



**Switching
to
Local**



Co-funded by the
European Union

CONTRIBUTOS PROJECTO HUNGARO – SWITCHING TO LOCAL

CONTEXTO

A empresa Berwin Clothes Factory Ltd (empresa de confecção de vestuário) situada na região de Vásárosnamény encerrou, deixando 540 trabalhadores/as desempregados/as, maioritariamente mulheres. A cidade onde a empresa estava instalada tem aproximadamente 35.000 habitantes, está situado na junção dos rios Tisza, Szamos e Kraszna, a 60 quilómetros de Nyíregyháza e a 20 quilómetros da Fronteira ucraniana, no condado de Borsod-Abaúj-Zemplén, na Grande Planície do Norte na Hungria. Esta é uma das regiões mais pobres da Hungria. A população desta região tem sido muito fustigada pelo desemprego nos últimos anos e durante a pandemia causada pelo Covid 19 esta situação agravou-se. Em Abril de 2021, na cidade de Vásárosnamény, 8% da população ativa estava desempregada. O encerramento desta empresa de confecção que levou os/as trabalhadores/as para o desemprego fez com que estas pessoas fossem absorvidas por outras micro e pequenas empresas noutros sectores de actividade e noutras cidades próximas.

A actividade sindical desenvolvida nesta empresa, com o seu encerramento, desapareceu e com a dispersão dos/as trabalhadores/as para outras micro e pequenas empresas o sindicato viu dificultado o contacto com estes mesmos trabalhadores. No contexto actual o desafio que se coloca ao Sindicato e aos Dirigentes Sindicais Locais é “Como pode o Sindicato manter a comunicação e o acompanhamento destes trabalhadores” num contexto de constantes mudanças em que os/as trabalhadores/as se confrontam facilmente com uma situação de alteração na sua vida profissional, são obrigados a mudar de empresa, a mudar de actividade profissional e até mesmo a mudar de cidade. Como devem agir os Sindicatos para que os/as trabalhadores/as quando são confrontados com estas situações estejam informados dos seus direitos e organizados colectivamente e mais ainda não percam o apoio próximo do Sindicato.

A proposta de metodologia aqui apresentada pretende ser uma reflexão sobre 4 temas essenciais para apoiar o sindicato e os seus dirigentes sindicais no desenvolvimento da sua actividade sindical nomeadamente ao nível do Diálogo Social e Negociação, Comunicação e Orientação dos seus associados em situação de desemprego ou potencial desemprego:

- 1. PRÁTICA DE AVALIAÇÃO, PREPOSIÇÃO, DIÁLOGO SOCIAL E NEGOCIAÇÃO BIPARTIDO/A COM EMPRESAS OU TRIPARTIDO COM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS**
- 2. COMUNICAÇÃO, INFORMAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DOS/AS ASSOCIADOS E POTENCIAIS ASSOCIADOS**
- 3. ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E INSERÇÃO EM SITUAÇÃO DE DESEMPREGO DOS/AS TRABALHADORES/AS**

1. PRÁTICA DE AVALIAÇÃO, PREPOSIÇÃO, DIÁLOGO SOCIAL E NEGOCIAÇÃO BIPARTIDO/A COM EMPRESAS OU TRIPARTIDO COM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS

As formas de agir e de intervir quotidianamente dos sindicatos devem ser concomitantemente proponentes e reivindicativos, como factores determinantes para a defesa dos interesses e dos direitos dos trabalhadores, uma contribuição valiosa para os processos de desenvolvimento das sociedades, mas também capazes de informar e mobilizar os trabalhadores a lutarem pelos seus interesses.

A acção proponente dos sindicatos revela-se da maior importância, não só pela credibilização que confere à acção sindical como, ainda, pela influência que exerce sobre as instâncias públicas e privadas de poder.

