



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

Efeitos na inclusão social percebidos pelos participantes num programa
de mentoria: o caso do PENDULUM

Joana Maria Andrade Coelho Nunes Portugal

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Economia Social e Solidária

Orientador:

Professor Doutor Rogério Roque Amaro, Professor Associado,
Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – Instituto Universitário de Lisboa
(ISCTE-IUL)

Outubro, 2016



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

Efeitos na inclusão social percebidos pelos participantes num programa
de mentoria: o caso do PENDULUM

Joana Maria Andrade Coelho Nunes Portugal

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Economia Social e Solidária

Orientador:

Professor Doutor Rogério Roque Amaro, Professor Associado,
Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – Instituto Universitário de Lisboa
(ISCTE-IUL)

Outubro, 2016

Dedicatória

Às pessoas em situação de exclusão social. Que este trabalho possa servir para melhorar as políticas e programas de intervenção que vos têm como destinatários.

Aos mentorandos dos programas de mentoria PENDULUM. Que se possam rever nas descobertas.

Aos mentorandos entrevistados. Que possam continuar com o seu espírito batalhador.

Agradecimentos

Agradeço ao Luís e ao Vasco, pelas inúmeras vezes que fizeram companhia um ao outro nas minhas ausências. Obrigada por partilharem comigo esta jornada. Que nos consigamos incluir sempre nas vidas uns dos outros.

Aos meus pais, pelo incentivo, desde sempre, em investir na minha educação. Pelo apoio na redação da dissertação. Pela escuta dos desabafos. Por acompanharem o Vasco quando eu não podia. Obrigada por me ajudarem a crescer.

Ao João e à Tânia, pela motivação e pelas distrações e convívio que me ‘obrigaram’ a desanuviar dos momentos de tensão. Ao João Lourenço e à Madalena pelas brincadeiras. Ao António, por nos ensinarem a deslumbrar com as pequenas coisas.

Agradeço ainda à D. Olinda, ao Sr. Armindo, à Catarina e à Susana, pelos dias que se ocuparam a cuidar do Vasco para eu me dedicar à escrita da tese.

Uma nota de agradecimento especial à Carla, companheira desta viagem. Juntas percorremos quadros teóricos e livros da biblioteca, discutimos métodos de análise e procedimentos, partilhámos conquistas e insucessos, abraçámos juntas os desafios e encontrámos juntas as soluções. Sem ti, isto fazia-se, mas não era a mesma coisa.

Às amigas e companheiras neste universo de escrever dissertações: à Ana Daniela («*porque sou o cavaleiro andante...*») e à Cátia, pela leitura cuidada, pelos comentários que teceram, mas acima de tudo por estarem sempre lá quando é preciso, pela orientação, pela disciplina, pela tranquilidade, por me fazerem acreditar que é possível. A todos os outros amigos que me incentivaram e se disponibilizaram para me ajudar: Joana BK, Sor, Saras, Inês, à Maria João por partilhar das angústias e pela ajuda na preparação da defesa. Às amigas que estão sempre lá, no cantinho do coração, Filipa, Sónia e Susana – que o meu desafio vos possa servir de incentivo a entrarem também neste “mundo das teses”.

Um agradecimento à Aproximar, na pessoa do Tiago Leitão, pela possibilidade de analisar o trabalho desenvolvido, pela confiança, pelos incentivos, pela exigência. Agradeço também à Rita Lourenço, pelo companheirismo e pelo olhar crítico na preparação da defesa – que possas tirar tanto prazer do teu novo desafio académico como tirei do meu. Obrigada também à Inês pela ajuda nas transcrições.

Agradeço à Santa Casa da Misericórdia da Amadora, na pessoa da Sandra Sequeira, pela receptividade no desenvolvimento da investigação e no apoio logístico. Obrigada a todos os técnicos da equipa de RSI que aceitaram ser entrevistados. Obrigada ao Joaquim Ramos nos contactos que estabeleceu com alguns participantes.

Obrigada ao Professor Rogério Roque Amaro, pela disciplina que desde cedo empregou na orientação desta investigação. Por balizar as minhas ambições e compreender as frustrações. Pelos telefonemas noturnos e domingueiros. Pela tranquilidade e confiança que transmite, um aconchego na autoestima.

Um último agradecimento enternecido à Avó Elisa. Pela força que representas na minha vida.

Resumo

A coesão social é a “questão social” dos dias de hoje. Ela traduz-se na necessidade de garantir uma sociedade mais justa, mais igualitária e que inclua todos os cidadãos. Vários autores exploram o conceito de inclusão social e é generalizado que é o oposto à exclusão social. São identificados os domínios de inclusão/ exclusão social.

Com a presente investigação, pretende-se conhecer os efeitos na inclusão social percebidos pelos participantes num programa de mentoria levado a cabo pelo consórcio PENDULUM. O programa de mentoria do PENDULUM baseia-se em dois projetos financiados: MOMIE – Models of Mentoring for Inclusion and Employment e MEGAN – Mentoring for Excluded Groups and Networks. Para o desenvolvimento do estudo empírico adota-se uma metodologia qualitativa, através da condução de entrevistas a mentorandos e a observadores privilegiados (mentores, técnicos do RSI, coordenadores dos programas) e à análise de conteúdo, com vista à identificação de categorias.

Os resultados das entrevistas mostram que os mentorandos identificam efeitos positivos da mentoria em seis domínios: capacidade de consumo, educação/ formação, integração laboral, competências socioemocionais, rede social e cidadania. Uma sétima categoria foi elencada relativamente ao significado global que os participantes atribuem ao processo de mentoria. Os participantes percecionam a mentoria como produtora de efeitos ao nível da sua inclusão social. Conclui-se que a evolução nas competências socioemocionais, como autoestima e pro-atividade, são determinantes para a inclusão social, pela repercussão que têm noutros domínios, como o nível de habilitações, a procura de emprego, ambos associados à empregabilidade, e as relações familiares.

Palavras-chave: inclusão/ exclusão social; empregabilidade; economia social; mentoria.

Códigos do Sistema de Classificação JEL: A130; I380

Abstract

Social cohesion is the nowadays' "social question". It is the need to ensure a fairer, more equal society, which includes all citizens. Several authors explore the concept of social inclusion, and it is generalized that is the opposite to social exclusion. It is also identified the domains of social inclusion / exclusion.

We intend to recognize the effects on social inclusion perceived by participants in a mentoring programme carried out by the Consortium PENDULUM. The PENDULUM mentoring programme is based on two funded projects: MOMIE - Models of Mentoring for Inclusion and Employment and MEGAN - Mentoring for Excluded Groups and Networks. The empirical study adopts a qualitative methodology, by conducting interviews with mentees and key informants (mentors, RSI staff, programme coordinators) and qualitative content analysis, in order to identify categories.

The results of the interviews show that mentees identify positive effects of mentoring in six areas: consumption capacity, education / training, labour market integration, social-emotional skills, social network and citizenship. A seventh category was defined on the overall meaning that participants attach to the mentoring process. Participants perceived mentoring as a mean for obtaining outcomes on their social inclusion. It is concluded that the evolution in socio-emotional skills such as self-esteem and pro-activity are crucial for social inclusion. These skills have an impact in other areas, such as the level of education, job search, both associated with employability, and the relationship quality they have with their relatives.

Keywords: social inclusion/ exclusion; employability; social economy; mentoring.

JEL Classification System Codes: A130; I380

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| Dedicatória | ii |
| Agradecimentos..... | iii |
| Resumo | iv |
| Abstract..... | v |
| Índice de Quadros | ix |
| Índice de Figuras | x |
| Glossário de siglas | xi |
| INTRODUÇÃO | 1 |
| CAPÍTULO I – INCLUSÃO SOCIAL E A PROBLEMÁTICA DA EMPREGABILIDADE..... | 7 |
| 1.1. Inclusão, exclusão e pobreza: uma rede de conexões | 7 |
| 1.2. Dimensões de inclusão/exclusão | 12 |
| 1.3. Inclusão, inserção e integração..... | 13 |
| 1.4. Empregabilidade como fator de inclusão social | 14 |
| CAPÍTULO II – COESÃO SOCIAL E O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES DA ECONOMIA SOCIAL | 19 |
| 2.1. Sobre o conceito de coesão social..... | 19 |
| 2.2. Sobre a economia social | 20 |
| 2.3 O papel da economia social na promoção da coesão social | 22 |
| CAPÍTULO III – ASPETOS METODOLÓGICOS DA INVESTIGAÇÃO..... | 25 |
| 3.1. Plano da investigação | 25 |
| 3.2 Método do estudo de caso | 26 |
| 3.3. Técnicas adotadas | 27 |
| 3.4. Amostragem e recolha de dados..... | 28 |
| 3.5. Análise de dados | 29 |
| CAPÍTULO IV – O CONTEXTO DA INVESTIGAÇÃO | 31 |
| 4.1 Consórcio PENDULUM | 31 |
| 4.1.1 Génese, missão e atividades desenvolvidas | 31 |
| 4.1.2 Alinhamento com os princípios da economia social..... | 32 |
| 4.2 Programas de mentoria para a empregabilidade..... | 33 |
| 4.2.1 MOMIE – Models of Mentoring for Inclusion and Employment..... | 35 |
| 4.2.2 MEGAN – Mentoring for Excluded Groups and Networks | 36 |
| 4.3 Perfil dos entrevistados | 37 |

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO V – RESULTADOS E ANÁLISE CRÍTICA | 41 |
| 5.1. Significado do processo de mentoria | 41 |
| 5.2. Capacidade de consumo..... | 42 |
| 5.3. Educação e formação..... | 44 |
| 5.4. Integração laboral/ ocupação | 45 |
| 5.5. Competências socioemocionais | 47 |
| 5.6. Rede social..... | 50 |
| 5.7. Cidadania | 51 |
| CONCLUSÃO | 53 |
| FONTES..... | 58 |
| BIBLIOGRAFIA | 59 |
| ANEXOS | 65 |
| ANEXO A – PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA | 66 |
| ANEXO B – AUTORIZAÇÃO PARA RECOLHA DE DADOS PARA A INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA | 67 |
| ANEXO C – MODELO DE ANÁLISE PARA A INVESTIGAÇÃO | 68 |
| ANEXO D – GUIÃO DE ENTREVISTA A PARTICIPANTES..... | 76 |
| ANEXO E – GUIÃO DE ENTREVISTA A OBSERVADORES PRIVILEGIADOS | 81 |
| ANEXO F – MODELO DE CONSENTIMENTO INFORMADO | 83 |
| ANEXO G – GRELHA DE ANÁLISE DAS ENTREVISTAS POR DOMÍNIO - MENTORANDOS | 84 |
| ANEXO H – GRELHA DE ANÁLISE DAS ENTREVISTAS POR DOMÍNIO – OBSERVADORES PRIVILEGIADOS | 92 |

Índice de Quadros

| | |
|---|----|
| Quadro 4.1 – Caracterização demográfica dos entrevistados mentorandos | 38 |
| Quadro 4.2 – Caracterização dos observadores privilegiados | 39 |

Índice de Figuras

Figura 1.1 - Análise dos conceitos de pobreza e exclusão à luz de três dimensões: distributiva/relacional, estática/dinâmica e de padrões de vida (adaptado de Pereirinha, 1996, p. 210-213)11

Figura 6.1 - Relação entre os efeitos da mentoria na inclusão social dos participantes..... 54

Glossário de siglas

CE – Comissão Europeia

EC – European Commission

INE – Instituto Nacional de Estatística

IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social

GIP - Gabinete de Inserção Profissional

MEGAN – Mentoring for Excluded Networks and Groups

MOMIE – Models of Mentoring for Inclusion and Employment

RSI – Rendimento Social de Inserção

RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

SCMA – Santa Casa da Misericórdia da Amadora

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

INTRODUÇÃO

A Coesão social tem vindo a assumir cada vez maior importância nas circunstâncias socioeconómicas atuais. Assume-se como a questão social dos dias de hoje, numa inquietação face à incapacidade de manter a coesão de uma sociedade, associada ao trabalho, que determina o estatuto/identidade de um indivíduo na sociedade em detrimento de outras esferas da vida. As alterações sociais a que se tem assistido, nomeadamente a retração do crescimento económico, o fim do “emprego para a vida” ou a transformação do trabalho como “grande integrador” provocam desigualdades entre os diferentes elementos da sociedade, colocando alguns indivíduos «fora do processo e das estruturas produtivas (...) e (...) sociais». Está-se perante situações de exclusão social que põem em risco a coesão social e os fundamentos da própria sociedade (Castel, 1995b; Giddens, 1999; Capucha, 2005, p. 79).

A Estratégia de Lisboa, proclamada no ano 2000, introduziu de forma veemente a coesão social no seio da política socioeconómica europeia. Era pretensão dos Estados-membros que a Europa fosse capaz de gerar maior coesão social, perseguindo o objetivo geral de «crescimento económico sustentável, criando mais e melhores empregos, maior coesão social e respeito pelo ambiente¹» (EC, 2010, p. 2). Contudo, esta finalidade parece ainda longe de ser alcançada, mantendo-se como principal foco da Europa 2020, a revisão da estratégia para um ‘crescimento inteligente, sustentável e inclusivo’ de todos os Estados-membros. Na verdade, a avaliação dos resultados das iniciativas levadas a cabo para cumprimento da Estratégia de Lisboa mostraram que a taxa de emprego pretendida não foi alcançada: mesmo com algumas melhorias no emprego, nem sempre isso significou uma “saída” do nível de pobreza nem um melhor acesso a educação e formação. Os dados da taxa de emprego, à data da avaliação, mostravam valores de 66% (a nível europeu; em Portugal o valor estava acima da média europeia, mas ainda assim abaixo da meta global), abaixo da meta de 70% de taxa de emprego pretendida; por outro lado, e considerando o propósito de construir uma economia baseada no conhecimento, os dados acerca do envolvimento em ações de educação ao longo da vida mantiveram-se estáveis e permanecem altos os valores de abandono escolar precoce (EC, 2010).

A Estratégia Europa 2020 define os objetivos a prosseguir pelos Estados-membros, com vista à consolidação e fortalecimento da União Europeia. Na Estratégia Europa 2020, são determinadas prioridades económicas no âmbito da inovação, sustentabilidade e inclusão. Embora todas confluem para uma maior coesão social, destaca-se a prioridade no «crescimento inclusivo: fomentar uma economia com níveis elevados de emprego que assegure a coesão social e territorial», a qual é desdobrada em diferentes iniciativas, na crença de que «a melhoria dos níveis de habilitações contribuirá para a empregabilidade e o aumento das taxas de emprego contribuirá para reduzir a pobreza». Subjaz da Estratégia Europa 2020 um forte investimento na aquisição de competências adequadas ao mercado de trabalho, que tornem as pessoas mais empregáveis e que permitam, dessa forma, reduzir os níveis de pobreza e exclusão social, através de iniciativas como a “Agenda para novas qualificações e novos empregos”, no âmbito da promoção das competências e qualificações das

¹ Tradução da autora.

peças e de uma maior (melhor) ligação empregado-empregador, e a “Plataforma europeia contra a pobreza”, focada na «distribuição dos benefícios do crescimento e do emprego», possibilitando condições de vida mais dignas e um maior nível de participação ativa na sociedade (CE, 2010, p. 5, 6, 13).

De facto, a pobreza e exclusão social surgem como problemas importantes, aos quais se tem vindo a dar primazia desde os anos 80. Eles são na verdade, constructos opostos aos da coesão social, pela “desintegração” que provocam das pessoas em relação à sociedade e pelo consequente desmembramento dessa mesma sociedade. Os dados atuais acerca destes fenómenos informam que a situação permanece preocupante para Portugal: em 2014, a taxa de risco de pobreza situava-se nos 19,5% (após transferências sociais), registou-se um aumento da intensidade da pobreza e metade das pessoas em situação de pobreza possuíam um emprego (INE, 2014). Uma das formas que tem vindo a ser introduzida para reverter as situações de pobreza e exclusão social é o desenvolvimento da empregabilidade; em lato senso, empregabilidade é a capacidade do indivíduo em empregar-se, em encontrar uma ocupação. A mudança de foco da obtenção de emprego para o trabalho junto das pessoas revela uma opção estratégica, face à incapacidade da sociedade em providir emprego a todos, bem como às alterações sociais já mencionadas; nesta perspetiva, «caberá ao desempregado criar as suas condições de empregabilidade» (Paiva, et al., 2015, p. 61).

Indubitavelmente, a empregabilidade conduz a melhores probabilidades de inclusão social: ela constitui um direito fundamental do cidadão e uma das conquistas mais básicas para uma sociedade mais justa e coesa; a maior parte das situações de pobreza e exclusão social aparecem por via de situações de desemprego ou mesmo de situações de emprego precárias e indignas. As políticas ativas de emprego incidem na mobilização dos desempregados para a sua reintegração no mercado de trabalho, substituindo medidas mais passivas, através da criação de emprego, ocupação ou desenvolvimento de competências. Neste último sentido, a mentoria é uma metodologia de desenvolvimento de competências que tem sido muito associada ao desenvolvimento da empregabilidade dos participantes, tal como outras múltiplas iniciativas promovidas pelas organizações da economia social, com vista a resolver o problema da pobreza e exclusão social. A maioria destas iniciativas inscreve-se em programas mais abrangentes como sejam as intervenções realizadas pelos Gabinetes de Inserção Profissional (GIP), pelas equipas do Rendimento Social de Inserção (RSI), pelas Redes de Empregabilidade ou por quaisquer outros serviços de ação social disponibilizados às pessoas em situação de vulnerabilidade social. Reconhecendo o papel que os diferentes ‘programas para a empregabilidade’ podem ter nos cidadãos, não são conhecidos oficialmente dados concretos dos efeitos que estes programas têm nas condições de vida dos participantes e na sua obtenção de emprego, rendimentos ou competências. Assim, importa analisar e compreender as perspetivas dos participantes quanto aos benefícios da sua participação nestes programas, de forma a contribuir para a uniformização de metodologias e implementação de melhorias, passíveis de traduzir resultados mais ambiciosos e robustos.

O PENDULUM é um consórcio de duas organizações da economia social que se associaram para desenvolver a metodologia da mentoria, mediante um programa estruturado. Desenvolveu dois programas de mentoria para a empregabilidade, os quais encaixam nas medidas ativas de emprego

descritas. Ambos os programas foram avaliados por entidades externas e os resultados foram publicados nos respetivos relatórios e dos quais se podem conhecer os efeitos da participação nos programas, em domínios específicos que os programas pretendiam avaliar, ao longo de um período de tempo (máximo 6 meses após o término do programa) e considerando quer metodologias quantitativas, quer qualitativas. Assim, e passados dois anos do término do segundo programa de mentoria, é importante debruçar sobre a seguinte questão de partida: “Quais os efeitos na inclusão social percebidos pelos participantes num programa de mentoria do PENDULUM?”.

Com a elaboração da presente dissertação pretende-se como objetivo geral reconhecer a realidade dos participantes e identificar os efeitos percebidos por estes na sua participação num programa de mentoria para a empregabilidade. De forma específica, o que se quer é saber: quais as condições de vida dos participantes; o que a participação nos programas de mentoria do PENDULUM mudou na sua vida; de que forma a participação nos programas de mentoria ajudou à sua (maior) inclusão social.

A relevância desta análise prende-se com diferentes pertinências, das quais se destacam a académica/ científica, política, social e pessoal. A sistematização conceptual, com a discussão do conceito de empregabilidade à luz dos conceitos de coesão e inclusão social, a produção de conhecimento prático, através de um estudo de caso, e o reconhecimento da abordagem ao conceito “do lado” dos principais agentes, pela individualidade do próprio conceito de inclusão constituem pertinências de ordem académica, esperando poder contribuir para o aprofundamento, principalmente dos conceitos de empregabilidade e coesão social, menos discutidos, bem como do papel da economia social. A pertinência política surge como forma de identificar boas práticas e as mais valias de programas para a empregabilidade e sinalizar oportunidades de investimento/ incremento, possibilitando a revisão das políticas públicas no âmbito do emprego e empregabilidade, bem como o reconhecimento da mentoria como uma metodologia de intervenção social. Também esta investigação é pertinente a nível social, na medida em que possibilita reconhecer as potencialidades da participação em programas para a empregabilidade na inclusão social de pessoas em situação de desvantagem e o papel da economia social na geração de maior coesão social. Por fim, mas não menos importante, a elaboração desta investigação tem um interesse pessoal, no sentido do investigador aprofundar o estudo de conceitos com os quais tem vindo a lidar no seu contexto profissional, de poder contactar diretamente com participantes de programas de mentoria e de reconhecer o papel da entidade promotora nestes programas (que é a entidade empregadora do investigador).

Para a concretização da investigação, são analisados dois programas de mentoria para a empregabilidade, desenvolvidos pelo consórcio PENDULUM: projeto MOMIE – Models of Mentoring for Inclusion and Employment (2010); e projeto MEGAN - Mentoring for Excluded Groups and Networks (2014). Os projetos foram desenvolvidos no concelho da Amadora, com beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI), cofinanciados pela Comissão Europeia e em parceria com outros países europeus (Reino Unido e Hungria). A investigação tem por base o uso da metodologia qualitativa, através da realização de entrevistas a mentorandos e observadores privilegiados (mentores e coordenadores dos projetos), das quais é feita a análise de conteúdo e a categorização das informações prestadas para aferir das conclusões e respostas à questão de partida.

A investigação decorre de um processo de análise empírica que inclui a construção de um quadro teórico que suporte as opções do investigador e norteie a análise dos resultados e, por conseguinte, as conclusões elaboradas. A análise empírica implica o contacto direto com a realidade que se pretende estudar e com todos os constrangimentos e surpresas que isso acarreta. A presente investigação não é exceção e dela decorrem limitações, as quais devem ser tidas em consideração em futuros estudos semelhantes. Não obstante, os ganhos e as mais-valias identificam-se também a nível profissional e pessoal. A exploração e consolidação de conceitos como os de inclusão e exclusão social foram importantes para o desenvolvimento da atividade profissional, na medida em que suporta teoricamente a realização de projetos e outras iniciativas, permitiu maior *insight* sobre o processo de mentoria (área de intervenção privilegiada da entidade empregadora da autora) e traduziu-se no facto da autora assumir a coordenação operacional de um novo projeto na área da mentoria. Pessoalmente, foi enriquecedor o contacto direto com os participantes e a consciencialização das suas condições de vida e das dificuldades que enfrentam, adquirindo uma maior sensibilidade para a problemática da exclusão social.

Ao longo do processo de investigação encontraram-se alguns constrangimentos, considerados como normais, e que se podem enquadrar em três ordens: académico/ científico; contextual, e pessoal. A diversidade de ideologias e filosofias, no que concerne à abordagem teórica dos conceitos em causa (inclusão, exclusão, coesão social,...), coloca constrangimentos quanto à escolha dos autores centrais do quadro teórico, bem como da distinção entre aquilo que é do domínio científico e do domínio político: se é a abordagem científica que importa apontar no quadro teórico da investigação, as conceções políticas que se fazem dos conceito assumem importância quando se discutem as políticas públicas e os programas de proteção social. Neste sentido, optou-se por selecionar autores considerados basilares da discussão teórica dos conceitos, entre aqueles que têm maior proximidade com a realidade portuguesa e outros que, naturalmente, são de origem portuguesa. Ainda no domínio científico, considera-se que a abrangência conceptual provocou alguns obstáculos à capacidade de analisar em profundidade e detalhe todos os domínios e indicadores; é com certeza um aspeto a aprofundar. Os constrangimentos de ordem contextual prendem-se sobretudo com a dificuldade, ainda que antecipada, da aceitação dos participantes em aderir à investigação. O processo de contacto com os participantes é detalhado no Capítulo III, mas foi sobretudo a dispersão geográfica e a falta de disponibilidade que mais contribuíram para o reduzido número de entrevistas realizadas; não obstante, existe um elevado número de participantes com os quais não se conseguiu estabelecer qualquer tipo de contacto. Finalmente, o processo de investigação encontrou dificuldades de ordem pessoal, relacionadas com a gestão do tempo e dos recursos afetos à elaboração da investigação e das competências (ou a ausência delas) no domínio da metodologia de investigação adotada. Todos os constrangimentos foram identificados atempadamente e empregues as soluções consideradas possíveis, tentando minimizar quaisquer impactos que pudessem causar na conclusão bem-sucedida da investigação.

Ainda assim, e também porque qualquer investigação encontra barreiras, são identificadas várias limitações da presente investigação, as quais é preciso considerar aquando da leitura. As limitações encontram-se em três domínios: conceptual; métrica; e recolha de dados. A nível conceptual, entende-se que seria necessário que os programas objeto de investigação possuíssem uma base mais sólida

quanto ao quadro teórico-conceitual subjacente que permitisse um enquadramento das ideologias de suporte ao processo e aos resultados, nomeadamente quanto aos conceitos de inclusão e exclusão social adotados. A métrica da investigação baseou-se numa série de indicadores, patentes num guião de entrevista, auscultados de forma direta aos participantes. Por via da abrangência conceptual, já referida, bem como a necessidade de realizar entrevistas de duração média, a intensidade de exploração dos vários domínios não é grande; mesmo da própria conceção de “inclusão social” e do que isto poderia significar para os participantes. Por fim, e quanto à recolha de dados, é evidente o reduzido número de entrevistas realizadas, face à totalidade dos participantes dos programas de mentoria, e mesmo dos objetivos inicialmente estabelecidos. Ainda, considera-se como limitação o facto de não se ter recolhido informação da condição de partida dos participantes (antes dos programas de mentoria), de modo a perceber inclusive algum impacto dos efeitos da mentoria, bem como não se confirmaram as informações prestadas pelos participantes. De facto, a coleção de informação mais “oficial” e quantitativa, que pudesse confirmar as perceções dos mentorandos, é catalogada como uma pista para o futuro, na medida em que a presente investigação se foca nas perceções individuais dos mentorandos, naquilo que sentiram e que experienciaram. Neste sentido, pela razão da oralidade e da transformação em documento, nem sempre foi possível tornar real as expressões dos entrevistados transmitidos ao investigador (Poirier, et al., 1999) e que são também reveladores dos efeitos dos processos de mentoria nas suas vidas.

A dissertação encontra-se organizada segundo três grandes seções: quadro teórico; metodologia, e análise empírica. São estruturados cinco capítulos, aos quais se acrescentam uma introdução e uma conclusão. O Capítulo I debruça-se sobre a conceptualização dos conceitos de inclusão e exclusão social, temas centrais da investigação, comparando-os ainda ao conceito de pobreza; reflete ainda sobre dimensões ou categorias de inclusão/ exclusão e sobre as diferenças conceptuais entre os conceitos de inclusão, inserção e integração; por fim, teoriza sobre as relações entre a empregabilidade e a inclusão social. O Capítulo II foca-se nos conceitos de coesão social e de economia social, como conceitos colaterais dos de inclusão e exclusão, analisando os seus aspetos conceptuais, sociais e políticos; analisa-se ainda de que forma a economia social é promotora da coesão social. O Capítulo III aborda os aspetos metodológicos da investigação, apresentando todo o processo de condução da investigação e centrando-se no tipo de metodologia e métodos adotados, bem como tecendo considerações sobre o seu uso. O Capítulo IV dedica-se ao contexto de investigação, na descrição e caracterização dos programas de mentoria sobre os quais incide o estudo empírico; apresenta ainda as organizações que formam o consórcio PENDULUM e de que forma estas estão alinhadas com os princípios da economia social. Por fim, o Capítulo V expõe os resultados encontrados e a análise dos mesmos, sob égide do modelo de análise pré-definido e à luz de outros trabalhos académicos publicados.

CAPÍTULO I – INCLUSÃO SOCIAL E A PROBLEMÁTICA DA EMPREGABILIDADE

Desde há cerca de três décadas, a inclusão social tem assumido um lugar de destaque nos debates políticos e na definição de estratégias de concertação social. A finalidade última tem sido sempre a erradicação dos níveis de pobreza e exclusão social. Embora termos comuns no quotidiano, nem sempre estas expressões traduzem a mesma definição e muitas vezes são até confundidas. Assim, este primeiro capítulo pretende esclarecer as conexões existentes entre os conceitos de inclusão, exclusão e pobreza, bem como identificar as dimensões de inclusão e exclusão, finalizando com a análise da forma como a empregabilidade pode ser um forte fator de inclusão social e portanto, uma aposta fundamental das políticas sociais.

1.1 Inclusão, exclusão e pobreza: uma rede de conexões

O debate académico e político em torno dos conceitos de inclusão, exclusão e pobreza parece não ter ainda terminado. As circunstâncias nas quais estes surgiram, as controvérsias políticas e as ideologias económicas conduzem a uma zona nebulosa e à dificuldade em dissociar universalmente as fronteiras entre os conceitos. Importa assim, perceber quais as linhas limite destes conceitos.

O conceito de inclusão não tem um grande destaque na literatura. Antes, é a definição da problemática da exclusão, como oposto à inclusão (Henriques, 2006), que preocupa os investigadores. Não obstante, é possível circunscrever o conceito da inclusão no campo da igualdade e das oportunidades, relativamente ao usufruto que os indivíduos podem ter das potencialidades que a sociedade oferece. De facto, para Giddens (1999), «a inclusão tem a ver com a própria cidadania, com os direitos civis e políticos e com as obrigações que deveriam ser aceites por todos os membros da sociedade» (Giddens, 1999, p. 94). Numa lógica de proteção face à exclusão, a inclusão é um processo, uma tentativa de criar estabilidade social, pela minimização das desigualdades (que a sociedade de mercado provoca) e pela promoção do acesso às oportunidades e recursos para uma participação económica, social e política plena (Alvino-Borba & Mata-Lima, 2011; Ferreira, et al., 2014). Assim, é notório que a inclusão não é mais do que a própria cidadania, a aceitação do que é “viver em sociedade”. Também por isso, a parca literatura focada especificamente no tema² e a centralidade da discussão no conceito de exclusão, como uma realidade oposta (Capucha, 2005; Bruto da Costa, 2007), tal como já foi referido, uma versão negativa da sociedade, um efeito adverso oposto àquele que se deseja no “viver em comum”. Mas, na verdade, a inclusão e a exclusão não são somente “duas faces da mesma moeda”, traduzem também uma linha contínua no tempo e nas dimensões: num dado momento, pode ser-se excluído e noutra incluído; pode ser-se excluído de umas coisas, mas estar incluído noutras (Taket, et al., 2009). É neste enquadramento que a definição do conceito de exclusão se afigura relevante e de destaque. Não iremos percorrer a sua evolução histórica, mas antes

² A literatura existente sobre o conceito de inclusão é mais vasta quando se pesquisa na área da educação, mas esse não é o objeto da presente dissertação, pelo que os estudos encontrados não foram tidos em consideração.

apresentar marcos importantes para a construção que hoje se faz de exclusão, tomando como início a sua assunção pela esfera política.

A Comissão Europeia (à data, Comunidade Económica Europeia) lançou em 1992, pela primeira vez, a expressão “exclusão social” num documento público e basilar para os Estados-Membros, no qual perspetivou a exclusão não como a situação ou o processo em si, mas relativamente à forma como a sociedade estava organizada para excluir alguns indivíduos da esfera do trabalho, da participação, mas também da habitação e do acesso a serviços. Referiu-se mais à inadequação das políticas e dos serviços do que às situações particulares dos indivíduos (CEC, 1992). O fator “participação” assume o principal relevo, numa perspetiva multidimensional que extravasa a dimensão rendimento e engloba também aspetos políticos, culturais e sociais. Centra a atenção na «inadequada realização de direitos sociais» e reforça a noção de que o conceito de exclusão social está intimamente associado e dependente dos paradigmas socioeconómicos, das ideologias e filosofias de cada “sociedade”. Por exemplo, nas perspetivas mais neoliberais (Reino Unido), nas quais a sociedade é vista como um conjunto de indivíduos com direitos, deveres, interesses e capacidades (não existe ligação dos indivíduos ao “todo”), a exclusão social é entendida como «distorções do sistema», enquanto o socialismo (França) vê a exclusão como perda de uma ligação à sociedade, a qual se traduz numa partilha de valores (Gore, 1995, pp. 2, 7). Por efeitos históricos, a conceção de exclusão em Portugal seguiu o trilho da discussão francesa, sendo hoje assumida como esse rompimento de laços de integração na sociedade, traduzida na ausência de participação regular nas principais instituições que fornecem acesso a direitos básicos, na «falta de acesso a sistemas sociais básicos» (Capucha, 2002; Bruto da Costa, 2007, p. 93).

