a entrada no mercado de trabalho e a empregabilidade dos jovens, e no que respeita aos efeitos que a pandemia teve sobre estas iniciativas de apoio à empregabilidade desenvolvidas pelas organizações representadas, os testemunhos coincidiram na opinião de que a pandemia trouxe mais participantes às iniciativas pelo que as organizações tiveram de fazer algumas adaptações de modo a contornar os desafios subjacentes ao aparecimento da pandemia. Para além disso, foi frisada a grande necessidade de readaptação às condições, sendo uma das adaptações mais referidas a passagem de um regime presencial para *online*, já que em algumas opiniões, poderia não permitir que se desse uma resposta adequada às necessidades do público alvo.

Quanto à avaliação do impacto das alterações que a pandemia trouxe à superfície, o que se constata é que, apesar de se poder considerar que se vive um período negro, consegue-se também evidenciar pontos positivos, como a intensificação e propagação de novas formas de trabalhar, nomeadamente através do teletrabalho, ponto este positivo tendo em conta a sustentabilidade ambiental e o facto de permitir que um indivíduo trabalhe num determinado local e viva em outro sem ter de se deslocar. Também o facto de haver uma transição do formato presencial para *online* permitiu que as iniciativas chegassem a mais pessoas, não só a nível local como nacional, e até mesmo à escala mundial, sendo que a própria necessidade de readaptação por parte das organizações fez com que estas se livrassem de “velhos hábitos” e repensassem em novas formas de atuar e de operar, o que é de facto benéfico.

Prosseguindo-se com a análise, verificou-se que nesta altura, a maioria da amostra (58,33%) manteve o mesmo emprego que tinha antes da pandemia. Já a minoria dividiu-se entre encontrar-se numa situação em que não perdeu o emprego mas teve um corte substancial nos rendimentos, encontrar o primeiro emprego, ou ainda de se enquadrar numa outra situação (8,33%). É importante também referir que não só a totalidade dos inquiridos com o mestrado manteve o mesmo emprego (33,33%), como todos os homens mantiveram o mesmo emprego que tinham antes da pandemia (16,67%), o que não acontece no caso das mulheres que se encontram dispersas nas situações apresentadas. De igual forma, houve também uma maioria que experienciou o teletrabalho (54,55%) apesar de a diferença para com aqueles que nunca estiveram nesse regime ser reduzida (45,45%). Para os indivíduos que efetivamente passaram por uma situação de teletrabalho, 42,86% afirma que este regime dificultou o desempenho das atividades profissionais,

sendo em menor número os inquiridos que consideraram que o teletrabalho facilitou o desempenho das atividades profissionais (14,29%). Os principais motivos que justificam essa dificuldade têm a ver com o facto de haver determinados tipos de trabalhos que se executam mais facilmente em formato presencial e em que a passagem para o regime de teletrabalho envolve uma readaptação e ajuste do foco dos mesmos. É de referir que os inquiridos que consideraram sentir dificuldade em conciliar o teletrabalho com o desempenho das tarefas profissionais habitam com o pai e mãe ou com o cônjuge e filhos, ou ainda com um dos pais (14,29%). Os inquiridos que afirmam que o teletrabalho facilitou o desempenho das tarefas profissionais habitam apenas com o cônjuge. Os indivíduos que vivem sozinhos dizem que o teletrabalho não dificultou ou facilitou o desempenho das suas tarefas profissionais (14,29%).

No que concerne o papel da inovação social como resposta ao desemprego jovem, aprofundando em primeiro lugar o tópico do empreendedorismo social, mais especificamente a forma como as iniciativas ligadas ao empreendedorismo social auxiliam e promovem a empregabilidade jovem, destacou-se a criação de autoemprego e a conceção de novas soluções que deem resposta a problemas sociais existentes. Sobre o modo como a criação e desenvolvimento de iniciativas ligadas ao empreendedorismo social promovem um desenvolvimento local sustentável, também foi enunciado o facto de ser através do empreendedorismo social que se torna possível identificar as vulnerabilidades de um determinado território, tentando criar novas soluções que lhes deem resposta e promovendo assim o bem-estar coletivo.

Concluiu-se que 80% dos participantes consideraram a inovação social uma ferramenta benéfica para aquisição de emprego, existindo apenas um pequeno fragmento de 20% que não concorda com esta afirmação. Estes 20% correspondem inteiramente a indivíduos com idade igual ou inferior a 35 anos, que têm o curso de licenciatura na área da Educação (10%) e das Ciências Sociais e Direito (10%) e que já passaram, pelo menos, por uma situação de desemprego. Os motivos que justificam a opinião dos inquiridos sobre a inovação social ser uma ferramenta benéfica para aquisição de emprego, passam por: o desenvolvimento de competências (*soft skills*) (16,67%); o aumento da consciência sobre questões sociais referentes a qualquer atividade e profissão (16,67%); a auscultação de pessoas que estão no terreno e posterior aplicação das aprendizagens (16,67%); a criação de novas estratégias de autonomia e de desenvolvimento pessoal e profissional (16,67%); e por fim, a necessidade geral de orientações para o bem-estar social (16,67%).

No que respeita à compreensão do papel da inovação social como resposta ao desemprego jovem, há boas práticas tanto a nível nacional como mundial que podem ser observados e posteriormente adaptadas e executadas, tendo em conta as especificidades de um determinado território. Ao longo deste estudo foram destacados programas ou projetos que fizessem parte das entidades empresariais aqui envolvidas, e que tivessem um impacto mais significativo na promoção da empregabilidade jovem, tendo estes sido o Projeto do Voluntariado no apoio à empregabilidade, o programa Talentos em Livre Trânsito, o programa Incorpora, e num caso específico, face à falta de um projeto ou programa, constatou-se a promoção da empregabilidade jovem a partir da atração e fixação dos jovens ao território, realizando concursos de ideias onde é atribuído um prémio monetário aos jovens que conseguem criar uma empresa. Todas estas iniciativas têm sido bem aceites por parte do público, podendo este ser caracterizado por jovens que acabaram de sair da Universidade, atributo que mais sobressaiu e situação que mais se verificou com o aparecimento

da pandemia. O principal desafio que surgiu na construção e desenvolvimento das iniciativas diz respeito à falta de correspondência entre a oferta e a procura de emprego para determinadas áreas com menos saída profissional. Foi relatado que de modo a tentar ultrapassar esta limitação, no caso da Fundação Eugénio de Almeida, foram realizadas reuniões de balanço, houve um ajuste perante as dificuldades que encontraram no projeto, criaram uma rede de trabalho interna entre a Fundação e os mentores com o objetivo de se criar uma rede de contactos com os diferentes empregadores na área de Évora, criaram uma base de dados com as informações e ainda criaram uma sala dentro da Fundação onde os participantes recebessem apoio presencialmente. Foi também declarado que a resolução mais imediata foi ao nível da consultoria direta nas medidas.

Tendo em conta as iniciativas de inovação social de apoio à empregabilidade que deveriam ser aplicadas à sub-região do Alentejo Central, primeiramente é importante referir que uma grande parte de envolvidos na parte qualitativa deste estudo consideram que de uma forma geral, os jovens que residem em zonas mais pequenas, como é exemplo o Alentejo, estão em clara desvantagem relativamente aos jovens que residem nas grandes cidades, nomeadamente em termos das condições e oportunidades de emprego, tendo como principal efeito, a deslocação destes jovens dentro do território nacional ou até mesmo a sua imigração. Na opinião da minoria, há zonas piores em termos de empregabilidade do que o Alentejo (mais concretamente Évora), sendo exemplo disso a cidade de Beja. Também referem que apesar de outras zonas do país, como Algarve e áreas metropolitanas, serem ricas no que toca à indústria, têm outros problemas como a dificuldade de deslocação, algo que em Évora não acontece. Neste sentido, e analisando-se que tipo de iniciativas de apoio à empregabilidade poderiam vir a ser aplicadas no Alentejo Central, fez-se referência a iniciativas que atraiam e façam com que os jovens se fixem na região, salientando-se que para isso, seria necessário oferecer melhores condições em termos de empregabilidade aos indivíduos que se enquadram dentro desta faixa etária, criar políticas de apoio à empregabilidade e às organizações para que estas consigam manter os trabalhadores e também apostar na mobilidade urbana. É de interesse referir que a este respeito, foi dado o exemplo de Idanha-a-Nova, local onde foram criados estímulos que levaram à atração de pessoas e empresas.

Focando-se esta análise sobre a opinião dos envolvidos na análise quantitativa, sobre que iniciativas de inovação social de apoio à empregabilidade deveriam ser aplicadas à região do Alentejo Central, destacou-se: a implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas (23,33%); a aposta em programas de mobilidade profissional que permitam que os jovens conheçam outros países e ao mesmo tempo obtenham formação profissional (23,33%); a aposta na implementação de programas de estágios para jovens desempregados (23,33%); e a implementação de métodos de aprendizagem informal que permitam aos jovens aumentar as *soft skills*, bem como desenvolver uma postura proatividade no que concerne à procura de emprego (23,33%). No sentido contrário, a hipótese que menos se destaca é a aposta em incubadoras de inovação que potenciem a criação e o desenvolvimento de novas empresas no Alentejo (3,33%), sendo que esta percentagem corresponde aos participantes com idade superior aos 35 anos que já experienciaram, pelo menos, uma situação de desemprego. Se estes dados ainda forem analisados mais detalhadamente em função do concelho em que os inquiridos residem, uma percentagem superior dos indivíduos que residem em Évora gostariam que fossem aplicados mais programas de estágios para jovens desempregados (16%), enquanto os participantes que residem em outros concelhos do Alentejo Central não têm uma

opinião que a este nível sobressaia. Por fim, é ainda importante referir que 42,86% dos participantes do programa TLT (a totalidade) e 42,86% dos participantes do Curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados gostavam que fossem também aplicadas iniciativas semelhantes àquelas em que participaram.

Concluindo, através da realização e execução deste estudo, constatei que o desemprego, nomeadamente o desemprego jovem, é um problema à escala global que tem um impacto negativo e significativo na vida dos portugueses o que pode ser evidenciado através da posição desfavorável do nosso país no *ranking* dos países europeus com maior taxa de desemprego jovem (3.º lugar em 2012 e o 5.º em 2021). Para além da falta de rendimento, a incapacidade de obter independência financeira, a impossibilidade dos jovens saírem da casa dos pais, o sentimento de instabilidade e a dificuldade em criar planos para o futuro, problemas associados à saúde mental e física são algumas das situações com que os jovens que se encontram numa situação de desemprego são confrontados.