É neste contexto de intervenção e acção sindical que concebemos o diálogo social, as parcerias sociais e a negociação. O Diálogo Social e as parcerias sociais não podem ser tomados como um sinónimo de paz e harmonia laboral.

Implicam, antes de mais, de: em primeiro lugar, o reconhecimento social dos diferentes interesses dos trabalhadores e dos empregadores; em segundo lugar, numa aceitação recíproca e de facto de encorajamento da representação colectiva desses interesses; em terceiro lugar, a aspiração que a sua organização possa trazer uma base efectiva para a regulação das relações de emprego e do mercado de trabalho.

O Sindicato não é um fim em si mesmo. O Sindicato só se justifica se contribuir efectivamente para a melhoria das condições económicas, sociais e laborais dos trabalhadores, impedindo ao mesmo tempo o retrocesso social e o aumento das desigualdades.

Uma efectiva participação dos Sindicatos implica uma intervenção que possibilita a negociação bipartida ou tripartida, permita a apresentação atempada de propostas e a sua defesa e negociação, de forma a poder influenciar as relações de emprego e os conteúdos das políticas. A participação institucional eficaz exige aos Sindicatos autonomia, independência e responsabilização, características só possíveis com Organizações Sindicais fortes e influentes junto dos trabalhadores.

2. COMUNICAÇÃO, INFORMAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DOS/AS ASSOCIADOS E POTENCIAIS ASSOCIADOS

À imagem do que acontece com as grandes empresas que estão constantemente a inovar na forma como comunicam e fidelizam os consumidores aos seus produtos e à sua marca também aqui os Sindicatos têm que inovar. O que as empresas actualmente fazem para manter o canal de comunicação com os consumidores é permitirem que sejam estes a escolher a plataforma que lhes melhor se adequa para que o contacto entre ambos se mantenha, seja presencial através das lojas, à distância através de uma página de internet e/ou página nas redes sociais, em qualquer lugar através de uma app instalada no smartphone e/ou através de uma chamada telefónica. Assim elimina os factores que podem funcionar como obstáculo à manutenção da comunicação entre ambas as partes e fidelizar o consumidor à sua comunicação.

A actividade sindical realizada em grandes empresas normalmente é menos complexa para os sindicatos porque facilmente distribuem (mesmo que não sejam garantidas condições dentro da empresa, poderão fazê-lo à porta da empresa) um comunicado ou outro material informativo a um grande número de trabalhadores/as; podem oscultar grande número de trabalhadores/as porque estão todos concentrados num só espaço. Assim torna-se mais rentável para o sindicato comunicar porque só tem que se deslocar a um local e é mais prático para o/a trabalhador/a porque o Sindicato vai ao seu encontro e se necessário pode agendar novo contacto novamente na empresa ou outro espaço público ou privado ou nas instalações do sindicato.

Se avaliarmos a situação actual em que os 540 trabalhadores deixaram de estar concentrados apenas num local de trabalho e se distribuíram geograficamente por outras empresas mais pequenas, outras regiões, torna-se impraticável continuar a utilizar o mesmo método de comunicação com os/as trabalhadores/as porque implicaria a deslocação do sindicato em abstrato a 540 ou mais locais diferentes para auscultar, comunicar e acompanhar os mesmos 540 trabalhadores.

Desta forma é necessário que os sindicatos, sem desvalorizar a interacção presencial, possuam várias plataformas de comunicação disponíveis para os/as trabalhadores/as que permitam a cada um individualmente optar pela plataforma que lhe melhor convém para manter o acompanhamento do sindicato.

COMO COMUNICAR

As novas tecnologias aprimoraram a forma como a comunicação chega até às pessoas e neste campo é importante que os Sindicatos se apropriem destas ferramentas para que também possam dirigir a sua comunicação pelos canais que hoje os trabalhadores mais utilizam.