Na perspetiva francesa, consagraram-se autores como Robert Castel, Serge Paugam ou Martine Xiberras, cujas teses serão apresentadas de seguida.

A exclusão traduz uma diversidade de situações e não permite constituir um conceito analítico capaz de compreender todas as características e especificidades de cada situação que engloba. Além disso, a exclusão não é um estado, uma condição perene e intrínseca ao indivíduo, mas um processo, uma posição transitória em relação a uma situação anterior “positiva”. Por isto, Castel (1994, 2000) defende que o trabalho (nível económico) e as relações sociais são dois vetores que determinam o estado de exclusão, e que a conjugação de diferentes situações dá lugar a três “zonas”: integração (emprego estável e seguro e fortes relações sociais), vulnerabilidade (emprego precário e relações sociais débeis) e “desafiliação” (ausência total de emprego e isolamento social). Castel nota ainda a possibilidade de existência de uma quarta zona, na qual existe uma forte rede de relações, mas sem emprego – “de assistência”. Os “excluídos” são, portanto, indivíduos que vivem à margem da sociedade, fora do sistema de trocas sociais. Nesta lógica, Castel prefere o termo “desfiliados”, para referir-se aos indivíduos que traçam um caminho mais ou menos sinuoso entre estádios de equilíbrio e estabilidade e estádios de instabilidade – percorrem as quatro zonas (Castel, 1995a). Com efeito, a precarização do trabalho conduz à «ausência de inscrição do sujeito nas estruturas de sentido³», à inexistência de redes sociais de suporte, criando um conjunto de pessoas que foram “desligadas”, mas

³ Tradução da autora.

que se mantêm dependentes do centro da sociedade – os “desfiliados” (Castel, 1995b, p. 416 e 442). O termo “desafiliação” refere-se então, a uma dissociação da ligação com a sociedade – elemento comum entre desempregados de longa duração, jovens à procura de primeiro emprego, viúvas, entre outras categorias de grupos (Castel, 2000).

Também Serge Paugam aceita a exclusão como “desafiliação”, como o resultado de um «processo de afastamento da esfera produtiva de pessoas menos qualificadas⁴», o qual apelida de “desqualificação social”. Este “afastamento” é caracterizado por uma inadaptação social, um fenómeno social e não individual, no qual os indivíduos mantêm a sua ligação à sociedade, mantêm-se integrados nela e usufruem dos serviços sociais que elas oferecem – na realidade, o recurso a estes serviços é uma das principais características do processo de desqualificação. Em última instância, a exclusão trata-se de um processo que conduz a uma situação extrema de rutura de laços sociais, da perda de vínculos sociais, como sejam o trabalho, a família, a habitação. A esta “crise do laço social” segue-se, invariavelmente, uma crise identitária (Paugam, 1996a, p. 8; Paugam, 1996b). Paugam acautela ainda que na definição da desqualificação, e das suas causas e/ou consequências, devem ser tidas em consideração as diferenças sociais entre países, pois naqueles onde ainda permanece uma solidariedade familiar forte (e.g. Espanha, Itália), a intensidade das relações sociais não é tão afetada com a perda de emprego (Paugam, 1999).

Numa outra perspetiva, a exclusão é analisada na ótica de uma referência («excluído de quê?»). A incapacidade de participação no mercado, de consumo ou de trabalho, conduz à «rejeição para fora das representações normalizantes da sociedade», ao «insucesso em relação à norma» (Xiberras, 1993, pp. 26, 28 e 29), firmando a ideia de que não existe exclusão em absoluto (Schnapper, 1996). Na mesma linha de pensamento, do “desvio” dos indivíduos em relação ao percurso normativo da sociedade, da “retirada” de «grupos de pessoas da vida social corrente», a exclusão é encarada como a falta de participação, da qual emerge uma condição de desigualdade (Gazier, 1996; Giddens, 1999, p. 95). Os excluídos são, assim, os indivíduos de uma sociedade que não participam nas atividades comuns a todos os cidadãos dessa mesma sociedade (Burchardt, et al., 1999). Nesta lógica da associação da cidadania com a exclusão social, Rodrigues (2003) defende que os processos de exclusão impedem a concretização de uma vida digna, a qual se realiza pelo cumprimento de direitos civis, políticos e sociais, que asseguram a coesão social.

Já em 2003, a Organização Internacional do Trabalho definiu a exclusão social como um «conjunto de desvantagens sociais que alguns indivíduos detêm face a uma dada norma, definida em termos da satisfação de determinadas necessidades consideradas básicas, ou relativamente a um padrão social dominante de bem-estar» (OIT, 2003, p. 15). Na verdade, é a desintegração social em vários domínios, económico, cultural, político, que afeta a capacidade de “poder” de um indivíduo e a sua teia de relações, transformando-o num indivíduo “sem lugar na sociedade”. Também Estivill entende a exclusão social nesta lógica de “poder”, assumindo que é a acumulação de ruturas, económicas, políticas e sociais, que afasta os indivíduos dos «centros de poder», dos núcleos de recursos e valores que imperam na sociedade dominante (Estivill, 2003, p. 20).

⁴ Tradução da autora.

O fator “participação”, tal como havia sido colocado pela Comissão Europeia, parece continuar a assumir um papel fundamental na definição da exclusão social, tal como tem sido patente nas teses apresentadas. Ideias recentes configuram a exclusão social associada às questões das «oportunidades de participação social» (Capucha, 2005). Neste caso, a interligação entre as diferentes esferas da vida e o fenómeno de eco entre acontecimentos (um evento numa das esferas produz efeitos nas outras), traduz-se em efeitos nefastos na “ligação social”, na rutura dos laços sociais familiares, profissionais, de amizade, o indivíduo “fica de fora” da sociedade. Capucha reconhece, também, a ligação entre exclusão social e a inexistência de direitos de cidadania: ausência de emprego ou um emprego de má qualidade, baixas qualificações ou desajustadas do mercado de trabalho, não acesso a atividades culturais. Refere-se aos “excluídos” como tendo um «estatuto social desvalorizado», designando-os de «não cidadão» (Capucha, 2005, p. 91).

Perante este enquadramento dos fenómenos de inclusão e exclusão social, emerge a questão relativa à posição que ocupa a pobreza nesta rede de conexões. Antes de mais, convém salientar o carácter distintivo entre pobreza e exclusão social. Na verdade, tal como Estivill (2003) refere, não existe equivalência entre os conceitos de pobreza e exclusão; eles apenas partilham entre si o serem um processo, no qual se acumulam situações multidimensionais, causadas por questões estruturais. O carácter multidimensional foi um dos fatores que aproximou os dois conceitos, tendo a exclusão social sido considerada como uma evolução do conceito de pobreza, na medida em que incorpora fatores adicionais à questão material, como a não participação (OIT, 2003).

A exclusão está associada à destituição, considerada como uma condição diferente da pobreza. A pobreza centra-se mais na ausência de determinadas “posses” – habitação, rendimentos, educação -, podendo transitar entre uma insatisfação dessas necessidades básicas e a obtenção de um dado rendimento, que impedem uma “vida digna” (Castel, 2000; OIT, 2003). Aliás, a questão distributiva emerge como atributo principal da pobreza nesta ausência de recursos, num nível abaixo daquele que é tido como padrão de vida aceitável. Nesta lógica, a pobreza é vista como uma consequência, uma «situação de privação resultante da falta de recursos». A privação associa-se a más condições de vida, à carência de necessidades básicas. Importa ainda referir a lógica complementar entre absoluto e relativo: pobreza absoluta está para o indivíduo, para a satisfação de necessidades básicas, para a subsistência, enquanto a pobreza relativa é assumida em comparação com o nível de vida de uma sociedade (OIT, 2003; Henriques, 2006; Bruto da Costa, 2007, p. 27)⁵.

A conexão entre pobreza e exclusão social é complexa. Pode existir pobreza e não exclusão social, por exemplo no meio rural em que há uma pertença a uma comunidade e as redes de solidariedade “protegem” o indivíduo. O que acontece é que uma pessoa em situação de pobreza tem maior probabilidade de tornar-se excluída, caso o seu nível de escassez de recursos seja tão alto que a afaste de várias esferas da vida. A exclusão é associada ao conceito de pobreza relativa: «são pobres, relativamente, os indivíduos, famílias e grupos cujos recursos materiais, culturais e sociais são tão fracos que os excluem de modos de vida mínimos aceitáveis na sociedade em que residem». Pobreza pode ser uma forma de exclusão social (Capucha, 2002; Capucha, 2005, p. 70; Estivill, 2003; Bruto da

⁵ Outra distinção foi feita entre pobreza subjetiva e objetiva que não é abordada na presente dissertação.

Costa, 2007). No entanto, também é verdade que pode ser-se excluído e não ser pobre, como é o caso das minorias étnicas ou dos homossexuais, que não enfrentam a tal privação de recursos, mas que são “afastados” da participação na sociedade, é-lhes vedado o acesso a círculos importantes da vida (Capucha, 2005). Por outro lado, a exclusão social, o desligamento dos laços sociais, pode resultar numa série de quebras e de redução de recursos que colocam o indivíduo numa situação de pobreza (Castel, 2000). E ainda, a desigualdade na distribuição de recursos (económicos, escolares, etc.) resulta numa situação de exclusão social (Capucha, 2005).

Já Pereirinha (1996) tinha conceptualizado o problema da pobreza e exclusão social como diferentes formas de analisar a «desvantagem social de indivíduos e grupos numa dada sociedade relativamente a uma norma social de satisfação de necessidades mínimas», em três conjuntos de dimensões: distributiva e relacional; estática e dinâmica; e padrões de vida (Pereirinha, 1996, p. 210), conforme a Figura 1.1 -.

| Dimensão distributiva e relacional | Dimensão estática e dinâmica | Dimensão de padrões de vida |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Pobreza como «escassez de recursos» ● Exclusão como «situação de inadequada (...) integração social», centrada na cidadania, rutura nas áreas económica, relacional, cívica, social, entre outras (“desafiliação”) ● Pobreza enquanto forma de exclusão social | <ul style="list-style-type: none"> ● Pobreza como o processo de “pauperização” vs. Pobreza como resultado da exclusão ● Exclusão como resultado de processos vs. Exclusão como uma situação temporária | <ul style="list-style-type: none"> ● Pobreza enquanto escassez, privação no consumo de bens e serviços ● Pobreza enquanto ausência de “direitos mínimos” para participação na sociedade ● Pobreza como privação, que conduz à exclusão |

Figura 1.1 - Análise dos conceitos de pobreza e exclusão à luz de três dimensões: distributiva/relacional, estática/dinâmica e de padrões de vida (adaptado de Pereirinha, 1996, p. 210-213)

A rede de conexões entre inclusão, exclusão e pobreza foi facilmente compreendida. Para a presente dissertação, é relevante salientar o carácter multidimensional dos fenómenos e o fator participação como “pano de fundo”. Mais ainda, a associação da pobreza como uma forma de exclusão social é determinante na medida em que relega esse fenómeno para o campo das consequências e permite focar a análise na exclusão. Por fim, é fundamental consciencializar para a forma como a exclusão é “tratada”, quais as medidas, essencialmente políticas, que no domínio da inclusão social são postas em prática. A inclusão social como uma questão de cidadania, o exercício pleno dos direitos consagrados pela sociedade e, portanto, como intrínseco ao ser cidadão é basilar para a análise que se pretende fazer. Importa agora perceber os contornos específicos em torno da inclusão/exclusão, na

medida em que seja possível traduzir em aspetos concretos e tangíveis, passíveis de ser mensuráveis. A tónica em ambos os conceitos é importante, na perspetiva mencionada de que a inclusão é a cidadania *per se*, ao passo que a exclusão traduz o seu oposto, o desvio, o que não deveria acontecer e, portanto, deve ser mitigado.

1.2 Dimensões de inclusão/exclusão

Como vimos, a inclusão social não é mais do que o processo de mitigação dos fatores de exclusão social, como forma de proteger o indivíduo das consequências nefastas da exclusão. Associa-se ao exercício de uma cidadania plena, traduzida na capacidade do indivíduo participar na sociedade. Os fatores que contribuem para essa capacidade individual podem sim determinar uma maior (ou melhor) participação. Assim, a pertença a uma família ou a uma rede de relações sociais (amigos, vizinhos, colegas de trabalho, e outros) influencia a forma como a inclusão/integração é experienciada (Henriques, 2006). Amaro (s.d.) acrescenta ainda condições como a autoestima e o autorreconhecimento, a realização de atividades socialmente úteis, empreendedorismo e concretização de projetos, acesso à informação, poder de compra e capacidade de consumo como meios para a inclusão social.

Relativamente à exclusão, vimos também que esta tem um carácter universal e diversificado, o que dificulta a sua identificação. No entanto, a ligação entre exclusão e desvantagem social pressupõe que as condições inerentes à privação são características da exclusão social (Estivill, 2003). Para a Comissão Europeia (1992), são considerados fatores de exclusão o desemprego de longa-duração, as baixas qualificações, a estrutura familiar débil ou a ausência de solidariedade de proximidade. O papel da família assume um destaque importante, na medida em que as alterações da sociedade e das dinâmicas familiares conduziram à diminuição do poder da família como integrador. O número de famílias numerosas e alargadas com altos níveis de convivialidade é cada vez menor e tal reflete-se na disponibilidade de laços e relações sociais para o indivíduo, conduzindo-o a uma posição frágil e no caminho da “desafiliação” (Castel, 2000; OIT, 2003).

Por outro lado, também «a história acaba por ser um elemento fundamental para explicar porque um indivíduo, uma família, um grupo, um território, ficam submetidos à exclusão» (Estivill, 2003, p. 39).

As origens familiares, um nível de escolarização baixo, nulo ou deficiente, uma formação profissional escassa ou reduzida, a falta de trabalho, o trabalho precário ou sazonal, uma alimentação deficiente, vencimentos reduzidos, uma habitação inadequada ou em más condições, estado de saúde debilitado e doenças crónicas ou repetitivas, a falta de prestações sociais e sem acesso aos serviços públicos, entre outros, costumam ser os elementos mais evidentes destes circuitos empobrecedores (Estivill, 2003, p. 42).

Outros autores sintetizaram os fatores que conduziriam a situações de exclusão, ou que, sendo potenciados, a uma condição de inclusão, distinguindo quatro dimensões: (i) consumo (rendimento, poder de compra); ii) produção (participação em atividades económicas ou socialmente úteis, emprego, acesso a bens e serviços); (iii) envolvimento político (processos de tomada de decisão local ou nacional, direitos civis); e (iv) interação social (família, amigos, comunidade) (Burchardt, et al., 1999; Taket, et al., 2009). Num estudo de levantamento das situações de exclusão social no Reino Unido, Burchardt et al. (1999) identificaram cinco dimensões de exclusão, tendo atribuído indicadores mensuráveis a cada um

deles: (i) rendimento – transferências, investimentos; (ii) riqueza - poupanças em mais de 2000\$; (iii) produção – emprego⁶, autoemprego, formação profissional, educação; (iv) atividade política – participação em partidos ou associações, participação nas últimas eleições; e (v) participação social – existência de pelo menos uma pessoa de suporte emocional (escutar, apoio na crise, estima).

Então, condições como características pessoais (idade, estado de saúde, nível de qualificações), percurso, histórias e projetos de vida (opções pessoais, oportunidades aproveitadas e perdidas), contexto sociodemográfico (nível de emprego, meios de transporte disponíveis, acesso a serviços e outras oportunidades), os sistemas sociais existentes (solidariedade e segurança social) ou a efetiva participação direta na tomada de decisão afetam a forma como é desenvolvida a capacidade de participação e são considerados fatores de inclusão/exclusão (Amaro, s.d.; OIT, 2003; Alvino-Borba & Mata-Lima, 2011).

No debate das dimensões de inclusão, surge a dualidade entre as capacidades individuais, aquelas intrínsecas à pessoa, e os recursos que se encontram disponíveis na sociedade, as oportunidades. A reflexão sobre esta duplicidade tem evoluído em torno dos conceitos de inclusão e integração (na perspetiva sistémica), sobressaindo também o conceito de inserção. Assim, a clarificação conceptual entre estas definições torna-se essencial para esclarecer o âmbito das políticas e intervenções realizadas no combate à exclusão social.

1.3 Inclusão, inserção e integração

De facto, os fatores de inclusão/exclusão situam-se quer do lado das oportunidades que são disponibilizadas pela sociedade e que estão na base das políticas sociais, quer do lado das capacidades/competências individuais, as quais servem de propósito a projetos e programas desenvolvidos pela sociedade civil (Amaro, s.d.; OIT, 2003).

Do lado da inclusão, vimos que se associa à própria cidadania. Análises mais aprofundadas do conceito conformam a inclusão como dizendo respeito à sociedade que se organiza para criar as oportunidades de participação ativa, nomeadamente através de políticas sociais, como sejam medidas de promoção do emprego, prioridade no acesso a formação profissional qualificante e gratuita, medidas fiscais de “compensação”, incentivos às empresas para contratação de trabalhadores de posições vulneráveis, entre outras (MTSS, 2008).

Já a inserção situa-se ao nível de uma discriminação positiva, dedicada a grupos específicos, que se encontram em situação deficitária, mas que servem para reduzir a distância a esta (Castel, 1995b). São medidas que visam facilitar o acesso às oportunidades, tornar viáveis as opções de escolha individuais (Amaro, s.d.), trabalham ao nível das condições/capacidades do indivíduo para usufruir as oportunidades (Xiberras, 1993; Capucha, 2005). É o caso do Rendimento Social de Inserção, amplamente utilizado nos países europeus.

A integração é a conjugação das medidas de inclusão e inserção, numa lógica de coerência com o todo - a sociedade (Castel, 1995b). É o «modo como os actores são incorporados num espaço social comum» (Pires, 1999, p. 9). A integração social é encarada sob a perspetiva sistémica e individual. Por

⁶ Não foram consideradas as condições de trabalho, apenas a existência de emprego ou não.

um lado, a interação entre os diferentes sistemas político, económico e familiar cria interdependências e permite consolidar a obtenção da integração, por exemplo, no seio de uma comunidade; ainda, a organização da sociedade, ao estabelecer um conjunto de “ganhos” associados ao trabalho/emprego, assume desde logo a inter-relação entre os sistemas, como por exemplo, o económico e o social. Por outro lado, a identidade dos indivíduos e a atribuição dos papéis nos diferentes sistemas determina a sua maior ou menor integração nesses mesmos sistemas, a robustez do “laço” que é construído com esses sistemas (Ferreira, et al., 2014). «Estar integrado significa partilhar da condição de cidadania com os restantes membros da sociedade» (Capucha, 2005, p. 90).

Nesta perspetiva dupla entre o indivíduo e a sociedade, é necessário considerar quer aspetos estruturais que dizem respeito à sociedade, quer aspetos individuais, inerentes às vidas das próprias pessoas em situação de exclusão social: a responsabilidade da saída da exclusão não pode ser só atribuída aos indivíduos, a sociedade como um todo deve agir (Amaro, s.d.; Rodrigues, 2003). Assim, sobressai desta visão a necessidade de definir meios e estratégias para o combate à exclusão social ou fatores de inclusão social, como tal foi referido anteriormente. De facto, a promoção do emprego, a obtenção de uma posição no mercado de trabalho parece assumir um papel importante na inclusão social. Veremos de que forma a promoção da empregabilidade contribui para a inclusão social.

1.4 Empregabilidade como fator de inclusão social

Todos os países europeus enfrentam os desafios provocados pela globalização, pelo envelhecimento demográfico, pela alteração nas estruturas familiares (redução da proteção informal, diminuição da família alargada) e no mercado de trabalho (perda do emprego “para a vida”, entrada mais tardia). Neste sentido, a sociedade depara-se com uma maior fragilidade às situações de pobreza e exclusão social, na qual os altos níveis de desemprego surgem como uma das consequências mais nefastas e mais discutidas. No combate ao desemprego, as políticas de emprego têm sofrido várias mutações, passando de medidas “passivas” para estratégias mais ativas. Mais ainda, observou-se uma mudança profunda na forma de conceber o papel do Estado, das empresas e dos indivíduos face à problemática do desemprego, centrando a atuação numa ação mais individual e ao aparecimento de uma política de empregabilidade⁷ (Gazier, 2006).

A definição de empregabilidade tem vindo a evoluir, tal como evoluíram as circunstâncias socioeconómicas, principalmente pela perda do “pleno emprego”. Atualmente, uma das definições mais consensuais partiu da «capacidade para obter um emprego», quer inicial (desempregados) quer na retenção do posto de trabalho ou, para aqueles que estando empregados, transitam para novos empregos, novas funções ou papéis intra ou interorganizações (Gazier, 1990, p. 575; Hillage & Pollard, 1998; McQuaid, et al., 2005).

Atualmente, a empregabilidade é encarada como a «relativa capacidade de um indivíduo obter um emprego com significado na interação entre as suas características pessoais e o mercado de

⁷ O conceito de empregabilidade, não só a definição, como o próprio uso, não reúnem consenso entre investigadores e políticos. Não obstante, entende-se ser um conceito que de facto emana da atualidade e dos programas de promoção do emprego e, portanto, deve ser utilizado.

trabalho⁸» (Gazier, 2006, p. 11). Surge como determinante a articulação entre os fatores individuais e o contexto ambiental no qual um indivíduo está inserido (Gazier, 1990; 2006). Na verdade, não importam só os fatores individuais e a capacidade da pessoa em conquistar um emprego, é necessário que esse emprego seja “de qualidade”, ou seja, consentâneo com as competências do indivíduo e com o nível de habilitações que possui, bem como ofereça condições seguras e estáveis (tempo de contrato, seguros, benefícios sociais, etc.) (Hillage & Pollard, 1998). Não é possível analisar as duas fações (individual e contexto) separadas, pois a ação individual, a promoção das competências e capacidades da pessoa pressupõe que esta seja absorvida por um mercado, no qual efetivamente exista um emprego estável e seguro, que proporcione as condições dignas e esperadas. Ora, as circunstâncias têm mostrado que tal não tem acontecido, os níveis de desemprego têm subido vertiginosamente e o desenvolvimento das pessoas, a aposta nas suas competências, na reconversão profissional, no aumento das habilitações e/ou qualificações não tem servido para que encontrem emprego. Muitas vezes, as pessoas são relegadas para empregos precários, carregados de instabilidade e insegurança, em trabalhos temporários, com remuneração abaixo do nível de habilitações (Gazier, 2001). Esta conceção redireciona as políticas de emprego numa perspetiva mais abrangente, envolvendo mais partes interessadas e com um carácter preventivo. Estamos então, perante um conceito dinâmico capaz de responder às constantes mutações da sociedade e do mercado de trabalho a que se assistem hoje em dia: a empregabilidade numa dupla perspetiva, individual e coletiva (Gazier, 1990; 2006).

Do lado individual, cada pessoa deve ser preparada para integrar o mercado de trabalho, através de informação acerca das vagas de emprego, perfis profissionais pretendidos, formação profissional. Tem a ver com os conhecimentos, competências e atitudes que possui, a forma como as apresenta e como as desenvolve na sua “carreira”. Relaciona-se também com as competências interpessoais, com capacidades psicológicas, como a resiliência, o *coping*, a capacidade de lidar com as situações adversas (perda de emprego, falha na conquista de um posto de trabalho), de encontrar estratégias para contornar os obstáculos (e acreditando que estes não são “culpa sua”) ou de adaptar-se às mudanças socioeconómicas, mas também com uma capacidade reflexiva quanto àquilo que se pretende do futuro, qual o papel que quer ocupar, que objetivos tem, uma crença de que se chegará à meta (autoeficácia), que potenciem a capacidade proactiva para procurar um emprego (Gazier, 1990, 2006; Hillage & Pollard, 1998; Fugate, et al., 2004). Naturalmente que devem também considerar-se competências técnicas e profissionais, mas essas normalmente provêm da educação e formação profissional, independente do nível ou área na qual tenha sido obtida a qualificação. Embora não esteja no foco da presente análise, é pertinente referir que esta necessária ligação, como uma peça de puzzle, do indivíduo ao posto de trabalho, é crucial quando se desenvolvem as capacidades individuais; as competências técnicas têm de ser valorizadas pelos empregadores, têm de dizer respeito às efetivas necessidades de mão-de-obra (McQuaid, et al., 2005).

Do lado coletivo, devem ser organizadas as condições que permitam a inclusão dos indivíduos nos locais de trabalho, como um serviço público adequado. Tem a ver também com o nível de emprego que existe (lado da oferta do mercado de trabalho), com as áreas de trabalho existentes em

⁸ Tradução da autora.

determinado local, ou até com a própria regulação do mercado de trabalho. Estas funções estão comumente atribuídas ao papel do Estado numa perspetiva ativa, que vai além da proteção do emprego, com regulação do contrato de trabalho, do despedimento, da instauração de subsídios pecuniários, entre outras.

As políticas de apoio aos desfavorecidos e, portanto, às medidas para promover a sua inclusão, têm sido centradas na capacidade para o trabalho: a “assistência social” só é prestada àqueles que não demonstrem capacidade para ocupar um posto de trabalho, seja por razões de doença, deficiência ou idade (crianças e idosos) (Castel, 2000; Gazier, 2001). Assenta na ideia de que a força do trabalho é motriz do desenvolvimento económico e do progresso social e o principal integrador na sociedade industrializada, de base e ponte para as outras áreas de integração: familiar, escolar, profissional, social, política, cultural (Castel, 1995b). No entanto, as circunstâncias atuais mostram que muitas das pessoas “capazes para o trabalho” não conseguem encontrar um emprego, mesmo precário. A instabilidade socioeconómica, as alterações no mercado de trabalho, a perda do “pleno emprego”, estão a conduzir à perda de um dos grandes motores da integração social (Castel, 2000) - o investimento no desenvolvimento da empregabilidade pode ser uma forma de contornar o problema. Além disso, a obtenção de emprego tem sido muito centrada na educação formal e na obtenção de uma educação superior, deixando à margem pessoas que não tiveram oportunidades, ou mesmo aquelas que foram vítimas de alterações das estruturas de trabalho e da introdução de novas metodologias, quer pelas tecnologias de informação e comunicação (TIC), quer outras (McQuaid, et al., 2005).

De facto, empregabilidade não é emprego, mas o desenvolvimento da empregabilidade, da capacidade de procurar e encontrar um trabalho, tem efeitos na probabilidade de obter um emprego (Fugate, et al., 2004). Embora não consensual, para a economia social, a obtenção de uma ocupação, mesmo não paga (como o caso do voluntariado), é considerada como um efeito positivo da empregabilidade, que permite não só a saída de uma situação de inatividade, mas mais ainda o desenvolvimento de competências fundamentais para a ocupação de um posto de trabalho que torna mais provável a obtenção de um emprego (McQuaid, et al., 2005). Na verdade, a aposta na qualificação protege da «desempregabilidade⁹», o desenvolvimento e atualização de competências, nomeadamente das TIC, possibilita um aumento da probabilidade de encontrar um emprego face às novas condições e características do mercado de trabalho, em franca globalização (Castel, 1995b, p. 405; Ramos, 2007). Muitos programas têm sido focados no acesso ao mercado de trabalho a populações em situação de vulnerabilidade: destacam-se pela importância, abrangência e reconhecimento que tiveram os programas HORIZON e NOW da Comissão Europeia. Estes programas revelaram-se eficazes na integração social e económica dos participantes (CEC, 1992).

O emprego ocupa um lugar fundamental na sociedade e na forma como as pessoas se ligam entre si, trocam produtos, bens e serviços, interagem. O mercado de trabalho é essencial à dignidade do Homem e está associado diretamente ao estatuto, classe e proveitos, podendo inclusive afirmar-se que o emprego é um fator «capaz de equilibrar objetivos de natureza social e económica» (Schnapper,

⁹ Tradução da autora

1996; Capucha, 2005, p. 5). Assim, a aposta na empregabilidade é uma estratégia fundamental para sair das situações de exclusão social (Hillage & Pollard, 1998; McQuaid & Lindsay, 2005; ELNEI, 2010).

A bem ver, o emprego é em si mesmo um instrumento de integração social. «O acesso ao emprego tem um papel estratégico e é a principal via para a inclusão social, pois não só assegura o rendimento, mas também um estatuto e uma identidade social» (Ramos, 2003 in Ramos, 2007). Nesta perspetiva, o emprego assume um carácter de segurança, de suporte e base do indivíduo ao providenciar um «conjunto de benefícios sociais» e dar-lhe um «lugar (...) na sociedade».

No entanto, um emprego de má qualidade (isto é, penoso, perigoso, precário, com baixa remuneração e com baixo prestígio social) relega os indivíduos para as margens, ou mesmo para fora dos modos de vida socialmente aceites e desejáveis numa dada sociedade, ou seja, para situações de exclusão social e pobreza (Schnapper, 1996; Diogo, 2010, p. 5).

Uma situação de desemprego resulta na perda de um dos vínculos mais importantes de ligação à sociedade e da rede de relações interpessoais e na privação da contribuição para a economia do país, afetando os domínios económico (rendimentos e poder de compra), social (relações/estatuto) e das referências (identidade) (Schnapper, 1996; Bruto da Costa, 2007).

As desigualdades resultantes da inserção diferencial no mercado de trabalho começam a tomar uma dupla forma: por um lado, desigualdades entre aqueles que têm e os que não têm emprego e, por outro lado, entre os que têm um emprego estável e por isso beneficiam de certas protecções, e os que não beneficiam de qualquer protecção por terem passagens mais ou menos esporádicas por situações de profissionalização (Almeida, 1992, p. 18).

As protecções sociais associadas ao trabalho foram reduzidas em função das circunstâncias socioeconómicas, logo generalizou-se a vulnerabilidade para uma maior franja da população (Castel, 1995a). Vulnerabilidade de pessoas que acumulam já desvantagens como um baixo nível de educação, ausência de qualificação profissional (associada a um mercado de trabalho muito especializado), sem laços familiares fortes, pertencentes a comunidades alvo de estigmatização. São grupos de pessoas que passam à margem das oportunidades da vida social, económica e cultural, incluindo-se os desempregados de longa duração, tendo o desemprego como principal fator de exclusão social, pela relevância do componente trabalho que, como vimos, define um estatuto social, gera relações interpessoais e cria redes de solidariedade (Xiberras, 1993; Capucha, 2002; Ramos, 2007). Além disso, o “excluído” é (sobre)carregado com uma série de “perdas”: «identidade social, auto-estima, auto-confiança (...), capacidade de iniciativa, de motivação (...), pertença à sociedade» (Bruto da Costa, 2007, p. 17), o que constituem barreiras ao reingresso no mercado de trabalho.

A luta contra a exclusão deve focar-se no mercado de trabalho e em garantir que as pessoas consigam obter um emprego estável e seguro, que lhes dê protecção social (Castel, 1995a). De facto, a minimização das situações de exclusão é o aspeto central das políticas de coesão social. Mas o que se entende por coesão social? De que forma podem as Organizações da Economia Social promover a coesão social? Tentaremos responder a estas questões no próximo capítulo.