O Estado Português na tentativa de atenuar o problema do desemprego tem vindo a incentivar a permanência dos jovens no sistema de ensino mais tempo, de modo a obterem melhores qualificações escolares e consequentemente, melhores empregos adiando a entrada no mercado de trabalho e tornando, na minha opinião e como Pais (2006) enfatiza, a escola como um parque de estacionamento para futuros e hipotéticos desempregados. De facto, se por um lado as baixas qualificações escolares e académicas podem justificar a existência de desemprego no nosso país, por outro, o incentivo ao prolongamento dos estudos vem gerar desempregados altamente qualificados, que em muitas instâncias só podem colocar os seus conhecimentos em prática se imigrarem para outros países. Por outras palavras, são os outros países que muitas vezes aproveitam e valorizam os conhecimentos e a experiência, os chamados “cérebros”, que o nosso país ajudou a construir e que simultaneamente descartou por não ter espaço onde os colocar. Este problema não só afeta a economia portuguesa como tem fortes consequências em termos sociais, pois se o problema central – o desemprego jovem – não for resolvido ou pelo menos atacado de forma eficaz, novos outros problemas são gerados que podem ir até à exclusão social e ao suicídio afetando a população de forma significativa.

Se o problema aqui abordado tem efeitos negativos à escala mundial e nacional, quando extrapolado para a sub-região do Alentejo Central, torna-se uma questão ainda mais evidente, dado que pela dimensão e tipo de oferta de emprego existente neste território alguns jovens têm a necessidade de se deslocar e de habitar em centros urbanos.

Daí que a promoção de iniciativas ligadas à inovação social possa ser uma ferramenta benéfica para os jovens se inserirem e conseguirem permanecer no mercado de trabalho. Acresce que tais iniciativas abrem não só novas oportunidades aos jovens como permite também trabalhar as suas *soft skills* de uma forma que o ensino escolar comum não consegue, e esse é também outro ponto a destacar, o da inadequação do sistema escolar e universitário para com as exigências do mundo profissional real, uma vez que o mundo evolui mas o sistema de ensino não parece acompanhar o progresso nem as necessidades atuais do mercado de trabalho.

No que concerne especificamente ao estágio na Fundação Eugénio de Almeida, não posso deixar de relembrar que este foi realizado à distância (teletrabalho) devido ao aparecimento da pandemia. Este facto provocou um reajustamento das atividades inicialmente planificadas, com repercussão direta na estrutura deste relatório. Desta

forma, ao invés de um relato sobre tarefas realizadas *in-loco* e trabalho de equipa, o relatório que aqui se apresenta descreve e detalha o desenvolvimento de um trabalho de investigação realizado de forma autónoma e apoiado num estudo misto que combinou em tempos e modos distintos a análise documental, inquérito por questionário e entrevistas semiestruturadas. Apesar dos condicionalismos impostos pela pandemia, o estágio permitiu-me obter bastantes e diversas aprendizagens, não só ao nível dos conhecimentos em torno do tema em questão, como do desenvolvimento da minha capacidade de autonomia, organização e gestão do tempo, da experiência e contacto com indivíduos ligados à área da empregabilidade jovem e inovação social, e da capacidade de enfrentar desafios e limitações que surgiram durante este percurso, como a dificuldade em conciliar a aplicação das entrevistas semi-estruturadas com a disponibilidade das pessoas entrevistadas, a dificuldade na obtenção de um maior número de respostas ao questionário e as limitações associadas à representatividade da amostra. Em síntese, posso afirmar que se tratou de uma experiência enriquecedora que me fez crescer tanto como estudante, como pessoa e futura profissional.

Referências bibliográficas

- Ahmed, J. U., Ashikuzzaman, N. M. & Mahmud, S. M. (2017). Social innovation in education: BRAC boat schools in Bangladesh. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 7 (20), 2-14. DOI: 10.1186/s40497-017-0077-z
- Anheier, H. K., Krlev, G. & Mildenberger, G. (Eds.) (2019). *Social innovation: comparative perspectives*. Routledge.
- Arnold, D., & Bonjiovi, J. (2012). Precarious, informalizing, and flexible work: transforming concepts and understandings. *American Behavioral Scientist*, 57 (3), 289-308. DOI: 10.1177/0002764212466239.
- Artner, A. (2013). Is youth unemployment really the major worry? *Journal of contemporary central and Eastern Europe*, 21 (2-3), 183-205. DOI: 10.1080/0965156X.2013.863998.
- Associação de Municípios do Distrito de Évora (2008). *Programa territorial de desenvolvimento do Alentejo Central*. Recuperado de: <https://www.ccdr-a.gov.pt/docs/desenvRegional/2014-2020/PTD-AlentejoCentral.pdf>
- Associação Ser Mulher (s.d.). *Sobre* [Página de Facebook]. Facebook. Recuperado em 22 de maio de 2022, de <https://www.facebook.com/etav.sermulher/>
- Azarian, R. (2011). Potentials and limitations of comparative method in social science. *Research Gate*, 1-35. https://www.researchgate.net/publication/281269760_Potentials_and_Limitations_of_Comparative_Method_in_Social_Science
- Batista, E. C., Matos, L. A. L. & Nascimento, A. B. (2017, outubro). A entrevista como técnica de investigação na pesquisa qualitativa. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, Blumenau, 11 (3), 23-38. <https://rica.unibes.com.br/rica/article/view/768>
- Braga, D. (2019). Introdução à sociologia da inovação social e organizacional. Universidade de Évora.
- Briar, K. H., Fiedler, D., Sheean, C., & Kamps, P. (1980). The impact of unemployment on young, middle-aged and aged workers. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 7 (6), 906-915. <https://scholarworks.wmich.edu/jssw/vol7/iss6/11>
- Bulmer, M. (1984). Introduction: problems, theories and methods in sociology – (how) do they interrelate? In M. Bulmer (Ed.), *Sociological research methods. An introduction* (2.ª ed., pp. 1-33). MacMillan Education LTD. DOI 10.1007/978-1-349-17619-9
- Caeiro, A. F. P. (2020). *Inovação social e desenvolvimento local sustentável: estudo de caso de uma cooperativa multisectorial* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Évora]. Repositório Digital de Publicações Científicas da Universidade de Évora. <https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/28694>
- Camões, M. S. G. (2014). Juventude. *Políticas públicas para a juventude* [Relatório de Estágio de Mestrado, Universidade de Coimbra]. Repositório Científico da Universidade de Coimbra. <https://eg.uc.pt/handle/10316/34175?locale=en>

Campenhoudt, L. V. & Quivy, R. (1998). Objetivos e procedimentos. Em L. V. Campenhoudt e R. Quivy (Eds.), *Manual de investigação em ciências sociais* (2.ª ed., pp. 15-28). Gradiva. <https://www.wook.pt/livro/manual-de-investigacao-em-ciencias-sociais-raymond-quivy/60212>

Campenhoudt, L. V. & Quivy, R. (1998). Primeira etapa – a pergunta de partida. Em L. V. Campenhoudt e R. Quivy (Eds.), *Manual de investigação em ciências sociais* (2.ª ed., pp. 31-46). Gradiva. <https://www.wook.pt/livro/manual-de-investigacao-em-ciencias-sociais-raymond-quivy/60212>

Campenhoudt, L. V. & Quivy, R. (1998). Quinta etapa – a observação. Em L. V. Campenhoudt e R. Quivy (Eds.), *Manual de investigação em ciências sociais* (2.ª ed., pp. 155-207). Gradiva. <https://www.wook.pt/livro/manual-de-investigacao-em-ciencias-sociais-raymond-quivy/60212>

Cáritas Arquidiocesana de Évora (s.d.). *Quem somos: historial*. Recuperado de: <https://www.caritasevora.pt/quem-somos/historial/>, acedido a 22 junho de 2022.

Carrilho, M. J. (2015). Artigo n.º 4: crianças e adolescentes em Portugal. *Revista de Estudos Demográficos*, (55), 53-96. <https://apdemografia.pt/index.php/publicacoes-on-line/92-publicacoes-em-divulgacao/180-portugal-e-a-europa-os-numeros-7>

Cartmel, F. & Furlong, A. (2000). *Youth unemployment in rural areas*. York Publishing Services Ltd. <https://www.researchgate.net/publication/37183899>

Chão dos meninos (s.d.). *Missão, visão e valores*. Recuperado de: <https://www.chaodosmeninos.pt/missao/>

CIMAC (2020). *Alentejo Central: caracterização*. Recuperado de: <https://www.cimac.pt/visitante/alentejo-central/caracterizacao/ambiente/>

CIMAC (2014). *Estratégia integrada de desenvolvimento territorial Alentejo Central 2020*. <https://www.cimac.pt/wp-content/uploads/2020/11/Estrategia-de-Desenvolvimento-Territorial.pdf>

CIMAC (2017). *Referencial estratégico para o desenvolvimento social do Alentejo Central: relatório II – o referencial estratégico*. https://www.cm-evora.pt/wp-content/uploads/2020/10/ReferencialEstrategicoDSAC_VF.pdf

Comissão Europeia (2015). *Economia verde*. Recuperado de: https://ec.europa.eu/environment/basics/green-economy/index_pt.htm, em 29 de julho de 2021.

Costa, R. (2014). *Ridendo Castigat Mores. A transcrição de entrevistas e a (re)construção social da realidade*. Repositório da Universidade de Évora. <http://hdl.handle.net/10174/13403>

Coutinho, C. P. (2014). Capítulo 5 – amostra. *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: teoria e prática* (2.ª ed.). Edições Almedina, S.A. <https://www.almedina.net/metodologia-de-investiga-o-em-ci-ncias-sociais-e-humanas-teoria-e-pr-tica-1563799552.html>

Coutinho, C. P. (2014). Introdução. *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: teoria e prática* (2.ª ed.). Edições Almedina, S.A. <https://www.almedina.net/metodologia-de-investiga-o-em-ci-ncias-sociais-e-humanas-teoria-e-pr-tica-1563799552.html>

Cruz Vermelha Portuguesa (2022). *Na Wikipédia*. https://pt.wikipedia.org/wiki/Cruz_Vermelha_Portuguesa

Da Silva, S. B. (2012). *Inovação social corporativa: um estudo de caso no instituto Nokia de tecnologia*. Paper apresentado em XXVII Simpósio de gestão da inovação tecnológica, Salvador, Brasil. <https://www.researchgate.net/publication/236002336>

De Carvalho, J. G. (2017). *Compreender as experiências de desemprego nos jovens adultos qualificados: o desafio da empregabilidade* [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório da Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/53958>

Decreto n.º 4/2021 de 13 de março da Presidência do Conselho de Ministros. Diário da República: I série, nº 50-A (2021). Recuperado de: <https://dre.pt/home/-/dre/159432418/details/maximized>, em 6 de maio de 2021.