É muito importante que os trabalhadores sintam a presença do Sindicato através de uma mensagem, de um e-mail, de um comunicado, ou outro documento. Esta presença constante aproxima o trabalhador do Sindicato e cria um elo de confiança no apoio que o Sindicato lhe pode prestar e que a qualquer momento pode recorrer a ele e, mais importante, leva o trabalhador a passar a mensagem informar outros trabalhadores da importância do sindicato e do trabalho sindical que o sindicato desenvolve.

Marcar uma presença constante é importante, mas é preciso ter em conta que quando esta comunicação se torna exagerada, abusiva e foge dos temas com que o trabalhador identifica o sindicato, pode levar ao cancelamento destes canais de comunicação com o sindicato e até mesmo à desvinculação do trabalhador como associado do sindicato.

Os trabalhadores são bombardeados quotidianamente com informação e propaganda, seja através de folhetos informativos nas caixas de correio, e-mails com publicidade, notificações de aplicações moveis, mensagens das redes sociais, entre outros. A sua disponibilidade e atenção face a tanta informação que recebem não é muita e por isso seleccionam cada vez mais as mensagens mais curtas para dirigir a sua atenção. Assim é de extrema importância o conteúdo da mensagem que devem fazer chegar aos trabalhadores; deve ser objectiva, clara e sucinta.

Realçamos como factor importante, a comunicação por parte do Sindicato deve ter sempre um objectivo subjacente. Esse objectivo orientará a organização sindical na definição dos meios e ferramentas necessários para a implementação dessa estratégia de comunicação não descurando o foco da comunicação e a utilização de uma linguagem concisa e simples.

COMUNICAÇÃO PRESENCIAL

É necessário garantir que há um espaço físico para receber os/as trabalhadores/as e que durante a interacção os/as trabalhadores/as obtêm com rigor, clareza e confiança respostas às questões e problemas colocados. A existência de um espaço físico transmite segurança e confiança aos utilizadores do espaço uma vez que podem a qualquer momento comunicar directamente com outra pessoa e visualizar o rosto dessa pessoa com quem estão a comunicar. Para muitas pessoas a referência visual de um rosto que facilmente possam associar à instituição/organização é muito importante para lhes transmitir segurança e confiança na instituição/organização.

É fundamental que neste espaço estejam assegurados os meios necessários para receber as pessoas e ao mesmo tempo garantir uma resposta atempada. É necessário transmitir a confiança aos trabalhadores que procuram o apoio do sindicato e se o trabalhador fez um esforço por se deslocar até às instalações do sindicato é muito importante que a mensagem que lhe foi transmitida corresponda às suas expectativas no esclarecimento cabal às questões levantadas por forma a que o trabalhador se sinta confiante, motivado e partilhe com outros trabalhadores a forma como o Sindicato o

recebeu e tratou a suas questões, promovendo assim a sua fidelização e motivando outros trabalhadores através da partilha de informação à sindicalização.

COMUNICAÇÃO À DISTÂNCIA - Novas tecnologias de comunicação: novos comportamentos

As novas tecnologias vieram alterar a forma de comunicação e comportamentos entre as pessoas. Com a acessibilidade da internet e dos aparelhos móveis, telemóvel ou tablet, a comunicação circula a uma velocidade impressionante. A utilização destas ferramentas são de extrema importância para os Sindicatos, para que estes possam dirigir a sua comunicação pelos canais que hoje os trabalhadores mais utilizam.

Assim é necessário garantir que o Sindicato também aqui tenha uma presença forte. É importante ter uma página na internet, actualizada e com elementos simples de comunicação, onde constem os objectivos e fins do sindicato que facilmente possam ser absorvidos pelo trabalhador ao consultar a página e ao mesmo tempo facilmente partilhados pelo trabalhador pelos seus contactos ou até mesmo divulgados através das suas redes sociais.

Desta forma o trabalhador está também a funcionar como um agente activo de disseminação da imagem e da comunicação do Sindicato a toda a sua rede de contactos (passa a palavra). Esta ferramenta além de permitir chegar mais facilmente a informação aos trabalhadores que não têm meios para se deslocar presencialmente ao Sindicato, permite-lhes aceder à essa mesma informação e ao mesmo tempo, se ele estiver satisfeito com essa informação, rapidamente partilhar com outros trabalhadores associados ou potenciais novos sócios do Sindicato.

Mas estas ferramentas só funcionam e têm este potencial se se mantiverem sempre actualizadas. Se a informação constante nestas plataformas não estiver actualizada os trabalhadores rapidamente perdem a confiança na plataforma, deixam de aceder a ela e deixam de confiar na informação nela contida. Esta situação acaba por interferir com a imagem de confiança no Sindicato porque tem uma fonte de informação que não está devidamente actualizada e pode inclusive induzir em erro algum trabalhador, por exemplo nos seus direitos e deveres laborais, prejudicando-o directamente.

Relativamente à presença on-line por parte do Sindicato, é necessário que a página tenha Design Responsivo capaz de se adaptar a todos os dispositivos que possam ser utilizados para a página (computador, tablet, smartphone, outros) e que tenha capacidade para albergar conteúdos dinâmicos que permitam a interação com o utilizador. A página deverá permitir também albergar grafismo, documentos, vídeos, documentos electrónicos, newsletter, questionários/inquéritos de opinião.

A página deve ter uma parte pública, cuja informação de destina ao público em geral, que tenha incorporada uma ferramenta de tradução em várias línguas, nomeadamente

em inglês, e uma parte privada, que se destina aos associados do Sindicato, privilegiando assim a informação aos associados.

Todos os temas definidos aqui neste documento deverão estar disponíveis em qualquer um dos canais seleccionados pelo associado ou pelo potencial associado. Contudo há temas que são de exclusivo acesso por parte do associado e outros temas de âmbito mais genérico que são suscetíveis de ser acedidos pelo associado e pelo potencial associado.

Temas para a Comunicação entre o Sindicato e o Associado e o Potencial Associado:

- Vantagens de ser Sindicalizado;
- Direitos e deveres dos Associados;
- Agenda Sindical das actividades públicas do sindicato;
- Informação sobre empresas e sector;
- Valorização dos resultados alcançados pela intervenção sindical;
- Informação e avaliação critica sobre as medidas económicas, sociais, ambientais e outras de interesse dos órgãos de poder;

Temas para a Comunicação entre Sindicato e Associado:

- Agenda sindical das actividades em que os associados podem participar;
- Informação sobre cotização (mensalidade, pagamento, modos de pagamento);
- Resultados da Contratação Colectiva de Trabalho, sectorial e de empresa;
- Direitos e deveres dos/as trabalhadores/as por sector;
- Direitos laborais emanados da Lei Geral e dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT);
- Direitos sociais na área da segurança social, saúde, educação, impostos sobre o trabalho;
- Direitos de parentalidade;
- Direitos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Informação e apoio jurídico processos judiciais da área do trabalho, acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Informação de apoio à procura activa de emprego (elaborar o cv, elaborar carta de apresentação, procurar ofertas de emprego, ferramentas de orientação, formação e inserção, etc);
- Formação profissional continua e de reconversão profissional;
- Ofertas de emprego;
- Informação e apoio nas obrigações com o estado (por ex. IRS);
- Informação sobre ligações úteis de organização publicas e privadas ligadas com o trabalho;
- Parcerias com empresas prestadoras de serviços (seguros, saúde, cultura, lazer, turismo, outras);

Esta presença deverá também ser assegurada pela ligação da página às redes sociais, através da utilização de hashtags (que permite marcar conteúdos por temas) e que permitirão disseminar a imagem, a comunicação e as actualizações relativamente à actividade sindical desenvolvida, aos nossos direitos laborais e sociais negociados, dando maior visibilidade ao trabalho realizado pelo Sindicato.

Exemplos de ferramentas que poderão ser utilizadas:

O Sindicato poderá utilizar redes sociais como o Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn para se aproximar do associado e/ou potencial associado ou através de um canal no Youtube que para além da inclusão de vídeos promovidos pelo Sindicato, permite ainda a assistir em directo a reuniões e outras iniciativas do Sindicato, com participação dos trabalhadores e a participação on-line de outros convidados/visitantes.

Não menos importante, e caso o sindicato disponha desses meios, deverá implementar uma aplicação móvel que permita concentrar estes conteúdos por forma a garantir uma interação com os/as destinatários da comunicação, de forma simples e que facilmente chega aos telemóveis de todos/as os/as que têm a aplicação instalada.

COMUNICAÇÃO EM QUALQUER LUGAR

Neste modelo de comunicação salientamos apenas duas formas, uma com resposta imediata, através de um contacto telefónico em que o trabalhador ou o Sindicato comunicam directamente um com o outro, ou então, de uma forma indirecta, através de uma mensagem por parte do trabalhador ou do Sindicato que pode ou não ter necessidade de resposta.

No primeiro caso, comunicação por via de chamada telefónica, ocorre dentro de um intervalo de tempo pré-definido, normalmente dentro do horário de funcionamento do Sindicato ou fora do horário de funcionamento do sindicato, através de um mandatário do Sindicato disponível, e ocorre quando uma das partes necessita de uma resposta imediata a uma questão. Por parte do trabalhador a necessidade de marcar um atendimento, colocar um problema que ocorreu na empresa, pedido de informação relativamente ao seu contrato de trabalho, ou por parte do Sindicato se necessita de uma informação do trabalhador para dar seguimento a algum processo que esteja em execução.

Nestas situações é necessário garantir a disponibilidade para receber a chamada e caso não seja possível atender no momento garantir que devolvem a chamada. Caso o telefone fixo não permita o registo das chamadas não atendidas, começar a utilizar a comunicação através de um telemóvel que garanta o registo das chamadas não atendidas e assim garantir que o trabalhador que não teve a sua chamada atendida

aquando do seu contacto receberá um contacto posterior por parte do sindicato. É importante aqui mais uma vez, reforçar a imagem de confiança e responsividade que o trabalhador constrói do Sindicato.

Exemplos de ferramentas que poderão ser utilizadas:

O Sindicato poderá criar um contacto empresarial na aplicação WhatsApp para incorporação na sua página da Internet. A aplicação WhatsApp permite fornecer uma comunicação instantânea aos utilizadores, associados ou potenciais associados, com um impacto significativo em comparação com os canais tradicionais, como e-mail ou número de telefone.

No segundo caso, a comunicação não exige uma resposta automática ou pode até não haver necessidade de resposta. Esta comunicação pode ocorrer fora do horário de funcionamento do sindicato e normalmente através de uma mensagem. No caso do trabalhador que fora do horário de funcionamento do sindicato enviou uma mensagem a pedir uma informação que não necessita de resposta naquele momento mas conta no dia seguinte ter uma resposta. Ou então o trabalhador enviou uma mensagem ao Sindicato a confirmar alguma informação solicitada pelo Sindicato e que não está a contar obter uma resposta por parte do Sindicato. Nestas situações, e uma vez que os trabalhadores estão já bem familiarizados com a utilização dos smartphones, é importante que os trabalhadores tenham acesso a um canal de comunicação que lhes permita trocar mensagens com a organização a qualquer momento do dia.

A comunicação pode ainda ser assegurada através de uma aplicação móvel que os trabalhadores podem descarregar da página do sindicato e instalar nos seus smartphones ou através de uma conta de e-mail dedicada para este efeito. No contexto actual a utilização de uma aplicação móvel poderá ser mais interessante para Sindicato uma vez que poderá também utiliza-la para disseminar pelos trabalhadores informações úteis, novos valores salariais ou a participação numa luta sindical, e que facilmente faz surgir no ecrã do telemóvel dos/as trabalhadores/as uma notificação e assim dar mais visibilidade à informação a disseminar. No caso do e-mail, esta opção não deve ser descartada caso exista uma aplicação móvel. As duas ferramentas podem e devem coexistir garantindo assim a comunicação com os trabalhadores que preferem a utilização das aplicações móveis e dos que preferem utilizar o e-mail.

Neste caso é importante assegurar que todas as comunicações que são recebidas pela organização sindical, seja por e-mail, telemóvel, mensagens, ou outras, são todas respondidas e é dado algum feedback ao proprietário dessa comunicação para que ele sinta que o Sindicato está presente e que as suas questões são devidamente atendidas.

3. ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E INSERÇÃO EM SITUAÇÃO DE DESEMPREGO DOS/AS TRABALHADORES/AS

A solução que apresentamos nesta metodologia é a sistematização de um conjunto de “orientações” experimentadas e ilustradas, no âmbito de do projecto SAPE financiado pela iniciativa Comunitária Equal (nº 2004/EQUAL/A2/EM/037) , de um percurso de Orientação, Formação e Inserção (OFI) centrado no empowerment, ou seja, centrado no reconhecimento e desenvolvimento de capacidades dos destinatários e na dotação de meios para que se envolvam e participem, de forma qualificada, no processo de tomada de decisão e actuação sobre os seus percursos profissionais e de vida. O conceito de empowerment é abordado a diferentes níveis (individual, social e comunitário) e segundo diferentes perspectivas (psicológica, organizacional, social, ética, comunitária e política).

O conceito de empowerment é transversal a todas as medidas e áreas de intervenção dos seus projectos e define-se como **um conjunto de estratégias que levam “à tomada de poder” de decisão e de actuação por parte dos destinatários de determinada intervenção**. Está directamente relacionado com a **responsabilização** (aumenta a responsabilidade dos beneficiários e participantes em determinada actuação), **a partilha** (implica a delegação dos poderes de decisão em todos os que por ela são influenciados) e **a participação activa e abrangente** (implica o envolvimento directo dos destinatários em todas as fases de determinada intervenção – desde o reconhecimento da necessidade, à concepção, ao desenvolvimento e avaliação).

Fases de intervenção:

1. **Acolhimento dos/as Beneficiários/as Finais** - Integração dos/as beneficiários/as, através de metodologias da prática de Coaching no projecto. Esta fase deverá ser a desenvolvida pela equipa que apoia os Processos de Reinserção Profissional e Social envolvendo os Beneficiários/as Finais.
2. **Adesão dos/as Beneficiários/as Finais** - Momento de preenchimento da Ficha de Inscrição e de assinatura do Contrato de Adesão, que se assume como um compromisso entre o projecto e o/a beneficiário/a.
3. **Sessões Colectivas e Sessões individuais** - Apresentação em sessão colectiva do conteúdo do balanço de competências e agendamento com cada beneficiário/a das sessões individuais.
4. **Formação e Desenvolvimento Pessoal e Social (DPS)** - Considerando as características dos/as beneficiários/as (detêm um baixo nível de escolaridade, trabalharam em actividades monótonas, repetitivas e sem autonomia e sem qualquer conhecimento em TIC), estes/as beneficiários/as organizados por grupos, e apoiados pelas TIC, deverão adquirir noções de cidadania, técnicas de comunicação e relacionamento interpessoal, técnicas de procura de emprego e de motivação, de forma a que no final esteja criada uma sólida estrutura psicológica

que induza uma atitude activa, determinante e confiante face aos desafios de reinserção profissional.