CAPÍTULO II – COESÃO SOCIAL E O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES DA ECONOMIA SOCIAL

A coesão social está no debate da atualidade e realçado nas políticas sociais e económicas da União Europeia. Compreender o conceito de coesão social é determinante para perceber a relação deste conceito com o de inclusão social, assim como para analisar o papel que as organizações da economia social têm na coesão social. Na verdade, é a missão e percurso histórico da economia social, a sua génese mais do que a expressão atual, que mostram como a economia social é fundamental para a coesão social.

2.1. Sobre o conceito de coesão social

O conceito de coesão social tem vindo a ser discutido ao longo dos últimos anos, tendo sido acentuado pelo discurso político na defesa de uma sociedade igualitária, solidária e livre, apelando aos ideais da Revolução Francesa. Contudo, o termo coesão social tem sido aplicado sem ser desconstruído em fatores, dimensões, aspetos tangíveis e concretos. Tal deve-se, entre outras causas, às diferentes perspetivas que o conceito assume nas ideologias socioeconómicas, tal como vimos em relação ao conceito de exclusão social. Assim, a coesão social pode estar mais ou menos associada à responsabilidade individual na obtenção de igualdade entre os cidadãos ou, pelo contrário, a um apelo à responsabilização da sociedade “como um todo” na definição de políticas que assegurem que todos os cidadãos possam auferir das mesmas condições para obter um mesmo nível de riqueza.

Neste sentido, Beauvais e Jenson (2002) distinguiram cinco domínios, sob os quais o conceito de coesão social pode ser definido: (i) valores comuns e cidadania, numa perspetiva de partilha de objetivos e regras morais; (ii) ordem e controlo social, acentuando a ausência de conflitos; (iii) solidariedade, incluindo a redução de desigualdades de riqueza, através de políticas de redistribuição; (iv) rede e capital social, realçando um elevado nível de interação entre indivíduos, famílias e comunidades; e (v) pertença e identidade territorial. Consoante os domínios “escolhidos”, o percurso de investigação e as definições encontradas são diferentes, conquanto o quadro teórico conforma a análise dos resultados e as opções metodológicas. Já em estudos anteriores, tinham sido sinalizadas outras dimensões que traduziriam o conceito de coesão social, como a pertença à comunidade, inserção/inclusão, participação, aceitação pelos outros ou legitimidade (mediação da ligação entre os indivíduos e os organismos da sociedade) (Jenson, 1998), às quais Bernard (1999) acrescentou ainda o par igualdade-desigualdade. Nestas perspetivas, a coesão social é o resultado, uma consequência e não uma condição estática, do processo de “viver em harmonia” numa sociedade, capaz de proporcionar a igualdade, a reciprocidade e a confiança, uma sociedade estável e sustentável, que garanta uma “continuidade”. Assim, é natural que os processos de inclusão social conduzam à coesão social, como de resto é o objetivo último da vida em sociedade, o de que todos os seus membros vivam em harmonia.

Focando mais no aspeto substancial do conceito, pode dizer-se que a coesão social é o “laço” que liga a sociedade, são as forças e características que ligam as pessoas entre si e também que ligam cada indivíduo ao todo, formando uma identidade grupal. A sociedade é o «conjunto de representações colectivas, coerentes entre elas e permitindo ligar, de forma coesa, os homens entre si»; muitas vezes,

a coesão social é associada à expressão «cimento social» (Xiberras, 1993, p. 85; Paugam, 1996b). Uma sociedade coesa é uma sociedade que inclui, que está organizada, que defende os direitos sociais, numa lógica de justiça e solidariedade, e que protege das desigualdades (Madeira, 1996) – que são um campo privilegiado de exclusão, como de resto vimos no capítulo anterior. Pode enfim, dizer-se que a coesão social é efetivamente o resultado de um processo que se opõe à exclusão social. Realmente, a conceptualização da coesão social varia entre a redução das desigualdades de rendimento e riqueza, e a promoção da igualdade de oportunidades. Esta última relega para segundo plano as desigualdades de riqueza (Bernard, 1999), ainda que seja defendido por alguns autores que a desigualdade é inerente à vida em sociedade, a uma forma de “estruturação social” (Rodrigues, et al., 1999) e como tal, a coesão social é o resultado dos processos de minimização das desigualdades sociais, a consequência das políticas de inserção e inclusão social, na tentativa de amenizar a vulnerabilidade económica, política e cultural da pessoas em situação de desvantagem.

A nível europeu, a coesão social assumiu um papel de destaque nos objetivos da União Europeia. Foi definida como o «sentimento de pertença: a uma família, a um grupo social, a uma vizinhança, a um local de trabalho, a um país e, porque não, à Europa¹⁰» (Council of Europe, 2001, p. 8). O *Council of Europe* atribuiu as definições da literatura à existência de uma condição (partilha de valores, sentido de pertença) ou um resultado (interação social, comunidades estáveis). Em vez disso, defende uma definição “funcional”:

«a coesão social é a capacidade da sociedade em assegurar o bem-estar de todos os cidadãos, minimizando disparidades e evitando polarizações. Uma sociedade coesa é um grupo de indivíduos em comunidade que se apoiam mutuamente, perseguindo objetivos comuns através de meios democráticos» (Battaini-Dragoni & Dominioni, 2003, p. 6)

A perspetiva europeia advoga a coesão social como uma “qualidade” da sociedade, sob duas dimensões: a ausência de exclusão, de desigualdades, e a existência de laços sociais, de interações entre os elementos da sociedade, numa visão alargada e dual. Apesar de independentes, as variáveis não podem ser vistas isoladamente, pois uma pode comprometer a outra, por exemplo, se uma comunidade possui laços fortes, pode excluir alguém que não pertença a essa comunidade ou que não partilhe dos mesmos valores (Berger-Schmitt, 2000). A coesão social é, pois, um «conceito que inclui os valores e princípios que visam assegurar que todos os cidadãos, sem discriminação e “em pé de igualdade”, tenham acesso a direitos sociais e económicos fundamentais¹¹» (Farrell, 2011).

Nesta linha de pensamento, da garantia de acesso a direitos, é importante refletir sobre o papel da economia social na promoção da coesão social, como porta-estandarte da sua génese e percurso. Antes de mais, comecemos por definir o que se entende por economia social.

2.2. Sobre a economia social

O termo economia social surgiu no séc. XIX com iniciativas que visavam combater as desigualdades geradas pelo modelo económico capitalista vigente, em resultado das transformações

¹⁰ Tradução da autora

¹¹ Idem

sociais decorrentes da Revolução Industrial, como a pobreza, as más condições habitacionais ou as desigualdades entre classes (burgueses e operários), e que pretendiam assumir direitos de propriedade (Laville, 2000; França Filho, 2002). Estas primeiras iniciativas, como as cooperativas e os movimentos operários, organizam-se numa lógica não mercantil e aderente ao princípio da reciprocidade, em defesa das pessoas mais vulneráveis e dos seus direitos e tendo por base modelos democráticos (Caeiro, 2008; Gaiger, 2009).

O conceito de economia social foi evoluindo, tendo sido comumente aceite de que não se trata apenas de uma atividade económica com um objetivo social, mas que é uma economia assente nos princípios do mercado (recursos mercantis), da redistribuição (recursos não mercantis, principalmente por parte do Estado) e da reciprocidade (dávica e voluntariado da sociedade civil), numa leitura substantivista e plural da economia (Lévesque & Mendell, 2005; Coraggio, 2009). Por outro lado, a ênfase na missão da economia social associa-a à democracia e à utilidade social (Defourny, 2009), enquanto considerando a relação com o público e o privado «a economia social se define por um intervalo entre o Estado e o mercado, quer no sentido da concretização das acções que o Estado não pretende resolver, quer no daquelas que a economia privada não vislumbra interesses lucrativos para a sua realização» (Caeiro, 2008, p. 64).

Neste sentido, podem ser identificados princípios orientadores da economia social, tal como preconizados e assumidos pelo Comité Económico e Social Europeu (2007) e defendidos por autores como Lévesque & Mendell (2005), Caeiro (2008), Defourny (2009) ou Mendes (2011), e que incluem características como: primado das pessoas sob o capital; adesão e participação livre e voluntária; conciliação entre o interesse comum e o interesse geral; gestão autónoma e independente; limitação da afetação dos excedentes; e controlo democrático. Relativamente a cada um destes princípios, vejamos a abrangência da sua definição.

O primado das pessoas sob o capital é referente ao motor do desenvolvimento da atividade. As organizações da economia social encontram-se “ao serviço das pessoas” e tal traduz-se em situações nas quais o lucro económico não é o principal fator motriz. Neste caso, existe um «predomínio do fator trabalho sobre o capital» (Caeiro, 2008, p. 68), às organizações da economia social são-lhes atribuídas funções económicas, como a prestação de serviços, a satisfação de necessidades sociais urgentes ou a criação de emprego.

A adesão e participação livre e voluntária configuram a liberdade dos cidadãos integrarem as organizações de economia social, sem contrapartida ou obrigação legal (por exemplo, por nascença).

Relativamente à conciliação entre o interesse comum, dos seus membros e utilizadores, e o interesse geral, de facto, a finalidade última da economia social é a «prossecução do bem-estar ou do equilíbrio social» (Caeiro, 2008, p. 68), podendo estar ao serviço dos seus próprios membros, ao serviço de indivíduos, famílias e comunidades, ou ambos.

No que concerne à gestão autónoma e independente, esta refere-se ao distanciamento que a economia social tem das autoridades públicas. A tomada de decisão do destino da organização é dela própria, dos seus membros, e não de terceiros, traduzindo-se num modelo de autogovernança/autogestão, caracterizado pela auto-organização, pela decisão livre do modelo de

governança a adotar ou pelos métodos operacionais da produção de serviços, e pelo controlo sobre as próprias atividades (Veiga, et al., 2011).

A limitação da afetação dos excedentes diz respeito a que a «distribuição não esteja directamente ligada ao capital e às contribuições de cada membro» (Mendes, 2011). A economia social não tem como propósito a «maximização do lucro, prevendo em alguns casos restrições à distribuição dos excedentes (o mais usado é a ausência de relação entre o capital e a participação nos lucros)» (Caeiro, 2008, p. 68). Preconiza-se o reinvestimento dos excedentes na missão, na atividade, ou em formas de proteção dos membros.

Por fim, o controlo democrático dos respetivos órgãos pelos seus membros alude à expressão “uma pessoa, um voto”. A gestão é democrática, participativa e independente do capital detido por cada membro, isto é, todos os intervenientes determinam as linhas e as políticas de governação da organização. (REAPN, 2004; Veiga, et al., 2011). Além disto, existe também uma “participação económica”, pela democracia na contribuição financeira de cada interveniente na organização, nomeadamente através de quotas ou outras formas previstas juridicamente.

2.3 O papel da economia social na promoção da coesão social

A economia social traduz uma ligação entre o desenvolvimento local e a inclusão social de indivíduos em situação de desfavorecimento. Trata-se de um setor que promove a solidariedade, a democracia e a cidadania, essenciais para a coesão social, nomeadamente pelo princípio político. A promoção da cidadania, como de resto vimos no desenvolvimento do conceito de exclusão social, é fundamental para um processo de inclusão, um processo de mitigação de desigualdades¹², de envolvimento na tomada de decisões (Jenson, 1998). Ora, a economia social tem o seu percurso histórico precisamente na conceção de organizações que estimulassem a participação dos seus elementos e que instigassem a ser ouvida a sua voz. As organizações da economia social surgiram com o intuito de contribuir para o bem-comum, respondendo às necessidades das populações mais carenciadas e prosseguindo objetivos de natureza geral ou comum (Laville, 2000).

A origem dos modelos de solidariedade pela redistribuição está nas iniciativas de economia social originais e na luta que estas fizeram ao modelo capitalista e no estabelecimento de sistemas de proteção social (e.g. mutualidades), contribuindo para amenizar desigualdades. Na verdade, a missão da economia social assenta no «desenvolvimento de atividades económicas para a realização de objetivos sociais, concorrendo ainda para a afirmação de ideais de cidadania» (França Filho, 2002, p. 13; Gaiger, 2009). Nesta perspetiva, a génese da economia social está associada à luta contra a pobreza e à criação de emprego, tem como finalidade o “bem-estar social” e o «desenvolvimento harmonioso da sociedade numa perspectiva de promoção, simultaneamente, individual e colectiva», aludindo à coesão social como missão da economia social e contribuindo de forma complementar às

¹² A economia social evoluiu sob duas perspetivas: a luta contra a pobreza, numa lógica assistencialista e que ainda hoje perdura na tentativa de assegurar a subsistência de necessidades básicas, e a luta contra as desigualdades sociais e económicas, que prevalece na discussão dos modelos económicos e das ideologias políticas.

funções de produção («prestação de serviços de utilidade colectiva»), redistribuição e regulação (capacidade de reorganização do trabalho e da mobilização de recursos) do Estado (Caeiro, 2008, p. 66).

Concretamente, o papel da economia social é «reinserir os indivíduos no circuito da atividade económica formal, restabelecendo o seu estatuto de cidadãos¹³» (Bernard, 1999, p. 54). As organizações da economia social têm sido um contributo forte no apoio às situações de vulnerabilidade, na prestação de serviços e na satisfação de necessidades não satisfeitas pelo Estado-Providência, suportada em redes de proximidade e de responsabilidade mútua, mas também na minimização das assimetrias regionais, pelo desenvolvimento de territórios rurais. Assumem para si o desenvolvimento de respostas a situações de urgência social, como sejam os sem-abrigo, os pobres, os excluídos (Castel, 2000; Lévesque & Mendell, 2005; Coraggio, 2011), ainda que a economia social atue não só para estes públicos, mas para todos os cidadãos. Assim, a economia social é uma

instituição indispensável a um desenvolvimento económico sustentável e estável, adequando os serviços às necessidades, valorizando as actividades económicas ao serviço das necessidades sociais, lutando por salários mais justos e uma redistribuição da riqueza, corrigindo os desequilíbrios do mercado laboral e, em resumo, aprofundando e reforçando a democracia económica,

assumindo uma posição de “utilidade social” (CESE, 2007, p. 7). De facto, a economia social suporta o desenvolvimento social, apela a uma sociedade mais justa, potencia e promove a coesão social, pela via da criação de emprego, pela adoção de políticas de redistribuição, pela promoção da igualdade e equidade entre todos os cidadãos, numa luta pela inclusão social de públicos desfavorecidos e na promoção da participação dos cidadãos na vida ativa da sociedade, tendo a democracia como pano de fundo. Estas Organizações têm como finalidade as pessoas, são elas o “principal valor”. Neste sentido, está inerente ao desenvolvimento da missão de qualquer organização da economia social, a finalidade de «desenvolver a cidadania promovendo as pessoas (...) que se assumam sujeitos responsáveis da sociedade a que pertencem» (REAPN, 2004, p. 10).

Por fim, num documento recente partilhado com os Estados-Membros, o Conselho da Europa (2015) reconheceu o papel fundamental da economia social no desenvolvimento social e económico da sociedade europeia, na medida em que assegura «o bem-estar das pessoas», identifica «soluções inovadoras para os grandes problemas socioeconómicos»; as organizações da economia social «criam emprego, fornecem bens e serviços socialmente inovadores, facilitam a inclusão social e promovem uma economia mais sustentável e inserida no local» (CE, 2015, p. 2, 3), em tudo propósitos confluentes com a coesão social.

Concertado o quadro teórico-conceitual no que toca ao impacto de programas da empregabilidade na inclusão social, importa compreender quais as metodologias de investigação adequadas para a análise empírica que se pretende. O propósito central desta investigação, recorda-se, consiste em identificar quais os impactos percebidos pelos participantes da sua participação num programa de mentoria para a empregabilidade.

¹³ Tradução da autora.

CAPÍTULO III – ASPETOS METODOLÓGICOS DA INVESTIGAÇÃO

A metodologia de investigação adotada no estudo empírico parte de uma abordagem eminentemente qualitativa. Este tipo de abordagem concentra-se na análise da realidade sob a perspetiva dos próprios atores, assumindo um carácter exploratório e holístico, caracterizado pela subjetividade e ausência de controlo das variáveis e dos fatores, e não generalizável; importa também considerar o fator interpretativo subjacente à investigação qualitativa, na qual são relevantes não só a descrição da realidade, como os “processos” e “dinâmicas” (Guerra, 2006; Carmo & Ferreira, 2008). É utilizado o método de estudo de caso, através de entrevistas estruturadas a participantes dos programas de mentoria e de observadores privilegiados e com recurso a análise documental. Os dados são analisados recorrendo à análise de conteúdo.

3.1. Plano da investigação

O problema em causa na presente análise empírica foca-se no forte investimento público e privado que tem vindo a ser feito ao longo dos anos para promover a empregabilidade de públicos em situação de vulnerabilidade, na tentativa de potenciar a sua maior inclusão social, e na ausência de avaliações suficientemente robustas que permitam avaliar a efetiva pertinência destes programas e os benefícios reais para os participantes. Assim, é objetivo geral da investigação, como de resto já foi enunciado na introdução da presente dissertação, reconhecer a realidade dos participantes e identificar os efeitos na inclusão social percebidos por estes da sua participação num programa de mentoria para a empregabilidade. Para a sua concretização, é necessário aprofundar os aspetos a analisar, tendo em conta os seguintes objetivos específicos: caracterizar as condições de vida dos participantes, conhecer as mudanças na sua vida após a participação nos programas de mentoria do PENDULUM¹⁴, e identificar de que forma a participação nos programas de mentoria para a empregabilidade ajudou à sua (maior) inclusão social. Destacam-se como centrais as questões das condições de vida, as quais, de acordo com o EU-SILC¹⁵, incluem domínios como o rendimento, a educação, a saúde, entre outros (EUROSTAT, 2011), no sentido em que as condições de vida são um fator determinante para a inclusão social de um cidadão. As alterações na empregabilidade dos sujeitos aparecem como centro da investigação, sendo a empregabilidade a tónica da investigação e o que se pretende analisar, bem como a ligação que os sujeitos fazem de mudanças que a participação nos programas possam ter tido na sua inclusão social.

O planeamento da investigação iniciou-se pela identificação dos conceitos centrais de análise, constituindo a base do enquadramento teórico-conceitual e da pesquisa bibliográfica a desenvolver. Consideram-se fundamentais à análise do problema o escrutínio dos conceitos de inclusão/ exclusão social, empregabilidade, coesão social e economia social, assumindo estes conceitos diferentes pesos. A inclusão/ exclusão social suporta o maior destaque pela centralidade da investigação e pelo poder político com a qual está associado. Também a empregabilidade é um fator crítico, na medida em que é

¹⁴ Os Anexos A e B mostram o pedido e a autorização para a recolha de dados para a presente investigação.

¹⁵ Eu-SILC é o questionário europeu que avalia o rendimento e as condições de vida da população.

o vetor da investigação e direciona a análise e os efeitos para domínios específicos. A coesão social e a economia social consideram-se conceitos complementares, pois não constituem o destaque da investigação, mas podem influenciar a análise num espectro mais largo. O conceito de mentoria é também importante, não tanto pelo seu poder de conformar a investigação, mas pelo seu carácter instrumental que pode influenciar a forma como a análise é realizada e como os dados são interpretados. A pesquisa bibliográfica iniciou-se pela auscultação dos autores originais de cada conceito, garantindo a fiabilidade do conceito-mãe, e seguindo um percurso histórico na tentativa de atualização do significado e da introdução do conceito na contemporaneidade. O resultado é uma abordagem a várias conceptualizações que permite obter um panorama geral do conceito, e transpor para a análise empírica as definições mais apropriadas. De notar que a pesquisa bibliográfica se foca em ideologias mais socialistas, de génese francesa, consideradas com maior significado nesta investigação, omitindo-se correntes neoliberais, justificado por uma opção metodológica meramente individual.

O desenvolvimento da investigação é suportado por um modelo de análise, para a tomada de decisões organizada e estruturada quanto a metodologias de investigação a adotar. A constituição do modelo de análise evidencia a sistematização dos objetivos, conceitos, dimensões e indicadores de investigação (Anexo C). Desta forma, para cada dimensão de análise estão claras as técnicas de investigação a utilizar e a informação a obter das mesmas, tal como a fonte de informação mais disponível. O modelo de análise foi criado no suporte do enquadramento teórico-conceitual, nomeadamente quanto às dimensões e indicadores dos conceitos subjacentes à investigação, e recorrendo a literatura adicional, sempre que se entendeu pertinente uma maior consolidação ou especificidade da informação.

No que concerne ao contexto de investigação, a opção metodológica foi de seleccionar um âmbito restrito, considerando os recursos a alocar para o desenvolvimento da investigação, nomeadamente de tempo e de pessoas. Assim, optou-se por abordar dois programas de mentoria para a empregabilidade, na lógica do estudo de caso.

3.2 Método do estudo de caso

O estudo de caso é uma forma de analisar a realidade social quando se tenta responder a questões relacionadas com o processo dos acontecimentos, investigando o contexto real de uma situação e a explicação dos fenómenos. Atende a um determinado objeto, pretendendo descrevê-lo para que exista uma compreensão total da situação, face à intensidade e heterogeneidade dos dados (Almeida & Pinto, 1975; Carmo & Ferreira, 2008). Para a investigação empírica em causa, é utilizado então, o método do estudo de caso por se afigurar o mais conveniente e apropriado à questão de partida que se coloca e às dimensões de investigação.

O método de estudo de caso na análise de relações de mentoria torna-se vantajosa pois oferece uma grande extensão de informação e esta é considerada muito rica, numa abordagem mais profunda da realidade que se pretende analisar, revelando várias dimensões e perspetivas, o que permite ao leitor conhecer mais das histórias de vida dos envolvidos. Na investigação do programa de mentoria, as informações dos participantes conferem significado real à intervenção social que é realizada e

permite introduzir aspetos chave em próximos programas. É um método apropriado para dar destaque a conceitos e formas de estar inovadoras, os quais podem ser difíceis de comparar, como é o caso da mentoria. De ressaltar que os programas a que faz referência o contexto de investigação, surgiram numa época em que a mentoria era ainda incipiente e restrita a âmbitos pessoais e empresariais.

Em contraponto, é preciso notar que as perspetivas apresentadas através do método de estudo de caso são do ponto de vista dos entrevistados, e nem sempre traduzem o que de facto pode ter ocorrido, mas a sua perceção dos acontecimentos: «a evidência não é a verdade; é apenas pedaços do que conhecemos – e esses pedaços são o que os respondentes escolheram dizer-nos», o que na verdade é o que se pretende desta investigação empírica (Colley, 2003c, p. 5).

3.3. Técnicas adotadas

As técnicas adotadas para a investigação empírica foram selecionadas de acordo com a sistematização dos objetivos, conceitos e dimensão de investigação, através da reflexão sobre as vantagens e desvantagens do uso de cada método para a recolha apropriada de informação, bem como pela exequibilidade de acesso às fontes de informação (e.g. não existência de recursos para análise documental em profundidade relativa a evidências dos próprios participantes). Para uma abordagem qualitativa, as técnicas mais comumente utilizadas são a «observação participante, a entrevista em profundidade e a análise documental» (Carmo & Ferreira, 2008, p. 199).

A entrevista é uma forma de «comunicação e interação humana», o que implica uma proximidade cara-a-cara entre entrevistador e entrevistado, cuja orientação é dada pelo entrevistado e na qual o entrevistador se mantém fiel ao seu quadro teórico (Quivy & Campenhoudt, 2005, p. 191). A entrevista é a técnica por excelência adotada nesta investigação empírica, na medida em que ela se centra no entrevistado, o que condiz com a análise das perceções que se pretende desta investigação, e constitui a base da recolha dos dados mais relevantes (Almeida & Pinto, 1975), mas, na verdade, existe uma semi-diretividade da entrevista. A opção por uma entrevista semiestruturada prende-se com a necessidade de pesquisar informação concreta sobre vários indicadores, os quais carecem de resposta para resolução da pergunta de partida, bem como com o livre arbítrio dos entrevistados na indicação de outras situações pertinentes e que respondam à questão de partida.

Para suporte da entrevista, foram concebidos guiões de entrevista para os participantes e para os observadores privilegiados (Anexos D e E, respetivamente), os quais tiveram por base o modelo de análise, ou seja, a correspondência aos indicadores de investigação. As questões de entrevista foram elaboradas tendo em consideração o propósito do estudo e o tipo de avaliação: análise dos efeitos de uma dada intervenção, após esta ter ocorrido (*ex-poste*); assim, após questões factuais sobre o estado atual em cada domínio/ indicador, questionou-se a influência da participação no programa de mentoria nesse estado atual. Foi decidido aplicar entrevistas tanto aos participantes dos programas de mentoria, como a observadores privilegiados que tenham estado em contacto com os participantes, antes, durante e após os programas. Neste estudo de caso, os observadores privilegiados são os mentores pares, os técnicos de acompanhamento da reinserção social e os coordenadores dos programas de mentoria.

A análise documental é uma técnica de investigação utilizada para retirar «informação bruta» de «fontes indiretas» para apoiar a clarificação (ou confirmação) de alguns indicadores obtidos nas entrevistas (Carmo & Ferreira, 2008, p. 73), mas também recolher informação mais estática, como sejam a caracterização das organizações ou as características dos programas de mentoria. Incluem-se na análise documental, sem esgotamento de todas as fontes, os seguintes: páginas oficiais das organizações e do consórcio; estatutos; acordo de parceria; programa de mentoriação¹⁶; relatório final dos projetos MOMIE e MEGAN; relatório final da experiência portuguesa no MEGAN, entre outros.

A utilização de mais do que uma técnica ou fonte permite trabalhar a validade interna necessária para garantir que a informação prestada pelos participantes corresponde efetivamente à realidade. A realização de entrevistas a observadores privilegiados, que correspondem a técnicos de acompanhamento dos processos de reinserção social dos participantes, é uma forma de obter essa verificação.

3.4. Amostragem e recolha de dados

A amostragem é o processo de seleção da parte da população sobre a qual será aplicada uma investigação empírica e traduz o todo, o universo do fenómeno. Considerando a natureza da investigação de base qualitativa, como é o presente caso, esta «tipicamente focaliza-se em amostras relativamente pequenas, ou mesmo casos únicos, e selecionados intencionalmente» (Carmo & Ferreira, 2008, p. 209). Mais ainda, a representatividade deixa de ser um critério determinante, normalmente pela impossibilidade de abranger toda a população numa abordagem qualitativa, e o que se procura é uma «representatividade social» (Quivy & Campenhoudt, 2005; Guerra, 2006, p. 40). É também comum recorrer à diversidade de perfis e à «saturação» dos dados, embora na investigação em questão, de forma a não condicionar os resultados, assim como pela natureza da própria questão de partida e do cômputo teórico a que ela aporta, não foram tidos em consideração quaisquer critérios de perfil, bem como a generalização não é um propósito (Guerra, 2006, p. 42).

A investigação empírica incidiu sobre um global de 45 participantes que participaram no segundo programa de mentoria, sendo que alguns destes tinham já participado como mentores ou mentorandos, no primeiro programa de mentoria. O objetivo inicial foi de conduzir a investigação a uma amostra de 20 participantes, indiscriminadamente mentores ou mentorandos, através de uma seleção aleatória, tendo como critério participantes com capacidade de se expressar para transmitir a sua experiência nos programas de mentoria – foram retirados 6 participantes. As entrevistas foram agendadas por telefone com antecedência, tendo sido confirmadas no dia anterior para garantia de comparência. Contudo, logo nos primeiros contactos identificaram-se participantes não elegíveis por mudança de residência (outros concelhos), emigração ou impossibilidade de estabelecimento de contacto por telefone. Na tentativa de suplantar estas ausências, foram selecionados outros participantes, tendo sido possível apenas entrevistar mais 1. No total, as ausências deveram-se a: 1 manifestou não estar interessado em ser entrevistado; 8 encontravam-se emigrados/ fora do concelho/distrito; 22 não

¹⁶ O termo adotado neste estudo empírico é 'mentoria'; no entanto, em alguns momentos será aplicado o termo 'mentoriação' para fazer jus á terminologia adotada pelas próprias organizações e pessoas.

atenderam os contactos telefónicos e 1 não compareceu à data agendada (mesmo após uma falta e um reagendamento). Por constrangimentos de tempo e por falta de compatibilidade de agenda entre entrevistador e entrevistado, não foi possível realizar uma última entrevista. A amostra final conta com 6 entrevistas. Foram ainda conduzidas entrevistas a participantes considerados como observadores privilegiados, e que assumiram o papel de mentores pares ou não-pares nos programas de mentoria, sendo estes últimos técnicos de reinserção social, e coordenadores dos programas de mentoria. No total obtiveram-se 6 entrevistas.

A obtenção de um reduzido número de entrevistas coloca constrangimentos à análise, nomeadamente quanto à robustez e fiabilidade das conclusões. No entanto, entende-se que a informação obtida é considerada relevante e um sinal do significado da participação nos programas. Além disso, coloca-se a hipótese de que o hiato de tempo entre o término dos programas e a realização das entrevistas, bem como não ter existido, à data da entrada no programa, o conhecimento de que este tipo de auscultação poderia ser feito, são elementos que podem ter influenciado a não adesão ou dificuldade de contacto com os participantes.

As entrevistas foram realizadas nos meses de agosto e setembro de 2016, nas instalações do Campus Social da Santa Casa da Misericórdia da Amadora. Cada entrevista iniciou pela apresentação do investigador e do propósito da entrevista e da investigação em curso. Foi solicitado o consentimento informado (Anexo F) aos participantes, nomeadamente para a autorização para a gravação em suporte áudio da entrevista. O tempo médio de duração foi de cerca 45 minutos.

3.5. Análise de dados

A análise dos dados foi realizada através da técnica de análise de conteúdo. A análise de conteúdo é «uma técnica que permite recolher testemunhos sobre as práticas sociais», que examina as informações contidas nos dados de documentos e entrevistas, de forma a agrupá-los por “significados” e que «permite fazer inferências válidas e replicáveis dos dados do contexto», seguindo regras definidas pelo próprio investigador num quadro de análise por categorias e passando por duas etapas: descrição e interpretação (Almeida & Pinto, 1975; Poirier, et al., 1999, p. 111; Guerra, 2006, p. 62; Carmo & Ferreira, 2008). A análise de conteúdo permite obter uma «visão global sobre um grupo de indivíduos a partir de uma montagem polifónica das suas histórias de vida» (Poirier, et al., 1999, p. 111). Na verdade, o que se encontra nos dados recolhidos são pequenos trechos da vida dos participantes e alguns relatos, mais ou menos aprofundados, de acontecimentos de vida que moldam a sua individualidade.

A análise categorial «funciona por operações de desmembramento do texto em unidades, em categorias segundo reagrupamentos analógicos» (Bardin, 2009, p. 199). A definição de categorias baseou-se nos guiões de entrevista, os quais fornecem «o primeiro quadro categorial à análise de conteúdo» (Poirier, et al., 1999, p. 105), tendo sido confirmada após a realização das entrevistas, assegurando que abrangessem todos os domínios a investigar, que integrassem elementos únicos em cada uma, que fossem claras, e que estivessem intimamente relacionadas com os objetivos da investigação, seguindo os pressupostos da análise categorial. A fase interpretativa pretendeu ir mais a fundo na compreensão da realidade e identificar elementos não verbalizados pelos participantes ou

que, em conjugação, suscitasse novas respostas (Almeida & Pinto, 1975; Guerra, 2006; Carmo & Ferreira, 2008). A opção metodológica para este tipo de análise recaiu sobretudo pela simplicidade da técnica, quer na forma operativa como na de disseminação das principais mensagens. A análise e discussão dos dados é feita em detalhe no capítulo V, apresentando-se as categorias emergidas da análise.

Os dados recolhidos passaram por um processo de transcrição seletiva, mediante um método manual de escuta e escrita das citações relevantes para cada questão; foram omitidas da transcrição informações supérfluas e sem valor de investigação, mas que decorreram do processo de comunicação e interação entre entrevistado-investigador. O texto redigido foi confirmado por uma segunda leitura, tendo sido organizada uma grelha de análise que contém os tópicos da entrevista (dimensões de investigação) e as respostas obtidas por cada entrevistado (Anexo G). Para facilitar a comparação das respostas, a interpretação da informação e a procura de significações, foi elaborada uma segunda grelha de análise, considerando as dimensões de análise e as respostas dadas pelos diferentes entrevistados (Anexo H). Esta última análise permitiu trabalhar sobre o conjunto de informação, dos enunciados, e agregar os elementos do discurso dos diferentes entrevistados, estabelecendo conexões e encontrando o «núcleo central que faz a unidade das narrativas e que nos autoriza uma análise global» (Poirier, et al., 1999, p. 125).

CAPÍTULO IV – O CONTEXTO DA INVESTIGAÇÃO

O estudo empírico da presente dissertação versa sobre dois programas de mentoria para a empregabilidade dinamizados pelo Consórcio PENDULUM. Constituem o contexto de investigação e como tal, merecem destaque na apresentação das organizações que compõe o Consórcio PENDULUM, a sua génese, missão e objetivos e as atividades que desenvolvem. Afigura-se importante também perceber de que forma as organizações do Consórcio estão alinhadas com os princípios da economia social. Por fim, são descritos os programas de mentoria para a empregabilidade que são o objeto da investigação.

4.1 Consórcio PENDULUM

O Consórcio PENDULUM é a forma organizativa que deu corpo às experiências portuguesas dos programas transnacionais de mentoria para a empregabilidade. O enquadramento institucional dos programas é uma dimensão importante para compreender a forma como estes foram implementados e conformar a análise dos dados recolhidos.

4.1.1 Génese, missão e atividades desenvolvidas

O Consórcio PENDULUM foi inicialmente constituído pela Santa Casa da Misericórdia da Amadora e a Aproximar – Cooperativa de Solidariedade Social em 2013, com o intuito de «maximizar as sinergias [entre as duas organizações] (...) no âmbito da integração social e comunitária de público em situação de desvantagem social e profissional» (Irmandade da Santa Casa da Misericórdia da Amadora & Aproximar, 2013, p. 1). Tem como missão «capacitar Pessoas Singulares e Coletivas no âmbito da Mentoriação, enquanto Metodologia centrada nas necessidades dos clientes, através da disponibilização de serviços de Formação e Supervisão» (PENDULUM, 2013).

O programa PENDULUM é o conjunto de atividades no âmbito da mentoria, desenhado com vista à transferência do modelo de mentoria para outras organizações, como novo modelo de intervenção social. O PENDULUM inclui o apoio ao desenvolvimento de processos de mentoria em organizações (consultoria e supervisão), formação de coordenadores e de mentores.

Desde a sua constituição, o PENDULUM dinamizou uma experiência de mentoria e realizou formação a 27 coordenadores de mentores. A experiência de mentoria foi enquadrada no projeto MEGAN – Mentoring for Excluded Groups and Networks para 30 mentorandos, tendo sido avaliada externamente através de um processo de Experiência Aleatória Controlada (EAC). No âmbito da formação de coordenadores de mentores, foram apresentados planos de ação para a adaptação do modelo de mentoria aos contextos organizacionais/ comunitários desses coordenadores, para públicos como cuidadores informais de idosos, jovens ciganos, mulheres vítimas de violência doméstica ou encarregados de educação (Aproximar, 2015; Aproximar, 2016).

4.1.2 Alinhamento com os princípios da economia social

Como vimos no capítulo III, a economia social enquadra-se em princípios de atuação que regulam e determinam a forma como são prestados os serviços e é realizada a gestão das organizações. Dado que o Consórcio não adquire uma personalidade jurídica, são as organizações que o compõem que assumem os princípios da economia social e, como tal, é necessário apresentar ambas e perceber de que forma estão alinhadas com esses princípios.

a) *Aproximar – Cooperativa de Solidariedade Social*

A Aproximar é uma cooperativa sem fins lucrativos, criada em 2006, com o intuito de disponibilizar serviços de capacitação para a autonomia, nas áreas da consultoria, formação e ação social. Assenta a sua atividade numa lógica de inovação social e da produção e transferência de conhecimento, que permita efeitos positivos nas comunidades (Aproximar, s.d.). Atualmente conta com 9 cooperadores e 5 colaboradores.

As decisões de intervenções/serviços são consideradas sob um binómio impacto social – sustentabilidade, atendendo ao primado das pessoas sob o capital, nomeadamente em relação à aceitação de projetos e serviços cuja faturação nem sempre cobre os custos, mas os quais promovem uma missão social que importa apoiar.

Os cooperadores aderem por livre iniciativa à cooperativa, apresentando um pedido à Direção, não tendo qualquer obrigação de nela permanecer, podendo rescindir o seu estatuto de cooperador a qualquer momento (Aproximar, Estatutos, artigo 15º). Mais ainda, a integração nos corpos sociais é também livre entre os cooperadores, podendo estes aceitar ou recusar participar numa lista a votação.

Relativamente à conciliação entre o interesse comum e o interesse geral, efetivamente os serviços prestados/ projetos realizados pela Aproximar dirigem-se ao interesse geral de um grupo (e.g. Organizações, Crianças, Jovens, Grupos vulneráveis), estando ainda prevista a criação de reservas, além das legais, com vista ao apoio aos cooperadores e colaboradores nas áreas da educação, emprego ou saúde (Aproximar, Plano de Atividades e Orçamento 2016), numa lógica do interesse comum.

O modelo de governança (e.g. gestão operacional, decisão de contratações, estratégia) é determinado pelos cooperadores, especialmente por aqueles que integram o órgão de direção, que propõem, por exemplo, o plano de atividades do ano seguinte à assembleia geral. Não existe qualquer dependência de organizações estatais, sendo assegurada a sua autonomia.

Pelo seu carácter de ser “sem fins lucrativos”, os excedentes das operações pressupõem uma limitação da afetação, sendo que na Aproximar estes são reinvestidos na seguinte proporção: 1/3 em capital aplicado em reservas/ fundos para a ação social (e.g. ação social interna para cooperadores), 1/3 para os colaboradores (e.g. apoio a investimentos em educação, proteção ou condições especiais de trabalho, etc...) e um 1/3 para ação social externa (e.g. grupos de jovens, voluntariado, etc...).

Por fim, a Aproximar é caracterizada pela democracia na tomada de decisões. Isto significa que a condução da organização é feita por todos os cooperadores em Assembleia Geral (e.g. eleição de órgãos sociais, admissão de cooperadores), embora a Direção assuma algum controlo interno corrente.

A lógica de votação não se encontra associada ao capital que cada cooperador detenha, cada um tendo direito a “um” voto.

b) *Santa Casa da Misericórdia da Amadora*

A Santa Casa da Misericórdia da Amadora (SCMA) é uma organização sem fins lucrativos, fundada em 1986 e que segue a Doutrina Social da Igreja. Tem como missão o “bem servir”, orientado para a dignidade humana de forma estruturada e sustentável, tendo em consideração as necessidades da comunidade da Amadora, e promovendo a solidariedade e a qualidade de vida. Atualmente, dá apoio diário a cerca de 5000 pessoas do concelho da Amadora nas diversas áreas como ação social, terceira idade, saúde, educação e ocupação de tempos livres, tentando produzir uma intervenção holística (Centre for Economic and Social Inclusion, s.d.; SCMA, s.d.).

Pela missão que desenvolve, pelos princípios que defende e pelo estatuto de Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS), a SCMA assume o valor das pessoas à frente do capital. Por inerência das atividades que desenvolve, nomeadamente aquelas de ação social subcontractadas pelo Estado, a resolução dos problemas das pessoas é mais importante do que o valor que possa ser ressarcido por esses serviços.

Tal como na Aproximar, a adesão à Irmandade e aos corpos sociais é livre e voluntária, não existindo qualquer obrigatoriedade ou compromisso.

Os serviços prestados são primordialmente de interesse geral, servindo a população da Amadora, nas diferentes respostas sociais.

Ainda que existam acordos e protocolos de cooperação com o Estado para a prestação de serviços da responsabilidade daquele, a SCMA possui total autonomia e independência na sua gestão. Não obstante, é importante ressaltar que, pelo facto de possuir o estatuto de IPSS e receber do Estado uma quota do pagamento pelos serviços que presta, a SCMA está obrigada a uma série de condições ao nível da gestão, como a apresentação de planos de atividades e relatório de contas, o tempo de trabalho e o horário, regras ao nível de folgas e turnos, atribuição de mensalidades aos clientes, ou o progresso das carreiras dos colaboradores.

Também a SCMA é uma organização sem fins lucrativos e, como tal, não pode distribuir os seus excedentes pelos membros. Os excedentes das atividades e serviços que realizam são investidos na própria organização, nomeadamente na formação dos recursos humanos.

Finalmente, a democracia na SCMA é feita através do sistema “1 homem, 1 voto”, na qual cada elemento da “irmandade” (o conjunto dos elementos que vela pela organização) tem direito a 1 voto nas tomadas de decisão de maior relevo, como sejam a eleição de corpos sociais ou a aprovação de contas.

Assim, pode concluir-se que ambas as organizações, com maior ou menor compromisso, assumem os princípios da economia social e que defendem estes princípios na sua forma de atuação.

4.2 Programas de mentoria para a empregabilidade

No âmbito da criação do PENDULUM foram desenvolvidos dois programas de mentoria para a empregabilidade, que são o objeto de investigação do estudo empírico: MOMIE – Models of Mentoring for Inclusion and Employment e MEGAN – Mentoring for Excluded Groups and Networks. Ambos os programas foram de carácter transnacional, isto é, envolvendo outras organizações e países em regime de parceria, em projetos cofinanciados pela Comissão Europeia. O foco de ambos os projetos foi a mentoria, tendo como objetivos e áreas distintas, embora subsequentes, e cada entidade parceira direcionou a mentoria para aspetos considerados prioritários. Em Portugal, a empregabilidade da população-alvo foi tida como um fator de relevo e para a qual importava experimentar um novo modelo de intervenção social.

Antes de mais, importa discutir o conceito de mentoria, que assume uma posição operacional no estudo empírico, mas é importante para compreender a forma como os programas foram desenvolvidos e os resultados obtidos.

A mentoria traduz um modelo de intervenção social, que é realizado de forma planeada e estruturada num contexto institucional¹⁷ (diferindo de relações informais com amigos e outros na comunidade), com objetivos claros e específicos e no qual o mentor assume um papel de “transformador social” do mentorando (o que recebe o apoio do mentor), intervindo de forma holística, ou seja, em vários domínios do indivíduo. A maioria dos programas de mentoria estabelece como propósito o desenvolvimento das designadas “*soft skills*”, isto é, competências interpessoais como a autoestima, resiliência, autoeficácia, ao mesmo tempo que requerem a concretização de “*hard outcomes*”, relacionados com as áreas objeto de intervenção – redução do crime, progressão na educação, empregabilidade (Colley, 2003a; Colley, 2003b).

Um facto distintivo da mentoria é o valor atribuído à componente relacional, independentemente do tipo de metodologia aplicada na própria mentoria. A construção da relação mentor-mentorando, as dinâmicas de poder, as motivações de mentor e mentorando são aspetos importantes para compreender como se desenvolve o processo de mentoria e determinantes nos resultados alcançados, inclusive o próprio carácter de igualdade/desigualdade das relações. Apesar da mentoria assentar na lógica de uma relação de iguais, a diferença de “poder” entre mentor e mentorando traduz inevitavelmente uma desigualdade, cujo processo pode (e deve) ir movendo para uma relação igual. Neste sentido, os diferentes estilos de mentoria (que têm em conta aqueles aspetos) são condicionantes para o sucesso da relação e para a concretização dos objetivos: um mentor que abuse do seu “poder” e que não assuma um papel de “aprendente”, e, portanto, adotando um estilo de controlo e desigualdade, será um constrangimento à obtenção de resultados positivos. Por outro lado, processos de mentoria que se encontrem enquadrados institucionalmente, com finalidades pré-determinadas, podem conduzir a estilos de mentoria mais dirigidos. Os estilos de mentoria podem assim, ser resumidos nas seguintes díades: (i) dirigido – aconselhamento; (ii) hierarquia – reciprocidade; (iii) controlo – capacitação; (iv) desigualdade – igualdade; e (v) dependência – autonomia (Colley, 2003c).

Outros fatores que parecem ter um impacto significativo na forma como a relação de mentoria é desenvolvida relacionam-se com: (i) o processo de “emparelhamento”; (ii) o tipo de relação; (iii) a

¹⁷ Em muitos casos, a relação de mentoria é voluntária, ou seja, o mentor não é remunerado pelo seu papel, embora existam programas que implicam o pagamento ao mentor.

duração; (iv) o processo de supervisão; e (v) a organização de atividades estruturadas. Uma relação de mentoria eficaz é aquela na qual mentor e mentorando desenvolvem uma relação com algum grau de formalidade, embora natural, e estabelecendo uma ligação efetiva, partilhando de algumas características. Uma relação de mentoria mais duradoura (até 12 meses) pode contribuir para resultados mais positivos, ainda que a literatura não seja consensual; também a frequência de contacto entre mentor e mentorando pode colaborar para os efeitos da mentoria. Finalmente, a existência de um processo de supervisão estruturado e de apoio frequente, bem como a realização de atividades “académicas”, um processo de decisão conjunto, ocupação em atividades sociais e um contacto superior a dez horas por mês influenciam de forma benéfica as relações de mentoria (Finnegan, et al., 2010).

Nos programas desenvolvidos, a definição de mentoria incluiu ainda quatro características identificadas por Tolan et al. (2008):

- 1) interação entre dois indivíduos durante um período de tempo,
- 2) desigualdade de experiência, conhecimento, poder entre mentor e mentorando, tendo o mentor o nível mais elevado,
- 3) o mentorando encontra-se numa posição de imitar e beneficiar do conhecimento, competências e capacidades, ou experiência do mentor,
- 4) ausência de papéis desiguais que tipificam outras relações de ajuda e são marcadas por formação profissional, certificação ou outro estatuto como as relações pai-filho ou professor-aluno¹⁸ (Tolan, et al., 2008, p. 3).

A mentoria pode ainda assumir dois tipos: par e não-par. Enquanto a mentoria não-par se associa à definição apresentada, a mentoria par, partindo da mesma definição, inclui o facto do mentor ser um indivíduo que partilha as mesmas características do mentorando: idade, história de vida, situação ou experiência (Finnegan, et al., 2010).

Nos programas desenvolvidos, a mentoria assumiu um carácter transversal sob a forma de metodologia de intervenção para o desenvolvimento de competências pessoais e sociais, no sentido de aumentar a empregabilidade dos participantes, através de programas estruturados e assentes no modelo orientado para objetivos.

4.2.1 MOMIE – Models of Mentoring for Inclusion and Employment

O projeto MOMIE – Models of Mentoring for Inclusion and Employment foi desenvolvido por uma parceria transnacional que envolveu três países europeus, Hungria, Portugal e Reino Unido. O propósito do MOMIE foi comparar e avaliar o impacto de modelos de mentoria par e não-par na intervenção com grupos em situação de desvantagem social, tendo como objetivos:

1. Estabelecer uma rede europeia de especialistas na área da mentoria como um modelo de intervenção para a empregabilidade com grupos em situação de exclusão ou desvantagem
2. Realizar uma revisão de todos os tipos de modelos de mentoria e a diversidade dos grupo-alvo na Europa e identificar relatos de avaliação que comprovem a sua eficácia

¹⁸ Tradução da autora

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

3. Consensualizar um guião para consultar os mentores pares na identificação de indicadores chave para um modelo de mentoria eficaz
4. Conduzir um ensaio com grupos específicos em situação de exclusão, incluindo um grupo controlo aleatório
5. Determinar critérios claros e comuns para disponibilizar uma base de evidência robusta
6. Monitorizar e avaliar o processo de seleção e formação de mentores pares para assegurar a adequação ao contexto nacional¹⁹ (Finnegan, et al., 2012, p. 1).

A parceria estabeleceu elementos comuns no desenvolvimento do projeto em cada país, tais como modelo de implementação, formação de formadores de mentores, metodologia de avaliação, de forma a garantir uma base de comparação entre os pilotos. Cada país foi responsável por implementar um processo de mentoria piloto e seguir as diretrizes da parceria para produzir-se uma avaliação robusta, nomeadamente recrutamento e formação de mentores, recrutamento de mentorandos, e monitorização do processo.

A experiência portuguesa focou-se no acompanhamento de famílias beneficiárias do Rendimento Social de Inserção (RSI) do concelho da Amadora, numa forma de testar o potencial da mentoria para complementar a intervenção social e apoiá-las no reingresso no mercado de trabalho. envolvidos 5 mentores pares, 5 mentores não-pares e 50 mentorandos. O modelo de mentoria aplicado teve a duração de 6 meses, na tipologia de 1-5, isto é, 1 mentor acompanhava 5 mentorandos.

A avaliação deste projeto foi feita com recurso a vários instrumentos como descrição do processo de recrutamento, caracterização dos mentores e mentorandos, registo de sessões, e aplicação da metodologia “distância ao sol”. Esta última metodologia permitiu avaliar o progresso dos participantes ao longo do projeto numa série de variáveis (e.g. ser responsável, gestão financeira, relações, gestão de emoções, entre outras), sendo aplicada por autopreenchimento. Os resultados da avaliação mostraram que o progresso foi positivo nas várias dimensões da “distância ao sol”, tendo «os mentorandos reportado que a sua confiança, competências sociais e redes de suporte melhoraram como resultado da relação de mentoria²⁰» (Finnegan, et al., 2012, p. 27).

O projeto MOMIE foi um importante marco na criação de um modelo de mentoria para o Consórcio PENDULUM. Apesar de alguns constrangimentos no processo de avaliação, relacionados com amostras reduzidas ou dificuldade em comparar de forma inequívoca a mentoria par e não-par, foi possível evidenciar o impacto positivo do modelo de mentoria nos participantes.

4.2.2 MEGAN – Mentoring for Excluded Groups and Networks

No seguimento do projeto MOMIE, foi desenhado o projeto MEGAN – Mentoring for Excluded Groups and Networks, de forma a aproveitar as lições aprendidas e testar a eficácia do modelo. Este projeto envolveu os mesmos três países europeus, Hungria, Portugal e Reino Unido. O objetivo do projeto MEGAN foi «testar a mentoria como uma estratégia para facilitar a inclusão social e emprego de grupos vulneráveis, incluindo comunidades ciganas, estrangeiros, jovens, mulheres,

¹⁹ Idem

²⁰ Tradução da autora.

desempregados de longa duração e agressores» (Centre for Economic and Social Inclusion, s.d., p. 16). A metodologia adotada foi a experiência aleatória controlada, tendo sido definidos um grupo experimental e um grupo controlo. A atribuição dos participantes a cada grupo foi da responsabilidade do parceiro avaliador, de forma a evitar enviesamentos.

Tal como no projeto MOMIE, cada país foi responsável por desenhar o seu modelo de mentoria, sendo que deviam ser respeitados alguns traços comuns: sessões de mentoria semanais; supervisão de mentores; tipologia de intervenção mista, ou seja, com contactos presenciais, individuais e em grupo, e à distância, através de email, telefone ou outros meios. Novamente, a experiência portuguesa centrou-se nos beneficiários do RSI, tendo sido recrutados 15 mentores e 38 mentorandos (mais 38 participantes para o grupo controlo), entre os destinatários da intervenção da SCMA, sendo que alguns tinham tido já contacto com o modelo de mentoria no projeto MOMIE. O modelo foi aplicado durante 6 meses, na tipologia de 1-2, ou seja, 1 mentor acompanhava 2 mentorandos²¹.

A avaliação de impacto baseou-se na análise do progresso de resultados em áreas como emprego, educação, alfabetização e foi realizada em diferentes fases: (i) três meses após o início da relação de mentoria; (ii) seis meses/ no final da relação de mentoria; e (iii) seis meses após o fim da relação de mentoria. Para o piloto em Portugal, na avaliação a 12 meses, foi identificado que «a mentoria produziu efeitos positivos estatisticamente significativos em duas variáveis de resultado – emprego remunerado nos últimos três meses e gestão e orçamento familiar²²» (Centre for Economic and Social Inclusion, s.d., p. 37).

As conclusões da avaliação indicam o sucesso do modelo de mentoria na promoção da inclusão social dos participantes, sendo necessário garantir algumas condições, como o “emparelhamento” entre mentor e mentorando ou ser um complemento a uma intervenção social holística. De forma genérica, a mentoria é capaz de produzir efeitos positivos no desenvolvimento de resultados relacionados com competências interpessoais (atitude, comportamento) e com competências mais técnicas (encontrar emprego). Um dos aspetos centrais prende-se com a capacidade de o mentor assumir um papel de suporte e apoio na resolução de problemas emergentes da situação de exclusão do mentorando. Muitas vezes, os mentorandos não tinham uma rede social capaz de os acompanhar neste caminho (Centre for Economic and Social Inclusion, s.d.). A avaliação incluiu ainda uma análise qualitativa baseada nas entrevistas aos participantes. Esta análise focou-se nos efeitos positivos da mentoria, não sendo focada em qualquer aspeto específico.

4.3 Perfil dos entrevistados

A recolha de dados incidiu em três tipos de perfil: (i) mentorandos (os alvos diretos dos programas de mentoria), (ii) mentores (pares e não-pares), e (iii) coordenadores dos programas de mentoria MOMIE e MEGAN; 4 dos entrevistados participaram em ambos os programas. Todos os entrevistados mentorandos têm em comum ter passado por um processo de reinserção social, suportado pelo

²¹ Registaram-se algumas desistências, pelo que o número de mentorandos é superior a esta relação de 1 para 2.

²² Tradução da autora.

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

Rendimento Social de Inserção (RSI) e acompanhado das equipas locais, estando em diferentes posições quanto à autonomização. Foram entrevistados 2 mentores não-pares, 1 mentor par, 2 técnicos de acompanhamento/ supervisão do processo e 1 coordenador dos programas.

O Quadro 4.1 seguinte apresenta os dados demográficos dos entrevistados mentorandos.

| Características | Total |
|---|--------------|
| | n |
| Participantes do Programa | 6 |
| Sexo | |
| Feminino | 5 |
| Masculino | 1 |
| Idade (anos) | |
| < 34 | 0 |
| 35-39 | 3 |
| 40-44 | 1 |
| 45-49 | 0 |
| 50-54 | 1 |
| 55-59 | 1 |
| >60 | 0 |
| Estado civil | |
| Solteiro | 3 |
| Casado/ União de facto | 2 |
| Divorciado/ Separado | 1 |
| Viúvo | 0 |
| Condição perante o trabalho | |
| Empregado | 2 |
| Desempregado | 4 |
| Inativo | 0 |
| Perceção de pertença à sociedade | |
| Sim | 6 |
| Não | 0 |

Quadro 4.1 – Caracterização demográfica dos entrevistados mentorandos

A maioria dos entrevistados é do sexo feminino, contra apenas 1 do sexo masculino, solteira e com idade entre 35 e 39 anos. Na faixa etária 45-49 anos não se regista nenhum entrevistado. A condição perante o trabalho regista 2 entrevistados em situação de emprego e 4 em situação de desemprego, sendo que nenhum é considerado inativo. Todos os entrevistados afirmaram sentir-se parte da sociedade.

Relativamente aos observadores privilegiados, considerados aqui como os mentores (pares e não pares) e os coordenadores dos programas, estão todos empregados e têm todos experiência profissional entre 6 e 12 anos. A distribuição dos observadores privilegiados segundo o seu papel é a seguinte:

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| Características | Total |
|-----------------------------------|--------------|
| | n |
| Observadores privilegiados | 6 |
| Sexo | |
| Feminino | 4 |
| Masculino | 2 |
| Papel | |
| Mentor Par | 1 |
| Mentor Não Par/ Técnico do RSI | 4 |
| Coordenador dos Programas | 1 |

Quadro 4.2 – Caracterização dos observadores privilegiados

Vimos como os programas de mentoria foram capazes de produzir efeitos benéficos nos participantes, inclusive apontando resultados quantitativos. Importa então, analisar e compreender a percepção que esses participantes têm da sua maior inclusão social e do impacto da participação nos programas, numa abordagem mais qualitativa.

CAPÍTULO V – RESULTADOS E ANÁLISE CRÍTICA

De forma a compreender qual a percepção dos participantes dos programas de mentoria para a empregabilidade, desenvolvidos pelo consórcio PENDULUM, sobre os efeitos dessa participação nas suas vidas, foram realizadas entrevistas a mentorandos e observadores privilegiados (mentores, técnicos do RSI e coordenadores dos programas). A análise incidiu nas citações mais claras e inequívocas que traduzissem efeitos reais da mentoria. Foram identificadas sete categorias de análise, pelas quais é feita a análise e interpretação dos dados e informação: significado do processo de mentoria; capacidade de consumo; educação/formação; integração laboral/ocupação; competências socioemocionais; rede social; e cidadania. São adicionados dados da literatura para comparação com os resultados obtidos.

5.1. Significado do processo de mentoria

O processo de mentoria, sendo uma metodologia que impõe proximidade entre uma díade, na qual são exploradas quer questões profissionais e educativas, quer pessoais, traduz-se na construção de um significado próprio.

Na presente investigação, o significado do processo de mentoria é considerado positivo por todos os entrevistados, todos eles referindo benefícios da sua participação. Os efeitos obtidos são divididos em duas categorias: instrumental e relacional. A categoria instrumental recai sobre os efeitos de aprendizagem de *hard skills*, das competências técnicas, como seja literacia financeira, literacia digital, entre outras: «Mexia nos computadores, na escrita», «Ajudava-nos um bocadinho a perceber como procurar emprego, lidar com situações com os filhos» ou «ajuda a preencher os papéis». Por seu lado, a categoria relacional conota-se com a promoção de competências socioemocionais (as quais serão analisadas em detalhe mais à frente): «aprendi com o E a ser mais calma (...) a ver o copo meio cheio», «acabei por me libertar», referindo-se a uma mudança de comportamento tímido para extrovertido.

Ainda em relação ao aspeto relacional, os mentorandos expressam os sentimentos vividos nas sessões de mentoria como importantes para a sua vida: «Vinha para aqui, estava entretido, eu andava 'apanhado', é uma expressão, por causa do trabalho e do dinheiro, e depois chegava aqui ao pé dela e ela animava-me e eu esquecia-me», «Relação...ou...renovação», «foi uma maravilha». O papel que a relação estabelecida com o mentor é ainda valorizada por todos os mentorandos entrevistados: «gostava muito de estar com ela, era uma pessoa impecável», «Como era uma pessoa mais velha, eu via ali aquela confiança, aquele à-vontade».

Um entrevistado revelou não se recordar do processo de mentoria, pelo que não é possível associar quaisquer condições da vida atual aos efeitos da mentoria; por circunstâncias da história de vida do entrevistado, que não importa comentar, não se revela correto inferir da ausência de significado por ausência de recordação.

Os observadores privilegiados não identificam uma distinção tão vincada entre efeitos relacionais e instrumentais, salientando mais os primeiros, pela proximidade, confiança e disponibilidade dos mentores em escutar e acompanhar os problemas dos mentorandos: «Essa relação

entre mentor e mentorando é das coisas mais importantes para que os objetivos se consigam concretizar», «permite criar uma relação mais próxima», «Eu acho que era mais um espaço onde as pessoas falavam dos seus problemas», «encontrar as pessoas certas para emparelhar».

De forma a suportar os efeitos sentidos pelos mentorandos da sua participação no processo de mentoria, outros estudos foram analisados. Na avaliação do projeto MOMIE, foram identificados os fatores que podem determinar o sucesso ou a qualidade do processo de mentoria: progresso da relação de confiança entre mentor e mentorandos; e crescente valorização da partilha com o outro de experiências e saberes (Aproximar, 2012), evidenciando que, mesmo após quatro anos, os efeitos fazem-se sentir quanto à significação que a mentoria tem para os mentorandos.

Também um estudo de investigação sobre mentoria de longo prazo com jovens mostrou o fator diferenciador da relação com mentor, mesmo quando os mentorandos identificam outras pessoas importantes nas suas vidas (profissionais, familiares), afirmando existir «algo de especial na relação com [o mentor] que me permite relaxar e ser eu próprio²³»; o mesmo estudo identifica a mentoria como tendo despoletado o redescobrimto da própria pessoa (Jones, 2016, p. 144); além disso, a qualidade da relação com o mentor é sinalizada como sendo influenciada pelas características do mentor, nomeadamente o nível de autoeficácia do mentor, as suas atitudes e conceções face ao mentorando ou a existência por parte do mentor de objetivos definidos à partida (Raposa, et al., 2016). Todas estas assunções confirmam o que os mentorandos da presente investigação referiram.

5.2. Capacidade de consumo

A capacidade de consumo está intimamente relacionada com o conceito de pobreza. É um dos fatores que determina uma situação de pobreza, pela ausência dessa capacidade, especificamente para os bens materiais. A capacidade de consumo é afetada fortemente pelos rendimentos obtidos, mas também pelo contexto sociofamiliar e pela mobilização de outras capacidades, como seja a gestão do orçamento (Lourenço, 2005). Nesta categoria são considerados para a capacidade de consumo, não só os rendimentos auferidos, mas também bens que possam ser recolhidos para autoconsumo (através da rede social de suporte), poupanças realizadas ou competências de gestão de dívidas.

Os entrevistados do presente estudo mostram que os efeitos ao nível da capacidade de consumo não se fizeram sentir: «(...) eu esperava que mudasse, mas não mudou muito», estando em muito associado à dificuldade em obter um emprego remunerado e, portanto, ao aumento dos rendimentos: «trabalho não há, mas como não tenho, tenho de me sujeitar aquilo que há», «Se tem outro trabalhinho, se dá para fazer, agora está um bocadinho complicado».

A maioria dos entrevistados apresenta rendimentos mensais que rondam os 145€²⁴ por elemento do agregado familiar e relatam dificuldades económicas, nomeadamente pela incapacidade de gerar poupança ou realizar um investimento, ou sequer ter capacidade para efetuar o pagamento

²³ Tradução da autora.

²⁴ O cálculo foi realizado por arredondamento e considerando as respostas obtidas dos entrevistados, não se confirmou a informação com fontes oficiais. A dimensão dos agregados familiares dos entrevistados varia entre o mínimo de 1 e o máximo de 8.

de 'contas' atempadamente: «às vezes se não fosse a ajuda dos filhos mais velhos, das pessoas amigas, da irmã, é complicado». Neste sentido, é expectável que o foco dos mentorandos seja na componente rendimentos e na expectativa de poder alterar esta dimensão da sua vida. Todos os entrevistados revelam algumas dificuldades em obter rendimentos suficientes para as despesas que têm, apesar de alguns terem apoio de familiares, expressando mesmo alguns sentimentos de ansiedade: «tenho de andar a pedir fiado»; «fica esticadinho e mesmo assim às vezes, mesmo esticadinho já é um bocadinho complicado».

Contudo, a mudança significativa gerada no orçamento familiar e os efeitos benéficos que essa aprendizagem trouxe para a família, nomeadamente pela capacidade de gestão dos rendimentos auferidos e as despesas a pagar, assim como na aquisição de bens de maior necessidade é evidenciada por um entrevistado: «Não conseguia me organizar mesmo», traduzindo uma alteração que permitiu uma maior capacidade de fazer face às despesas existentes e a alterações nas rotinas da família.

Em relação à capacidade de consumo, alguns observadores privilegiados seguem a tendência de valorizar a capacidade de consumo como um efeito positivo, não pelo aumento do nível de rendimentos, mas por uma maior capacidade de gestão do orçamento familiar (sentida por um dos mentorandos entrevistados): «dessas pessoas que participaram no projeto, não me recordo que hoje alguém nos venha dizer que 'não tenho dinheiro para pagar isto...'», «alteração significativa da gestão do orçamento», contribuindo para reforçar a ideia de que os mentorandos estarão focados na obtenção de rendimentos, por via do trabalho remunerado, e possam não estar conscientes de eventuais alterações que possam ter surtido na sua vida. Ainda a relatar que dois dos entrevistados não se recordam de alguma situação concreta que revele os efeitos ao nível da capacidade de consumo, podendo deduzir-se que quaisquer impactos possam não ter sido muito significativos.

A avaliação dos programas de mentoria (MOMIE e MEGAN) mostram resultados contraditórios entre si, mas cada um aponta para os resultados obtidos nesta investigação e parece que os efeitos se mantêm no tempo. No projeto MOMIE, a capacidade de consumo ('saber gerir o dinheiro') foi o indicador que obteve pontuação mais baixa por parte dos participantes sobre os efeitos do programa no seu dia-a-dia, tendo sido considerada a área com o desenvolvimento menos sustentado (Aproximar, 2012). No programa de mentoria MEGAN, foi identificado um impacto socioeconómico de mais de 75.000 euros, considerando um período de 12 meses (PENDULUM, 2014), significando isto que após o programa de mentoria, os participantes obtiveram alguma forma de integração laboral que lhes permitiu realizar um encaixe financeiro e aumentar os seus rendimentos, deduzindo-se um aumento da sua capacidade de consumo. Como resultado estatisticamente significativo, o qual foi identificado na avaliação após 6 meses do término do processo de mentoria, os participantes do grupo experimental relataram ter uma melhoria na gestão do orçamento familiar, pelo facto de terem, em média, remunerações superiores às do grupo controlo (Centre for Economic and Social Inclusion, s.d.). Também a análise qualitativa, realizada no âmbito do programa de mentoria MOMIE, identificou que os mentorandos valorizaram esta componente de desenvolvimento, nomeadamente pelas aprendizagens feitas ao nível da criação de orçamento e do estabelecimento de prioridades, da gestão de dívidas e

do contacto com entidades capazes de apoiar na resolução das mesmas ou de providenciar apoio na obtenção de apoio financeiro (Finnegan, et al., 2012).

A título de exemplo, outros estudos de investigação corroboram a posição de que a mentoria contribui positivamente para a capacidade de consumo: uma meta-análise realizada em 2004 identificou que as pessoas que desenvolviam um processo de mentoria tinham maior probabilidade de obter maiores rendimentos e um estudo sobre os efeitos de um programa de mentoria em mulheres a trabalhar em investigação mostrou que as mentorandas obtinham maiores financiamentos para os seus projetos (Gardiner, et al., 2007); uma avaliação do programa “Money Mentors” (educação financeira) provou que os mentorandos sentiram mudanças positivas na gestão do seu orçamento, reduzindo os níveis de ansiedade face aos constrangimentos financeiros (Williams & Simpson, 2015).

5.3. Educação e formação

A dimensão da educação e formação na presente investigação focou-se nos estímulos para a integração em iniciativas de educação de adultos que permitisse corresponder às necessidades do mercado de trabalho e como uma forma de potenciar a capacidade dos mentorandos de participação na sociedade e de interação social. Não era objeto dos programas de mentoria elevar o nível de habilitações ou qualificações dos mentorandos.

Os entrevistados apresentam como perfil baixas qualificações escolares, completadas muitas vezes com percursos formativos integrados nos serviços públicos de formação profissional e em processos de reconhecimento e validação de competências; apenas um dos entrevistados concluiu um curso pós-secundário. Todos os entrevistados manifestam sentir que a educação foi uma oportunidade ‘perdida’, seja pelas circunstâncias da vida familiar: «antes de fazer os 8 já estava na rua, naquela altura tive de ir trabalhar»; seja por decisão própria: «Candidatei-me à faculdade (...). Não fui». A ausência de níveis de qualificação mais diferenciados condiciona a obtenção de emprego ou de um emprego mais condigno com as aspirações pessoais: «só aparece motoristas e pessoal para informática, não tenho essas habilitações, que hei de fazer mais?»; «A ideia era fazer advocacia e a seguir fazer ajuizado. (...) é uma das coisas que deveria ter feito e que não fiz».

Os mentorandos referiram precisamente que os efeitos positivos da mentoria se fizeram sentir na vontade em (re)integrar níveis de qualificação escolar e/ou profissional mais elevados: «Queria fazer mais essas coisas, para ver o que é que desenvolvia mais»; «tentei fazer alguns cursos»; «Eu gostava de estudar para aprender». Um dos entrevistados mencionou inclusive que descobriu a sua área vocacional e que se prepara para integrar um curso profissional de dupla certificação: «na conversa com a mentoria, foi aí que eu consegui, através de diálogo com ela, consegui saber aquilo mesmo que profundamente que me tocava mais, que é a área de turismo.», «este ano por acaso decidi inscrever-me na H [escola local] para fazer o 9º ano. Para fazer a área de turismo. É o que quero fazer».

Os observadores privilegiados reconheceram, tal como os mentorandos, que a mentoria teve uma influência positiva na educação dos mentorandos, nomeadamente pelo aumento de competências escolares, embora não diretas, mas de estímulo à frequência da escola: «começaram a querer aumentar as suas competências em termos da escola (...) foram-se mesmo inscrever»; «Havia uma senhora (...) quando estive no primeiro projeto de mentorização, isso levou-a a querer saber mais (...)

depois ela já 'tava a frequentar a escola, 'tava a tirar um curso para conseguir ter o 9º ano»; «aumentaram as suas competências (...) houve uma evolução positiva».

Apesar de não se ter recolhido informação sobre os efeitos da conclusão de novos cursos de formação ou o regresso 'à escola', prevê-se que seja maior a probabilidade dos mentorandos estabelecerem novos contactos sociais e criarem redes, o que potencialmente pode aumentar a quantidade e qualidade do seu suporte social e a sua capacidade de participação na sociedade, logo maior inclusão social. Um dos entrevistados, ainda que tenha afirmado não se recordar do processo de mentoria, relatou o estabelecimento de uma relação de amizade com uma colega que conheceu num curso de formação e o impacto que essa fonte de apoio social constituiu na sua vida: «é uma alminha grande, muito grande. É como se fosse minha irmã (...) Essa jovem é que ajuda-me às vezes».

A pesquisa de estudos de investigação sobre os efeitos de programas de mentoria na educação dos mentorandos deteta alguns estudos de investigação que vêm confirmar os resultados obtidos nesta investigação. Um programa de mentoria para mulheres na investigação revelou que estas têm maior probabilidade de manter o envolvimento com algum tipo de educação e formação após a integração num processo de mentoria na qualidade de mentorandas (Gardiner, et al., 2007). Outros estudos que envolvem mentoria com jovens relatam que os mentorandos têm maiores probabilidades de estabelecer objetivos educativos mais ambiciosos, nomeadamente de prosseguirem para níveis de qualificação mais avançados, através da capacidade do mentor para transmitir ao mentorando o 'poder' da educação (Bruce & Bridgeland, 2014; Denny, et al., 2014). De facto, os mentorandos do projeto MEGAN identificaram, à data da avaliação do projeto, que obtinham novos conhecimentos pelo seu mentor (Centre for Economic and Social Inclusion, s.d.).

Os resultados obtidos nesta investigação indicam uma tendência contrária a evidências de um estudo dos efeitos a longo prazo de um programa de mentoria educacional com jovens, as quais salientam que os resultados positivos da mentoria no estímulo à frequência de níveis de qualificação mais elevados não perduram no tempo (Rodríguez-Planas, 2010). Efetivamente, dois anos após o término do segundo programa de mentoria (MEGAN), os entrevistados da presente investigação ainda relatam o reforço, incentivo e vontade em aderir a iniciativas de formação que lhes permitam progredir nas suas habilitações ou melhorar as suas competências.

A compreensão dos efeitos positivos da mentoria na educação e formação dos mentorandos, ainda que focados nos estímulos e motivação recebidos por estes, requer uma abordagem mais extensiva quanto às causas e mediadores da tomada de ação pelos mentorandos, bem como quanto aos contextos específicos das iniciativas de formação nas quais se envolveram. Fruto da condição de desempregados dos mentorandos, estes mantêm uma relação formal com os serviços de emprego e formação profissional, o qual os sinaliza para a frequência de cursos de formação; assim, é importante que se perceba se a participação em formação é exclusivamente da responsabilidade dos programas de mentoria ou qual a influência da ação desses serviços de emprego. É ainda determinante compreender as consequências da conclusão desses cursos de formação na sua empregabilidade e inclusão social.

5.4. Integração laboral/ ocupação

Os entrevistados apresentam com perfil serem pessoas com empregos precários e voláteis, em áreas de reduzida especialização e sem atribuir, muitas vezes, as condições de trabalho dignas; alguns dos entrevistados tiveram uma relação com o mercado de trabalho paralelo: «pessoa fazia gelado, fazia torresmos (...) pessoa comprava». Alguns entrevistados mencionam as condições dignas de trabalho, ou a falta delas, como uma dimensão que desejavam ter podido usufruir, causando sentimentos de frustração: «Gostava de ter trabalhado para uma firma onde pudesse ter as minhas regalias, tudo a que tinha direito, mas infelizmente não tenho», «Como agora não há [trabalho] vou me sujeitando». Reconhece-se que as condições dignas de trabalho constituem inexoravelmente um potente fator de inclusão social, tal como analisado no Capítulo I, pela incorporação do indivíduo no seio das relações sociais, nas redes de segurança e suporte e na atribuição dos 'modos de vida' comuns à sociedade. A mentoria não tem a capacidade de mudar as condições que são oferecidas pelas entidades empregadoras, mas pode ser capaz de mobilizar os mentorandos para uma atitude mais proactiva na defesa dos seus interesses. Neste sentido, o desenvolvimento de competências socioemocionais, as quais são analisadas em detalhe no próximo ponto, é considerado de extrema importância para provocar esta mudança.

Os entrevistados identificaram a aquisição de competências relacionadas com o trabalho como muito relevantes e desenvolvidas no âmbito da mentoria, atribuindo-lhes tanto significado como o de serem efetivamente integrados num posto de trabalho: «a nossa perspetiva, face à situação de desemprego e face à possibilidade de ter uma entrevista de trabalho melhorou substancialmente (...) ajudou de outras maneiras. E às vezes é tão importante como o trabalho»; «Aprendi a fazer o currículo, como enviar o currículo, fazer cartas para mandar por mail». Salientam ainda uma atitude mais proactiva na procura de emprego: «O trabalho não te vem bater à porta, tu é que tens de ir à procura dele», reforçando a relevância das competências socioemocionais.

No que respeita a integrações profissionais efetivas, apenas um dos mentorandos entrevistados obteve um emprego remunerado derivado da sua participação nos programas de mentoria²⁵, atribuindo essa conquista não a uma intervenção direta da mentoria: «a nível laboral não ajudou (...) nem o E conseguiu arranjar trabalho p'ra mim», mas à alteração da sua atitude gerada no processo de mentoria: ««Antes do E, se calhar tinha sido complicado, porque ele tinha explodido para um lado, eu tinha explodido logo para o outro», tendo-se traduzido não só no reingresso no mercado de trabalho, mas na retenção do posto de trabalho: «eu neste momento estou a trabalhar numa empresa de importação-exportação e transformação (...) eu já estou no 2º contrato de 6 meses». A falta de vagas de emprego é relatada como uma dificuldade, assim como dois entrevistados que mencionam problemas de saúde, que condicionam o acesso ao mercado de trabalho: «Ando à procura de emprego, mas isto não dá»; «Estou em casa (...) com perna inchada fica complicado, fico mesmo, mesmo cansada, não consigo», «o que mais prejudica é (...) mesmo a parte de saúde que me impede».

Relativamente a outras ocupações que não integrações laborais, nomeadamente o envolvimento na criação do próprio negócio ou o desenvolvimento de iniciativas para concretização do seu projeto de vida, nenhum dos entrevistados mencionou como efeito relevante da mentoria quaisquer

²⁵ Um dos entrevistados obteve emprego remunerado após o processo de mentoria, mas uma vez que não se recorda desse processo, optou-se por não o considerar.

destas dimensões, estando muitas vezes associado à ausência de disponibilidade financeira ou à necessidade de possuir um emprego remunerado: «Já tinha pensado em abrir um café, já que não conseguia trabalho, ou mercearia»; «não posso, não tenho posses para isso».

Da parte dos observadores privilegiados, existe o reconhecimento de alguns casos em que os participantes efetivamente obtiveram um posto de trabalho, ainda que não saibam precisar todas as situações reais, nem conheçam a situação atual: «Houve situações em que ajudaram e que permitiram as pessoas encontrar um trabalho», «O B começou a trabalhar», «lembro-me de pessoas que conseguiram formação, conseguiram emprego». Não são conhecidos os fatores que possam ter efetivamente levado à mobilização dos mentorandos e ao sucesso da obtenção do emprego. Não obstante, os entrevistados, alinhados com aquilo que os mentorandos também relataram, manifestam o desenvolvimento de competências relacionadas com o trabalho como foco dos programas de mentoria e que podem ter ajudado na procura de emprego: «Alguns mentorandos tinham algumas dificuldades, não sabiam fazer um currículo ou não sabiam fazer uma carta de apresentação (...) foram desenvolvendo essas competências».

Estudos de investigação têm mostrado os efeitos positivos de mentoria no desenvolvimento do compromisso organizacional; ainda que se trate de modelos de mentoria aplicados no ambiente de trabalho, existe maior probabilidade do desenvolvimento de competências associadas ao relacionamento com colegas de trabalho e com superiores hierárquicos, com a aceitação de *feedback*, e com a interação com outros “agentes de socialização”, estimulando uma espécie de consciência cívica relacionada com o trabalho (Donaldson, et al., 2000). Ainda outros estudos de investigação mostram que as aprendizagens em contexto de mentoria podem desenvolver atitudes mais proativas em relação ao trabalho (Lankau & Scandura, 2002).

Não obstante, os resultados da avaliação dos programas de mentoria mostraram que se registaram integrações profissionais consideráveis: 2 mentores pares e 18 mentorandos no MOMIE e 13 mentorandos no MEGAN. (Aproximar, 2012; PENDULUM, 2014). Os efeitos positivos do projeto MEGAN na inserção em emprego remunerado significaram que o participante tinha tido um emprego remunerado nos últimos 3 meses, atestando uma diferença significativa entre o grupo que usufruiu do programa de mentoria e o grupo controlo: os que manifestaram mais esta melhoria foram aqueles que tinham níveis mais elevados de competências, que eram mais “empregáveis” (Centre for Economic and Social Inclusion, s.d.), conotando a integração laboral com os níveis de educação e formação e com a detenção de competências socioemocionais. Uma revisão recente da literatura sobre a eficácia da mentoria na retenção do posto de trabalho identificou que «o “apoio na procura de emprego”, no qual se inclui a mentoria, é a política ativa de emprego com os resultados mais positivos²⁶» (Goncalves & Farcas, 2016).

5.5. Competências socioemocionais

As competências socioemocionais designam «o conjunto de conhecimentos, capacidades e atitudes mobilizadas para concluir eficazmente uma atividade» no domínio da consciência e regulação

²⁶ Tradução da autora

emocional, ou autonomia emocional (Bisquerra & Escoda, 2007, p. 63). O autoconhecimento, a consciência social, a capacidade de resolver conflitos, a autoestima, a empatia, a autoeficácia permitem lidar com diferentes situações ao longo da vida e assume-se que uma melhoria destas competências se traduz na melhor capacidade de encontrar e manter um posto de trabalho, no sentido em que este tipo de competências é, muitas vezes, um veículo da expressão das competências profissionais (Gondim, et al., 2014).

Os entrevistados manifestam o desenvolvimento de competências socioemocionais como uma das mais-valias importantes, perspetivando os efeitos da mentoria nessas competências e nos ganhos obtidos pela mudança de comportamento. As competências mais significativas incidiram na autoconfiança, pro-atividade e autoeficácia. Para um dos mentorandos, estes efeitos não se fizeram sentir, porque não eram uma questão central das sessões de mentoria: «Não evoluiu muito, assim-assim. (...) Nunca tivemos grandes conversas a esse nível». Não obstante, alguns efeitos acabaram por se fazer sentir de forma indireta.

O desenvolvimento da autoconfiança manifestou-se como uma das competências mais desenvolvidas, associada ao papel que o mentor desempenhou na vida do mentorando: «eu tinha 'trust issues'. Algo que o E resolveu», permitindo despoletar sentimentos de segurança e autoestima no indivíduo: «'lancem-me aos lobos que eu volto como a líder da alcateia'» e a mobilização de crenças positivas sobre si próprio, levando-o a acreditar em si e ser capaz de enfrentar as adversidades: «isto se calhar com um empurrãozito a gente consegue lá ir (...) Tens que arrebitar e vamos embora!», «Sou boa pessoa. Tenho boas qualidades». Para a autoconfiança contribuiu também o desenvolvimento de uma maior extroversão e uma maior capacidade de interação com os outros: «depois da mentoria, comecei a abrir-me mais. (...) eu era tímida, agora já não sou (...) falo com todo o mundo, agora faço amizades facilmente».

A participação nos programas de mentoria, segundo os entrevistados, permitiu o progresso para maiores níveis de pro-atividade, essenciais para os mentorandos serem capazes de atuar em favor das suas próprias vidas, desejos e ambições: «Eu dizia que fazia, mas não tinha aquela ação para fazer e agora não, agora faço». Da mesma forma que a autoconfiança, também a pro-atividade se traduz, na perspetiva dos mentorandos, numa maior capacidade em lidar com os problemas, ultrapassar os obstáculos e concretizar os seus projetos de vida: «Quero ir em frente, quero avançar para a frente», «agora 'tou pronta para seguir em frente e batalhar por aquilo que eu quero».

A autoeficácia aparece num menor número de entrevistados, embora estes encarem essa mudança como uma força que lhes permitiu progredir e/ou estarem mais capazes para lidar com algumas situações do seu dia-a-dia, na perspetiva do foco na solução: «Deixa o problema! Arranja uma solução! Isso aprendi com o E», «(...) certas coisas que eu tentava resolver, mas não conseguia (...) ou queria resolver e (...) não sabia por onde é que havia de pegar, o que é que havia de fazer e agora não, agora quando eu digo que eu faço, eu faço, e resolvo e resolvo».

De alguma forma, estas diferentes competências socioemocionais interrelacionam-se e o seu desenvolvimento, em conjunto, produz efeitos generalizados na forma como os mentorandos reagem e agem perante diferentes acontecimentos de vida, possibilitando-os maiores ganhos de perseverança, resiliência, autonomia e, conseqüentemente, maior sucesso na sua vida.

Na mesma linha de pensamento, os observadores privilegiados referem alguns elementos chave que permitiram identificar os efeitos percebidos pelos participantes dos programas de mentoria: autoestima; motivação intrínseca; resiliência, sendo que os resultados “finais” se traduzem na conjugação destas três dimensões, numa atitude positiva face à vida e de potenciar a sua inclusão social.

Os observadores privilegiados revelam que o autoconhecimento e o reconhecimento por terceiros das competências dos mentorandos (ainda que informal) constituiu uma fonte de produção da autoestima destes: «acreditarem mais nelas (...) passaram a conhecer-se um bocadinho melhor, perceber quais são as suas competências, quais são as qualidades», «pessoas (...) que reforçavam positivamente, valorizavam qual era a sua experiência», «numa perspetiva positiva e de esperança (...) acreditavam mais nelas». Também o facto dos mentorandos se envolverem na realização de atividades e tarefas nas sessões de mentoria permitiu uma evolução na sua motivação, na aceitação de que também eles são capazes de concretizar algo: «ficaram mais satisfeitos com o facto de já conseguirem fazer esse trabalho», «as pessoas motivaram-se mais». Por fim, os entrevistados acreditam que o nível de resiliência também aumentou, pela capacidade dos mentorandos enfrentarem os constrangimentos do seu dia-a-dia, nomeadamente pela reduzida oferta de trabalho, e continuarem implicados e envolvidos na sua busca por melhores condições de vida: «as pessoas tenham aumentado (...) o nível de resiliência (...) pessoas que não conseguiram emprego e que 'tavam na luta e que 'tavam à procura, (...) não desistir (...) não ficar desmotivadas por ainda não ter encontrado».

Um dos observadores privilegiados salienta ainda a interação social como um benefício colateral das sessões de mentoria grupal: «pessoas que estavam mais em casa, que só conviviam com pessoas da sua cultura, geralmente ali sentiam-se bem a falar e a partilhar ideias», permitindo aos mentorandos um melhor conhecimento de si, mas também uma abertura maior ao contexto envolvente, à sua comunidade, aos seus pares.

Tal como demonstrado no projeto MOMIE, a resiliência foi de facto uma competência desenvolvida e que permitiu aos mentorandos lidar melhor com a frustração de não conseguir encontrar emprego (Gonçalves, et al., 2014). As avaliações dos programas de mentoria concorrem para a posição dos fortes efeitos da mentoria nas competências socioemocionais. O estímulo dos mentores consiste na construção da relação mentor-mentorando, identificando-se três fatores chave: desenvolvimento da confiança dos mentorandos, encorajamento e reforço positivo dos progressos realizados (estabelecidos inicialmente) (Finnegan, et al., 2012; PENDULUM, 2014; Centre for Economic and Social Inclusion, s.d.), tendo mostrado que aumentaram as suas capacidades de lidar com o stresse, com a frustração e com os imprevistos. O relatório da experiência aleatória controlada, realizada no projeto MEGAN, identificou, no término do processo de mentoria, efeitos positivos na forma como os mentorandos se apresentavam a uma vaga de emprego, abordando temas como indumentária e oratória, candidatura a vaga de emprego, concluindo que a «mentoria aumentou o capital social e a empregabilidade dos mentorandos». Além disso, reportaram que os mentores tinham a capacidade de corresponder a vários domínios ou situações pessoais que extrapolam os propósitos do programa de mentoria, mas que afetam a capacidade dos mentorandos procurarem trabalho (Centre for Economic and Social Inclusion, s.d., pp. 76, 77). Não é surpreendente que muitas das competências tenham sido desenvolvidas, na

medida em que os programas de mentoria eram semiestruturados, isto é, continham uma componente livre e uma componente à qual todos os mentores tinham de dar resposta, nomeadamente no campo do desenvolvimento de competências de comunicação, incluindo autoestima, autoeficácia, entre outras.

Várias avaliações de outros programas de mentoria vêm confirmar ou complementar as descobertas realizadas na presente investigação: (a) um programa de mentoria para jovens identificou resultados positivos de âmbito social, emocional e comportamental, atribuindo à mentoria uma melhoria na autoestima e autoconfiança, consideradas fundamentais para o envolvimento em trabalho (Bruce & Bridgeland, 2014, pp. 20, 21); (b) investigações conduzidas em ambiente organizacional identificaram a aquisição de novas competências como fruto da mentoria, estando relacionadas com a autoconfiança, a comunicação, a capacidade reflexiva, mas também com um aumento da consciencialização das próprias capacidades e de capacidades aprendidas, tendo ainda sido valorizadas aprendizagens ao nível 'afetivo', relacionadas com "mudanças motivacionais", ao nível do projeto de vida e da proatividade (Jones, 2012); e (c) uma outra investigação mostrou que a mentoria produz efeitos positivos no reconhecimento e valorização da própria identidade dos mentorandos, da aceitação de quem são, muitas vezes após acontecimentos de vida particularmente difíceis (Jones, 2016).

5.6. Rede social

A rede social de um sujeito pode ser definida como a fonte de apoio social à qual um indivíduo pode recorrer para efeitos de suporte «de índole emocional, instrumental ou económica»; trata-se de um processo dinâmico que tem em consideração fatores operacionais como o «número de pessoas, a frequência e intensidade dos contactos estabelecidos, a existência de amigos íntimos e/ou redes sociais mais alargadas, bem como aspetos subjetivos como a perceção que a pessoa tem acerca da adequação e satisfação com a dimensão social da sua vida» (Ribeiro, et al., 2012, p. 218).

Por via dos efeitos gerados em outros domínios, tal como vimos a nível socioemocional, os mentorandos consideram que existem de facto efeitos positivos dos programas de mentoria na rede social dos indivíduos. Um dos exemplos é a melhoria das relações familiares, tanto ao nível do apoio do mentor na componente comportamental: «(...) não estava bem, nada bem nem com a minha mãe nem com a minha irmã (...) ajudou bastante a ultrapassar e a baixar os nervos que eu tinha (...)\», «uma pessoa acaba por ter uma capacidade um bocadinho maior para aceitar o outro lado e às vezes dá jeito (...) acaba também por não criar tantos atritos entre nós», como a nível instrumental: «eu falava dos meus filhos e ele dizia-me para tentar resolver assim de uma maneira que não era a maneira que eu resolvia».

Um outro aspeto positivo mencionado nas entrevistas pelos observadores privilegiados prende-se com a maior capacidade dos mentorandos reconhecerem os recursos que estão disponíveis na sociedade e aos quais podem recorrer para melhorar a sua condição, tal como referiu um entrevistado: «maior compreensão dos recursos que existem na comunidade». Para dois observadores privilegiados, a mentoria ajudou os participantes na resolução de problemas familiares: «chegou a referir que até tinha ajudado o mentorando (...) que tinha um problema familiar (...) e até lhe deu algum suporte», «perceber que os outros os podem ajudar». O estabelecimento de maiores conexões no seio das suas famílias, bem como com o contexto que os envolve é uma forma inequívoca de maior inclusão social,

na medida em que os mentorandos passam a possuir uma «uma maior integração nas redes», tal como refere um dos observadores privilegiados.

Também neste domínio, três observadores privilegiados não fazem referência a efeitos da mentoria na rede social e um refere esse efeito como pouco significativo.

Independentemente dos resultados positivos que possam ter ocorrido, um entrevistado manifesta que atualmente tem um suporte social reduzido: «Não tem pessoas para conversar»; «Não tenho a quem pedir ajuda», podendo deduzir-se i) do facto das mudanças poderem não perdurar no tempo, e ii) das mudanças experimentadas por outros mentorandos nunca terem sido vividas por este mentorando.

Estudos de investigação mostraram que, pese embora não fossem expectáveis pelos participantes, houve efeitos positivos de um programa de mentoria no estabelecimento de novas relações sociais e uma aprendizagem na capacidade de mobilização para encontrar ajuda nos outros e na rede de contactos (Jones, 2012). Também a avaliação do programa de mentoria MOMIE considerou um progresso na forma como os mentorandos se inseriam socialmente, se relacionavam com os seus pares (Aproximar, 2012).

Como referido anteriormente, a família é considerada um potente fator de integração social e a capacidade de manter uma estrutura familiar forte, traduzida no estabelecimento de laços de ligação estáveis, abre caminho à maior inclusão social (Castel, 2000; OIT, 2003; Henriques, 2006). Assim, é expectável que o programa de mentoria tenha incorporado esta dimensão e incentivado os mentores a trabalhar este aspeto nas sessões de mentoria, na perspetiva de que um indivíduo com um suporte familiar estável possui maiores probabilidades de estar mais disponível para participar ativamente na sociedade.

5.7. Cidadania

A cidadania refere-se ao «envolvimento de um indivíduo com a sua comunidade e os papéis que assume nesse contexto²⁷» e está correlacionada com a própria identidade do indivíduo. Um estudo de investigação refere os motivos para o envolvimento na comunidade: egoísmo, altruísmo, moralismo e coletivismo (Brady & Dolan, 2009).

Todos os entrevistados afirmaram ter uma participação presente no direito ao voto, tendo comparecido a todas as eleições mais recentes. A participação em iniciativas cívicas e de envolvimento social e político não foi referido pelos participantes como um efeito significativo da mentoria, independente do facto de serem ou não pessoas ativas e envolvidas na comunidade: «Uma pessoa anda sempre a correr de um lado p'ró outro, portanto ajudo naquilo que posso»; «pertenço é a um grupo, é uma associação». Um dos entrevistados refere que a mentoria efetivamente permitiu uma maior ligação à sua comunidade, nomeadamente na participação na organização de eventos, em muito devido à transformação de atitude e à 'redescoberta' de competências socioemocionais, tal como já mencionado anteriormente: «Porque não sou assim de falar muito com as pessoas, ficava toda

²⁷ Tradução da autora.

envergonhada (...) fui participar numa festa (...) de repente comecei a 'enturmar-me' com o pessoal e a tomar atitudes (...) 'olha tu ficas na formação de propaganda' e aceitei».

O altruísmo foi um fator realçado por alguns observadores privilegiados, apesar de apenas dois deles terem mencionado a mentoria incentivou a essa atitude, na adesão a iniciativas de voluntariado por parte de alguns mentorandos: «Houve algumas pessoas que começaram a fazer voluntariado»; «(...) eles podem ajudar os outros». A ausência de referências dos outros entrevistados pode deduzir falta de significado de efeitos da mentoria no domínio de uma maior cidadania dos mentorandos.

A ausência de informação mais detalhada sobre o envolvimento cívico generalizado ou sobre formas de participação política impedem a concretização de outros efeitos da mentoria na cidadania, tendo ainda os entrevistados referido que não foi a mentoria que os levou a votar.

De uma forma geral, e de acordo com a literatura, estando a cidadania associada ao fator identidade, mas também à capacidade do indivíduo em se relacionar com os outros e em mobilizar as suas competências em prol de terceiros (Brady & Dolan, 2009), a ausência destes dois fatores nos indivíduos (sendo inclusive domínios a desenvolver na mentoria) pode ter contribuído para a reduzida valorização de quaisquer efeitos na cidadania dos mentorandos.

Tal como referido no Capítulo I, a adoção de uma atitude de cidadania, de garantia dos direitos e liberdades, a nível civil e político, está relacionada com maiores níveis de inclusão social (Giddens, 1999). Assim, seria expectável que os processos de mentoria tendentes à inclusão social contribuíssem de forma mais significativa para a cidadania. Por outro lado, os programas de mentoria foram estruturados e orientados para um objetivo específico e preciso – aumentar a empregabilidade dos participantes –, o que centrou as atividades e os recursos para uma dimensão mais particular da inclusão social. Este facto pode ter condicionado a obtenção de efeitos generalizados quanto à cidadania.

CONCLUSÃO

O desenvolvimento deste trabalho de investigação pretendeu reconhecer a realidade dos participantes e identificar os efeitos percebidos por estes na sua participação num programa de mentoria para a empregabilidade, tentando ainda procurar informação acerca das condições de vida dos participantes, das mudanças identificadas na vida dos participantes, fruto da mentoria, e de que forma essa participação nos programas de mentoria ajudou à sua (maior) inclusão social.

Neste sentido, pode dizer-se que é possível traçar um perfil dos participantes (mentorandos), considerando que, salvo um dos entrevistados, são indivíduos em situação de pobreza, com baixos rendimentos (a maioria encontra-se abaixo do limiar de pobreza) e baixas qualificações (escolares e profissionais), com um percurso pelo mercado de trabalho pautado pela precariedade e por condições indignas, sem celebração de contrato formal ou atribuição dos direitos e regalias sociais, e estando atualmente desempregados, seja pela falta de emprego disponível, seja por estarem sob uma condição de doença que os impede de manter um emprego. São indivíduos desligados do seu contexto comunitário e com reduzida participação cívica, embora evidenciando alguma estabilidade das suas redes familiares e sociais, mas também mostrando algumas fragilidades ao nível de atributos psicológicos (e.g. baixa autoestima, baixa autoconfiança, ...). Não é surpreendente que se identifique um padrão das características dos participantes, uma vez que a sua seleção como mentorandos seguiu um conjunto de critérios pré-estabelecidos. O perfil traçado facilmente mostra que os mentorandos são pessoas em situação de pobreza e exclusão social, detentoras de todos os atributos que se concebem para estas situações, numa complexidade multidimensional (própria da exclusão). A realidade dos participantes é evidência da notória necessidade de intervenção junto deles, não apenas pela transformação dos atributos da exclusão, mas também para uma mudança de comportamento e de um processo de reconciliação com a sua história de vida, marcada por acontecimentos negativos (e.g. desistir da escola muito cedo). O ponto de partida está, portanto, num nível muito baixo e o potencial de crescimento, de desenvolvimento, de progresso é grande.

De uma forma geral, a participação nos programas de mentoria trouxe muitos benefícios para os mentorandos. Os participantes mostram claramente que as suas vidas mudaram positivamente após terem participado nos programas, quer numa ordem mais instrumental, pela obtenção de emprego e pelas aprendizagens, relacionadas com o trabalho (e.g. fazer currículo) ou com formas de abordar os filhos jovens, quer numa perspetiva relacional, na qual o enfoque é dado aos sentimentos vivenciados e às competências psicológicas que desenvolveram (e.g. autoestima, autoconfiança, ...). As mudanças na vida aconteceram a nível pessoal, de se sentirem mais capazes e motivados, de melhor relacionamento com as famílias e, para alguns mentorandos, da obtenção de emprego. De salientar o período de tempo entre o desenvolvimento dos programas de mentoria (2011, 2014) e o presente estudo, atestando alguma perenidade nos resultados obtidos.

Todos os mentorandos afirmaram sentir-se “parte da sociedade”, numa alusão à inclusão social. Quando confrontados sobre a relação entre a participação no programa e o sentirem-se incluídos socialmente, os mentorandos não identificam uma ligação direta, pese embora ela tenha sido feita ao longo da reflexão nos diferentes indicadores e domínios de análise. Neste seguimento, e para auscultar

de forma precisa as diferentes dimensões de análise, a identificação dos efeitos concentrou-se em seis categorias, conforme já referido.

A investigação parte da questão inicial: “Quais os efeitos na inclusão social percebidos pelos participantes num programa de mentoria do PENDULUM?”. Os efeitos mais evidentes destacados pelos entrevistados prendem-se com o desenvolvimento de competências socioemocionais, como sejam a autoconfiança e a pro-atividade, cuja evolução tem repercussões fortes no envolvimento em ações de formação, na procura de emprego e no relacionamento com outras pessoas. A figura 6.1 mostra as relações entre os diferentes efeitos obtidos, numa linha que parte do perfil de base dos participantes até à meta alcançada. Pode dizer-se que se registaram de facto efeitos na inclusão social dos participantes no domínio individual/ pessoal, tal como explorado no Capítulo I. Estes efeitos na inclusão social estão relacionados com a capacidade dos mentorandos para uma maior participação na sociedade, através de uma evolução em diferentes domínios, como sejam, uma melhoria do nível de habilitações, uma melhoria das relações familiares e uma melhoria de atributos psicológicos, considerados fundamentais para esse envolvimento na sociedade e para uma cultura de cidadania.

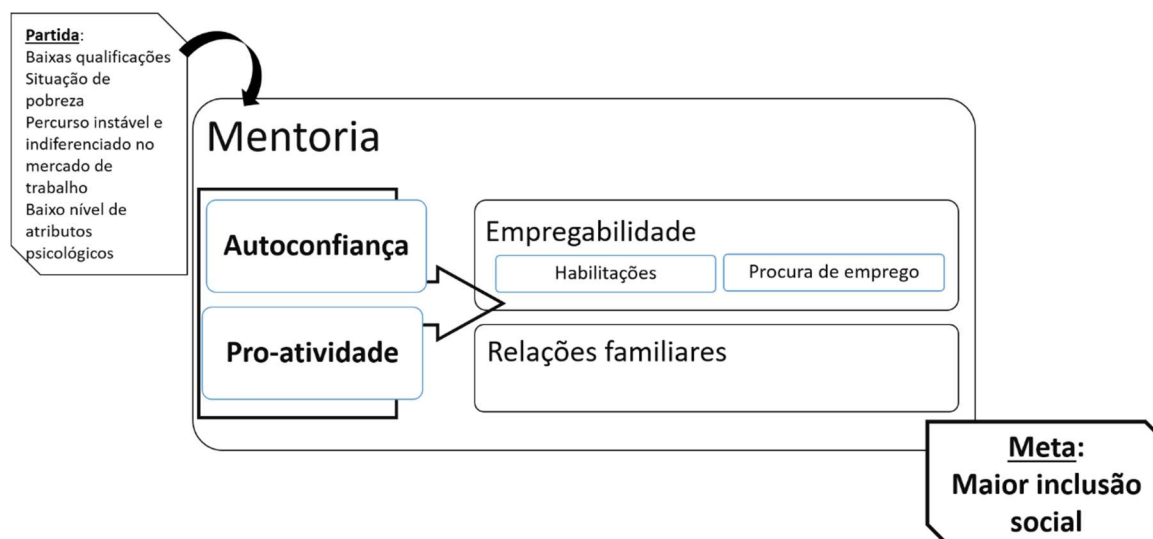


Figura 6.1 – Relação entre os efeitos da mentoria na inclusão social dos participantes (conceção própria).

A perceção dos participantes quanto aos efeitos da mentoria aponta para um maior autoconhecimento (quem são, o que sabem), uma maior confiança nas suas capacidades (o que sabem fazer, em que áreas são competentes) e uma maior motivação para a ação (serem os principais atores e agentes da mudança). Os participantes entenderam que foram estas mudanças comportamentais, as quais foram analisadas sob a designação de competências socioemocionais, que determinaram os efeitos sentidos noutros domínios da inclusão social, nomeadamente na empregabilidade e nas relações familiares.

A empregabilidade foi o foco dos programas de mentoria e neles abrangia uma diversidade de conteúdos a trabalhar nas sessões de mentoria. Por isso, é expectável que tenham também sido identificados efeitos nesta área. A melhoria do nível de habilitações, embora não tenha sucedido diretamente da mentoria, ocorreu posteriormente pelo incentivo à inscrição em oportunidades de

reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) ou pela aposta numa área profissional diferenciada. Os mentorandos consideram também que a procura de emprego melhorou, pela elaboração de currículos ou por aprenderem a “saber estar” em entrevistas de emprego ou mesmo pela forma como passaram a lidar com a não seleção para vagas de emprego. Todavia, não são claros os efeitos na obtenção e manutenção de um posto de trabalho.

As melhorias nas relações familiares são sentidas como um efeito colateral, pela redução do número e intensidade dos conflitos, contribuindo por um sentimento de maior proximidade e harmonia na família e conseqüentemente, de maior disposição para a dedicação dos participantes à melhoria das suas condições de vida.

De facto, o progresso em competências como a autoestima é crucial para a inclusão social. Entende-se a autoestima como a capacidade do indivíduo em reconhecer-se como competente para lidar com os “desafios da vida”, incluindo outros atributos como a autoeficácia e o respeito próprio. A falta de autoestima está muito associada a condições sociais problemáticas e a situações de exclusão social, sendo considerada por alguns autores como um “detetor de inclusão”, na medida em que ela prediz a maior probabilidade do indivíduo se ligar cada vez mais a grupos socialmente incluídos, entrando num processo positivo em espiral (Council of Europe, 2003; Allman, 2013; Sacco & Bernstein, 2015). Assim, é então determinante que os resultados desta investigação apontem a autoestima como um dos efeitos mais potentes, contribuindo para identificar os programas de mentoria como uma boa prática para a inclusão social dos participantes, ao desenvolver uma dimensão importante - a individual -, na crença de que a inclusão social também começa pelo indivíduo se incluir em si mesmo, aceitar-se.

Apesar do incremento observado nas características pessoais, permanecem por explorar as condições associadas ao percurso e histórias de vida, cuja mudança não pode ser realizada, mas apenas ajudar os indivíduos a lidar melhor com esses acontecimentos de vida, bem como fatores relacionados com o contexto social e económico, designadamente o acesso a serviços e os sistemas de proteção social.

Não é possível analisar os efeitos dos processos de mentoria sem considerar o contexto no qual este é desenvolvido e que influencia o mentor, o mentorando e o próprio processo (Jones, 2012). Nos programas desenvolvidos, o carácter experimental, as circunstâncias socioeconómicas (que inclusive se mantêm atualmente) ou a complementaridade com a intervenção técnica dos profissionais são com certeza factores que podem ter influenciado os efeitos ocorridos. Não obstante, é assumido que a participação na mentoria traz benefícios à maior inclusão social dos mentorandos adultos, ao considerarmos que a mentoria é um modelo de educação não-formal de adultos. «A educação de adultos pode transformar vidas e oferece novas oportunidades. Pode oferecer novas oportunidades de emprego, abrir caminhos para a educação formal, ajudar os que saíram precocemente da escola a regressar à educação, apoiar os pais nas suas tarefas, concretizar paixões artísticas e culturais e conduzir a estilos de vida mais saudáveis» (EAEA, s.a.).

O quadro teórico adotado para a investigação suportou-se em três conceitos centrais, três de suporte e um operacional. Os conceitos centrais foram a inclusão e exclusão social e a pobreza, tendo sido analisados autores de diferentes datas e contrapondo as suas perspetivas, de forma a criar um

constructo base para a investigação e que suportasse teoricamente o modelo de análise. Entende-se que os resultados encontrados confirmam os conceitos apresentados, reforçando a importância das condições psicológicas para a inclusão social. Nesta matéria, reconhece-se que há espaço para revisão/ consolidação do conceito de inclusão social, na identificação do papel das competências socioemocionais e da sua classificação como dimensão. Os dois conceitos de suporte foram a empregabilidade, a coesão social e a economia social. O conceito de empregabilidade é recente e ainda existe pouca literatura académico-científica que suporte a investigação; muitas das referências encontradas têm algum tipo de ligação com a dimensão política; o mesmo ocorre com a coesão social. No entanto, aqui considera-se que a profundidade de análise destes conceitos foi suficiente para enquadrar a análise que se pretendeu realizar e os resultados encontrados; na verdade, o que se descobriu reforça o conceito de empregabilidade, na medida em que valoriza as competências socioemocionais e a necessidade do contínuo investimento nas próprias competências, na linha das capacidades individuais. O conceito de economia social surge como contexto da investigação, uma vez que as organizações promotoras da mentoria são organizações da economia social. Por esta razão, não se avançou para a reflexão sobre o conceito de economia solidária, economia popular ou outras designações, bem como não houve a preocupação em distinguir as diferentes nomenclaturas para estas organizações, como organizações sem fins lucrativos, organizações do terceiro setor, entre outras. Neste caso, fica por explorar a capacidade da economia social em produzir maiores ou melhores efeitos, em comparação com outro tipo de economia, nomeadamente a de mercado e a pública. Finalmente, a pesquisa realizada sobre o conceito operacional de mentoria revelou-se francamente insuficiente, na medida em que o modelo de análise poderia ter explorado em maior profundidade os efeitos concretos da mentoria, pese embora essa pesquisa tenha sido feita *a posteriori* de forma a sustentar os resultados encontrados. Aliás, é precisamente no âmbito da mentoria que surgem o maior número de sugestões de trabalhos de investigação futuros.

A realização deste estudo empírico sugere novas linhas de investigação no âmbito do aprofundamento dos efeitos da mentoria, do potencial da mentoria como metodologia, e do potencial da economia social na condução deste tipo de metodologias. Assim, sugere-se como novas linhas de investigação:

- Efeitos da mentoria: utilização da mentoria com públicos em situação de desvantagem social; efeitos ao nível da aquisição de competências e da sua efetiva aplicação no quotidiano dos mentorandos; perspetiva dos elementos da rede social dos mentorandos (família, amigos), na forma eles vêm os efeitos; efeitos na integração no mercado de trabalho, procurando perceber as causas para aqueles que o conseguem e a perspetiva dos empregadores;
- Potencial da mentoria: fatores críticos de sucesso; mediadores dos efeitos positivos; estudos comparativos dos efeitos da mentoria para a empregabilidade e/ou para a inclusão social com outros modelos de intervenção com este foco, por exemplo, o emprego apoiado ou os grupos de autoajuda para a procura de emprego; estudos comparativos de diferentes programas de mentoria com foco na empregabilidade e inclusão social;
- Potencial da economia social na mentoria: capacidade de a economia social produzir melhores efeitos com a mentoria do que a economia pública ou a de mercado.

A investigação sobre os efeitos da mentoria na inclusão social dos mentorandos mostra-se atual e as conclusões encontradas permitem desenhar novos caminhos para retirar os indivíduos de situações de exclusão social e contribuir para uma sociedade mais justa e coesa. Neste sentido, os resultados encontrados permitem também lançar algumas recomendações de índole social e política, quer para as organizações promotoras, quer para as entidades públicas e os decisores políticos. Para as organizações promotoras, recomenda-se um acompanhamento próximo dos mentorandos, de forma a poder evidenciar os efeitos de longo prazo e a sua manutenção no tempo; sugere-se ainda que seja equacionada a possibilidade de os participantes “repetirem” o processo de mentoria, de forma a colmatar necessidades não exploradas ou novas necessidades; por fim, sugere-se que os mentorandos (alguns) possam progredir para assumirem o papel de mentores.

As recomendações políticas prendem-se com a necessidade de os decisores políticos estarem mais conscientes e sensibilizados para metodologias inovadoras de intervenção para a inclusão social, nomeadamente ao incorporarem a mentoria como uma metodologia credível para o desenvolvimento da empregabilidade dos participantes e para uma maior inclusão social, introduzida nos serviços de emprego e formação profissional, quer veiculados pela administração central, quer por subcontratação de organizações da economia social e solidária (e.g. GIP, Emprego Apoiado). Recomenda-se que os colaboradores destes serviços sejam capacitados no desenho e coordenação de programas de mentoria e possam selecionar mentores pares (ex-beneficiários ou beneficiários com percursos bem-sucedidos) para o desenvolvimento de processos de mentoria, como uma forma de acelerar a evolução de competências pessoais e sociais nos mentorandos. Além disto, recomenda-se que os serviços promotores da inclusão social adotem modelos cada vez mais holísticos e integrados, atuando nos diferentes domínios da inclusão social, não esquecendo de introduzir o domínio das oportunidades do meio, de intervenção no contexto, principalmente pela ligação com as entidades empregadoras (aprendendo com os resultados e boas práticas das redes de empregabilidade).

As conclusões da presente investigação e as recomendações tecidas ao nível político devem ser equacionadas como ferramentas para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa, para uma maior coesão social. Retomando o conceito adotado de coesão social, e à luz das descobertas desta investigação, a mentoria contribui para o equilíbrio na balança das oportunidades, dadas a indivíduos, cujo percurso de vida não possibilitou outras (maiores) conquistas. A mentoria trabalha para providenciar as mesmas condições a todos os cidadãos, olha para as díades como iguais e assume-se como um efetivo processo de redução das desigualdades sociais, no propósito de que todos os indivíduos sejam mais ‘fortes’ económica, política e culturalmente, estejam em ‘vantagem social’.

FONTES

Aproximar, 2012. *Projecto MOMIE - Modelo de Mentorização para a Inclusão e o Emprego, Avaliação Interna Final*, s.l.: s.n.

Aproximar, 2015, *Estatutos*

Aproximar, 2015, *Balanço de Formação 2014*

Aproximar, 2015, *Plano de Atividades e Orçamento 2016*

Aproximar, 2016, *Balanço de Formação 2015*

Irmandade da Santa Casa da Misericórdia da Amadora & Aproximar, 2013, *Protocolo de Cooperação*

PENDULUM, 2014. *Project MEGAN - Mentoring for Excluded Groups and Networks, Final Evaluation*, s.l.: s.n.

<http://www.aproximar.pt/> [acedido a 10 julho 2016]

<http://www.misericordia-amadora.pt/> [acedido a 10 julho 2016]

<http://pendulum.pt/pendulum/> [acedido a 28 junho 2016]

BIBLIOGRAFIA

- Allman, D., 2013. The Sociology of Social Inclusion. *SAGE Open*, Volume January-March, pp. 1-16.
- Almeida, A. J., 2007. Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, Volume 2, pp. 51-58.
- Almeida, J. F., 1992. *Exclusão social: factores e tipos de pobreza em Portugal*. Oeiras: Celta Editora.
- Almeida, J. F., 1993. Integração social e exclusão social: algumas questões. *Análise Social*, XXVIII(123-124), pp. 829-834.
- Almeida, J. F. d. & Pinto, J. M., 1975. Teoria e investigação empírica nas ciências sociais. *Análise Social*, XI(42/43), pp. 365-445.
- Alvino-Borba, A. & Mata-Lima, H., 2011. Exclusão e inclusão social nas sociedades modernas: um olhar sobre a situação em Portugal e na União Europeia. *Serv. Soc. Soc.*, Volume 106, pp. 219-240.
- Amaro, R. R., s.d. A Exclusão Social Hoje. *Cadernos do ISTA*, 9.Volume 9.
- Bardin, L., 2009. *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Battaini-Dragoni, G. & Dominioni, S., 2003. *The Council of Europe's Strategy for Social Cohesion*, France: Council of Europe.
- Beauvais, C. & Jenson, J., 2002. *Social Cohesion: Updating the State of the Research*, CPRN Discussion Paper No. F|22, Ottawa: Canadian Policy Research Networks Inc..
- Berger-Schmitt, R., 2000. *Social Cohesion as an Aspect of the Quality of Societies: Concept and Measurement*, EuReporting Working Paper No. 14, Mannheim: Centre for Survey Research and Methodology.
- Bernard, P., 1999. La cohésion sociale : critique dialectique d'un quasi-concept. *Lien social et Politiques*, Volume 41, pp. 47-59.
- Bisquerra, A. R. & Escoda, N. P., 2007. Las Competencias Emocionales. *Educación XX1*, Volume 10, pp. 61-82.
- Brady, B. & Dolan, P., 2009. Youth mentoring as a tool for community and civic engagement: reflections on findings of an Irish research study. *Journal of Community Development*, 40(4), pp. 359-366.
- Bruce, M. & Bridgeland, J., 2014. *The Mentoring Effect: Young People's Perspectives on the Outcomes and Availability of Mentoring*, Washington, D.C.: Civic Enterprises with Hart Research Associates for MENTOR: The National Mentoring Partnership.
- Bruto da Costa, A., 2007. *Exclusões Sociais*. Coleção Cadernos Democráticos ed. Lisboa: Gradiva.
- Burchardt, T., Le Grand, J. & Piachaud, D., 1999. Social Exclusion in Britain 1991-1995. *Social Policy & Administration*, 33(3), pp. 227-244.
- Caeiro, J. M. C., 2008. Economia social: conceitos, fundamentos e tipologia. *Revista katálysis*, 11.11(1).
- Capucha, L., 2002. Vulnerabilidades à exclusão social. Em: DEPP/MTS, ed. *Portugal 1995-2000: Perspectivas da Evolução Social*. Oeiras: Celta Editora, pp. 215-252.
- Capucha, L., 2005. *Desafios da Pobreza*. Oeiras: Celta Editora.
- Carmo, H. & Ferreira, M. M., 2008. *Metodologia de Investigação: Guia para a Auto-Aprendizagem*. 2ª ed. Lisboa: Universidade Aberta.
- Castel, R., 1994. La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation. *Cahiers de recherche sociologique*, Volume 22, pp. 11-27.
- Castel, R., 1995a. Les pièges de l'exclusion. *Lien social et Politiques*, Volume 34, pp. 13-21.

- Castel, R., 1995b. *Les metamorphoses de la question sociale - une chronique du salariat*. France: Fayard.
- Castel, R., 1996. Les marginaux dans l'histoire. Em: S. Paugam, ed. *L'exclusion - l'état des savoirs*. Paris: Éditions La Découverte, pp. 32-41.
- Castel, R., 2000. The Roads to Disaffiliation: Insecure Work and Vulnerable Relationships. *International Journal of Urban and Regional Research*, 24(3), pp. 519-535.
- Centre for Economic and Social Inclusion, s.d. *Evaluation of the Mentoring for Excluded Groups and Networks (MEGAN) European Project - Final Report*, s.l.: s.n.
- Colley, H., 2003a. Engagement mentoring for socially excluded youth: problematising an 'holistic' approach to creating employability through the transformation of habitus. *British Journal of Guidance and Counselling*, 31(1), pp. 77-100.
- Colley, H., 2003b. Engagement Mentoring for 'Disaffected' Youth: A new model of mentoring for social inclusion. *British Educational Research Journal*, 29(4), pp. 521-542.
- Colley, H., 2003c. *Mentoring for Social Inclusion: A Critical Approach to Nurturing Mentor Relationships*. USA: Routledge Palmer.
- Comissão Europeia (CE), 2010. *EUROPA 2020: Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo*, Bruxelas: Comissão Europeia.
- Comité Económico e Social Europeu (CESE), 2007. *A Economia Social na União Europeia*, Bruxelas: Comité Económico e Social Europeu.
- Commission Of The European Communities (CEC), 1992. *Towards a Europe of Solidarity: Intensifying the fight against social exclusion, fostering integration*. Brussels: Commission Of The European Communities.
- Conselho da Europa (CE), 2015. *A promoção da economia social como um fator essencial de desenvolvimento económico e social na Europa*, Bruxelas: Conselho da Europa.
- Coraggio, J. L., 2009. Los caminos de la economía social y solidaria. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*, 33(5), pp. 29-38.
- Coraggio, J. L., 2011. *Economía social y solidaria: El trabajo antes que el capital*. Ecuador: Ediciones Abya-Yala.
- Council of Europe, 2001. *Education for democratic citizenship and social cohesion*, Germany: Council of Europe Publishing.
- Council of Europe, 2003. *T-Kit on Social Inclusion*. Strasbourg: Council of Europe Publishing.
- Defourny, J., 2009. Economia Social. Em: A. D. Cattani, J. Laville, L. I. Gaiger & P. Hespanha, edits. *Dicionário Internacional da Outra Economia*. Coimbra: Almedina, pp. 156-161.
- Denny, K., Doyle, O., O'Reilly, P. & O'Sullivan, V., 2014. Money, mentoring and making friends: The impact of a multidimensional access program on student performance. *Economics of Education Review*, Volume 40.
- Diogo, F., 2010. Precários voláteis e trajetórias de emprego em carrossel, o caso dos beneficiários do RSI. *Forum Sociológico [online]*, Volume 20.
- Donaldson, S. I., Ensher, E. A. & Grant-Vallone, E. J., 2000. Longitudinal Examination of Mentoring Relationships on Organizational Commitment and Citizenship Behavior. *Journal of Career Development*, 26(4), pp. 233-249.
- Estivill, J., 2003. *Panorama da luta contra a exclusão social: Conceitos e estratégias*, Genebra: Organização Internacional do Trabalho.

- European Association for the Education of Adults (EAEA), s.a.. *Manifesto para a Aprendizagem de Adultos no séc. XXI*, Brussels: European Association for the Education of Adults – EAEA.
- European Commission (EC), 2010. *Lisbon Strategy evaluation document*, Brussels: European Commission.
- European Committee for Social Cohesion (ECSC), 2004. *A new strategy for Social Cohesion*. s.l.:Council of Europe.
- European Learning Network on Empowerment and Inclusion (ELNEI), 2010. *Empowerment, inclusion and employability: backgrounds and definitions*. s.l.:s.n.
- EUROSTAT, 2006. *EU-SILC Module 2006 On Social Participation*. [Em linha] Disponível em: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/1012329/6071326/2006+Module++Guidelines.pdf/0f85846c-afec-44ac-98fe-2a4a8b3e8196> [Acedido em 6 julho 2016].
- EUROSTAT, 2011. *EU-SILC Description Target Variables*. [Em linha] Disponível em: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/methodology/list-variables> [Acedido em 6 julho 2016].
- Farrell, G., 2011. Promoting the policy debate on social exclusion from a comparative perspective, Foreword. *Trends in Social Cohesion*, Volume No. 1, pp. 5-7.
- Ferreira, H., Gonçalves, N. & Afonso, Ó., 2014. *Sobre(vidas): A economia informal e a inclusão social de públicos desfavorecidos*. Porto: EAPN Portugal.
- Finnegan, L. et al., 2012. *Models of Mentoring for Inclusion and Employment (MOMIE): Final project report*, s.l.: Centre for Economic and Social Inclusion.
- Finnegan, L., Whitehurst, D. & Deaton, S., 2010. *Models of mentoring for inclusion and employment: Thematic review of existing evidence on mentoring and peer mentoring*, London: Centre for Economic and Social Inclusion.
- França Filho, G. C. d., 2002. Terceiro Setor, Economia Social, Economia Solidária e Economia Popular: traçando fronteiras concetuais. *Bahia Análise e Dados*, 12(1), pp. 9-19.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E., 2004. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 65, pp. 14-38.
- Gaiger, L. I., 2009. Antecedentes e expressões atuais da economia solidária. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Volume 84, pp. 81-99.
- Gardiner, M., T. M., Kearns, H. & Marshall, K., 2007. Show me the money! An empirical analysis of mentoring outcomes for women in academia. *Higher Education Research & Development*, 26(4), p. 425–442.
- Gazier, B., 1990. L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du Travail*, Volume 4, pp. 575-584.
- Gazier, B., 1996. Implicites et incomplètes: les théories économiques de l'exclusion. Em: S. Paugam, ed. *L'exclusion - l'état des savoirs*. Paris: Éditions La Découverte, pp. 42-51.
- Gazier, B., 2001. Employability - The Complexity of a Policy Notion. Em: P. Weinert, et al. edits. *Employability: Form Thoery to Practice*. New Jersey: International Social Security Association, pp. 3-24.
- Gazier, B., 2006. *An analysis of employability in the context of globalisation*, Brussels: 11th EU-Japan Symposium.
- Ghai, D., 2003. Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2), pp. 113-145.

- Giddens, A., 1999. *Para uma Terceira Via*. Lisboa: Editorial Presença.
- Goncalves, M. & Farcas, D., 2016. *Evidence review on labour market and job place retention*, s.l.: Relatório publicado no âmbito do projeto MPATH - Mentoring Pathways Towards Employment.
- Gonçalves, M., Fernandes, A. & Leitão, T., 2014. *Resilience as one of the most prominent figures in the adaptation to the Portuguese context of the EU Project*. Timisoara, Roménia, Comunicação apresentada no The Second World Congress on Resilience: From Person to Society, 8-10 maio.
- Gondim, S. M. G., Morais, F. A. d. & Brantes, C. d. A. A., 2014. Competências Socioemocionais: Fator-Chave no Desenvolvimento de Competências para o Trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(4), pp. 394-406.
- Gore, C., 1995. Introduction: Markets, citizenship and social exclusion. Em: G. Rodgers, C. Gore & J. B. Figueiredo, edits. *Social Exclusion: Rethoric, Reality, Responses*. Geneva: International Labour Organization, pp. 1-42.
- Guerra, I. C., 2006. *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo - Sentidos e formas de uso*. Cascais: Principia.
- Harvey, L., 2001. Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), pp. 97-109.
- Henriques, J. M. E., 2006. *Global Restructuring and Local Anti-Poverty Action: Learning from European Experimental Programmes*, Lisboa: s.n.
- Hillage, J. & Pollard, E., 1998. *Employability: Developing a framework for policy analysis*, London: DfEE.
- Instituto Nacional de Estatística (INE), 2014. *Rendimento e Condições de Vida - Destaque/ Informação à comunicação social*, s.l.: INE.
- Jenson, J., 1998. *Les contours de la cohésion sociale: l'état de la recherche au Canada*. Ottawa: Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- Jones, J., 2012. An Analysis of Learning Outcomes within Formal Mentoring Relationships. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 10(1), pp. 57-72.
- Jones, K. R., 2016. *An Interpretive Phenomenological Analysis of Long-Term Mentoring Relationships from the Youth Perspective*, Portland State University: Dissertations and Theses. Paper 3107.
- Lankau, M. J. & Scandura, T. A., 2002. An Investigation of Personal Learning in Mentoring Relationships. *The Academy of Management Journal*, 45(4), pp. 779-790.
- Laville, J.-L., 2000. *Du tiers secteur à l'économie sociale et solidaire: Débat théorique et réalité européenne*, s.l.: Socioeco.org.
- Lévesque, B. & Mendell, M., 2005. L'économie sociale : diversité des définitions et des constructions théoriques. *Revue Interventions économiques*, Volume 32.
- Lourenço, M. d. P., 2005. *Pobreza e Exclusão Social e Políticas Sociais em Portugal: Uma Análise de Políticas Sociais na Relação com a Pobreza*. s.l.: Direcção Geral da Segurança Social.
- Madeira, M. J. R., 1996. *Coesão Social e Acção Social*. Lisboa: Direcção-Geral da Acção Social.
- Martins, J. & Carreira, T., 2007. *O trabalho dos formadores de adultos desfavorecidos numa sociedade em mutação: desenvolver competências para a cidadania e empregabilidade*. Lisboa, APSIOT.
- McQuaid, R. W., Green, A. & Danson, M., 2005. Introducing Employability. *Urban Studies*, 42(2), pp. 191-195.
- McQuaid, R. W. & Lindsay, C., 2005. The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), pp. 197-219.
- Mendes, A. M. S. C., 2011. Organizações de Economia Social: O que as distingue e como podem ser sustentáveis. *Fluxos & Riscos – Revista de Estudos Sociais*, Volume 2, pp. 29-53.

- MTSS, 2008. *Estratégia Nacional para a Protecção Social e Inclusão Social, PORTUGAL 2008/2010*, s.l.: MTSS - Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social .
- Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2003. *A luta contra a pobreza e a exclusão social em Portugal. Experiências do programa nacional de luta contra a pobreza*, Genebra: Organização Internacional do Trabalho.
- Paiva, J., Pinto, L., Monteiro, A. & Augusto, N., 2015. *Empregabilidade na Economia Social: O Papel das Políticas Ativas de Emprego*. Porto: Rede Europeia Anti-Pobreza / Portugal.
- Paugam, S., 1996a. La constitution d'un paradigme. Em: S. Paugam, ed. *L'exclusion - l'état des savoirs*. Paris: Éditions La Découverte, pp. 7-22.
- Paugam, S., 1996b. Les sciences sociales face à l'exclusion. Em: S. Paugam, ed. *L'exclusion - l'état des savoirs*. Paris: Éditions La Découverte, pp. 565-578.
- Paugam, S., 1999. O Enfraquecimento e a Ruptura dos Vínculos Sociais - Uma dimensão essencial do processo de desqualificação social. Em: B. Sawaia, ed. *As Artimanhas da Exclusão: Análise Psicossocial e Ética da Desigualdade Social*. Brasil: Editora Vozes Ltda, pp. 67-86.
- Pereirinha, J. A., 1996. Pobreza e exclusão social - algumas reflexões sobre conceitos e aspectos de medição. Em: J. M. Carvalho Ferreira, R. Marques, J. Peixoto & R. Raposo, edits. *Entre a Economia e a Sociologia*. Oeiras: Celta Editora, pp. 208-232.
- Pires, R. P., 1999. Uma teoria dos processos de integração. *Sociologia - Problemas e Práticas*, 30, Volume 30, pp. 9-54.
- Poirier, J., Clapier-Valladon, S. & Raybaut, P., 1999. *Histórias de Vida: Teoria e Prática*. 2ª ed. Oeiras: Celta Editora.
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. V., 2005. *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. 4ª ed. Lisboa: Gradiva.
- Ramos, M. d. C., 2007. Aprendizagem ao longo da vida. Instrumento de empregabilidade e integração social. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 41(3), pp. 299-333.
- Raposa, E. B., Rhodes, J. E. & Herrera, C., 2016. The Impact of Youth Risk on Mentoring Relationship Quality: Do Mentor Characteristics Matter?. *American Journal of Community Psychology*, Volume 0, pp. 1-10.
- REAPN – Rede Europeia Anti-Pobreza/ Portugal, 2004. *Mesa Redonda “Economia Social e o Terceiro Sector em Portugal: delimitação, estudos e projectos”*. Porto, REAPN RedACÇÃO 03.
- Ribeiro, Ó. et al., 2012. Versão Portuguesa da Escala Breve de Redes Sociais de Lubben (LSNS-6). *Revista Temática Kairós Gerontologia*, 15(1), pp. 217-234.
- Rodrigues, E. V. et al., 1999. A Pobreza e a Exclusão Social: Teorias, Conceitos e Políticas Sociais em Portugal. *Sociologia - Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Volume 09, pp. 63-101.
- Rodrigues, F., 2003. *Acção social na área da exclusão social*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Rodríguez-Planas, N., 2010. *Longer-Term Impacts of Mentoring, Educational Services, and Incentives to Learn: Evidence from a Randomized Trial*, Germany: IZA Discussion Paper No. 4754.
- Sacco, D. F. & Bernstein, M. J., 2015. Social Inclusion Leads Individuals to Devalue Groups of Perceived Inferior Quality. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 19(4), p. 211–224 .
- Schnapper, D., 1996. Intégration et exclusion dans les sociétés modernes. Em: S. Paugam, ed. *L'exclusion - l'état des savoirs*. Paris: Éditions La Découverte, pp. 23-31.
- Schnapper, D., 2007. *Qu'est-ce que l'intégration?*. France: Éditions Gallimard.

- Taket, A. et al., 2009. *Theorising Social Exclusion*. New York: Routledge.
- Tolan, P., Henry, D., Schoeny, M. & Bass, A., 2008. Mentoring interventions to affect juvenile delinquency and associated. *Campbell Systematic Reviews*, Volume 16.
- Veiga, F., Cruz, P., Pegado, E. & Saleiro, S., 2011. *Um Retrato das ONGs de Solidariedade Social em Portugal*. Porto: EAPN Portugal.
- Williams, S. & Simpson, R., 2015. *The Money Mentors Programme: An evaluation report by Toynbee Hall*, UK: Toynbee Hall.
- Xiberras, M., 1993. *As Teorias da Exclusão - Para uma construção do imaginário do desvio*. Lisboa: Instituto Piaget.

ANEXOS

ANEXO A – PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

Aproximar – Cooperativa de Solidariedade Social

Att: Exmo. Sr. Presidente Tiago Cardoso Leitão

Rua do Paraíso, loja 2

2610-136 Amadora

Alfragide, 9 de Dezembro de 2015

Assunto: Pedido de autorização para trabalho de investigação com participantes dos projetos MOMIE (2010) e MEGAN (2012)

Exmo. Sr. Tiago Cardoso Leitão,

O meu nome é Joana Portugal, sou aluna do Mestrado em Economia Social e Solidária, do Instituto Superior das Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE) – Instituto Universitário de Lisboa e pretendo desenvolver um trabalho de investigação, conducente à atribuição do grau de Mestre, com o tema **Estratégias para a Inclusão Social de Grupos Vulneráveis: O impacto percebido pelos participantes num processo de mentoria para a empregabilidade.**

O trabalho tem por finalidade identificar os impactos percebidos pelos participantes da sua participação em dois programas de mentoria para a empregabilidade do Pendulum. Pretende perceber-se quais os efeitos que os participantes sentiram na sua vida e como os programas afetaram a sua inclusão social. Os programas de mentoria referem-se ao desenvolvimento de dois projetos transnacionais, envolvendo a Aproximar e a Santa Casa da Misericórdia da Amadora (SCMA), nos anos de 2010 e 2012, respetivamente “*MOMIE – Models of Mentoring for Inclusion and Employment*” e “*MEGAN – Mentoring for Excluded Groups and Networks*”, aplicados junto dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI) acompanhados pela SCMA.

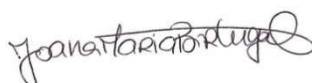
Prevê-se a realização de entrevistas semiestruturadas aos participantes dos programas, quer na qualidade de mentorandos como de mentores, bem como a técnicos de acompanhamento dos beneficiários. Poderá ainda ser realizado um *focus group* inicial, de carácter exploratório, para aferir das principais categorias de informação. Será aplicada uma análise de conteúdo, para permitir responder ao objetivo do trabalho de investigação.

O orientador é o Professor Doutor Rogério Roque Amaro, Professor Associado, do Instituto Superior das Ciências do Trabalho e da Empresa – Instituto Universitário de Lisboa.

Neste sentido, venho por este meio solicitar autorização para a realização do trabalho empírico conducente à Dissertação de Mestrado, junto dos participantes dos projetos MOMIE e MEGAN, comprometendo-me a enviar cópia do trabalho final. A Dissertação fará menção ao envolvimento de ambas as organizações, bem como serão partilhados todos os resultados obtidos.

Na expectativa de uma resposta positiva,

Com os meus melhores cumprimentos,



Joana Maria Portugal

ANEXO B – AUTORIZAÇÃO PARA RECOLHA DE DADOS PARA A INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

20/03/2016

Gmail - MESTRADO - Pedido de autorização para realização de trabalho de investigação



Joana Portugal <joanamacnportugal@gmail.com>

MESTRADO - Pedido de autorização para realização de trabalho de investigação

Tiago Leitão <tiago.leitao@aproximar.pt>

18 de março de 2016 às 22:34

Para: Joana Portugal <joanamacnportugal@gmail.com>

Olá Joana, este pedido está aprovado e a SCMA aceitou ser parceiro na medida de disponibilizar uma sala para a realização das entrevistas no Campus Social.

Teremos de organizar o contacto por telefone aos antigos participantes e a respetiva marcação das entrevistas

Abs

Tiago Cardoso Leitão

Presidente da Direção | President at



www.aproximar.pt | www.facebook.com/Aproximar

Mobile: +351 96 610 6006 | +40 736 924 608

Email: tiago.leitao@aproximar.pt | tmleitao@gmail.com

Skype: tiago.leitao3

[Citação ocultada]

ANEXO C – MODELO DE ANÁLISE PARA A INVESTIGAÇÃO

| Objetivo geral | Objetivos específicos | Conceitos associados a cada objetivo | Dimensões de análise | Indicadores | Fontes de recolha da informação | Técnica de recolha |
|---|--|--------------------------------------|---|---|--|---|
| Reconhecer a realidade dos participantes e identificar os impactos percebidos pelos participantes da sua participação num programa de mentoria para a empregabilidade | 1. Caracterizar as condições de vida dos participantes | Condições de vida | <ul style="list-style-type: none"> Dados pessoais | <ul style="list-style-type: none"> Idade Sexo Estado civil | <ul style="list-style-type: none"> Próprios participantes | <ul style="list-style-type: none"> Entrevista aos participantes Observação direta |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> Rendimento | <ul style="list-style-type: none"> Nível de Rendimento obtido pelo trabalho seja pecuniário ou em género Valor dos produtos obtidos para autoconsumo Benefícios sociais obtidos (prestações sociais por filhos, viuvez, desemprego, ...) | <ul style="list-style-type: none"> Próprios participantes | <ul style="list-style-type: none"> Entrevista aos participantes |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> Despesas essenciais | <ul style="list-style-type: none"> Renda da habitação Custos com Eletricidade, Água e Gás | <p><i>(informação não pesquisada)</i></p> | |

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| Objetivo geral | Objetivos específicos | Conceitos associados a cada objetivo | Dimensões de análise | Indicadores | Fontes de recolha da informação | Técnica de recolha |
|----------------|-----------------------|--------------------------------------|--|--|--|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> Trabalho | <ul style="list-style-type: none"> Existência de alguma relação no passado com mercado de trabalho Principais características dessa relação Condição atual perante o trabalho Sector de atividade Situação na profissão (própria ou outrem) Tipo de funções e responsabilidades Tipo de vínculo contratual Nº de meses ou dias que trabalhou nos últimos 3 empregos Se desempregado, está em procura ativa de emprego Disponibilidade para emprego | <ul style="list-style-type: none"> Próprios participantes Técnicos de acompanhamento/ observadores privilegiados | <ul style="list-style-type: none"> Entrevista aos participantes Entrevista aos técnicos |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> Educação | <ul style="list-style-type: none"> Situação face à educação (se em alguma atividade ou não) Nível de escolarização mais elevado Data de conclusão do nível mais elevado | <ul style="list-style-type: none"> Próprios participantes Técnicos de acompanhamento/ observadores privilegiados | <ul style="list-style-type: none"> Entrevista aos participantes Entrevista aos técnicos |

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| Objetivo geral | Objetivos específicos | Conceitos associados a cada objetivo | Dimensões de análise | Indicadores | Fontes de recolha da informação | Técnica de recolha |
|----------------|--|--------------------------------------|---|--|--|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Saúde | <ul style="list-style-type: none"> • Autoperceção da saúde • Sofre de alguma doença crónica • Existência de limitações na atividade devido a doença • Existência de necessidades médicas não atendidas e quais as razões | <ul style="list-style-type: none"> • Próprios participantes | <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista aos participantes |
| | 2. | | <ul style="list-style-type: none"> • Acesso a bens | <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de habitação (própria ou arrendada) • Existência de eletricidade e água • Existência de bens de consumo duradouro (televisão, máquina lavar, frigorífico) | <ul style="list-style-type: none"> • Próprios participantes • Próprio investigador | <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista aos participantes • Observação direta |
| | 3. Conhecer as mudanças na sua empregabilidade após a participação nos programas de mentoria do PENDULUM | Empregabilidade | (ver linha B.) | | | |

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| Objetivo geral | Objetivos específicos | Conceitos associados a cada objetivo | Dimensões de análise | Indicadores | Fontes de recolha da informação | Técnica de recolha |
|----------------|--|---|--|---|--|---|
| | 4. Identificar de que forma a participação nos programas de mentoria para a empregabilidade ajudou à sua (maior) inclusão social | A. Inclusão/exclusão social (coesão social como resultado para a sociedade) | A1. Pertença a uma família | <ul style="list-style-type: none"> • Caracterização de com quem vive • Frequência do convívio com familiares (próximos e distantes) • Avaliação em escala da relação (inexistente, má, razoável, boa, muito boa) | <ul style="list-style-type: none"> • Próprios participantes • Técnicos de acompanhamento/ observadores privilegiados | <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista aos participantes • Entrevista aos observadores privilegiados |
| | | | A2. Pertença a rede de relações sociais (amigos, vizinhos, colegas de trabalho, e outros) (solidariedade de proximidade) | <ul style="list-style-type: none"> • Existência de pelo menos uma pessoa de suporte emocional (escutar, apoio na crise, estima) • Tipo de relação com amigos, vizinhos, comunidade | <ul style="list-style-type: none"> • Próprios participantes • Técnicos de acompanhamento/ observadores privilegiados | <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista aos participantes • Entrevista aos observadores privilegiados |
| | | | A3. Autoestima e autorreconhecimento | <ul style="list-style-type: none"> • Boas qualidades • Fazer as coisas bem • Atitude positiva face ao próprio • Satisfação com o próprio | <ul style="list-style-type: none"> • Próprios participantes | <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista aos participantes |
| | | | A4. Realização de atividades socialmente úteis/ Empreendedorismo | <ul style="list-style-type: none"> • [ver trabalho] • Criação de negócio/ atividade • Organização de grupos/ atividades | <ul style="list-style-type: none"> • Próprios participantes • Técnicos de acompanhamento/ observadores privilegiados | <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista aos participantes • Entrevista aos observadores privilegiados |
| | | | A5. Concretização de projetos/ oportunidades aproveitadas ou perdidas | <ul style="list-style-type: none"> • Projetos concretizados • Projetos por concretizar | <ul style="list-style-type: none"> • Próprios participantes | <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista aos participantes |

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| Objetivo geral | Objetivos específicos | Conceitos associados a cada objetivo | Dimensões de análise | Indicadores | Fontes de recolha da informação | Técnica de recolha |
|----------------|-----------------------|--------------------------------------|--|---|--|---|
| | | | A6. Acesso à informação/ envolvimento político/ participação social e política | <ul style="list-style-type: none"> • Participação em partidos ou associações • Participação nas últimas eleições • Frequência de idas a cinema, espetáculos, etc. • Participação em atividades de voluntariado/ ações cívicas • Já foi dirigente associativo | <ul style="list-style-type: none"> • Próprios participantes • Técnicos de acompanhamento/ observadores privilegiados | <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista aos participantes • Entrevista aos observadores privilegiados |
| | | | A7. Poder de compra/ capacidade de consumo | <ul style="list-style-type: none"> • Transferências • Investimentos • Poupanças – o que sobra no fim do mês • Dívidas | <ul style="list-style-type: none"> • Próprios participantes | <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista aos participantes |
| | | | A8. Nível de qualificação/ habilitações | <ul style="list-style-type: none"> • Nível de educação concluída • Formação profissional frequentada (nível, área) | <ul style="list-style-type: none"> • Próprios participantes • Técnicos de acompanhamento/ observadores privilegiados | <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista aos participantes • Entrevista aos observadores privilegiados |
| | | B. Empregabilidade | B1. Situação face ao emprego | <ul style="list-style-type: none"> • Condição perante o trabalho | <ul style="list-style-type: none"> • Próprios participantes • Técnicos de acompanhamento/ observadores privilegiados | <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista aos participantes • Entrevista aos observadores privilegiados |

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| Objetivo geral | Objetivos específicos | Conceitos associados a cada objetivo | Dimensões de análise | Indicadores | Fontes de recolha da informação | Técnica de recolha |
|----------------|-----------------------|--------------------------------------|--|---|--|---|
| | | | B2. Condições de trabalho (trabalho digno) | <ul style="list-style-type: none"> • Nível de adequação do emprego às características pessoais • Remuneração • Condições de saúde e segurança • Tipo de vínculo contratual • Benefícios sociais obtidos/ Proteção social • Direitos dos trabalhadores (férias, subsídios, folgas) • Diálogo social/ auscultação de trabalhadores | <ul style="list-style-type: none"> • Próprios participantes | <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista aos participantes |
| | | | B3. Conhecimentos, competências e atitudes | <ul style="list-style-type: none"> • Acesso à informação sobre vagas de emprego • Resiliência (competências pessoais e sociais, coerência e apoio familiar, apoio social e de estruturas externas) • Autoconfiança e pro-atividade | <ul style="list-style-type: none"> • Próprios participantes • Técnicos de acompanhamento/ observadores privilegiados | <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista aos participantes • Entrevista aos observadores privilegiados |

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| Objetivo geral | Objetivos específicos | Conceitos associados a cada objetivo | Dimensões de análise | Indicadores | Fontes de recolha da informação | Técnica de recolha |
|----------------|-----------------------|--------------------------------------|--------------------------------|--|--|--|
| | | C. Mentoria | C1. Estrutura do programa | <ul style="list-style-type: none"> Contexto de implementação (institucional, comunidade, etc.) Duração Propósito fixado ou livre Estruturação de atividades | <ul style="list-style-type: none"> Documentos dos programas: candidatura, programa, relatório final | <ul style="list-style-type: none"> Análise documental |
| | | | C2. Processo de emparelhamento | <ul style="list-style-type: none"> Partilha de características | <ul style="list-style-type: none"> Documentos dos programas: candidatura, programa, relatório final Técnicos | <ul style="list-style-type: none"> Análise documental Entrevista |
| | | | C3. Relação com o mentor | <ul style="list-style-type: none"> Frequência e tempo de contacto Fases de desenvolvimento Quem detém o “poder” / relação igual? Envolvimento em atividades sociais conjuntas Tomadas de decisão conjunta Estilo de mentoria | <ul style="list-style-type: none"> Próprios participantes | <ul style="list-style-type: none"> Entrevista |
| | | | C4. Processo de supervisão | <ul style="list-style-type: none"> Duração total Frequência Metodologias | <ul style="list-style-type: none"> Documentos dos programas: candidatura, programa, relatório final Próprios participantes Técnicos | <ul style="list-style-type: none"> Análise documental Entrevista |

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| Objetivo geral | Objetivos específicos | Conceitos associados a cada objetivo | Dimensões de análise | Indicadores | Fontes de recolha da informação | Técnica de recolha |
|----------------|-----------------------|--------------------------------------|-----------------------------|--|--|--|
| | | | C5. "Outcomes" / Resultados | <ul style="list-style-type: none"> • Concretização do propósito do programa • Soft skills • Hard skills • Outros | <ul style="list-style-type: none"> • Documentos dos programas: candidatura, programa, relatório final • Próprios participantes • Técnicos | <ul style="list-style-type: none"> • Análise documental • Entrevista |

ANEXO D – GUIÃO DE ENTREVISTA A PARTICIPANTES

Guião da Entrevista a Participantes (mentorandos)

➤ *Instruções para o Entrevistador*

- Apresentação e objetivos da entrevista

Estamos a contactá-lo(a) no sentido de nos facultar uma entrevista para procurar recolher informações sobre a vida dos participantes dos projetos MOMIE (2010) e MEGAN (2013), em termos das suas vivências mais marcantes, do contexto em que vive, experiências profissionais e ocupacionais que, entretanto, teve.

- Assinar o Termo de Consentimento
- Registar hora de início/fim & local

I. CARACTERIZAÇÃO DO ENTREVISTADO²⁸ (condições de vida)

1. Dados pessoais

Nome:

Sexo:

Idade:

Estado civil:

2. Rendimento

- Qual o nível de Rendimento que obtém? De onde vem esse rendimento (trabalho, géneros, etc.)?
- Sabe qual o valor dos produtos que obtém para seu próprio consumo? (se tem uma horta, se recebe de algum vizinho, etc.)?
- Recebe algum subsídio (prestações sociais por filhos, viuvez, desemprego, ...)?
- O rendimento que obtém foi sempre este?
- A participação no programa de mentoria ajudou a obter esses rendimentos? Se sim, de que forma?

3. Educação

- Andou na escola? Se sim, qual o nível de escolarização mais elevado que frequentou? Quando concluiu esse nível?
- Encontra-se a estudar ou em algum curso?
- A participação no programa de mentoria ajudou a concluir algum curso ou a acabar a escola? Se sim, de que forma?

4. Trabalho

- Teve alguma relação no passado com mercado de trabalho? Se sim, que tipo de relação foi (empregado conta outrem, conta própria, medidas sociais de emprego, etc.; tipo de vínculo, duração)?
- Atualmente: trabalha? Se não, qual é a sua condição (desempregado, inativo, reformado)?

²⁸ Por uma questão de facilidade de leitura, optou-se por não aplicar a linguagem inclusiva na perspetiva de género.

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

- Se trabalha, em que sector de atividade está?
 - Qual é a situação na profissão (própria ou outrem)?
 - Que tipo de funções e responsabilidades tem?
 - Que tipo de vínculo contratual tem?
 - A participação no programa de mentoria ajudou a obter esse trabalho e essas funções? Se sim, de que forma?
- Nº de meses ou dias que trabalhou nos últimos 3 empregos
- Se está desempregado, está em procura ativa de emprego? Tem disponibilidade para emprego (pode começar a trabalhar nas próximas semanas)?

5. Saúde

- Como considera a sua saúde (auto percepção)?
- Sofre de alguma doença crónica? Se sim, tem alguma limitação na atividade devido a doença
- Tem algum tipo de necessidade médica que não esteja a ser acompanhada? Se sim, porquê?

6. Acesso a bens

- A casa onde mora é sua ou arrendada? De quem é a propriedade?
- Existe eletricidade e água? Existe televisão, máquina lavar, frigorífico?

II. INCLUSÃO SOCIAL

1. Pertença a uma família

- Com quem vive?
- Costuma visitar e/ou receber visitas de familiares? Se sim, quantas vezes? Esses familiares são próximos (pais, filhos, netos) ou distantes (tios, primos)?
- Como avalia a relação que mantém com a sua família?

| | | | | | |
|-------------|----|----------|-----|-----------|----|
| Inexistente | Má | Razoável | Boa | Muito boa | NR |
|-------------|----|----------|-----|-----------|----|

- A participação no programa de mentoria ajudou a melhorar a relação com a sua família? Se sim, de que forma?

2. Pertença a rede de relações sociais

- Quando tem um problema, tem alguém a quem pedir ajuda?
- Como avalia a relação que tem com amigos, vizinhos, comunidade?

| | | | | | |
|-------------|----|----------|-----|-----------|----|
| Inexistente | Má | Razoável | Boa | Muito boa | NR |
|-------------|----|----------|-----|-----------|----|

- A participação no programa de mentoria ajudou a melhorar a relação com os seus amigos ou vizinhos? Se sim, de que forma?

3. Autoestima e autorreconhecimento

- Acredita que tem boas qualidades?
- Acha-se capaz de fazer várias coisas/tarefas/atividades tão bem quanto outras pessoas?
- Acha que tem uma atitude positiva consigo próprio?
- Sente-se satisfeito consigo mesmo?
- A participação no programa de mentoria ajudou a melhorar a sua autoestima/sentir-se bem consigo? Se sim, de que forma?

4. Realização de atividades socialmente úteis/ Empreendedorismo

- Criou algum negócio ou iniciou alguma atividade?
- Costuma participar na organização de grupos/ atividades (arraial, festa do bairro, passeios, etc.)?
- Se sim, a participação no programa de mentoria incentivou-o a aderir a essas atividades? Se sim, de que forma?

5. Concretização de projetos/ oportunidades aproveitadas ou perdidas

- Sente que concretizou todos os seus projetos?
- Se sim, a participação no programa de mentoria ajudou a concretizar algum projeto? Se sim, de que forma?
- Sente que tem projetos por concretizar? Se sim, porque ainda não o fez?

6. Acesso à informação/ envolvimento político/ participação social e política

- É filiado em algum partido político ou pertence a alguma associação?
- Foi votar nas últimas eleições? Se não, porquê?
- Costuma ir ao cinema, concertos, teatro? Se sim, quantas vezes?
- Participa em algum voluntariado/ ações cívicas?
- Já foi dirigente associativo?
- A participação no programa de mentoria ajudou a que participasse mais na vida da sua comunidade/ bairro? Se sim, de que forma?

7. Poder de compra/ capacidade de consumo

- Tem algum investimento feito? Se sim, espera receber retorno? Quando?
- Consegue fazer poupanças/ Sobra algum dinheiro no fim do mês?
- Tem dívidas por pagar? Se sim, como pensa pagá-las?
- A participação no programa de mentoria ajudou a melhorar a forma como gere o seu dinheiro? Se sim, como?

III. EMPREGABILIDADE – voltando a falar sobre emprego...

1. Condições de trabalho (trabalho digno)

- Acha que o emprego que tem é adequado às suas características pessoais (formação, capacidades, percurso de vida, etc.)?
- Qual é a sua remuneração?
- Que tipo de vínculo contratual tem (termo certo, incerto, recibo verde, temporário, etc.)?
- Que benefícios sociais obtém? Tem direito a baixa e licença de parentalidade?
- Tem direito a férias? Recebe os subsídios de natal e férias? Tem folgas quando faz horários além do período diurno?
- No seu trabalho, costuma perguntar aos trabalhadores como se sentem no trabalho ou se gostariam de mudar alguma coisa?
- Sente que o seu trabalho lhe oferece condições de saúde e segurança? Costuma ir a alguma consulta médica no trabalho? Para realizar as suas tarefas sabe quais são as formas de se proteger para evitar acidentes?
- A participação no programa de mentoria ajudou a melhorar as condições de trabalho que tem? Se sim, como? [ajudou a procurar trabalhos com boas condições de trabalho]

2. Conhecimentos, competências e atitudes

- Sabe onde pode encontrar informação sobre vagas de emprego? Se sim, de que forma procura essa informação?
- Numa situação de stress, consegue manter a calma? Quando precisa de ajuda, é capaz de a pedir? É capaz de defender os seus interesses?
- Sente-se capaz de enfrentar os seus problemas? Sente-se capaz de “ir em frente”?
- Costuma antecipar os problemas que possam aparecer a agir logo sobre o que fazer?
- A participação no programa de mentoria ajudou a melhorar os seus conhecimentos, competências ou atitudes? Se sim, como? Quais? De que forma essas competências o ajudaram?

IV. MENTORIA – vamos falar agora sobre a mentoria, recorda-se desses programas?

1. Relação com o mentor

- Que papel assumiu?
- Quantas vezes reuniam? Onde reuniam? Quem escolhia o local da sessão?
- Como se desenvolveu o a vossa relação?
- Sente que você e o mentor eram “iguais”? Se não, quem assumia o maior papel?
- Costumavam envolver-se atividades sociais conjuntas (passear, sair, fora do contexto da sessão)?
- Como tomavam as decisões no vosso processo?
- Como era o seu mentor? (autonomia, dirigido, controlo)

4. Processo de supervisão

- Quantas vezes reunia para supervisão com o técnico?
- Durante quanto tempo?
- Que tipo de atividades eram desenvolvidas nas reuniões de supervisão?

5. “Outcomes” / Resultados

- Quais foram para si os maiores resultados da mentoria?
- De uma forma geral, como é que a mentoria o ajudou?
- Sente que faz parte da sociedade? Acha que a mentoria o ajudou nisso? Como?

ANEXO E – GUIÃO DE ENTREVISTA A OBSERVADORES PRIVILEGIADOS

Guião da Entrevista a Observadores Privilegiados

➤ *Instruções para o Entrevistador*

- Apresentação e objetivos da entrevista

Estamos a contactá-lo(a) no sentido de nos facultar uma entrevista para procurar recolher informações sobre a vida dos participantes dos projetos MOMIE (2010) e MEGAN (2013), em termos das suas vivências mais marcantes, do contexto em que vive, experiências profissionais e ocupacionais que, entretanto, teve.

- Assinar o Termo de Consentimento
- Registar hora de início/fim & local

Perfil do entrevistado:

Sexo:

Idade:

Anos de experiência profissional:

I. EFEITOS DO PROGRAMA DE MENTORIA – *o que os programas de mentoria trouxeram aos participantes em relação a...:*

1. Educação/ competências

- Conclusão de algum curso ou a acabar a escola?
- Competências, conhecimentos e atitudes: sabe encontrar informação, sabe pedir ajuda, sabe ter calma e resolver conflitos, ... (resiliência, autoconfiança e pro-atividade)

2. Trabalho

- Condição perante o trabalho (desempregado, inativo, reformado)?
- Tipo de funções e responsabilidades assumidas?
- Tipo de vínculos contratuais?
- Condições de trabalho nos empregos que encontram (trabalho digno): adequação à formação; benefícios sociais e direitos, saúde e segurança?

3. Família e redes sociais

- Relação que mantém com a sua família
- Relação que mantém com amigos e vizinhos

4. Autoestima e autorreconhecimento

- Atitude positiva consigo próprios
- Satisfação consigo próprios

5. Realização de atividades socialmente úteis/ Empreendedorismo

- Criação de negócio ou início de alguma atividade

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

- Organização de grupos/ atividades (arraial, festa do bairro, passeios, etc.)
- Concretização de projetos

6. Acesso à informação/ envolvimento político/ participação social e política

- Participação na comunidade

7. Poder de compra/ capacidade de consumo

- Dívidas por pagar
- Capacidade de gestão do dinheiro

II. MENTORIA – *vamos falar agora sobre a mentoria, recorda-se desses programas?*

1. Relação com o mentorandos

- Como se desenvolvia a relação?
- Que estilos de mentoria eram usados?
- Havia uma posição de poder na relação? Se não, de que forma era provocada a igualdade?
- Costumavam envolver-se em atividades sociais conjuntas (passear, sair, fora do contexto da sessão)?
- Como tomavam as decisões no vosso processo?

4. Processo de supervisão

- Quantas vezes reunia para supervisão?
- Durante quanto tempo?
- Que tipo de atividades eram desenvolvidas nas reuniões de supervisão?

5. “Outcomes” / Resultados

- Quais foram para si os maiores resultados da mentoria?
- De uma forma geral, como é que a mentoria ajudou os participantes [e a vocês]?
- Sente que os participantes passaram a fazer mais parte da sociedade? Acha que a mentoria os ajudou nisso? Como?

ANEXO F – MODELO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

TERMO DE CONSENTIMENTO

Eu, _____, aceito de minha livre vontade, colaborar na realização de uma entrevista no âmbito do estudo empírico “Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria para a empregabilidade”, realizado pela aluna de mestrado Joana Maria Portugal.

Compreendi a explicação que me foi fornecida acerca do estudo empírico, tendo-me sido dada a oportunidade de fazer as perguntas que julguei necessárias. Autorizo a colaboração na entrevista, assim como a gravação dessa mesma entrevista, apenas para fins da investigação em causa, podendo desistir de participar a qualquer momento, sem que daí resulte qualquer prejuízo para a minha pessoa.

Entendo ainda que os dados obtidos não serão divulgados, a não ser com prévia autorização, e que nesse caso será preservado o anonimato dos participantes, assegurando assim a minha privacidade.

Amadora, ____/____/____

Participante: _____

Investigadora: _____

Obrigada pela sua participação.

ANEXO G – GRELHA DE ANÁLISE DAS ENTREVISTAS POR DOMÍNIO - MENTORANDOS

| DOMÍNIO DE ANÁLISE | ENTREVISTADOS | | | | | | ANÁLISE |
|--|--|--|---|---|----|--|--|
| | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | |
| SIGNIFICADO DO PROCESSO DE MENTORIA | | | | | | «Não me lembro o que é. Já não me lembro, já há tanto tempo que eu não me lembro dessas coisas, não me consigo lembrar.» | O significado que a mentoria teve nos mentorandos pode ser categorizado em dois grupos: relacional e instrumental. Um entrevistado revelou não se recordar do processo de mentoria, pelo que não é possível associar quaisquer condições da vida atual aos efeitos da mentoria. |
| Relacional | «Senti-me bem, quando vinha para aqui, esquecia tudo, sentava-me aí mais ela, fazer coisas (...) Vinha para aqui, estava entretido, eu andava 'apanhado', é uma expressão, por causa do trabalho e do dinheiro, e depois chegava aqui ao pé dela e ela animava-me e eu esquecia-me (...) [quando terminava a sessão], «lá tenho eu de ir para o martírio, agora começo-me a lembrar das coisas outra vez.» | «(...) deu p'ra ter uma visão diferente. (...) aprendi com o E [o mentor] a ser mais calma (...) uma das coisas que eu achei mais importante, é a ver o copo meio cheio» «Relação...ou...renovação» [sobre a mentoria numa palavra] | «Aprendi bastante. Partilhámos muitas coisas e acabei por aprender muitas coisas, como por exemplo, a timidez, acabei por me libertar bastante, ao início era muito acanhada. Acabei por fazer amigas. (...) Acabei por ter aí uma boa área que descobri aquilo que eu queria fazer.» «A mentora também era divertida. (...) ela [a mentora] é uma pessoa extrovertida, começava por dar o exemplo da vida dela, e aí sim, | «Como era uma pessoa mais velha, eu via ali aquela confiança, aquele à-vontade» | | | No significado relacional, os mentorandos fazem referência aos sentimentos experienciados nas sessões de mentoria, bem como àquilo que aprenderam com o seu mentor no que respeita a atitudes e comportamentos - transição para posturas mais calmas e otimizadas. Existe também uma tendência comum para valorizarem a importância da relação que estabeleciam com o seu mentor e o perfil deste. |

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| DOMÍNIO DE ANÁLISE | ENTREVISTADOS | | | | | | ANÁLISE |
|-----------------------|--|---|--|---|---|---|--|
| | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | |
| Instrumental | «Era boa pessoa, desenvolvia -se bem, era muito mexida, gostava muito de estar com ela, era uma pessoa impecável» «Ela mandava escolher eu escolhia, ela dizia, escolha lá o que quer fazer, e eu escolhia» | | começava-me a abrir e chegava no momento e acabava por perceber que já lhe diz tudo e mais alguma coisa (...) foi uma maravilha!» «com a mentoria, eu senti mais profundo sim [em relação à pertença à sociedade]. Senti mais confiante.» | | | | |
| | «aprendi algumas coisas, ela ensinava e tinha de aprender, tanta coisa» «Mexia nos computadores, na escrita, ...o meu nome, a minha morada, metia a idade, nunca tinha escrito nos computadores» | | | «Ajudava-nos um bocadinho a perceber como procurar emprego, lidar com situações com os filhos. Representou muito, assim, ajudou-me um bocadinho em certas situações que eu tinha com os meus filhos, algumas coisas consegui resolver com coisas que aprendi. Em questão de emprego, aprendi, mas não me ajudou.» | «uma data de coisa, projeto de vida, se quer ter qualquer negócio (...) falava comigo sobre ideias de negócio, ajuda a pedir empréstimo» «Ajudou um bocado, ajuda a preencher os papéis. Se tem alguma coisa que eu não consiga fazer, ela vai comigo fazer» | | Relativamente ao significado instrumental, os mentorandos referem aspetos de aprendizagem, tais como a nível da literacia ou de estratégias de resolução de problemas. |
| CAPACIDADE DE CONSUMO | «O dinheiro que eu recebo ...esse dinheiro já tem para onde ir, ou vai para a luz, para a renda da casa, água e comida, tenho de andar a | «Eu já tive momento em que tive muito mais.(...) Muito mais.» «Não, por acaso não.» [sobre a | «Vem do rendimento social de inserção» «(...) tem sempre que sobrar com algo na mão (...), para não 'tar a | «Tenho uns amigos que têm e que nos vão dando umas coisinhas, a gente aceita tudo. (...) acho que o dinheiro que a gente recebe não | «Pessoas que tem (...) dá um bocadinho» «Não tenho outro tipo de rendimentos. Se tem outro | «(...) é rendimento do trabalho, mas é este mês, eu só faço um <i>part-time</i> » «Tenho uma menina que me ajuda para ir | A capacidade de consumo, incluindo a obtenção de rendimentos, a gestão do orçamento familiar e outros aspetos, não obteve referências significativas pela maioria dos |

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| DOMÍNIO DE ANÁLISE | ENTREVISTADOS | | | | | | ANÁLISE |
|--------------------------|---|--|--|--|--|--|--|
| | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | |
| | <p>pedir fiado (...). Fico sem dinheiro nenhum»</p> <p>«eu esperava que mudasse, mas não mudou muito, trabalho não há, mas como não tenho, tenho de me sujeitar aquilo que há»</p> | <p>influência do processo de mentoria na obtenção desses rendimentos]</p> <p>«Ainda é do banco.» [sobre a propriedade da sua habitação].</p> <p>«Tenho, tenho. Lá está, deu jeito antes, são velhinhas, mas não interessa» [sobre a posse de máquinas na habitação]</p> | <p>faltar e não ter nada na mão, mas tento organizar e tentar sobrar sempre algum para ter»</p> <p>[sobre influência da mentoria]</p> <p>«Ajudou. Não conseguia me organizar mesmo (risos).»</p> | <p>chegava, são muitos filhos.»</p> <p>«fica esticadinho e mesmo assim às vezes, mesmo esticadinho já é um bocadinho complicado, às vezes se não fosse a ajuda dos filhos mais velhos, das pessoas amigas, da irmã, é complicado. A gente não somos pobres, somos remediados.»</p> | <p>trabalhinho, se dá para fazer, agora está um bocadinho complicado»</p> | <p>buscar o meu filho»</p> <p>«A gente segura algum dinheiro, mas ele usa-se logo na mesma»</p> | <p>participantes entrevistados. Todos os entrevistados revelam algumas dificuldades em obter rendimentos suficientes para as despesas que têm, apesar de alguns terem apoio de familiares.</p> <p>Um dos entrevistados mencionou a organização do orçamento familiar como um efeito importante da mentoria.</p> |
| EDUCAÇÃO/FORMAÇÃO | <p>«Andei na escola, (...) antes de fazer os 8 já estava na rua, naquela altura tive de ir trabalhar. (...)</p> <p>«Vou para uma formação na construção civil. Já lá andei [no centro de formação profissional], ainda no passado, andei lá três meses e agora vai ser um mês e meio só»</p> <p>«Sim [gostava de voltar à escola] (...) eu ler, leio, escrever é um bocado difícil»</p> <p>«A mim entusiasrou-me andar cá. Queria</p> | <p>«(...) acabei a escola com uma média de 18.5. Candidatei-me à faculdade (...). Não fui (...) A ideia era fazer advocacia e a seguir fazer ajuizado. (...) é uma das coisas que deveria ter feito e que não fiz.»</p> <p>«Eu tenho um curso técnico. É o pós-secundário. (...) um curso de 3 anos (...) [na área de] administração.»</p> <p>[depois da mentoria] «Depois fiz um curso de marketing. (...) Foi uma oportunidade</p> | <p>«Estudei (...) até 5º (...) fiz depois o RVCC, concluí o 6º»</p> <p>«Entretanto, tentei fazer alguns cursos, na altura não tinha nenhuma vaga (...) este ano por acaso decidi inscrever-me na H [escola local] para fazer o 9º ano. Para fazer a área de turismo (risos). É o que quero fazer.»</p> <p>«na conversa com a mentoria, foi aí que eu consegui, através de diálogo com ela, consegui saber aquilo mesmo que profundamente</p> | <p>«Andei até à 4ª classe e fiz o 6º ano em RVCC e agora estou à espera de fazer o 9º, 'tamos à espera de irmos a júri, já fiz o curso de geriatria.»</p> <p>«Eu já tinha essa vontade de estudar.»</p> | <p>«Escola de noite em X. (...) Estudei lá um bocado [numa escola local]. (...) Eu gostava de estudar para aprender»</p> | <p>«Andei (...) 12º ano.»</p> <p>[entretanto]</p> <p>«cursos de geriatria, animador sociocultural»</p> | <p>A mentoria funcionou como um ativador da vontade de aprender mais dos mentorandos. Para alguns, a frequência de cursos de formação profissional foi um percurso natural. Um mentorando inclusive mencionou que descobriu a sua área vocacional. Todos identificam a educação como uma oportunidade perdida na vida, seja pelas circunstâncias familiares, seja por decisão própria.</p> |

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| DOMÍNIO DE ANÁLISE | ENTREVISTADOS | | | | | | ANÁLISE |
|-------------------------------------|---|--|--|--|--|--|---|
| | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | |
| | fazer mais essas coisas, para ver o que é que desenvolvia mais e isso tudo.» | que surgiu e eu achei que era uma mais valia» | que me tocava mais, que é a área de turismo.» | | | | |
| INTEGRAÇÃO LABORAL/ OCUPAÇÃO | <p>«Estou desempregado. Ando à procura de emprego, mas isto não dá. (...) Vou ao jornal a ver se aparece alguma coisa para fazer, só aparece motoristas e pessoal para informática, não tenho essas habilitações, que hei de fazer mais? Não posso.»</p> <p>«Comecei a trabalhar com 14 anos para uma firma/estores, é a minha profissão, montador de estores. Como agora não há vou me sujeitando, se aparecer um trabalho para umas pinturas também faço»</p> <p>«Gostava de ter trabalhado para uma firma onde pudesse ter as minhas regalias, tudo a que tinha direito, mas infelizmente não tenho. (...)</p> | <p>«(...) tive um contrato de 6 meses e ao fim de 6 meses passei a efetiva. Entrei como empregada de balcão e em 6 meses era gerente. Uns 5 ou 6.»</p> <p>«foi a crise na, na construção... foi o nascimento da minha filha mais velha, porque é uma criança que tem muitos problemas de saúde (...) foi me dito que 'ou entrar ao trabalho ou a gente despede-te por justa causa por abandono do posto de trabalho'. (...) a partir daí a vida foi, foi assim ribanceira abaixo»</p> <p>«eu neste momento estou a trabalhar numa empresa de importação-exportação e transformação (...) eu já estou no 2º contrato de 6 meses.»</p> | <p>«Eu já 'tive a trabalhar, muitos anos, sempre a trabalhar na restauração, limpeza»</p> <p>[relativamente à condição de emprego] «Não de momento não.(...) Já tentei, mas com o problema de saúde às vezes 'tá complicado de conseguir. Não entro no comboio, não entro no metro (...)</p> <p>«Já tinha pensado em abrir um café, já que não conseguia trabalho, ou mercearia»</p> <p>«Por acaso tive [mais à-vontade para procurar trabalho], o que mais prejudica é mesmo a área de, não de não conseguir, e mesmo a parte de saúde que me impede»</p> | <p>«Eu já trabalhei muito (...) o último trabalho que eu tive foi com contrato, aí há uns 6, 7 anos»</p> <p>«O trabalho não te vem bater à porta, tu é que tens de ir à procura dele»</p> <p>«Aprendi a fazer o currículo, como enviar o currículo, fazer cartas para mandar por mail, aprendi muita coisa.»</p> | <p>«Tive contrato com um senhor, mas já foi há muito tempo»</p> <p>«Tinha esse bairro, pessoa fazia gelado, fazia torresmos, pessoa morava, pessoa comprava, mas agora tiraram o bairro, agora cada um mora num sítio.»</p> <p>«Estou em casa (...) com perna inchada fica complicado, fico mesmo, mesmo cansada, não consigo»</p> | <p>«Eu só sei que fiz um trabalho de 7 anos numa loja de móveis, empregada de balcão»</p> <p>«Estou a fazer um trabalho que é um contrato de 3 meses numa fábrica de vidro (...) fizeram-me contrato para 3 meses e vão renovando e renovando»</p> | <p>As condições de trabalho da maioria dos entrevistados não lhes atribuem dignidade, no sentido em que muitos não foram objeto de contrato, nem detinham todas as regalias de uma relação de trabalho legal. A falta de vagas de emprego é relatada como uma dificuldade, assim como dois entrevistados que mencionam problemas de saúde. A mentoria não permitiu a todos os mentorandos encontrar e manter um emprego, mas desenvolveu nos participantes competências de 'saber estar' e outras mais instrumentais como a candidatura a ofertas de emprego.</p> |

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| DOMÍNIO DE ANÁLISE | ENTREVISTADOS | | | | | | ANÁLISE |
|------------------------|---|---|---|---|---|--|--|
| | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | |
| | <p>Trabalhei nas obras, a pintar, ajudante de pedreiro, fazer massa, limpar azulejos.»</p> <p>«Andava ao deus dará, a ganhar para comer, para pagar algumas despesas»</p> <p>«Ando à procura de emprego, mas isto não dá»</p> <p>«Na mentoria não mudou a forma de procurar emprego. Não mudou nada. (...) não falávamos a nível disso, desse respeito»</p> <p>«abrir um estabelecimento, mas como não posso, não tenho posses para isso»</p> | <p>«a nível laboral não ajudou, porque pronto, nem eu consegui arranjar trabalho p'ró E nem o E conseguiu arranjar trabalho p'ra mim... Mas, penso que a nossa perspetiva, face à situação de desemprego e face à possibilidade de ter uma entrevista de trabalho melhorou substancialmente»</p> <p>«Antes do E, se calhar tinha sido complicado, porque ele tinha explodido para um lado, eu tinha explodido logo para o outro, e penso que não tinha corrido bem»</p> <p>«ajudou de outras maneiras. E às vezes é, é tão importante como o trabalho.»</p> | | | | | |
| SOCIOEMOCIONAIS | <p>«Sou boa pessoa. Tenho boas qualidades, não me meto com ninguém, não trato mal ninguém.»</p> <p>«Quero ir em frente, quero</p> | <p>«isto se calhar com um empurrãozito a gente consegue lá ir, em vez de 'tar p'ráqui a massacrar e 'ai 'tou tão mal', 'pera aí, 'tás tão mal</p> | <p>«Mas depois da mentoria comecei a abrir-me mais. (...) No início diziam que (...) tinha sempre a cara amarela, estava sempre</p> | <p>«(...) certas coisas que eu tentava resolver, mas não conseguia (...) ou queria resolver e (...) não sabia por onde é que havia de pegar, o que é que havia de fazer</p> | <p>«Às vezes penso que sou esquisita, mas não sou esquisita, cada pessoa Deus faz à maneira dele. Feio e bonita não existe»</p> | <p>«Eu não percebo nada dessas coisas. Eu faço aquilo que eu posso. (...) não sei o que quer mais»</p> <p>«Eu estou bem. Agora estou</p> | <p>Os efeitos socioemocionais aparecem como um impacto muito significativo para muitos dos participantes entrevistados, a nível da promoção da autoconfiança, autoeficácia, pro-atividade e até extroversão.</p> |

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| DOMÍNIO DE ANÁLISE | ENTREVISTADOS | | | | | | ANÁLISE |
|--|--|---|---|--|---|---|---------|
| | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | |
| <p>avançar para a frente»</p> <p>«Não evoluiu muito, assim-assim. (...) Não fazia essas perguntas muito frequentemente (...) Nunca tivemos grandes conversas a esse nível»</p> | <p>não, levanta-te e anda! Vai andando, como é que é? Tens que arrebitar e vamos embora!»</p> <p>«lancem-me aos lobos que eu volto como a líder da alcateia».</p> <p>«eu tinha 'trust issues'. Algo que o E resolveu (risos), o E resolveu isso (risos)»</p> <p>«(...) às vezes as pessoas focam-se tanto no problema que não vêm a solução (...) Deixa o problema! Arranja uma solução! Isso aprendi com o E»</p> | <p>com cara um pouco fechada.»</p> <p>«eu era tímida, agora já não sou, falo pelos cotovelos (...) sou pessoa aberta, falo com todo o mundo, agora faço amizades facilmente (risos)»</p> <p>«antigamente explodia e acabava por ir no canto e chorar, chorar, chorar e não sei quê, pensar mil e uma coisas, desejar mil e uma coisa, dizia tudo o que vinha pela cabeça, tudo o que é de mal, pronto (...) a S [a mentora] disse-me assim 'concentra-te'»</p> <p>«Chegou um momento em que eu 'tava mesmo em baixo, mas agora 'tou pronta para seguir em frente e batalhar por aquilo que eu quero. Eu 'tou pronta (...)»</p> <p>«Agora sou daqueles mesmo de enfrentar e digo</p> | <p>e agora não, agora quando eu digo que eu faço, eu faço, e resolvo e resolvo»</p> <p>«Eu dizia que fazia, mas não tinha aquela ação para fazer e agora não, agora faço»</p> | <p>«Tinha muita dificuldade [no curso que fez]»</p> <p>«É um bocado triste com os problemas com os filhos»</p> | <p>sossegada no meu cantinho. (...) Eu relaxo, eu vou buscar o meu filho, eu vou-me divertir»</p> <p>«Até agora não tenho conflitos com ninguém. (...) [se acontecesse alguém entrar em conflito] Ficava nervosa»</p> | <p>Para um dos mentorandos, estes efeitos não se fizeram sentir, porque não eram uma questão central das sessões de mentoria.</p> | |

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| DOMÍNIO DE ANÁLISE | ENTREVISTADOS | | | | | | ANÁLISE |
|--------------------|---|--|---|--|--|--|--|
| | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | |
| | | | aquilo que eu penso na cara» | | | | |
| REDE SOCIAL | <p>«Não recebo ninguém (...) eles [os irmãos] não me visitam, não vão lá a casa, dizem que não sabem onde é»</p> <p>«Já moro ali há 9 anos, dou-me bem com eles [os vizinhos], bom dia, boa tarde, não tenho muitas conversas com eles»</p> <p>«Não tive percalços nenhuns. (...) Não mudou nada»</p> | <p>«A família com quem vivo. Não há mais ninguém»</p> <p>«Tenho amigos que não são amigos são, são irmãos. Mais que a família (...) são pessoas que nunca nos faltaram e que sempre podemos contar».</p> <p>[sobre a influência da mentoria nas suas relações familiares] «Acaba por ter também, uma pessoa acaba por ter uma capacidade um bocadinho maior para aceitar o outro lado e às vezes dá jeito. (...) Dá imenso jeito, porque evita que o conflito tome proporções que às vezes são coisas completamente estúpidas e acaba também por não criar tantos atritos entre nós, o que é muito bom.»</p> | <p>«Tenho tios, tenho primas, tenho sobrinhos»</p> <p>«As minhas irmãs 'tamos sempre, todos os dias praticamente nos vemos, porque também moram aqui já. (...)</p> <p>«na altura [do processo de mentoria] não estava bem, nada bem nem com a minha mãe nem com a minha irmã. Nessa área que me ajudou bastante a ultrapassar e a baixar os nervos que eu tinha (...) na conversa com a S».</p> | <p>«(...) hoje em dia não há amigos.»</p> <p>«na altura era com o mais velho, dava-me uns bocados de problemas (...) o meu mentor falava muito comigo (...) muitas vezes passávamos o tempo a falar, eu falava dos meus filhos e ele dizia-me para tentar resolver assim de uma maneira, que não era a maneira que eu resolvia (...) o meu mentor (...) tinha quase idade para ser meu pai, deu-me muitos conselhos que eu também ouvi, e fez-me aprender muita coisa»</p> | <p>«Filho mais pequeno [referindo-se às pessoas com quem vive] (...) V [o outro filho] mora no Z, é só minha filha que mora em J, todos dias estou com ela»</p> <p>«Não tem pessoas para conversar»</p> <p>«Não tenho a quem pedir ajuda.»</p> <p>«Eu não tenho muita ligação com muitas pessoas, não sou esquisita, mas eu gosto sempre do meu lado.»</p> | <p>«Ele [o filho] está numa instituição. Aos fins de semana ele vem dormir a casa»</p> <p>«(...) é uma alminha grande, muito grande. É como se fosse minha irmã (...) Essa jovem é que ajuda-me às vezes» [referindo-se à amiga]</p> | <p>Os mentorandos revelam que a mentoria gerou efeitos na forma como se relacionam com a sua rede social e de suporte, manifestando que esses efeitos se sentiram mais com as relações familiares. As áreas de melhoria situam-se ao nível das atitudes, na forma de lidar com os outros e na gestão de conflitos, estando, portanto associadas às competências socioemocionais que desenvolveram.</p> |
| CIDADANIA | <p>«não me dá para andar assim em grupos, prefiro andar sozinho.»</p> | <p>«Uma pessoa anda sempre a correr de um lado p'ró outro, portanto</p> | <p>«(...) pertença é a um grupo de, é uma associação de guineenses (...)</p> | <p>«Nunca fiz voluntariado...(...) mas gostava.»</p> | <p>«Quando tem festa, eu vou à festa, mas</p> | <p>«A minha vida é casa, trabalho, casa»</p> | <p>A participação em iniciativas cívicas e de envolvimento social e político não foi referido pelos participantes</p> |

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| DOMÍNIO DE ANÁLISE | ENTREVISTADOS | | | | | | ANÁLISE |
|--------------------|---|--------------------------|--|----|-----------------------------|---|--|
| | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | |
| | Pode haver uma ovelha ranhosa que diga qualquer coisa e os outros vão pagar por ela.» | ajudo naquilo que posso» | participo também na organização» «Porque não sou assim de falar muito com as pessoas, ficava toda envergonhada (...) fui participar numa festa (...) de repente comecei a 'enturmar-me' com o pessoal e a tomar atitudes (...) 'olha tu ficas na formação de propaganda' e aceitei» «Tentei ali no lar (...) tentei, mas não foi possível, porque começou o calor quando 'tá muito calor não consigo mesmo apanhar transporte, começo logo a respirar cansado. Acabei por interromper, mas gostava muito por acaso de fazer voluntário.» | | participar para ajudar não» | «Fiz voluntariado na casa dos seniores, vim aqui fazer limpezas, arrumar estas instalações» | como um efeito significativo da mentoria, independente do facto de serem ou não pessoas ativas e envolvidas na comunidade. |

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

ANEXO H – GRELHA DE ANÁLISE DAS ENTREVISTAS POR DOMÍNIO – OBSERVADORES PRIVILEGIADOS²⁹

| DOMÍNIO DE ANÁLISE | ENTREVISTADOS | | | | | | ANÁLISE |
|--|--|---|---|---|--|---|--|
| | OP1 | OP2 | OP3 | OP4 | OP5 | OP6 | |
| SIGNIFICADO DO PROCESSO DE MENTORIA | <p>«(...) criámos uma relação muito bacana, criámos um grupo de amigos»</p> <p>«(...) ensinou-nos muitas muitas coisas, respeitávamo-nos uns aos outros (...) foi muito, muito bom.»</p> <p>«as pessoas que passam dificuldades são iguais a nós (...) gostei muito de aprender isso, não inferiorizar quem tem menos, eles não querem ficar ali, eles não querem ser desempregados para toda a vida, querem andar para a frente»</p> <p>«Eu continuo sempre a acompanhá-los (...) Acho que nunca se consegue desligar</p> | <p>«(...) com o desenrolar dos projetos, começou a haver uma ligação entre o mentor e o mentorando, as pessoas sentiam-se mais à vontade»</p> <p>«Essa relação entre mentor e mentorando é das coisas mais importantes para que os objetivos se consigam concretizar»</p> <p>«(...) traz benefícios às pessoas se as pessoas conseguirem perceber qual é o objetivo e que considerem que é uma mais-valia, mais uma ferramenta que as pode ajudar»</p> <p>«Há pessoas que conseguiram estar</p> | <p>«Esses grupos funcionaram muito como entreajuda (...) as pessoas criaram laços de amizade e ajudavam-se na procura de emprego, no desenvolvimento de competências»</p> <p>«Foi positivo também porque tínhamos pessoas com algumas lacunas em termos de competências pessoais, profissionais (...) e ajudou a promover um bocadinho a autonomia das pessoas (...) a ver as coisas à volta deles de outra forma, a interessarem-se mais por coisas da comunidade»</p> <p>«permite criar uma relação mais próxima [em comparação com a</p> | <p>«Trabalhamos uma série de fatores que são importantes na questão da inserção social»</p> <p>«Uma pessoa com menos competências pode ter recebido mais, mais.....que fizesse aumentar as suas competências (...) pessoas que já tinham algumas competências poderá não ter sido tão grande o impacto»</p> | <p>«Gostavam muito de vir, pela partilha das experiências e dos seus problemas (...) foi um abrir de horizontes»</p> <p>«Eu acho que era mais um espaço onde as pessoas falavam dos seus problemas, concretizar, resolver problemas acho que não foi tanto, não se conseguiu tanto [naquele curto prazo]»</p> <p>«A longo prazo talvez tenha feito com que elas conseguissem resolver melhor a vida delas»</p> <p>«Em relação aos meus utentes, já falava com eles de uma forma mais informal (...) porque nos ficámos a</p> | <p>«encontrar as pessoas certas para emparelhar (...) formá-las convenientemente (...) depois todo o apoio que é preciso dar a estas pessoas [referindo-se aos mentores]»</p> <p>«a mentoria ajudava ao cumprimento do programa [referindo-se ao programa contratualizado com os beneficiários do RSI]</p> <p>«eles [os mentorandos] estão mais incluídos porque têm mais consciência de quem são, dos seus direitos e deveres, das possibilidades que têm a nível das redes sociais e de serviços onde</p> | <p>A maioria dos observadores privilegiados realçam a relevância que a componente relacional assumiu, na medida em que consideram como fatores importantes a proximidade, a confiança dos mentorandos com o mentor. Embora não atribuam tanta importância, alguns observadores privilegiados identificam também a resolução de problemas ou de promoção da autonomia como efeitos.</p> |

²⁹ A ausência de respostas em alguns domínios de análise por parte dos observadores privilegiados prende-se com a incapacidade de se lembrarem de situações reais às quais pudessem referenciar a sua resposta. Considerando que muitos dos observadores privilegiados foram mais ativos no projeto MOMIE, do qual já decorreram cerca de 6 anos, alguns já não se recordam dos efeitos que o programa possa ter tido, nem acompanham ou têm contacto atual com os participantes.

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| DOMÍNIO DE ANÁLISE | ENTREVISTADOS | | | | | | ANÁLISE |
|------------------------------|--|--|---|--|---|--|---|
| | OP1 | OP2 | OP3 | OP4 | OP5 | OP6 | |
| | muito daquelas pessoas que a gente leva» | mais incluídas (...) há outras se calhar que mudaram um bocadinho, mas estão na mesma situação ainda (...) [a diferença] prende-se com o desenvolvimento de competências a nível escolar (...) mas também tem a ver um bocadinho com a conjuntura do país» | intervenção dos técnicos]» | | conhecer todos melhor» | estão inseridos (...) têm maior consciência das suas limitações (...) eles conseguem estar 'nos círculos'» | |
| CAPACIDADE DE CONSUMO | | «eu não consigo dizer que sim assim de uma forma muito direta, eu penso que sim (...) foi um tema muito trabalhado no primeiro projeto (...) acho que as pessoas se conseguiram organizar» «dessas pessoas que participarem no projeto, não me recordo que hoje alguém nos venha dizer que 'não tenho dinheiro para pagar isto...'» | | | «[mudança] significativa assim acho que não» | «alteração significativa da gestão do orçamento e da empregabilidade» | Dois dos entrevistados têm a crença de que a capacidade de consumo foi um efeito relevante, enquanto outro não mencionado esse impacto como muito significativo. Dois dos entrevistados não se recordam de alguma situação concreta que revele esses efeitos, podendo deduzir-se que quaisquer impactos possam não ter sido muito significativos. |
| EDUCAÇÃO/FORMAÇÃO | «Ajudou-me o curso a ser mentora (...) eu tinha de estudar, eu organizava-me (...) claro que me leva depois para a | «(...) começaram a querer aumentar as suas competências em termos da escola (...) foram-se mesmo inscrever» | «Sim, sim, também, também, a vários níveis mesmo» | «algumas pessoas que fizeram parte do projeto, entretanto seguiram os seus percursos (...) não acompanhei» | «O B tinha muitas dificuldades em escrever (...) começou a ter ideias de voltar à escola» | «eles [os mentorandos] aumentaram as suas competências (...) houve uma evolução positiva» | Os observadores privilegiados identificam o aumento de competências, que efetivamente se verificou na mentoria, e a mobilização dos mentorandos para |

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| DOMÍNIO DE ANÁLISE | ENTREVISTADOS | | | | | | ANÁLISE |
|-------------------------------------|--|--|---|--|--|--|--|
| | OP1 | OP2 | OP3 | OP4 | OP5 | OP6 | |
| | vida, tirar um curso» | «Havia uma senhora (...) quando estive no primeiro projeto de mentoriação, isso levou-a a querer saber mais (...) depois ela já 'tava a frequentar a escola, 'tava a tirar um curso para conseguir ter o 9º ano» «Houve um mentorando que disse: 'eu venho porque eu quero aprender, eu quero melhorar a minha situação'» | | «Incentivadas sim, embora haja sempre alguma desmotivação, ou porque a pessoa já tem muita idade (...) ou por questão dos filhos, ou porque 'quero é trabalhar, não preciso de estudar'» | | | concluírem algum nível de escolaridade como efeitos positivos, denotando-se a motivação e a valorização da educação como mais-valia. Um dos entrevistados, que assumiu o papel de mentor, apontou ainda as melhorias para si próprio. |
| INTEGRAÇÃO LABORAL/ OCUPAÇÃO | «não sei como é que eles estão agora» | «Alguns mentorandos tinham algumas dificuldades, não sabiam fazer um currículo ou não sabiam fazer uma carta de apresentação (...) foram desenvolvendo essas competências» «Houve de facto pessoal que ficou integrado profissionalmente» | «Houve situações em que ajudaram e que permitiram as pessoas encontrar um trabalho» | «Houve uma senhora que (...) arranhou trabalho (...) pode ter tido alguma influência» | «O B começou a trabalhar» | «lembro-me de pessoas que conseguiram formação, conseguiram emprego» | Existe por parte dos observadores privilegiados o reconhecimento de alguns casos em que os participantes efetivamente obtiveram um posto de trabalho, ainda que não saibam precisar todas as situações reais, nem conheçam a situação atual. |
| SOCIOEMOCIONAIS | «(...) eles têm força para mudar, se eles têm eu também terei» | ««Houve algumas alterações (...) coisas mais simples do seu dia-a-dia, por exemplo (...) o | «As pessoas tinham um reforço psicológico, pessoas que a ajudavam e que reforçavam | «A parte motivacional acho que precisaria ali de mais tempo» | «pessoas que estavam mais em casa, que só conviviam com pessoas da sua cultura, geralmente | «as pessoas tenham aumentado (...) o nível de resiliência (...) lembro-me de pessoas que não | Os observadores privilegiados reforçam os efeitos socioemocionais no campo da autoestima e autoconhecimento, no |

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| DOMÍNIO DE ANÁLISE | ENTREVISTADOS | | | | | | ANÁLISE |
|--------------------|---|---|---|-----|--|---|---|
| | OP1 | OP2 | OP3 | OP4 | OP5 | OP6 | |
| | (...) depois tenho alguém que me toca no ombro e me diz calma, as coisas não são bem assim. e nesse aspeto eles [os mentorandos] eram impecáveis» | saber falar com as pessoas, saber estar com as pessoas» «(...) ficaram mais satisfeitos com o facto de já conseguirem fazer esse trabalho» «Essa mentora foi muito importante para ele voltar a tomar o gosto pela vida (...) ganhar esta confiança nele (...) Hoje em dia este mentorando está a trabalhar (...) está estável» | positivamente, valorizavam qual era a sua experiência, ou características da personalidade que podia melhorar» «Ajudou nesse sentido, as pessoas motivaram-se mais, acreditaram mais nelas (...) passaram a conhecer-se um bocadinho melhor, perceber quais são as suas competências, quais são as qualidades» | | ali sentiam-se bem a falar e a partilhar ideias» | conseguiram emprego e que 'tavam na luta e que 'tavam à procura, e que mostravam essa resiliência, de não desistir, (...) de não ficar desmotivadas por ainda não ter encontrado» «as pessoas tinham um maior autoconhecimento delas (...) numa perspetiva positiva e de esperança (...) acreditavam mais nelas (...) é aquilo que é mais significativo» | sentido da validação da sua identidade e das suas capacidades. É ainda relatado o efeito da mentoria no desenvolvimento de uma atitude mais resiliente. |
| REDE SOCIAL | | «Houve um [mentor] que nos chegou a referir que até tinha ajudado o mentorando (...) que tinha um problema familiar (...) e até lhe deu algum suporte» | | | «Não houve assim tantas alterações» | «perceber que os outros os podem ajudar (...), portanto uma maior integração nas redes» «maior compreensão dos recursos que existem na comunidade» | Para dois observadores privilegiados, a mentoria ajudou os participantes na resolução de problemas familiares, enquanto outro refere esse efeito como pouco significativo. É ainda feita referência ao aumento dos recursos que a rede social pode disponibilizar, nomeadamente ao nível dos serviços. Três observadores privilegiados não fazem referência a efeitos na rede social. |
| CIDADANIA | | «Houve algumas pessoas que | | | | «(...) eles podem ajudar os outros» | Apenas dois observadores privilegiados mencionam o envolvimento em ações de |

Efeitos percebidos pelos participantes num programa de mentoria

| DOMÍNIO DE ANÁLISE | ENTREVISTADOS | | | | | | ANÁLISE |
|--------------------|---------------|---------------------------------|-----|-----|-----|-----|--|
| | OP1 | OP2 | OP3 | OP4 | OP5 | OP6 | |
| | | começaram a fazer voluntariado» | | | | | voluntariado como um benefício da mentoria, no sentido da ocupação e da sua contribuição para a comunidade. A ausência de referências dos outros entrevistados pode deduzir falta de significado de efeitos nesta área. |