Decreto n.º 6/2021 de 3 de abril da Presidência do Conselho de Ministros. Diário da República: I série, nº 64-A (2021). Recuperado de: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/160801889/details/normal?l=1>, em 10 de maio de 2021.

Decreto n.º 6-A/2021 de 15 de abril da Presidência do Conselho de Ministros. Diário da República: I série, nº 73 (2021). Recuperado de: <https://dre.pt/home/-/dre/161521806/details/maximized>, em 10 de maio de 2021.

Decreto do Presidente da República nº 25-A/2021 de 11 de março da Presidência da República. Diário da República: I série, nº 49 (2021). Recuperado de: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/159304330/details/normal?l=1>, em 6 de maio de 2021.

Decreto do Presidente da República nº 31-A/2021 de 25 de março da Presidência da República. Diário da República: I série, nº 59 (2021). Recuperado de: <https://dre.pt/home/-/dre/160316741/details/maximized>, em 10 de maio de 2021.

Decreto do Presidente da República nº 51-U/2020 de 6 de novembro da Presidência da República. Diário da República: I série, nº 217 (2020). Recuperado de: <https://dre.pt/home/-/dre/147933283/details/maximized>, em 6 de maio de 2021.

Diário da República Eletrónico (2022). *Resolução do conselho de ministros n.º 25-A/2022, de 18 de fevereiro*. <https://data.dre.pt/eli/resolconsmin/25-a/2022/02/18/p/dre/pt/html>

Dias, A.D.F. (2013). *E agora?: o desemprego de longa duração como gerador de incerteza e condicionador do bem-estar* [Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório Digital da Universidade da Beira Interior. <http://hdl.handle.net/10400.6/2758>

Do Carmo, R. M., Tavares, I. & Cândido, A. F. (org.) (2020). *Um olhar sociológico sobre a crise covid-19 em livro*. Observatório das Desigualdades. DOI: 10.15847/CIESOD2020covid19

Do Carmo, R. M. & D'Avelar, M. M. (2020). *A miséria do tempo: vidas suspensas pelo desemprego* (1^a ed.). Tinta da China.

Do Carmo, R. M. & Matias, A. R. (2019). As dimensões existenciais da precariedade: jovens trabalhadores e os seus modos de vida. *Revista crítica de ciências sociais*, (118), 53-78. DOI: <https://doi.org/10.4000/rccs.8502>

Domingos, B. (2019). *Introdução à sociologia da inovação social e organizacional* [PowerPoint Slides]. Fornecido em aula.

Dos Santos, M. J. N. & Seabra, F. M. (2015). *Inovação social & desenvolvimento: reflexões e estudos de caso*. Editora RH.

Edwards-Schachter, M. (2018). The nature and variety of innovation. *International Journal of Innovation Studies*, 2 (2), 1-15. DOI: 10.1016/j.ijis.2018.08.004

European Comission (2021). *Geothermal Solar Skills*. Recuperado de: <http://www.gs-skills.gr/>

European Comission (2013). *Guide to social innovation*. Publications office of the European Union. DOI: 10.2776/72046

European Comission (2015). *Unleashing young people's creativity and innovation: european good pratice projects*. Publications office of the European Union. DOI: 10.2766/8245

European Union (2020). *Social innovation: inspirational practices supoorting people throughout their lifes*. Publications office of the European Union. DOI: 10.2767/664477

FFMS (2021). *Números da crise e da pandemia: taxa de desemprego (%)*. Lisboa, Portugal: PORDATA. Recuperado de: [https://www.pordata.pt/NumerosDaCrise/Indicador/Taxa+de+desemprego+\(percentagem\)-16-64](https://www.pordata.pt/NumerosDaCrise/Indicador/Taxa+de+desemprego+(percentagem)-16-64), em 15 de junho de 2021.

FFMS (2022). *População residente, média anual: total e por sexo*. Lisboa, Portugal: PORDATA. Recuperado em: <https://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente++m%C3%A9dia+anual+total+e+por+sexo-357>, em 18 de junho de 2022.

FFMS (2021). *População residente segundo os censos: total e por sexo*. Lisboa, Portugal: PORDATA. Recuperado em: <https://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente+segundo+os+Censos+total+e+por+sexo-17>

FFMS (2022). *População residente: total e por grandes grupos etários*. Lisboa, Portugal: PORDATA. Recuperado em: <https://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente+total+e+por+grandes+grupos+et%C3%A1rios-390>, em 18 de junho de 2022.

FFMS (2022). *Taxa de desemprego: total e por grupo etário (%)*. Lisboa, Portugal: PORDATA. Recuperado de: [https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+grupo+et%C3%A1rio+\(percentagem\)-553](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+grupo+et%C3%A1rio+(percentagem)-553), em 13 de junho de 2022.

FFMS (2022). *Taxa de desemprego: total e por nível de escolaridade completo (%)*. Lisboa, Portugal: PORDATA. Recuperado de: [https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+n%C3%ADvel+de+escolaridade+completo+\(percentagem\)-1009](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+n%C3%ADvel+de+escolaridade+completo+(percentagem)-1009), em 13 de junho de 2022.

<https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/4031/1/dilemas.pdf>

Filho, D. B. F., Freitas, D., Júnior, J. A. S., Paranhos, R. & Rocha, E. C. (2016). Uma introdução aos métodos mistos. *Sociologias* 18 (42), 384-411. <https://doi.org/10.1590/15174522-018004221>

Fundação Eugénio de Almeida (s.d.). *Apoio social*. Recuperado de: <https://wwwfea.pt/apoio-social>, em 18 de junho de 2022.

Fundação Eugénio de Almeida (s.d.). *Bootcamp de empreendedorismo social*. Recuperado de: <https://wwwfea.pt/cis/bootcamp-de-empreendedorismo-social>, em 5 de julho de 2021.

Fundação Eugénio de Almeida (s.d.). *Centro de inovação social*. Recuperado de: <https://wwwfea.pt/qts/6384-centro-de-inovacao-social>, em 5 de julho de 2021.

Fundação Eugénio de Almeida (s.d.). *Curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados*. Recuperado de: <https://wwwfea.pt/qts/4481-curso-de-empreendedorismo-para-jovens-licenciados-desempregados-2-edicao>, em 9 de outubro de 2022.

Fundação Eugénio de Almeida (s.d.). *3ª edição arts & crafts pop up fair*. Recuperado de: <https://wwwfea.pt/6970-3-edicao-arts-crafts-pop-up-fair>, em 5 de julho de 2021.

Fundação Eugénio de Almeida (s.d.). *Empreendedorismo social nas escolas 2020/2021*. Recuperado de: <https://wwwfea.pt/cis/empreendedorismo-social-nas-escolas-2020-2021>, em 5 de julho de 2021.

Fundação Eugénio de Almeida (s.d.). *Fundação Eugénio de Almeida promove arts & crafts summer fair*. Recuperado de: <https://wwwfea.pt/7143-fundacao-eugenio-de-almeida-promove-arts-crafts-summer-fair>, em 5 de julho de 2021.

Fundação Eugénio de Almeida (s.d.). *Fundação Eugénio de Almeida promoveu a 4.ª edição do programa talentos em livre trânsito (TLT)*. Recuperado de: <https://wwwfea.pt/qts/4917-fundacao-eugenio-de-almeida-promoveu-a-4-edicao-do-programa-talentos-em-livre-transito-tlt>, em 24 de junho de 2022.

Fundação Eugénio de Almeida (s.d.). *Missão, visão e valores*. Recuperado de: <https://wwwfea.pt/11-missao>, em 25 de junho de 2021.

Fundação Eugénio de Almeida (s.d.). *Órgãos sociais e colaboradores*. Recuperado de: <https://wwwfea.pt/12-colaboradores>, em 18 de junho de 2022.

Fundação Eugénio de Almeida (2019). *Powering arts & crafts book: roteiro de apoio a artesãos e empreendedores*. Recuperado de: <https://wwwfea.pt/images/fea/6626/FEA-Crearte-Ebook-04.pdf>, em 5 de julho de 2021.

Fundação Eugénio de Almeida (s.d.). *Qualificação para o terceiro setor: objectivos*. Recuperado de: <https://wwwfea.pt/qts/291-objectivos>, em 26 de junho de 2021.

Fundação Eugénio de Almeida (s.d.). *Talentos em Livre Trânsito*. Recuperado de:<https://wwwfea.pt/index.php?pag=4214-talentos-em-livre-transito>, em 09 de outubro de 2022.

Fundação Eugénio de Almeida (s.d.). *Voluntariado*. Recuperado de: <https://wwwfea.pt/banco-voluntariado>, em 25 de junho de 2021.

Fundação Eugénio de Almeida (s.d.). *Qualificação para o terceiro setor: áreas de atuação*. Recuperado de: <https://wwwfea.pt/qts/292-eixos-de-actuacao>, em 26 de junho de 2021.

Fundação Eugénio de Almeida (s.d.). *Voluntariado no apoio à vacinação para covid-19*. Recuperado de: <https://wwwfea.pt/banco-voluntariado/7099-voluntariado-no-apoio-a-vacinacao-para-covid-19>, em 25 de junho de 2021.

Giddens, A. (1990). *As consequências da modernidade* (5ª ed.). UNESP.

Godinho, M. M. (2013). *Inovação em Portugal*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. <https://wwwffmspt/publicacoes/detalhe/684/inovacao-em-portugal>

Guerreiro, M., & Abrantes, P. (2007). *Transições incertas. Os jovens perante o trabalho e a família*. (2ª ed.). CITE. <http://hdl.handle.net/10071/3137>

Hidden Unemployment (s.d.). *Cambridge Dictionary*. Recuperado de: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/hidden-unemployment>, em 22 de dezembro de 2020.

Human Capital (s.d.). *Cambridge Dictionary*. Recuperado de: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/human-capital>, em 24 de março de 2021.