5. **Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar** - Esta etapa tem como objectivo a reflexão e partilha de situações e experiências, estimulando a participação individual e participação colectiva, sobre a conciliação do trabalho com a vida familiar, por forma a promover a igualdade de direitos no emprego e na família, a equilibrada repartição de tarefas, a valorização do outro e a promoção do bem-estar pessoal e familiar.
6. **Projecto de Vida e Saídas (inserção por conta de outrem ou criação do próprio emprego)** - Esta etapa tem por objectivo proporcionar aos (as) beneficiários (as), mediante as suas experiências de vida passadas a nível pessoal, profissional e social, os seus desejos para o futuro e as competências adquiridas neste projecto, a construção de um novo projecto de vida. Ou seja, mediante apoio técnico, os (as) beneficiários (as), pesquisam e analisam recursos disponíveis e as soluções possíveis, através da sua (re)inserção no mercado de trabalho através da obtenção de um emprego por conta de outrem ou pela criação do próprio emprego ou então através do aumento de competências, seja formação profissional, formação escolar ou estágio.

Estas fases deverão ser operacionalizadas de acordo com o fluxograma apresentado a seguir:

FLUXOGRAMA	DESCRIÇÃO
<pre> graph TD 1[Acolhimento] --> 2[ORIENTAÇÃO] 2 --> 3[FORMAÇÃO] 2 --> 4[Balanço de Competências] 4 --> 3 3 -.-> 5[DPS] 3 -.-> 6[TIC] 3 -.-> 7[CTVF] 5 --> 3 6 --> 3 7 --> 3 2 --> 8[PROJECTO DE VIDA] 3 --> 8 8 --> 9a[Inserção no Mercado de Trabalho] 8 --> 9b[Aumento de Competências] 9a -.-> 9b 9a --> 10a[CPE] 9a --> 10b[TPD] 9b --> 10c[Estágio] 9b --> 10d[Formação Profissional] 9b --> 10e[Aumento de Escolaridade] 10a --> 11[EMPOWERMENT] 10b --> 11 10c --> 11 10d --> 11 10e --> 11 </pre>	1. No acolhimento deverá ser explicado aos beneficiários/as que o projecto tem como objectivo final, promover o Empowerment dos/as desempregados/as, dando-lhes a oportunidade de participarem activamente na construção do seu próprio projecto de vida. 2. Desenho e estruturação de soluções de apoio à realização do projecto de vida dos/as beneficiários/as finais. 3. O Balanço de Competências é realizado em 12 etapas suportada por instrumentos de exploração do próprio balanço. 4. Aquisição e domínio de competências no âmbito do Desenvolvimento Pessoal e Social (DPS), Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC); Conciliação Trabalho / Vida Familiar (CTVF). 5. Com a duração de 28 horas, esta formação tem como objectivo o desenvolvimento de competências na área da cidadania, comunicação e relacionamento interpessoal 6. Com a duração de 12 horas, faz um enfoque muito concreto nas novas tecnologias, com particular destaque para o manuseamento da Internet. 7. As sessões são orientadas para a reflexão, juntamente com os cônjuges, sobre a temática da conciliação entre trabalho / vida familiar. 8. Com este documento o beneficiário final define o seu objectivo de vida e ganha noção do caminho que terá de percorrer para atingir os objectivos por si estipulados. 9. O percurso delineado passa por diferentes mecanismos de inserção e sempre em função do Balanço de Competências efectuado. 10. As saídas apresentadas permitem que o mesmo beneficiário final possa definir como projecto de vida uma, ou a conjugação de várias possibilidades, por exemplo, a frequência de acções de formação para a criação do próprio emprego 11. Criação do próprio emprego (CPE). Trabalhador por conta de outrem (TPD) 12. Todo o percurso dos/as beneficiários/as finais no projecto está balizado nos princípios de “Empowerment”. De facto, o Empowerment não é um objectivo definido, mas sim uma filosofia de actuação pessoal, um modo de interagir com a envolvente, uma forma de ultrapassar as dificuldades que surgem. No desenvolvimento do projecto não é objectivo tratar do “Empowerment” em si, mas sim trabalhar independentemente os factores que o estruturam e lhe estão subjacentes.