IAPMEI (2022). *StartUP voucher 2019-2022*. Recuperado de: [https://www.iapmei.pt/PRODUTOS-ESERVICOS/Empreendedorismo-Inovacao/Empreendedorismo-\(1\)/StartUP-Voucher-2019-2022.aspx#:~:text=O%20StartUP%20Voucher%20%C3%A9%20uma,longo%20de%20um%20per%C3%ADodo%20de](https://www.iapmei.pt/PRODUTOS-ESERVICOS/Empreendedorismo-Inovacao/Empreendedorismo-(1)/StartUP-Voucher-2019-2022.aspx#:~:text=O%20StartUP%20Voucher%20%C3%A9%20uma,longo%20de%20um%20per%C3%ADodo%20de)

Incorpora (2022). *Rede incorpora*. Recuperado de: <https://pt.incorpora.org/rede-incorpora>

Infarmed (2022). *Psicotrópicos e estupefácia*. Recuperado de: https://www.infarmed.pt/documents/15786/1228470/22_Psicotropicos_Estupefacentes.pdf

Instituto do Emprego e Formação Profissional (2022). *Concelhos: estatísticas mensais*. Recuperado de: <https://www.iefp.pt/documents/10181/11322396/SIE+-+Desemprego+registado+por+concelhos+abril+2022.pdf/a04b3ed4-5ead-4ec1-957a-649df5edd11f>

Instituto do Emprego e Formação Profissional (2021). *Informação mensal mercado de emprego: janeiro 2021*. Recuperado de: <https://www.iefp.pt/documents/10181/10581762/Informa%C3%A7%C3%A3o+Mensal+janeiro+2021.pdf/b85e621eb005-4742-96f8-88916c799695>

Instituto do Emprego e Formação Profissional (2017). *Situação do mercado de emprego: relatório anual 2017*.

Recuperado

de:

<https://www.iefp.pt/documents/10181/278393/Relat%C3%B3rio+Anual+Mercado+de+Emprego+2017.pdf/e9b25f29-77d9-4143-8013-f7ff99f29fde>

Jali, M. N., Abas, Z & Arrifin, A. S. (2017) Corporate social responsibility and corporate social innovation: a conceptual understanding. *SHS web of conferences*, 34, 01001. DOI: 10.1051/shsconf/20173401001

Johnson, R. B. & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: a research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33 (7), 14-26. DOI 10.3102/0013189X033007014

Justen, G. S., Morais-da-Silva, R.L., Takahashi, A. R. W. & Segatto, A. P. (2020). Inovação social e desenvolvimento local: uma análise de meta-síntese. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 14 (1), 56-73. DOI: 10.24857/rgsa.v14i1.1902

Kanter, R. M. (2013). 10th anniversary essays: jobs and social innovation [Stanford Social Innovation Review]. https://ssir.org/articles/entry/jobs_and_social_innovation#

Kapur, R. (2019). Employment opportunities in rural areas. *Acta Scientific Agriculture*, 3 (8), 58-65. DOI: 10.31080/ASAG.2019.03.0564

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., ... Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76 (1), 63–77. DOI: <https://doi.org/10.1037/amp0000716>

Kotsemir, M. & Abroskin, A. S. (2013). Innovation concepts and typology: an evolutionary discussion. *National Research University Higher School of Economics*, (45069). Acedido a 15 de abril de 2021, em: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/45069/>

La Caixa Foundation (2016). Apresentação do programa incorpora. *Modelo incorpora de integração sociolaboral* (pp. 17-30). “Ia Caixa” Foundation Recuperado de: <https://pt.incorpora.org/documents/231746/241210/Modelo+Portugal/13ed08e5-5b01-426d-b1e5-f04d2afaced>

Leite, K. C. (2020). A (in)esperada pandemia e suas implicações para o mundo do trabalho. *Psicologia & sociedade*, 32, 1-18. DOI: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2020v32240215>

Leite, M. F., Marques, V. T. & Rebouças, G. M. (2016). *Aprendendo com outros territórios: pesquisa comparativa em ciência sociais e humanas* [apresentação de congresso]. Nono Congresso Português de Sociologia: Portugal, território de territórios. https://associacaoportuguesasociologia.pt/ix_congresso/docs/final/COM0295.pdf

Lisboa, M., Malta, J., Martins, R. O., Miguens, F. & Teixeira, A. L. (2016). Capítulo III – inquéritos sociológicos e construção do campo de observação. Em M. Lisboa (Ed.), *Metodologias de investigação sociológica. Problemas e soluções a partir de estudos empíricos* (1.ª ed., pp. 63-116). Edições Húmus, Lda. <https://www.almedina.net/metodologias-de-investiga-o-sociol-gica-1564041361.html>

Lupton, D. (2020). Special section on 'sociology and the coronavirus (COVID-19) pandemic'. *Health Sociology Review*, 29 (2), 111-112. DOI: <https://doi.org/10.1080/14461242.2020.1790919>

Lobismo. (2020). Em *Wikipédia*. Recuperado de: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Lobismo>

Loison, L. (2003). A experiência do desemprego em Portugal: elaboração de uma tipologia. *Cidades-Comunidades e Territórios*, 6, 113-124. <http://hdl.handle.net/10071/3341>

Mamede, R. P., Pereira, M. & Simões, A. (2020). *Portugal: uma análise rápida do impacto da COVID-19 na economia e no mercado de trabalho*. Organização Internacional do Trabalho. https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_754606/lang--pt/index.htm

Matthewman, S. & Huppertz, K. (2020). A sociology of covid-19. *Journal of Sociology*, 56 (4) 675–683. DOI: <https://doi.org/10.1177/1440783320939416>

Marçano, I. (2011). Estado de cidadão: papel social do desempregado em Portugal. *Sociologia Online*, (2), 551-569. https://revista.aps.pt/wp-content/uploads/2018/02/N2_art-22_Isabel-Mar%C3%A7ano_visto.pdf

Marôco, J. (2011). Comparação de Contagens e Proporções. *Análise estatística com o SPSS Statistics* (5.ª ed., pp. 87-176).

Mattos, S. (s.d.). *Como elaborar objetivos de pesquisa*. <https://docplayer.com.br/33106200-Como-elaborar-objetivos-de-pesquisa-sandra-mattos.html>

Mendes, J. (2015). Ulrich Beck: A imanência do social e a sociedade do risco. *Análise Social*, 214 (1), 211-215. http://analisesocial.ics.ul.pt/documents/AS_214_o01.pdf

Morell, A. & Sagnier, L. (2021). Parte 1 – enquadramento teórico. Em A. Morell e L. Sagnier (Eds.), *Os jovens em Portugal, hoje: quem são, que hábitos têm, o que pensam e o que sentem* (pp. 9-29). Fundação Francisco Manuel dos Santos. <https://www.ffms.pt/publicacoes/grupo-estudos/5938/os-jovens-em-portugal-hoje>

Morell, A. & Sagnier, L. (2021). Parte 4 – resultados da investigação. Em A. Morell e L. Sagnier (Eds.), *Os jovens em Portugal, hoje: quem são, que hábitos têm, o que pensam e o que sentem* (pp. 61-452). Fundação Francisco Manuel dos Santos. <https://www.ffms.pt/publicacoes/grupo-estudos/5938/os-jovens-em-portugal-hoje>

Mukendi, J. T., Welchen, V., Da Costa, L. F., Machado, V. C., Molle, F. D., Candaten, L., ... Olea, P. M. (2017). *Inovação social nas ciências sociais: uma análise bibliométrica de 2007 a 2017* [Apresentação de Artigo]. *XVII Mostra de Iniciação Científica, Pós-graduação, Pesquisa e Extensão*, Caxias do Sul, Brasil. DOI: 10.18226/35353535.v6.2017.66

NERE (s.d.). *Apresentação*. Recuperado de <http://www.nere.pt/?q=apresentacao>, em 28 de abril de 2021.

NERE (s.d.). *Atividades: empreendedorismo*. Recuperado de <http://www.nere.pt/?q=empreendedorismo>, em 25 de abril de 2022.

NERE (s.d.). *Historial*. Recuperado de <http://www.nere.pt/?q=historial>, em 25 de abril de 2022.

Neves, E. R. D. (2013). *Incubadora juvenil: empreendedorismo e empregabilidade* [Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório Digital da Universidade da Beira Interior. <http://hdl.handle.net/10400.6/2749>

OECD (2006). *Manual de Oslo: Diretrizes para a coleta e interpretação de dados sobre a inovação* (3.ª ed.). FINEP. <http://www.finep.gov.br/images/apoio-e-financiamento/manualoslo.pdf>

Oeij, P., Korver, T. & Dhondt, S. (2011). Workplace innovation, social innovation, and social quality. *International Journal of Social Quality*, 1 (2), 31-49. DOI: 10.3167/IJSQ.2011.010204

O'Higgins, N. (2001). The causes and consequences of youth unemployment. *Youth unemployment and employment policy: a global perspective* (pp. 39-55). International Labour Office Publications. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3019316

Organização Internacional do Trabalho (s.d.). *C110 – convenção sobre as condições de emprego dos trabalhadores em fazendas*. Recuperado de: https://www.ilo.org/brasil/convocoes/WCMS_235201/lang--pt/index.htm, em 10 de janeiro de 2021.

Organization for Economic Cooperation and Development (2022). *Unemployment rate by age group*. Recuperado de: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate-by-age-group.htm#indicator-chart>, em 13 de junho de 2022.

Pais, J. M. (1990). A construção sociológica da juventude – alguns contributos. *Análise social*, 25 (105-106), 139-165. <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1223033657F3sBS8rp1Yj72MI3.pdf>

Pais, J. (2016). *Ganchos, Tachos e Biscates: jovens, trabalho e futuro* (4.ª ed.). Edições Machado. https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/24070/1/ICS_JMPais_Ganchos.pdf

Pallant, J. (2016). Non-parametric statistics. *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS (6th ed.)*. Open University Press.

Parlamento Europeu (2021). *Economia circular: definição, importância e benefícios*. Recuperado de: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/economy/20151201ST005603/economia-circular-definicao-importancia-e-beneficios>, em 29 de julho de 2021.

Pot, F., Oeij, P. & Dhondt, S. (2012). Social innovation of work and employment. In H-W. Franz, J. Hochgerner, & J. Howaldt (Eds.), *Challenge social innovation: potentials for business, social entrepreneurship, welfare and civil society* (pp.261-274). Springer. DOI: 10.1007/978-3-642-32879-4_16

Priberam (s.d.). Totalitarismo. No dicionário online priberam. Recuperado de: <https://dicionario.priberam.org/totalitarismo>, em 22 de julho de 2022.

Proensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. *On the horizon*, 9 (5), 1-6. DOI: 10.1108/10748120110424816

Ramos, M. (2013). Solidariedade, inovação social e empreendedorismo no desenvolvimento local. *The overarching issues of the European space*, 313-342. <https://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/12348.pdf>

Reis, B. (2017). *O conteúdo em análise: teoria e práticas da análise de conteúdo*. Repositório Institucional Camões. <http://hdl.handle.net/11144/3162>

Reis, P. (2012). *Desenvolvimento local em áreas rurais de baixa densidade: uma proposta de intervenção para as aldeias históricas de Portugal de Trancoso e Marialva* [Comunicação em Congresso, Instituto Politécnico de Portalegre]. III Seminário de I&DT. Repositório comum. <http://hdl.handle.net/10400.26/4073>

República portuguesa: XXII Governo (2021). *Apoio à economia e ao emprego* [Apresentação de PowerPoint]. Recuperado de: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDQ0NAcA9dS9SQUAAA%3d>

República portuguesa: XXII Governo (2021). *Comunicado do Conselho de Ministros de 29 de abril de 2021*. Recuperado de: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/governo/comunicado-de-conselho-de-ministros?i=416>

República portuguesa: XXII Governo (2021). *Estamos a viver o momento mais grave desta pandemia*. Recuperado de: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=estamos-a-viver-o-momento-mais-grave-desta-pandemia>

República portuguesa: XXII Governo (2021). *Governo reforça apoios à economia e ao emprego*. Recuperado de: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=governo-reforca-apoios-a-economia-e-ao-emprego>

República portuguesa: XXII Governo (2021). *Medidas de apoio à economia e ao emprego*. Recuperado de: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=medidas-de-apoio-as-empresas-e-ao-emprego>

República portuguesa: XXII Governo (2021). *Medidas de apoio às empresas e ao emprego vão manter-se enquanto durar a pandemia*. Recuperado de: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=medidas-de-apoio-as-empresas-e-ao-emprego-vao-manter-se-enquanto-durar-a-pandemia>

República portuguesa: XXII Governo (2021). *Portugueses precisam de saber que estamos muito próximos do limite*. Recuperado de: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=portugueses-precisam-de-saber-que-estamos-muito-proximos-do-limite>

República portuguesa: XXII Governo (2021). *Reforço dos apoios à economia e ao emprego* [Apresentação de PowerPoint]. Recuperado de: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDQxMgEAZxRS%2fQUAAA%3d>

República Portuguesa: XXII Governo (2022). Comunicado do Conselho de Ministros de 21 de abril de 2022. <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/governo/comunicado-de-conselho-de-ministros?i=483>

República Portuguesa: XXII Governo (2022). Máscaras passam a ser obrigatórias em apenas três casos. <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=mascaras-passam-a-ser-obrigatorias-em-apenas-tres-casos>

Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2021 de 13 de março da Presidência do Conselho de Ministros. Diário da República: I série, nº 50-A (2021). Recuperado de: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa-/search/159432419/details/normal?l=1>, em 11 de maio de 2021.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 45-C/2021 de 30 de abril da Presidência do Conselho de Ministros. Diário da República: I série, nº 84 (2021). Recuperado de: <https://dre.pt/home/-/dre/162570903/details/maximized>, em 11 de maio de 2021.

Ribeiro, F. (2016). Critérios para a seleção dos testes: exploração das diferenças entre variáveis. *Laboratório de Análise Quantitativa*, (pp.1-23). Universidade de Évora.

Ribeiro, F. (2016). Exploração das diferenças entre variáveis: os testes paramétricos. *Laboratório de Análise Quantitativa*, (pp.1-17). Universidade de Évora.

Roberts, S. & Li, Z. (2017). Capital limits: social class, motivations for term-time job searching and the consequences of joblessness among UK university students. *Journal of youth studies*, 20 (6), 732-749. DOI: 10.1080/13676261.2016.1260697

De Sá, J. (2015). Inovação social, capital social e desenvolvimento. *iLab*, (2), 1-31.

S.A. (s.d.). Talentos em livre trânsito: sapana. *Deloitte*. Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/pt/pt/pages/about-deloitte/articles/pact-fund/pact-fund-2edicao-sapana.html>, em 24 de junho de 2022.

Sapanaorg (2016). SAPANA.org SIT - Application TLT 2016 [Vídeo]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=UB_5Hzihv3E

Sapanaorg (2016). Agir second prize fighting poverty and social marginalisation [Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=9BZAyeWGsbA>

Sector3diretório (s.d.). Associação de paralisia cerebral de Évora. Recuperado de: <http://diretorio.sector3.pt/Directory/Details/12-associacao-de-paralisia-cerebral-de-evora>, acedido em 22 junho de 2022.

Serrano, M. M. & Neto, P. (2018). *Inovação, emprego e políticas públicas*. Sílabo.

Serrano, M. M. & Urze, P. (2015). *Inovação, organizações e trabalho: Estudos de caso*. Sílabo.

Shin, C. (2016). A Conceptual approach to the relationships between the social economy, social welfare, and social innovation. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 7 (2), 154-172. DOI: 10.1108/JSTPM-08-2015-0027

Shop Floor (s.d.). *Collins English Dictionary*. Recuperado de: <https://www.collinsdictionary.com/pt/dictionary/english/shop-floor>, em 10 de janeiro de 2021.

Shukla, S. (2020). Concept of population and sample. *Research Gate*. https://www.researchgate.net/publication/346426707_CONCEPT_OF_POPULATION_AND_SAMPLE

Śledzik, K. (2013). Schumpeter's view on innovation and entrepreneurship. *SSRN Electronic Journal*. DOI: 10.2139/ssrn.2257783

Smith, V. (1997). New forms of work organization. *Annual Review of Sociology*, 23 (1), 315-339. DOI: 10.1146/annurev.soc.23.1.315

SNS. (2021). *Ponto de situação atual em Portugal*. DGS. Recuperado de: <https://covid19.min-saude.pt/ponto-de-situacao-atual-em-portugal/>, em 11 de maio de 2021.

Social Capital (s.d.). *OECD*. Recuperado de: <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=3560>, em 29 de março de 2021.

SocialTec (2015). *Living document: avaliação das práticas e das experiências*. Agência empreendedores sociais. Recuperado de: http://www.seagency.org/wp-content/uploads/2013/11/03_LivingDoc-AvaliacaoPraticasExperiencias.pdf

Surikova, S. & Organisjana, K. (2015). The role of education in promoting social innovation processes in the society. Proceedings of the International Scientific Conference. *Society, Integrations, Education*, IV, 233-243. DOI: 10.17770/sie2015vol4.337

TIDES a force for social good (2018). *Corporate social innovation*. Recuperado de: <https://static1.squarespace.com/static/5824f7409de4bbebbe5e8424/t/5ba8c4031905f47667883de0/1537786899384/TIDES.Deiglmeier.Wayfinder.Turkey+2018.public.pdf>, em 25 de maio de 2021.

Underemployment (s.d.). In *Cambridge Dictionary*. Recuperado de: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/underemployment>, em 22 de dezembro de 2020.

Un-Habitat (2012). Conceptualizing youth. Em Gerda Wever (Ed.), *Young people, participation, and sustainable development in an urbanizing world* (pp. 7-23). Recuperado de: <https://unhabitat.org/young-people-participation-and-sustainable-development-in-an-urbanizing-world>

Unicef (2020). *Child labour and exploitation: child labour deprives children of their right to go to school and reinforces intergenerational cycles of poverty*. Recuperado de: <https://www.unicef.org/india/what-we-do/child-labour-exploitation>

United Nations of Youth (2013). *Definition of youth* [folheto]. Recuperado de: <https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf>

Valente, F. M. (2015) Introdução. Spin-offs académicas em Portugal [Dissertação de Doutoramento, Universidade de Lisboa]. Repositório Institucional da Universidade de Lisboa. <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/9849/1/TD-FMV-2015.pdf>

Vendus (s.d.). *O que é o IAPMEI?*. Recuperado de: [https://www.vendus.pt/blog/iapmei/#:~:text=O%20IAPMEI%20\(Instituto%20de%20Apoio,comercial%2C%20de%20servi%C3%A7os%20e%20constru%C3%A7%C3%A3o](https://www.vendus.pt/blog/iapmei/#:~:text=O%20IAPMEI%20(Instituto%20de%20Apoio,comercial%2C%20de%20servi%C3%A7os%20e%20constru%C3%A7%C3%A3o)

Vieira, N. F. R. (2015). *Empreendedorismo social: soft skills project*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico do Porto]. Repositório Científico do Instituto Politécnico do Porto. https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/6647/1/DM_NadiaVieira_2015%20%282%29.pdf

Vogel, P. (2015). *Generation jobless?: turning the youth unemployment crisis into opportunity* (1.ª ed.). Palgrave Macmillan. <https://link.springer.com/book/10.1057/9781137375940>

World Employment Confederation (2017). *No future of work without social innovation!: how to build open, inclusive, sustainable and enabling labour markets*. Recuperado de <https://www.weceurope.org/publication-post/no-future-of-work-without-social-innovation/>, em 25 de março de 2021.

World Health Organization (2022). *Who coronavirus (COVID-19) dashboard*. Recuperado de: <https://covid19.who.int/>, em 20 de junho de 2022.

Youseikhah, S. (2018). Sociology of innovation: social construction of technology perspective. *AD-minister* (30), 31-43. DOI: 10.17230/ad-minister.30.2

Anexos

Anexo A- Certificado de participação no Bootcamp de Empreendedorismo Social



CERTIFICADO DE PARTICIPAÇÃO

A **FUNDAÇÃO EUGÉNIO DE ALMEIDA**, com sede no Póteo de São Miguel, em Évora, com o NIF 500 730 733, certifica que **Ana Filipa Pacheco** participou no Bootcamp de Empreendedorismo Social, que decorreu nos dias 10, 11 e 12 de março de 2022 no Centro de Inovação Social da Fundação Eugénio de Almeida.

Évora, 12 de março de 2022


Henrique Silveira
Coordenador da Área Social e de Desenvolvimento

Fundação Eugénio de Almeida

Certificado n.º 052/2022 de acordo com o modelo publicado na Portaria n.º 474/2010
FEA

Anexo B – Formulário da declaração de consentimento informado

Declaração de consentimento informado

Exmo/a Senhor/a,

O meu nome é Ana Filipa Pacheco e sou estudante do mestrado de Sociologia da Universidade de Évora. Venho por este meio solicitar a sua participação num estudo de investigação intitulado "Respostas de Inovação Social aos Desafios à Empregabilidade nos Jovens no Alentejo Central", que tem como principal objetivo compreender e analisar de que forma as iniciativas ligadas à inovação social podem promover a empregabilidade jovem.

A sua participação neste estudo é fundamental, por isso e mediante a sua aprovação, gostaria de contar com o seu consentimento para a aplicação de uma entrevista semiestruturada na plataforma online à sua escolha, bem como com a gravação do áudio e vídeo da mesma, uma vez que assim facilitará todo o trabalho de transcrição. Saliento que a participação nesta investigação é de caráter voluntário, pelo que pode interromper ou parar de responder às questões a qualquer momento, não havendo respostas certas ou erradas e que a informação recolhida e a gravação destas entrevistas semiestruturadas será utilizada apenas para fins académicos. Mais informo que, enquanto aluna/investigadora, me encontro disponível para o esclarecimento de quaisquer dúvidas que surjam ao longo da realização deste estudo, através do seguintes contactos:

m44738@alunos.uevora.pt ou 967767585.

Muito obrigada.

Ana Filipa Pacheco

Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações que me foram fornecidas pela pessoa acima signatária. Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, recusar participar neste estudo sem qualquer tipo de consequências. Desta forma, aceito participar no estudo e permito a utilização dos dados que de forma voluntária forneço, confiando que apenas serão utilizados no âmbito desta investigação.

Nome da entrevistadora: Ana Filipa Gonçalves Gago Pacheco

Assinatura: Ana Filipa Pacheco

Data: 09 / 10 / 2021

Nome do/a entrevistado/a:

Assinatura:

Data: / /

Anexo C – Declarações de consentimento informado assinadas

Nome da entrevistadora: Ana Filipa Gonçalves Gago Pacheco

Assinatura: 

Data: 09 / 10 / 2021

Nome do/a entrevistado/a:

Assinatura: 

Data: 12 /10 /2021

Declaração de consentimento informado

Exmo/a Senhor/a,

O meu nome é Ana Filipa Pacheco e sou estudante do mestrado de Sociologia da Universidade de Évora. Venho por este meio solicitar a sua participação num estudo de investigação intitulado "Respostas de Inovação Social aos Desafios à Empregabilidade nos Jovens no Alentejo Central", que tem como principal objetivo compreender e analisar de que forma as iniciativas ligadas à inovação social podem promover a empregabilidade jovem.

A sua participação neste estudo é fundamental, por isso e mediante a sua aprovação, gostaria de contar com o seu consentimento para a aplicação de uma entrevista semiestruturada na plataforma online à sua escolha, bem como com a gravação do áudio e vídeo da mesma, uma vez que assim facilitará todo o trabalho de transcrição. Saliento que a participação nesta investigação é de caráter voluntário, pelo que pode interromper ou parar de responder às questões a qualquer momento, não havendo respostas certas ou erradas e que a informação recolhida e a gravação destas entrevistas semiestruturadas será utilizada apenas para fins académicos. Mais informo que, enquanto aluna/investigadora, me encontro disponível para o esclarecimento de quaisquer dúvidas que surjam ao longo da realização deste estudo, através do seguintes contactos:

m44738@alunos.uevora.pt ou 967767585.

Muito obrigada.

Ana Filipa Pacheco

Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações que me foram fornecidas pela pessoa acima signatária. Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, recusar participar neste estudo sem qualquer tipo de consequências. Desta forma, aceito participar no estudo e permito a utilização dos dados que de forma voluntária forneço, confiando que apenas serão utilizados no âmbito desta investigação.



Anexo D – Guião da entrevista semi-estruturada

Guião de entrevista semiestruturada aos gestores responsáveis pelos programas/projetos de apoio à empregabilidade jovem.

Caracterização socio-profissional.	Nome da entidade onde trabalha. Habilidades literárias. Idade. Posição institucional. Grau de antiguidade na instituição.
Caracterização da entidade institucional.	1- Como caracteriza a área de atuação da entidade onde trabalha? 2- Quais são os problemas sociais que a entidade onde trabalha pretende minimizar ou até mesmo resolver? 3- Como exatamente é que intervém nessa área de atuação [adaptar à área], procurando minimizar ou resolver os problemas sociais que identificou? Isto é, que ações ou iniciativas desenvolvem?
Caracterização de iniciativas de apoio à empregabilidade jovem desenvolvidas pela entidade institucional.	5- Quais os programas ou projetos desenvolvidos por [adaptar à entidade] que têm ou tiveram mais impacto na promoção da empregabilidade jovem? 6- De que forma é que esses programas/projetos capacitam os jovens para adquirir ou manter o seu emprego? 7- Como avalia a procura das iniciativas de apoio à empregabilidade desenvolvidas pela entidade institucional onde trabalha por parte dos jovens? 8- Pode fazer uma breve descrição do perfil de participantes que costumam aderir a este tipo de iniciativas, nomeadamente em

	<p>termos de faixa etária, género, situação profissional e habilitações literárias?</p> <p>9- Pode identificar desafios, problemas, dificuldades, constrangimentos ou obstáculos que tenham surgido na construção, desenvolvimento ou aplicação destas iniciativas?</p> <p>10- Quais foram as medidas adotadas na tentativa de ultrapassar estes desafios, problemas, dificuldades, constrangimentos ou obstáculos?</p>
O impacto da pandemia originada pela Covid-19 na capacidade de execução da atividade institucional.	<p>11- Em sua opinião, o aparecimento da pandemia teve algum efeito ou causou alguma alteração na maneira como esta entidade atua, e no desenvolvimento das iniciativas de apoio à empregabilidade que promove? Se sim, quais foram essas alterações?</p> <p>12- Qual foi o impacto das alterações referidas anteriormente, e de que forma é que as perceciona?</p>
Especificidade territorial e a influência na empregabilidade jovem.	<p>13- De acordo com a sua opinião e experiência, como é que a dimensão da cidade/região influencia a probabilidade dos jovens se inserirem no mercado de trabalho? Pode detalhar com exemplos para a região Alentejo?</p> <p>14- Tendo em conta as especificidades do território e as suas características populacionais, que tipo de iniciativas de apoio à empregabilidade considera que poderiam ainda vir a ser aplicadas?</p>

<p>Educação/formação e a inserção e permanência dos jovens no mercado de trabalho.</p>	<p>15- Na sua opinião e de acordo com a sua experiência, atualmente, quais são as principais características presentes na estruturação e funcionamento do mercado de trabalho, que dificultam a entrada e permanência dos jovens?</p> <p>16- Na sua opinião e de acordo com a sua experiência, considera que o ensino escolar e universitário prepara os jovens de forma adequada para as exigências do mundo profissional atual? Porquê?</p>
<p>Relação entre o empreendedorismo social e a empregabilidade jovem.</p>	<p>17- Em sua opinião e de acordo com a sua experiência, de que forma é que as iniciativas ligadas ao empreendedorismo social auxiliam e promovem a empregabilidade jovem?</p> <p>18- De que modo é que a criação e o desenvolvimento de iniciativas ligadas ao empreendedorismo social promovem um desenvolvimento local sustentável?</p>
<p>Questão final.</p>	<p>19- Existe alguma questão ou experiência relacionada com este tópico sobre a qual gostasse de falar? Qual?</p>

Anexo E - Guião do questionário

27/04/22, 00:43

Inquéritos Uevora - Respostas de Inovação Social aos Desafios à Empregabilidade nos Jovens do Alentejo Central

Respostas de Inovação Social aos Desafios à Empregabilidade nos Jovens do Alentejo Central

Ex.mo/a Senhor/a,

O meu nome é Ana Filipa Pacheco e sou aluna da Universidade de Évora. De momento, encontro-me a efetuar o meu estágio curricular na Fundação Eugénio de Almeida, com o objetivo de redigir o meu relatório de estágio sob o título: "Respostas de Inovação Social aos Desafios à Empregabilidade nos Jovens no Alentejo Central", no sentido de obter o grau de mestre em Sociologia com especialização na área de Recursos Humanos. Tendo em vista a conclusão do meu mestrado, solicito a sua participação neste estudo através do preenchimento de um inquérito por questionário com uma duração aproximada de 15 minutos.

Este questionário dirige-se a todos os indivíduos que tiveram a oportunidade de participar em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade desenvolvida pela Fundação Eugénio de Almeida e que residam num concelho pertencente ao território do Alentejo Central. Com esta investigação pretendo compreender de que forma é que a inovação social pode auxiliar os jovens residentes na zona do Alentejo Central a enfrentar os desafios da empregabilidade, a entrada e a permanência no mercado de trabalho e a saída de situações de precariedade profissional e de desemprego.

De referir que a participação nesta investigação tem caráter voluntário, pelo que pode interromper ou parar de responder às questões a qualquer momento, que não há respostas certas ou erradas e que a informação prestada neste questionário online é totalmente confidencial e de natureza académica. Mais ressalto que em todo este processo de investigação serão respeitados os padrões éticos, como o consentimento livre e informado e o anonimato de todos os participantes.

Finalmente, informo que, enquanto aluna/investigadora, me encontro disponível para o esclarecimento de quaisquer dúvidas que surjam ao longo da realização deste estudo, através do seguinte contacto:

m44738@alunos.uevora.pt

Realço que a sua participação neste estudo é muito importante, pois permite a recolha de informação e consequente análise e compreensão de um tema e de uma problemática cada vez mais proeminente na atualidade.

Obrigada pela atenção.

Ana Filipa Pacheco

Existe(m) 50 questão(ões) neste questionário.

Participação neste estudo

-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo. *

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Sim
 Não

Pré-requisitos para o preenchimento do questionário

1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida? *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Sim
 Não

2 - Indique o nome da iniciativa de apoio à empregabilidade desenvolvida pela Fundação Eugénio de Almeida em que participou: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

Talentos em Livre Trânsito (TLT).

Curso de Empreendedorismo para Jovens Licenciados Desempregados.

Outro:

3 - Indique em qual destas zonas reside actualmente: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Alentejo Central.
- Alentejo Litoral.
- Algarve.
- Alto Alentejo.
- Alto Minho.
- Alto Tâmega.
- Ave.
- Baixo Alentejo.
- Beira Baixa.
- Beiras e Serra da Estrela.
- Cávado.
- Douro.
- Lezíria do Tejo.
- Médio Tejo.
- Oeste.
- Região de Aveiro.
- Região de Coimbra.
- Região de Leiria.
- Tâmega e Sousa.
- Terras de Trás-os-Montes.
- Viseu Dão Lafões.
- Região Autónoma dos Açores.
- Região Autónoma da Madeira.

5 - Idade: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Entre os 15 e os 20 anos.
- Entre os 21 e os 25 anos.
- Entre os 26 e os 30 anos.
- Entre os 31 e os 35 anos.
- Mais de 35 anos.

6 - Como se identifica em termos de género? *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Feminino.
- Masculino.
- Outro

7 - Estado Civil: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Solteiro/a.
- Casado/a.
- União de facto.
- Divorciado/a.
- Viúvo/a.

8 - Indique a composição do seu agregado familiar: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Pai, mãe e irmãos.
- Pai e mãe.
- Um dos pais e irmãos.
- Um dos pais.
- Cônjugue.
- Cônjugue e filhos.
- Filhos.
- Outras pessoas.
- Sozinho.
- Outro

9 - Habilidades Literárias: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Até ao 9.º ano.
- Entre o 10º e o 12º ano.
- Bacharelato.
- Licenciatura.
- Mestrado.
- Doutoramento.

10 - Indique a área onde se insere o seu curso de licenciatura:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Bacharelato.' ou 'Doutoramento.' ou 'Licenciatura.' ou 'Mestrado.' na pergunta '10 [hablit]' (9 - Habilidades Literárias:)

● Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Educação.
- Artes e Humanidades.
- Ciências Sociais, Comércio e Direito.
- Ciências Matemáticas e Informática.
- Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção.
- Agricultura.
- Saúde e Proteção Social.
- Serviços.
- Outro

Percorso Escolar e Profissional

11 - No sistema de formação escolar, através de que via é que adquiriu equivalência à conclusão do 12.º ano?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Mestrado.' ou 'Licenciatura.' ou 'Entre o 10º e o 12º ano.' ou 'Bacharelato.' ou 'Doutoramento.' na pergunta '10 [hablit]' (9 - Habilidades Literárias:)

● Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Ensino secundário numa escola pública.
- Ensino Secundário numa escola privada.
- Ensino profissional.
- Curso no Centro de Formação Profissional.
- Outro

12 - Já alguma vez esteve empregado/a:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Sim
- Não

13 – Indique qual a área do seu último trabalho:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Sim' na pergunta '13 [jaalgumempregado]' (12 - Já alguma vez esteve empregado/a:)

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

14 - Situação Profissional atual:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Estou desempregado/a.
- Estou empregado/a.

15 - De uma forma mais precisa, indique qual das opções corresponde à situação em que se encontra de momento. Está desempregado/a e:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Estou desempregado/a.' na pergunta '15 [situaprofissioatual]' (14 - Situação Profissional atual:)

● Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Estou a estudar.
- Estou à procura do meu primeiro emprego.
- Não estou a estudar nem a trabalhar.
- Outro

16 - De uma forma mais precisa, indique qual das opções corresponde à situação em que se encontra de momento. Está empregado/a e:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Estou empregado/a. ' na pergunta '15 [situaprofissioatual]' (14 - Situação Profissional atual:)

● Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Estou a estudar.
- Continuo com o mesmo emprego com que entrei no mercado de trabalho, fora da área do meu curso superior.
- Continuo com o mesmo emprego com que entrei no mercado de trabalho, dentro da área do meu curso superior.
- Mudei de emprego para uma área que não está ligada ao meu curso superior.
- Mudei de emprego para uma área que está ligada ao meu curso superior.
- Criei o meu emprego dentro da área do meu curso superior.
- Criei o meu emprego fora da área do meu curso superior.
- Outro

17 - Qual é o tipo vínculo laboral que possui?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Estou empregado/a.' na pergunta '15 [situaprofissioatual]' (14 - Situação Profissional atual:)

● Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Contrato de trabalho sem termo.
- Contrato de trabalho a termo certo.
- Contrato de trabalho a termo incerto.
- Contrato de prestação de serviços.
- Contrato de utilização de trabalho temporário.
- Outro

18 - Após ter concluído os seus estudos, por quanto tempo esteve à procura de emprego:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Já trabalhava antes de terminar os meus estudos.
- Comecei a trabalhar imediatamente.
- De 1 mês a 3 meses.
- De 4 meses a 6 meses.
- De 7 meses a 12 meses.
- Mais de um ano.
- Ainda estou à procura.
- Outro

19 - De que modo teve conhecimento sobre o seu primeiro emprego:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Sim' na pergunta '13 [jaalgumempregado]' (12 - Já alguma vez esteve empregado/a:)

● Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Recebi um convite/proposta de trabalho.
- Na sequência de um estágio curricular.
- Através da resposta a um anúncio de emprego.
- Através do Centro de Emprego.
- A partir de um familiar, amigo ou conhecido.
- Através de um concurso.
- Através da escola que frequentava.
- Criei o meu próprio emprego.
- Outro

20 – Quais foram as razões que o motivaram a criar o seu próprio emprego:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Criei o meu emprego fora da área do meu curso superior.' ou 'Criei o meu emprego dentro da área do meu curso superior.' na pergunta '17 [empregadoe]' (16 - De uma forma mais precisa, indique qual das opções corresponde à situação em que se encontra de momento. Está empregado/a e:)

● Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- Realização pessoal.
 - Segurança e estabilidade laboral.
 - Autonomia.
 - Gestão do próprio emprego.
 - Dificuldade em encontrar outro tipo de emprego.
 - Aprendizagem e desenvolvimento pessoal.
 - Questões económicas.
- Outro:

21 – Quais foram os principais desafios ou constrangimentos, que teve de ultrapassar na criação do seu próprio emprego?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Criei o meu emprego dentro da área do meu curso superior.' ou 'Criei o meu emprego fora da área do meu curso superior.' na pergunta '17 [empregadoe]' (16 - De uma forma mais precisa, indique qual das opções corresponde à situação em que se encontra de momento. Está empregado/a e:)

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

22 - Já alguma vez esteve numa situação de desemprego?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Estou empregado/a.' na pergunta '15 [situaprofissioatual]' (14 - Situação Profissional atual:)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Sim
 Não

23 - Indique se no período em que esteve desemprego/a já experienciou alguma destas situações:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Sim' na pergunta '23 [JaAlgmDesemprego]' (22 - Já alguma vez esteve numa situação de desemprego?)

● Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- Quebra de laços familiares.
- Diminuição da autoestima.
- Problemas de saúde física.
- Problemas de saúde mental.
- Um estilo de vida sedentário.
- Redução das redes de sociabilidade.
- Estigma social.
- Perda de estatuto social.

Outro:

24 - Na sua opinião, e de acordo com a sua experiência, indique qual o grau de satisfação que atribui à forma como a sua formação ao nível do ensino secundário, o/a preparou para:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	1	2	3	4	5	6
O ingresso no mercado de trabalho.	<input type="radio"/>					
A permanência no mercado de trabalho.	<input type="radio"/>					

Utilize a seguinte escala: Muito insatisfeito= 1; Insatisfeito= 2; Nem satisfeito, nem insatisfeito= 3; Satisfeito= 4; Muito satisfeito= 5; Não aplicável= 6; Sem resposta.

25 - De acordo com a sua opinião e experiência, de que forma é que o tipo de formação que obteve ao nível do ensino secundário, poderia melhorar as competências dos alunos para que estes tivessem mais facilidade em ingressar no mercado de trabalho:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) E a resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- Desenvolver projetos e iniciativas em parceria com outras entidades/empresas que permitam aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho.
- Incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação para que os jovens possam aprender a criar o seu próprio emprego.
- Conceber um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens possam iniciar a vida profissional mais cedo.

Outro:

26 - De acordo com a sua opinião e experiência, de que forma é que o tipo de formação que obteve ao nível do ensino secundário, poderia melhorar as competências dos alunos para que estes tivessem mais facilidade em permanecer no mercado de trabalho:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- Realização de mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens.
- Conceber um maior equilíbrio do horário escolar para que os jovens tenham a possibilidade de conciliar mais facilmente a vida profissional e a vida escolar.
- Conceder um ensino mais didático e com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estar mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação.

Outro:

27 – Indique qual o grau de satisfação que atribui à forma como o ensino superior o/a preparou para:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Doutoramento.' ou 'Bacharelato.' ou 'Mestrado.' ou 'Licenciatura.' na pergunta '10 [hablit]' (9 - Habilidades Literárias:)

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	1	2	3	4	5	6
A entrada no mercado de trabalho.	<input type="radio"/>					
A permanência no mercado de trabalho.	<input type="radio"/>					

Utilize a seguinte escala: Muito insatisfeito= 1; Insatisfeito= 2; Nem satisfeito, nem insatisfeito= 3; Satisfeito= 4; Muito satisfeito= 5; Não aplicável= 6; Sem resposta.

28 - De acordo com a sua opinião e experiência, de que forma é que os estabelecimentos de ensino superior, poderiam melhorar as competências dos alunos para que estes tivessem mais facilidade em ingressar no mercado de trabalho?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Licenciatura.' ou 'Doutoramento.' ou 'Bacharelato.' ou 'Mestrado.' na pergunta '10 [habilit]' (9 - Habilidades Literárias:)

● Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- Desenvolver projetos e iniciativas em parceria com outras entidades/empresas que permita aos jovens ter um contacto precoce com o mundo do trabalho.
- Incluir conteúdos temáticos ligados ao empreendedorismo e à inovação para que os jovens possam aprender a criar o seu próprio emprego.
- Outro:

29 - De acordo com a sua opinião e experiência, de que forma é que os estabelecimentos de ensino superior, poderiam melhorar as competências dos alunos para que estes tivessem mais facilidade em permanecer no mercado de trabalho?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Doutoramento.' ou 'Mestrado.' ou 'Bacharelato.' ou 'Licenciatura.' na pergunta '10 [hablit]' (9 - Habilidades Literárias:)

● Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

Realização de mais atividades práticas que aumentem o nível de conhecimentos dos jovens.

Conceder um ensino mais didático e com recurso a equipamentos digitais que permita aos jovens estarem mais motivados e desenvolver as suas competências ao nível das novas tecnologias de comunicação e informação.

Disponibilização por parte dos Institutos de Ensino Superior da oferta de formação profissional que aumente o nível de conhecimentos dos profissionais já inseridos no mercado de trabalho.

Outro:

30 - Na sua opinião, e de acordo com a sua experiência, quais são os motivos que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- Mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a diminuição da procura de trabalhadores e o aumento do desemprego registado.
 - Falta de experiência profissional por parte dos jovens.
 - O ingresso em áreas e cursos superiores com pouca saída profissional.
 - Incompatibilidade entre os níveis de habilitações literárias exigidos pelas entidades empregadoras e aqueles que os candidatos detêm.
- Outro:

31 - Na sua opinião, e de acordo com a sua experiência, quais são os motivos que dificultam a permanência dos jovens no mercado de trabalho:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- Mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a extinção de postos de trabalho.
- Incompatibilidade entre os conteúdos temáticos lecionados nas escolas/universidades e as competências reais necessárias para o bom desempenho da atividade profissional.
- Devido ao aumento e à implementação de modelos de trabalho flexíveis.
- Devido à precarização dos postos de trabalho.
- Outro:

Pandemia e Empregabilidade

32- Perante os efeitos que a pandemia originada pela COVID-19 teve no mercado de trabalho, refira se foi afetado por alguma destas situações:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- Perdi o emprego que tinha antes da pandemia.
- Mantive o mesmo emprego que tinha antes da pandemia.
- Encontrei o meu primeiro emprego.
- Encontrei um novo emprego.
- Estive em layoff.
- Não perdi o meu emprego, mas tive um corte substancial nos meus rendimentos.
- Não aplicável.
- Outro:

33 - Em alguma ocasião esteve em regime de teletrabalho?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Estou a estudar.' ou 'Outro' na pergunta '16 [precisasitencontra]' (15 - De uma forma mais precisa, indique qual das opções corresponde à situação em que se encontra de momento. Está desempregado/a e:) e A resposta for 'Criei o meu emprego fora da área do meu curso superior.' ou 'Outro' ou 'Mudei de emprego para uma área que está ligada ao meu curso superior.' ou 'Criei o meu emprego dentro da área do meu curso superior.' ou 'Continuo com o mesmo emprego com que entrei no mercado de trabalho, fora da área do meu curso superior.' ou 'Continuo com o mesmo emprego com que entrei no mercado de trabalho, dentro da área do meu curso superior.' ou 'Mudei de emprego para uma área que não está ligada ao meu curso superior.' ou 'Estou a estudar.' na pergunta '17 [empregadoe]' (16 - De uma forma mais precisa, indique qual das opções corresponde à situação em que se encontra de momento. Está empregado/a e:)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

Sim

Não

34 - Considera que, no seu caso, o regime de teletrabalho:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
 A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Outro' ou 'Estou a estudar.' na pergunta '16 [precisasitencontra]' (15 - De uma forma mais precisa, indique qual das opções corresponde à situação em que se encontra de momento. Está desempregado/a e:) e A resposta for 'Estou a estudar.' ou 'Continuo com o mesmo emprego com que entrei no mercado de trabalho, fora da área do meu curso superior.' ou 'Continuo com o mesmo emprego com que entrei no mercado de trabalho, dentro da área do meu curso superior.' ou 'Mudei de emprego para uma área que não está ligada ao meu curso superior.' ou 'Mudei de emprego para uma área que está ligada ao meu curso superior.' ou 'Criei o meu emprego dentro da área do meu curso superior.' ou 'Criei o meu emprego fora da área do meu curso superior.' ou 'Outro' na pergunta '17 [empregadoe]' (16 - De uma forma mais precisa, indique qual das opções corresponde à situação em que se encontra de momento. Está empregado/a e:) e A resposta for 'Sim' na pergunta '34 [regimeteletrabalho]' (33 - Em alguma ocasião esteve em regime de teletrabalho?)

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	1	2	3	4
A aprendizagem escolar ou académica.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O desempenho das suas tarefas profissionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Utilize a seguinte escala: Dificultou= 1; Não dificultou, nem facilitou= 2; Facilitou= 3; Não aplicável= 4; Sem resposta.

35 - Porquê?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Outro' ou 'Estou a estudar.' na pergunta '16 [precisasitencontra]' (15 - De uma forma mais precisa, indique qual das opções corresponde à situação em que se encontra de momento. Está desempregado/a e:) e A resposta for 'Outro' ou 'Criei o meu emprego fora da área do meu curso superior.' ou 'Criei o meu emprego dentro da área do meu curso superior.' ou 'Mudei de emprego para uma área que está ligada ao meu curso superior.' ou 'Continuo com o mesmo emprego com que entrei no mercado de trabalho, dentro da área do meu curso superior.' ou 'Mudei de emprego para uma área que não está ligada ao meu curso superior.' ou 'Continuo com o mesmo emprego com que entrei no mercado de trabalho, fora da área do meu curso superior.' ou 'Estou a estudar.' na pergunta '17 [empregadoe]' (16 - De uma forma mais precisa, indique qual das opções corresponde à situação em que se encontra de momento. Está empregado/a e:) e A resposta for 'Sim' na pergunta '34 [regimeteletrabalho]' (33 - Em alguma ocasião esteve em regime de teletrabalho?)

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Inovação Social e empregabilidade

Leia com atenção o texto seguinte:

A Comissão Europeia no seu Guia de Inovação Social (2013) define a inovação social como:

O desenvolvimento e implementação de novas ideias (produtos, serviços e modelos) para corresponder às necessidades sociais e criar novas relações sociais ou colaborações. Representa novas respostas às exigências sociais urgentes, que afetam o processo de interações sociais. Destina-se a melhorar o bem-estar humano. As inovações sociais são inovações sociais tanto nos seus fins quanto nos seus meios. São inovações que não são boas apenas para a sociedade, mas também aprimoram capacidade de ação dos indivíduos. (Comissão Europeia, 2013 apud Anheier, Krlev & Mildenberger, 2019, pp. 14 e 15)

Para responder às próximas questões, é importante referir que existem várias iniciativas ligadas à inovação social que as empresas podem utilizar na sua estratégia corporativa, como são as iniciativas ligadas à:

- **Promoção da autonomia dos trabalhadores:** Dar aos trabalhadores a possibilidade de utilizar uma percentagem do seu horário de trabalho no desenvolvimento de trabalhos pessoais ou realizar reuniões de "mesa redonda em pé";
- **Filantropia corporativa:** Doações diretas da empresa para instituições de caridade, como a atribuição de bolsas de estudo, construção de escolas, entre outras.
- **Voluntariado corporativo e doação de produto:** Autorizar os funcionários a se voluntariem para Organizações Não Governamentais (ONG) e/ou contribuir diretamente com o produto da empresa para apoiar as ONG;
- **Marketing Cooperativo:** Comunicar com impacto de forma a ajudar diferentes causas, consciencializando o público-alvo e aumentando o lucro;
- **Filantropia estratégica:** As empresas incorporarem a filantropia, o *marketing* e o voluntariado como parte dos seus próprios objetivos;
- **Integração do negócio:** Utilização dos recursos da empresa de modo a obter um impacto positivo a nível social e ambiental, como iniciativas ligadas à promoção do bem-estar social, ao impacto ambiental, entre outras.
- **Negócio como alavanca social:** Utilização de estratégias de negócio que conduzam a uma mudança social positiva;
- **Negócio com uma missão social:** Utilização do negócio como forma de resolução de problemas sociais e ambientais.

36 - Tem conhecimento de alguma iniciativa ligada à área da inovação social que a entidade onde trabalha tenha aplicado?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Estou empregado/a.' na pergunta '15 [situaprofissioatual]' (14 - Situação Profissional atual:)

● Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione **apenas** uma das seguintes opções:

Não.

Sim. Qual?

Escreva um comentário à sua escolha aqui:

Se respondeu positivamente a esta questão. Escreva na caixa de comentários as iniciativas de inovação social que a entidade onde trabalha aplicou.

37 - Se pudesse escolher, gostaria de trabalhar para uma entidade que tivesse incorporado na sua estrutura e estratégia organizacional práticas ligadas à inovação social?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Sim
- Não

38 - Indique quais as práticas de inovação social que gostaria que a entidade onde trabalha incorporasse na sua estratégia organizacional?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Sim' na pergunta '38 [gostrbentiincorpINO]' (37 - Se pudesse escolher, gostaria de trabalhar para uma entidade que tivesse incorporado na sua estrutura e estratégia organizacional práticas ligadas à inovação social?)

● Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- Autonomia dos trabalhadores.
- Filantropia corporativa.
- Voluntariado corporativo.
- Filantropia estratégica.
- Integração no negócio.
- Utilização do negócio como alavanca social.
- Utilização do negócio com uma missão social.
- Outro:

39 - De acordo com a sua opinião e experiência, acredita que a inovação social poderá ser uma ferramenta benéfica para a aquisição de emprego?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Sim
 Não

40 – Diga de que forma é que a inovação social poderá ser uma ferramenta benéfica para a aquisição de emprego?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Sim' na pergunta '40 [InovFerrAquiEmpreg]' (39 - De acordo com a sua opinião e experiência, acredita que a inovação social poderá ser uma ferramenta benéfica para a aquisição de emprego?)

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

41 - Na sua opinião, considera que o contexto educacional e formativo beneficiaria se fossem aplicadas mais iniciativas ligadas à inovação social?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Sim
 Não

42 - Indique o motivo pelo qual acredita que o contexto educacional e formativo beneficiaria da aplicação de mais iniciativas ligadas à inovação social.

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?) e A resposta for 'Sim' na pergunta '42 [EdAplicInilnov]' (41 - Na sua opinião, considera que o contexto educacional e formativo beneficiaria se fossem aplicadas mais iniciativas ligadas à inovação social?)

● Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- Permite que os indivíduos aprendam a criar o seu próprio emprego.
 Aumenta o nível de qualificação dos indivíduos menos qualificados.
 Aumenta o nível de oportunidades profissionais dos indivíduos menos qualificados.
 Promove a criação de novas ferramentas, abordagens, estratégias, métodos e práticas que melhoram a qualidade da formação e aprendizagem.
 Permite solucionar alguns desafios presentes no sistema educacional, como o absentismo, a violência no espaço escolar, entre outros.

Outro:

43 - Existem vários tipos de iniciativas ligadas à inovação social que servem como fonte de apoio à empregabilidade jovem. Tendo em conta esta questão, na sua opinião e de acordo com a sua experiência, que tipos de iniciativas de apoio à empregabilidade deveriam de ser aplicadas à região do Alentejo Central?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- Aposte em incubadoras de inovação que potenciem a criação e o desenvolvimento de novas empresas no Alentejo.
- Aposte na implementação de programas de sensibilização para o empreendedorismo e criatividade nas escolas.
- Aposte na implementação de programas de estágios para jovens desempregados.
- Aposte em programas de mobilidade profissional que permitam aos jovens conhecer outros países e ao mesmo tempo obter formação profissional.
- Através de métodos de aprendizagem informal que permitam aos jovens aumentar as Soft Skills bem como desenvolver uma postura proatividade no que concerne a procura de emprego.

Outro:

Participação nas iniciativas de apoio à empregabilidade na FEA

44 - Através de que via teve conhecimento da iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida em que participou?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Através do site da FEA.
- Foi-me sugerida por um familiar/amigo.
- Sugerida em contexto escolar ou académico.
- Outro:

45 - Por que motivo participou na iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- A iniciativa era interessante.
- Foi uma forma de me ajudar a encontrar emprego.
- Por sugestão.
- Para aumentar o meu nível de conhecimentos.
- Outro:

46 – Face às expectativas que tinha ao tomar conhecimento da iniciativa de apoio à empregabilidade promovida pela Fundação Eugénio de Almeida, como avalia, enquanto participante, o grau de adequação da mesma:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Muito Inadequado.
- Inadequado.
- Adequado.
- Muito Adequado.

47 - Quais foram as principais aprendizagens que retirou da sua participação na iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [aceitopartestudo]' (-Declaro ter lido e compreendido as informações que me foram apresentadas anteriormente e aceito participar neste estudo.) e A resposta for 'Sim' na pergunta '2 [partinicempFEA]' (1 - Já participou em alguma iniciativa de apoio à empregabilidade disponibilizada pela Fundação Eugénio de Almeida?)

● Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- Competências pessoais.
- Novas técnicas para a procura de emprego.
- Criação e desenvolvimento de negócios.
- Outro: