



**ANA LUÍSA ALMEIDA
VALENTE MARTO**

**RELATÓRIO DE ESTÁGIO NO CENTRO SOCIAL E
PAROQUIAL DA VERA CRUZ**



**ANA LUÍSA ALMEIDA
VALENTE MARTO**

**RELATÓRIO DE ESTÁGIO NO CENTRO SOCIAL E
PAROQUIAL DA VERA CRUZ**

Relatório de Estágio apresentado à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Administração e Gestão Pública, realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Maria Cristina do Nascimento Rodrigues Madeira Almeida de Sousa Gomes, Professora Auxiliar do Departamento de Ciências Sociais, Políticas e do Território da Universidade de Aveiro.

o júri

presidente

Professor Doutor José Carlos Baptista da Mota
Professor Auxiliar, Universidade de Aveiro

vogal – arguente principal

Professor Doutor Filipe José Casal Teles Nunes
Professor Auxiliar, Universidade de Aveiro

vogal - orientador

Professora Doutora Maria Cristina do Nascimento Rodrigues Madeira Almeida
de Sousa Gomes
Professora Auxiliar, Universidade de Aveiro

agradecimentos

Um agradecimento muito especial à Dr.^a Júlia Melo, do CSPVC, por toda a dedicação, amizade e partilha, e à Professora Doutora Cristina Gomes pela disponibilidade, apoio e delicadeza que sempre concedeu ao longo do estágio e do desenvolvimento deste trabalho.

À minha família, em especial aos meus pais e irmão, por todo o amor, apoio e estabilidade. Às minhas primas, à Madrinha Rita e ao Padrinho Silvério por estarem sempre presentes e por serem um exemplo de trabalho e de vida.

Ao Francisco, por toda a compreensão, apoio e dedicação.

A todos os amigos, no verdadeiro sentido da palavra, que sempre demonstraram o seu apoio e carinho, o meu mais sincero obrigado.

palavras-chave

IPSS, GIP, desemprego, envelhecimento ativo, terceiro sector, intervenção social, governação em rede, capital social

resumo

A capacidade de auscultação das necessidades da população e o impacto de uma atuação em rede para uma intervenção social, elevam as IPSS a um dos atores com maior relevância na comunidade, contribuindo para a prestação de um serviço de qualidade e de proximidade, que visa a coesão social.

Este Relatório de Estágio surge no âmbito do estágio curricular no Gabinete de Gestão de Projetos e Gabinete de Inserção Profissional do Centro Social e Paroquial da Vera Cruz, constituindo-se parte integrante do currículo do Mestrado em Administração e Gestão Pública. A experiência adquirida possibilitou uma análise ao contributo da atuação desta IPSS, como resposta às problemáticas locais do envelhecimento ativo e desemprego.

keywords

private social solidarity institutions, local-based employment public service, unemployment, active aging, third sector, social intervention, governance

abstract

The capability to listen to the population's needs and the impact of networking on social intervention increases the relevance of private social solidarity institutions as one of the main actors in the community, contributing to the providing of quality and proximity services, aimed at social cohesion.

This Internship Report is part of the curricular internship in the Project Management Office and Local-based Employment Public Service of the Social Parish Center of Vera Cruz, becoming an important part to achieve Public Administration and Management's Master Degree. The experience allowed the analysis of the contribution of this institution on the response to local issues of active aging and unemployment.

ÍNDICE

Lista de Anexos	9
Lista de Figuras	10
Lista de Gráficos	11
Lista de Tabelas.....	12
INTRODUÇÃO	15
CAPÍTULO I DESCRIÇÃO E ANÁLISE DO ESTÁGIO NO CENTRO SOCIAL E PAROQUIAL DA VERA CRUZ	17
1. A entidade de acolhimento – Centro Social e Paroquial da Vera Cruz.....	17
1.1. Formação e evolução do CSPVC	17
1.2. A estrutura organizativa do CSPVC	20
1.3. Missão, visão, valores e política de qualidade	22
1.4. Valências	23
2. Descrição e análise do estágio	27
2.1. Análise de atividades relacionadas com a Gestão de Projetos	27
2.2. Análise de atividades relacionadas com o GIP	30
CAPÍTULO II TERCEIRO SECTOR E GOVERNAÇÃO EM REDE: REVISÃO	
BIBLIOGRÁFICA.....	33
1. O Terceiro Sector	34
1.1. As perspetivas em torno do conceito de Terceiro Sector	34
1.2. Evolução do Terceiro Sector	39
1.2.1. A evolução do Terceiro Sector em Portugal	41
1.3. O Terceiro Sector português: tipologias e características organizacionais	44
2. O contexto evolutivo da Administração Pública.....	49
2.1. A Administração Pública Tradicional.....	49
2.2. A Nova Gestão Pública	50
2.3. A Nova Governação e a Governação em Rede.....	52
2.4. A Gestão do Valor Público	54
3. Relação entre Terceiro Sector, Governação em Rede e Capital Social.....	57
CAPÍTULO III ATUAÇÃO DO CSPVC NO ÂMBITO DA GESTÃO DE PROJETOS E GIP	61
1. Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro	61
1.1. Breve retrato geográfico e demográfico do Concelho de Aveiro	63
1.2. Respostas sociais existentes no Concelho de Aveiro.....	67
2. Gestão de Projetos do CSPVC	69
2.1. A problemática do envelhecimento na realidade de Aveiro	71
2.2. O contributo da Gestão de Projetos do CSPVC	73
3. Gabinete de Inserção Profissional do CSPVC	79
3.1. A problemática do desemprego na realidade de Aveiro	80

3.2. O contributo do GIP do CSPVC	82
4. Discussão dos Resultados.....	93
CAPÍTULO IV CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	99
BIBLIOGRAFIA.....	103
ANEXOS	109

Lista de Anexos

Anexo 1 Atividades de estágio	109
Anexo 2 A ICNPO aplicada ao terceiro sector em Portugal.	111
Anexo 3 População estrangeira (n.º) residente no concelho de Aveiro, por nacionalidade, nos anos de 2013 e 2014.....	112
Anexo 4 Prioridades de intervenção, objetivos gerais e específicos, e recursos para o Eixo 2 – Pessoas Idosas.	115
Anexo 5 Prioridades de intervenção, objetivos gerais e específicos, e recursos para o Eixo 4 – Migrações e minorias étnicas (âmbito da Migração).....	118
Anexo 6 Prioridades de intervenção, objetivos gerais e específicos, e recursos para o Eixo 6 – Educação, formação e emprego.	120

Lista de Figuras

Figura 1 Organograma do CSPVC.....	21
Figura 2 O triângulo do bem-estar.	39
Figura 3 Interação do capital social.....	59
Figura 4 Análise SWOT da valência Clube Veritas.....	94
Figura 5 Análise SWOT da valência GIP Univera.....	97

Lista de Gráficos

Gráfico 1 Desempregados registados (n.º), por sexo, pelo IEFP.	87
Gráfico 2 Desempregados registados (n.º), por grupo etário, pelo IEFP.	87
Gráfico 3 Desempregados registados (n.º), por nível de escolaridade, pelo IEFP.	88
Gráfico 4 Desempregados registados e colocações (n.º) realizadas pelo IEFP.	89
Gráfico 5 Colocações registadas e ofertas de emprego recebidas (n.º) pelo IEFP.	89
Gráfico 6 Utentes novos registados (n.º), por sexo, pelo GIP Univera.	90
Gráfico 7 Utentes novos registados (n.º), por faixa etária, pelo GIP Univera.	90
Gráfico 8 Utentes novos registados (n.º), por nível de escolaridade, pelo GIP Univera.	91
Gráfico 9 Encaminhamentos e colocações registadas (n.º) pelo GIP Univera.	91

Lista de Tabelas

Tabela 1 Componentes institucionais das organizações do terceiro sector.	37
Tabela 2 Componentes institucionais das organizações do terceiro sector.	38
Tabela 3 Principais tipos de OSFL em Portugal.	44
Tabela 4 Comparação entre estruturas da APT e agências da NGP.	51
Tabela 5 População residente (n.º) no Baixo Vouga e distribuição da população do concelho de Aveiro, por freguesia, nos anos de 2001 e 2011.	63
Tabela 6 População residente por local de residência e grupo etário, nos anos de 2001 e 2011.	64
Tabela 7 Taxa de atividade (%) da população residente por local de residência, em 2011.	66
Tabela 8 População residente empregada e estudante, por local de residência, em 2011.	66
Tabela 9 População residente com 65 e mais anos, por local de residência, 2011-2014.	71
Tabela 10 Objetivos do Clube Veritas e estratégias e prioridades do PDS.	74
Tabela 11 Estratégias e prioridades do PDS no âmbito das migrações e atuação do GIP Univera.	83
Tabela 12 Estratégias e prioridades do PDS no âmbito do emprego e atuação do GIP Univera.	84
Tabela 13 Nacionalidade dos novos utentes (n.º) do GIP Univera, de 2008 a 2014.	92
Tabela 14 Evolução da relação de masculinidade (n.º), por local de residência, de 1991 a 2014.	95

Índice de Siglas

ACM, I.P.	Alto Comissariado para as Migrações
AEVA	Associação para a Educação e Valorização da Região de Aveiro
AP	Administração Pública
APT	Administração Pública Tradicional
CAFAP	Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental
CATL	Centro de Atividades de Tempos Livres
CIRIEC	Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie Collective
CLAII	Centro Local de Apoio à Integração de Imigrantes
CLASA	Conselho Local de Ação Social de Aveiro
CNAI	Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante
CSPVC	Centro Social e Paroquial da Vera Cruz
DGERT	Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
EAPN	Rede Europeia Anti-Pobreza
ERPI	Estruturas Residenciais para Idosos
GIP	Gabinete de Inserção Profissional
ICN-PO	International Classification of Nonprofit Organizations
IEFP, I.P.	Instituto do Emprego e Formação Profissional
INE	Instituto Nacional de Estatística
IPSS	Instituição Particular de Solidariedade Social
ISS, I.P.	Instituto de Segurança Social
MIES	Mapa de Inovação e Empreendedorismo Social
NGP	Nova Gestão Pública
OSFL	Organização Sem Fins Lucrativos
PARES	Programa de Alargamento de Rede de Equipamentos Sociais
PDS	Plano de Desenvolvimento Social
SAD	Serviços de Apoio Domiciliário
SEF	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
SICAD	Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e Dependências
STAF	Serviço Transversal de Apoio às Famílias

INTRODUÇÃO

As Instituições Particulares de Solidariedade Social estão, na sociedade de hoje, entre os atores com maior relevância a nível local. A sua capacidade de proximidade e envolvimento com a comunidade permite auscultar uma diversidade de problemáticas que afetam a população local. Aliada a esta capacidade, as Instituições Particulares de Solidariedade Social constituem-se como um dos principais atores sociais capazes de promover estratégias para uma melhor intervenção social, dando resposta às necessidades emergentes da comunidade.

O presente Relatório de Estágio insere-se no contexto curricular do Mestrado em Administração e Gestão Pública, lecionado no Departamento de Ciências Sociais, Políticas e do Território, da Universidade de Aveiro. Tendo optado pela realização de um estágio curricular para conclusão do Mestrado, fui acolhida pelo Centro Social e Paroquial da Vera Cruz, de Aveiro, sob o acompanhamento da Dr.^a Júlia Melo, responsável pela Gestão de Projetos e Gabinete de Inserção Profissional, e a orientação científica da Professora Doutora Maria Cristina de Sousa Gomes, por parte da Universidade de Aveiro.

A escolha pela realização deste estágio curricular deve-se ao interesse pessoal pela área da intervenção social, e ao reconhecimento da importância de explorar as problemáticas sociais existentes no concelho de Aveiro e identificar os mecanismos para uma melhor intervenção. Aquando do primeiro contacto com o Centro Social e Paroquial da Vera Cruz percebi que numa Instituição Particular de Solidariedade Social todos os dias é necessário enfrentar novos obstáculos, através do amadurecimento de soluções inovadoras e imediatas, contribuindo para a promoção de políticas públicas de inclusão de todos os indivíduos da comunidade. Neste contexto, o Centro Social e Paroquial da Vera Cruz encontrava-se a criar uma nova valência para dar resposta às necessidades da população idosa da comunidade – o Clube Veritas –, revelando-se uma oportunidade para uma estudante de Administração e Gestão Pública contactar diretamente com a implementação de um novo serviço numa Instituição Particular de Solidariedade Social. Para além desta experiência, surgiu a oportunidade de fazer parte do Gabinete de Inserção Profissional – o GIP Univera –, permitindo-me contactar com uma realidade com imenso impacto no quotidiano dos aveirenses: o desemprego.

A participação nestes dois Gabinetes do Centro Social e Paroquial da Vera Cruz, que à partida se revelam tão distintos, para além de se traduzir num crescimento pessoal e num ganho de competências, pela experiência profissional que proporcionou, despertou-me a atenção para a forma como esta Instituição se posiciona na rede de atores locais, e consegue dar resposta a uma diversidade tão grande de problemáticas. Por que é que desenvolve certos serviços e outros não, e quais as instituições com que se relaciona para obter recursos e conseguir atenuar as emergências locais, foram outras questões que se levantaram.

Posto isto, optei por centrar o meu estudo sobre as problemáticas que foram levantadas ao longo das minhas atividades de estágio, no âmbito da Gestão de Projetos e do Gabinete de Inserção

Profissional, abordando, neste relatório, o tema do envelhecimento ativo e do desemprego. Tendo como principal objetivo a análise do impacto do serviço do Centro Social e Paroquial da Vera Cruz como resposta às necessidades locais no âmbito do envelhecimento ativo e desemprego, a designação do tema deste Relatório de Estágio é «O Papel das IPSS na Rede Local: o contributo do CSPVC na intervenção social em Aveiro».

Partindo para a apresentação da estrutura deste relatório, e sendo ele um Relatório de Estágio, faz todo o sentido dedicar o primeiro capítulo à apresentação da Instituição de acolhimento, o Centro Social e Paroquial da Vera Cruz. Neste capítulo, será exposta a evolução da organização, a sua missão, visão e valores, dando a conhecer todas as valências que se têm vindo a desenvolver. Segue-se, neste mesmo capítulo, a descrição e análise das atividades de estágio na Gestão de Projetos e no Gabinete de Inserção Profissional e o seu contributo para o meu crescimento pessoal e profissional.

Depois de dar a conhecer a natureza desta Instituição Particular de Solidariedade Social, é fundamental desenvolver o estado de arte, abordando a evolução do terceiro sector, a nível global e a nível nacional, e as tendências evolutivas da Administração Pública, originando uma arquitetura institucional baseada na concertação de entidades provenientes do sector público, do sector privado e da sociedade civil, como forma de potenciar estratégias de intervenção para atenuar as problemáticas socioeconómicas da sociedade.

No terceiro capítulo, são exploradas as problemáticas socioeconómicas presentes na comunidade aveirense e identificadas no Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro, considerando apenas as áreas do envelhecimento ativo e do desemprego, de forma a ir ao encontro da atuação da Gestão de Projetos e do Gabinete de Inserção Profissional do Centro Social e Paroquial da Vera Cruz.

A análise do contributo do serviço prestado por estas valências desta Instituição Particular de Solidariedade Social levanta um conjunto de constrangimentos que se constituem como um obstáculo à prestação de um serviço mais eficaz para o desmoronamento de situações de exclusão social. No entanto, este estudo possibilitou o reforço das Instituições Particulares de Solidariedade Social como um dos atores sociais com maior capacidade de proximidade e de auscultação das necessidades da população, contribuindo, assim, para uma melhor prestação de serviço e intervenção social.

CAPÍTULO I | DESCRIÇÃO E ANÁLISE DO ESTÁGIO NO CENTRO SOCIAL E PAROQUIAL DA VERA CRUZ

1. A entidade de acolhimento – Centro Social e Paroquial da Vera Cruz

Para o primeiro capítulo deste relatório, considera-se fundamental apresentar, à comunidade científica, a Instituição que me acolheu para a realização do meu estágio curricular, proporcionando-me ferramentas para compreender a realidade socioeconómica do concelho de Aveiro, através da visão de uma aluna de Administração e Gestão Pública – o Centro Social e Paroquial da Vera Cruz (CSPVC).

Para além da apresentação do historial da Instituição, na qual será feita uma descrição sobre a evolução da mesma e de como foi desenvolvendo as suas valências ao longo desse mesmo trajeto, serão discriminadas, também, as atividades efetivadas em período de estágio, realizadas no âmbito das valências da Gestão de Projetos e do Gabinete de Inserção Profissional (GIP).

1.1. Formação e evolução do CSPVC

O CSPVC é uma Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS) e uma Organização Não Governamental, com o estatuto de Pessoa Coletiva de Utilidade Pública, Sem Fins Lucrativos, constituída, em 1971, por iniciativa da Fábrica da Igreja da Vera Cruz e do seu pároco Prior Manuel António Fernandes, e autorizada pelo Bispo da Diocese (CSPVC, 2015b, p.2). Esta situa-se na zona centro de Portugal, no Baixo Vouga, no distrito e concelho de Aveiro.

Em 1971, o CSPVC (2015b, p.3) – sendo ainda considerado como Centro de Bem Estar Infantil da Vera Cruz – viu florescer as suas atividades das valências de Creche e Pré-Escolar, num edifício cedido pela Câmara Municipal de Aveiro, como resposta à necessidade manifestada pelas famílias da freguesia que procuravam um local onde deixar os seus filhos em segurança, durante o dia. Em 1977, esta necessidade expandiu-se para as crianças em idade escolar, que precisavam de ocupação fora do período letivo. Como tal, criou-se a valência do Centro de Atividades de Tempos Livres (CATL).

Segundo o historial oficial que o CSPVC foi construindo ao longo da sua evolução e atualizando sempre que implementa uma nova valência, em 1997, foi inaugurado um novo edifício – o Edifício Padre Fernandes – onde ficaram a funcionar as valências da Creche e do CATL (CSPVC, 2015b, p.3).

Em 1999, dirigindo-se para as mulheres da freguesia que estavam em situação de fragilidade económica, social e cultural, o CSPVC (2015b, p.4) inaugurou uma empresa de inserção: a Puro Linho. Esta organização deveu-se à necessidade sentida pelo CSPVC de diversificar a oferta dos serviços prestados à comunidade, estimulando, da mesma forma, a integração no mercado de trabalho dessa fração da população da Vera Cruz. Ainda hoje, a Puro Linho apresenta atividades

comerciais nas áreas de lavanderia e limpezas domésticas, comerciais e/ou industriais, disponíveis para toda a população aveirense.

Com o apoio do Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social do Quadro Comunitário de Apoio III, o CSPVC (2015b, p.4) promoveu, em 2001, o apoio à integração dos imigrantes que cada vez mais chegavam à Aveiro. Esta iniciativa possibilitou o esclarecimento de questões relacionadas com os direitos e deveres da população imigrante, assim como a sua legalização. Outras urgências como a aprendizagem da Língua Portuguesa e o auxílio na procura ativa de emprego, também foram imediatamente respondidas através desta ação.

No mesmo ano, através da celebração de um acordo atípico com o Centro Distrital de Aveiro do Instituto de Segurança Social (ISS, I.P.), o CSPVC criou um Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental (CAFAP) designado Entre Laços. Este serviço é vocacionado para o apoio a crianças e jovens em risco e pré-risco, devido a realidades associadas às problemáticas sociais como delinquência, criminalidade, comportamentos disfuncionais, toxicod dependência, abandono escolar, gravidez precoce, entre outras (CSPVC, 2015b, p.4).

Ao reconhecer a existência de carências por parte da população de Aveiro na aquisição e atualização de conhecimentos, a Instituição desenvolveu, em 2002, serviços de formação profissional, conquistando o seu reconhecimento como entidade formadora acreditada pela atual Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), mediante o despacho n.15868/2002, de 28 de junho (CSPVC, 2015b, p.4).

Dando continuidade ao seu trabalho prestado junto da comunidade imigrante, em 2003 foi inaugurado o Centro Local de Apoio ao Imigrante de Aveiro, decorrente da celebração de um protocolo com o atual Alto Comissariado para as Migrações (ACM, I.P.). Este Gabinete, atualmente, designa-se por Centro Local de Apoio à Integração de Imigrantes (CLAI) de Aveiro (CSPVC, 2015b, p.4). O apoio disponibilizado por esta valência do CSPVC passa pela prestação de informação e apoio a nível de legalização, habitação, saúde, educação e outras questões relacionadas com a integração do imigrante na comunidade.

Também em 2003, o CSPVC (2015b, p.4) iniciou a construção de uma casa abrigo – a Casa Abrigo VeraVida – para mulheres vítimas de violência doméstica e para os seus filhos menores, entrando em funcionamento em 2015, possibilitando, assim, o abrigo de 16 utentes.

No âmbito do desenvolvimento social, em junho de 2007, começou a funcionar o VeraEventos, um serviço de apoio às famílias, de organização de eventos e festas nas instalações do CSPVC (aniversários, festas infantis, juvenis ou ainda de outro cariz) (CSPVC, 2015b, p.4).

Em 2008, foi implementada mais uma valência, a UNIVeRA – Unidade de Inserção na Vida Ativa, inserida na Rede UNIVA Imigrante, em parceria com o atual ACM e o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.). Esta unidade foi transformada em GIP que desenvolve as suas funções desde 2009 até ao presente (CSPVC, 2015b, p.5).

Contando ainda com o apoio do ACM, em 2009, o CSPVC (2015b, p.5), através do CLAI, promoveu o Projeto Aveiro + Intercool | Edição 1, participado, também, pelo Fundo para a Integração de Nacionais de Países Terceiros. Esta iniciativa, dirigida à população imigrante de

Aveiro, teve como propósito o desenvolvimento de Projetos Municipais para o incentivo à interculturalidade nos domínios da educação, do mercado de trabalho, e da sensibilização da opinião pública.

Dado o sucesso desta iniciativa, o Aveiro + InterCool viu aprovada a candidatura para a segunda edição, promovida entre janeiro de 2011 e maio de 2012, e ainda para uma terceira edição, concretizada entre maio de 2012 e dezembro de 2013 (CSPVC, 2015b, p.6). Através da dinamização de atividades como as Danças do Mundo, o Teatro IMI'ART, a Promoção do Empreendedorismo Imigrante, o GPS – Gabinete Psico-social, o Orçamento Participativo e o Corfebol, o CSPVC estimulou uma integração cada vez mais plena da população imigrante na comunidade aveirense. Apesar de esta iniciativa ter sido concluída em 2014, algumas destas atividades ainda são promovidas através do CLAII de Aveiro em colaboração com outras entidades locais.

Importa, também, mencionar a atuação do CSPVC (2015b, p.5) na prevenção do consumo de substâncias ilícitas por crianças e adolescentes em situação de risco, através da criação do Projeto Alternativas, em funcionamento desde 2008. Em fevereiro de 2014, deu-se continuidade à resposta a esta preocupação através do projeto Alternativas II (CSPVC, 2015b, p.7). Através deste serviço cofinanciado pelo Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e Dependências (SICAD), o CSPVC promove ações dirigidas a crianças e adolescentes, mas também a pais e familiares, através dos Ateliers de Treino de Competências, das Atividades Lúdico-Recreativas, das Oficinas de Treino de Competências Parentais, do Serviço de Acompanhamento Psicossocial e das Oficinas de [In]Formação, em locais como o Agrupamento de Escolas de Esgueira, Oliveirinha e Rio Novo do Príncipe, e nas Juntas de Freguesia de Esgueira e Glória e Vera Cruz¹.

Em 2012, forma-se a Liga dos Amigos do CSPVC, constituída por membros que contribuem com apoio pecuniário e/ou com trabalho voluntário para as ações desenvolvidas pelo CSPVC (CSPVC, 2015b, p.6).

Apercebendo-se da existência de lacunas no âmbito do envelhecimento ativo e do convívio e diálogo intergeracional, o CSPVC, através do Gabinete da Gestão de Projetos concebe, em 2009, o Clube Veritas, um serviço que pretende dinamizar atividades e oficinas destinadas a cidadãos com idade superior a 55 anos, dando preferência a pessoas com ligações familiares a utentes do CSPVC e residentes no concelho de Aveiro (CSPVC, 2015b, p.6).

Foi neste contexto que o projeto do CSPVC “Clube Veritas | Saudavelmente Feliz” foi um dos projetos vencedores, contando com o apoio da Missão Sorriso 2012, promovida pelo Continente em parceria com a Direção Geral da Saúde. Este evento permitiu dar início à construção do Pavilhão Sorriso em Missão, possibilitando a intervenção do CSPVC na promoção de um envelhecimento ativo, da solidariedade e do convívio intergeracional na comunidade da Vera Cruz (CSPVC, 2015b, p.6). Assim, a 6 de fevereiro de 2015, realizou-se a Cerimónia de Inauguração do Pavilhão Sorriso em Missão (CSPVC, 2015b, p.7).

¹ Centro Social Paroquial Vera Cruz (2015). *Alternativas*. Disponível em <http://www.cspveracruz.pt/index.php/servicos/projetos/alternativas>.

A atuação do CSPVC tem sido, ao longo da sua existência, certificada com vários prémios e reconhecimentos de diversas áreas de intervenção. O primeiro reconhecimento mencionado no historial da Instituição é em 2005, na qual foi atribuída pela Câmara Municipal de Aveiro uma Medalha de Mérito Social e, mais tarde, em 2008, o *Consejo Iberoamericano En Honora A La Calidad Educativa* concedeu a *Acreditación Iberoamericana de Calidad Educativa* (CSPVC, 2015b, p.2).

No ano letivo de 2011/2012, o CSPVC ganhou a sua primeira Bandeira Verde Eco-Escolas, doada pelo Programa Eco-Escolas. Este é um programa internacional que pretende encorajar ações e reconhecer o trabalho de qualidade desenvolvido pelas escolas e instituições no âmbito da Educação Ambiental. Para ser reconhecido com a Bandeira Verde Eco-Escolas, o CSPVC participou em atividades, procurando informar e aprofundar temáticas como a água, resíduos, energia, biodiversidade, floresta ou mar (CSPVC, 2015b, p.6).

O CSPVC (2015b, p.6) recebeu, também, em dezembro de 2013, o Selo Escola Intercultural, atribuído à valência do Pré-Escolar pela Direção Geral de Educação e pelo atual ACM, para os anos letivos 2012/2013 e 2013/2014. Esta iniciativa visa distinguir as Escolas que se destacam pelo reconhecimento e valorização da diversidade como uma oportunidade para a promoção do sucesso educativo.

Em fevereiro de 2014, o Serviço de Apoio Direto do CSPVC foi um dos projetos vencedores na área da luta contra a fome, que contou com o apoio da Missão Sorriso 2013, promovida pelo Continente (CSPVC, 2015b, p.7).

Também o CAFAP foi distinguido, a 21 de janeiro de 2015, como iniciativa com alto potencial em inovação e empreendedorismo social pelo Mapa de Inovação e Empreendedorismo Social (MIES) (CSPVC, 2015b, p.7).

A evolução dos serviços disponibilizados pelo CSPVC e a sua constante adaptação, em termos organizacionais e financeiros, assegura a capacidade de aproximação desta IPSS com a realidade da comunidade aveirense, e o esforço que existe por parte desta Instituição em colmatar as necessidades da população do concelho de Aveiro. Com isto, reconhece-se o potencial desta IPSS na intervenção social e educativa em Aveiro.

1.2. A estrutura organizativa do CSPVC

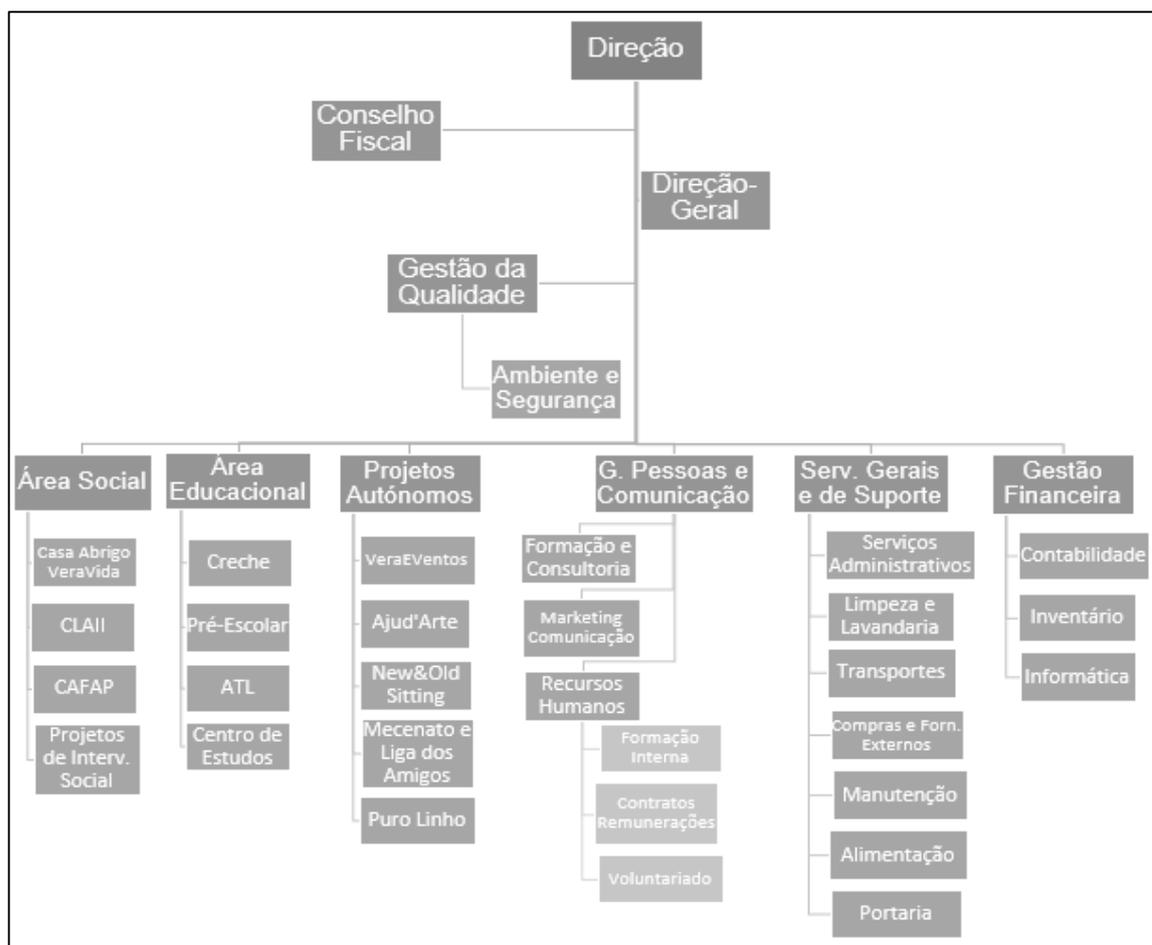
O funcionamento de um número tão elevado de valências que o CSPVC disponibiliza, exige uma capacidade organizativa que permita um uso eficiente de recursos, quer seja a nível de espaços e materiais, como também a nível de pessoas, sendo estas a fonte de conhecimento, de criatividade e de resolução mais importante que uma organização pode ter.

Atualmente, a Instituição emprega cerca de 93 pessoas, distribuídas pelas áreas funcionais demonstradas no organograma da figura 1, áreas essas que, por sua vez, se distribuem por cinco instalações distintas, nomeadamente (CSPVC, 2015a, p.6):

- o Edifício do Pré-Escolar, situado na Rua do Gravito, nº32, 3800-194, Aveiro, onde funciona a valência do Pré-Escolar, o CAFAP e a lavandaria da empresa de inserção – Puro Linho;
- a sede do CSPVC, o Edifício Padre Fernandes, situado na Rua Prior Manuel António Fernandes, nº21, Sá Barrocas, 3800-129, Aveiro, onde funciona a Creche da Vera e do Cruz, os serviços administrativos e o mais recente equipamento do CSPVC – o Pavilhão Sorriso em Missão;
- um espaço no Edifício 15, na Avenida Lourenço Peixinho, 1º Andar, Fração B e C, 3810-164, Aveiro, onde funcionam o Gabinete e Sala de Formação Profissional, o CLAI de Aveiro, o GIP Univera, e outros projetos de ação social e comunitária, nomeadamente, o Projeto Alternativas II;
- e, por último, a Casa Abrigo VeraVida para mulheres e os seus filhos menores vítimas de violência doméstica, cuja morada não é divulgada para proteção e sigilo dos seus utentes.

Relativamente à sua estrutura interna, o CSPVC distribui atualmente as suas funções de acordo com o organograma seguinte:

Figura 1 | Organograma do CSPVC.



Fonte: CSPVC, 2015a, p.37.

Neste organograma disponibilizado em documentos internos do CSPVC, confirma-se a diversidade de valências desenvolvidas pela Instituição para melhor garantir uma atuação de

qualidade a nível local. Estes serviços, organizados por Gabinetes, e com uma abrangência tão diversificada, encontram-se interligados por um conjunto de atividades e procedimentos necessários para que se fomente um bom funcionamento laboral e a uma maior eficácia na prestação de serviço.

Todos os gabinetes prestam contas à Diretora-Geral, na pessoa da Dr.^a Ana Paula Hipólito, remetendo diretamente para a Direção, constituída pelo Presidente Padre Manuel Joaquim Estêvão da Rocha, pelo Vice-Presidente Dr. Mário Silva Tavares Mendes, pela Secretária Dr.^a Rosa Sindazunda Roque Maia, pelo Tesoureiro Dr. Manuel Joaquim Alves Marçalo e por três Vogais, a Dr.^a Mafalda Elisabete Lopes Carlos, o Dr. Gustavo Filipe Amaro e o Dr. José Alves Rodrigues. Tratando-se de uma IPSS de cariz religiosa, o Presidente do CSPVC é, conforme os estatutos da organização, o Pároco da Freguesia, sendo, neste caso, o Pároco da Paróquia de Vera Cruz, na pessoa do Padre Manuel Joaquim Estêvão Rocha. O Conselho Fiscal, composto pelo Dr. José Eduardo Castro Ferreira (Presidente), pelo Sr. João José Maia Vieira e pelo Dr. Pedro Figueiredo Cardoso (Vogais), é proposto pela Comissão da Fábrica da Igreja Paroquial².

Outra dimensão que importa realçar, prende-se com a comunicação interna e externa da organização. Para assegurar coerência e precisão na forma como o CSPVC comunica, quer interna, quer externamente, foram definidas várias regras e estratégias para a divulgação de informação. Assim, qualquer atividade que seja para conhecimento da comunidade ou de outra entidade externa à Instituição, deve ser reportado diretamente ao Gabinete de Marketing e Comunicação, formalizando-se, desta forma, um canal único de comunicação entre o CSPVC e o ambiente externo.

1.3. Missão, visão, valores e política de qualidade

Uma organização que dependa do bom funcionamento e comunicação entre serviços de atuação a nível local e entre áreas funcionais tão diversas, como é o caso do CSPVC, precisa de adotar uma abordagem estratégica, definindo um caminho e objetivos comuns a alcançar, para que toda a organização possa ter sucesso e para que todos façam parte desse sucesso. Para isto, também as organizações do terceiro sector devem, de acordo com Franco & Azevedo (2010), adotar uma gestão estratégica. Essa gestão estratégica passa pelo conhecimento do ambiente interno da própria organização e do ambiente em esta se insere; passa pela definição da sua missão – que é nas palavras dos autores a sua “razão de ser” –, e passa pela fixação de objetivos que a organização pretende alcançar, para além das estratégias que conduzem à concretização desses mesmos objetivos (Franco & Azevedo, 2010, p.168).

Desta forma, é de extrema importância para uma organização clarificar a visão, missão e valores para que as estratégias definidas pela organização a conduzam, de forma articulada, para a concretização dos objetivos, num ambiente interno e externo em harmonia (Franco & Azevedo, 2010: 169).

² Os órgãos sociais do CSPVC designados neste capítulo dizem respeito ao triénio 2013-2016 e podem ser consultados em Centro Social Paroquial Vera Cruz (2015). *Órgãos sociais*. Disponível em <http://www.cspveracruz.pt/index.php/a-instituicao/orgaos-sociais>.

A visão de uma organização traduz, de acordo com Raquel Franco e Carlos Azevedo (2010, p.175), “as aspirações para o futuro”, surgindo como inspiração para o compromisso de todos os colaboradores para com a organização. No que diz respeito à missão, ela “é a razão de ser da organização”; a missão serve como “referencial para o que se deve ou não fazer dentro da organização, quer a nível estratégico, quer a nível operacional”. Para além disto, a missão cumpre um “papel motivador para todos os colaboradores” e pode mostrar-se uma “ferramenta eficaz de comunicação”, dando a conhecer o seu papel à sociedade civil (Franco & Azevedo, 2010, p.177).

O historial do CSPVC (2015b, p.3) apresenta a missão desta IPSS como sendo a “promoção da qualidade de vida da comunidade através de respostas inovadoras” e a sua visão é “ser reconhecida como uma IPSS de referência, pioneira na implementação de práticas educativas e sociais de qualidade”. Para isso, toda a organização está assente em cinco valores fundamentais: “a procura do bem comum; o respeito e a abertura ao outro; a justiça e a equidade; o trabalho em equipa e a ajuda; e o profissionalismo e o rigor” (CSPVC, 2015b, p.3).

Esta é uma instituição que possui Certificação do Sistema de Gestão da Qualidade no âmbito dos requisitos da Norma NP ISO 9001:2008 | APCER – Associação Portuguesa de Certificação, implementado nas valências da Creche, Pré-Escolar e CATL, no CAFAP, na Casa Abrigo VeraVida e na Formação, apresentando uma lista de requisitos legais e regulamentares que terão de reportar diretamente à Gestão da Qualidade (CSPVC, 2015a, p.4). Contudo, toda a Instituição apresenta um compromisso com a Qualidade, assente:

- i. “na promoção de uma cultura organizacional capaz de estimular a motivação, o comprometimento e a formação de colaboradores;
- ii. no cumprimento dos requisitos legais, regulamentares e normativos, e na melhoria contínua da eficácia do sistema de gestão, baseado na norma NP EN ISO 9001;
- iii. na garantia ao cliente de níveis de serviço elevados e ajustados, sempre que possível, às características específicas e às necessidades de cada cliente, o qual deverá reconhecer o CSPVC como uma instituição de referência no âmbito da Educação e Solidariedade Social;
- iv. no estabelecimento de relações privilegiadas e seguras com fornecedores, parceiros e amigos que garantam a qualidade que queremos imprimir ao trabalho desenvolvido e aos serviços prestados;
- v. e, finalmente, no desenvolvimento consciente e responsável, respeitando as vertentes éticas, deontológicas, ambientais e de responsabilidade social” (CSPVC, 2015a, p.12).

Definidas as linhas orientadoras para uma atuação concertada e eficiente do CSPVC e definidos os mecanismos que asseguram um serviço de qualidade e o cumprimento dos seus objetivos, surgem agora condições para explorar os campos de atuação desta IPSS.

1.4. Valências

O CSPVC, na tentativa de melhor corresponder às necessidades da população e à carência de respostas sociais na comunidade da Vera Cruz, estrutura a sua ação em três grandes eixos de intervenção: o eixo educacional, o eixo do apoio à criança e sua família e o eixo da ação social e comunitária.

A intervenção educacional do CSPVC (2015c) oferece os seguintes serviços:

- Creche Padre Fernandes: é uma valência certificada e com capacidade para 80 utentes, sendo dirigida a crianças dos 4 aos 30 meses;
- Creche da Vera e do Cruz: dirigida a crianças dos 4 aos 30 meses, é uma valência certificada com capacidade para 78 crianças;
- Pré-Escolar: valência certificada orientada para crianças dos 3 aos 6 anos, com uma capacidade para 148 crianças;
- CATL: isto é, centro de atividades de tempos livres, também é uma valência certificada com capacidade para 140 crianças, com idades entre os 6 e os 12 anos, a frequentar o 1º ciclo e 2º ciclo;
- Centro de estudos: criado para dar resposta às necessidades das crianças e das suas famílias no âmbito do apoio ao estudo e explicações.

Na sua dimensão social, no âmbito da intervenção ao nível do apoio à criança e família, e ao nível da ação social e comunitária, o CSPVC (2015a, pp.8-10) dispõe dos seguintes serviços:

- CAFAP Entre Laços: presta apoio especializado a famílias com crianças e jovens, para a prevenção e reparação de situações de risco psicossocial mediante o desenvolvimento de competências parentais, pessoais e sociais das famílias;
- Casa Abrigo VeraVida: com capacidade para 16 utentes, o CSPVC acolhe, apoia e incentiva à reinserção numa vida ativa e plena mulheres vítimas de violência doméstica e seus filhos menores, contribuindo para a construção de projetos de vida sem violência, através do apoio psicossocial, jurídico, educação, saúde, formação e emprego;
- Serviço de Apoio Direto: resposta articulada às crescentes solicitações de apoio ao nível alimentar e de outros bens de primeira necessidade, de vestuário, mobiliário, entre outros. Aqui, surge o projeto Apadrinhamento de Famílias que consiste na proposta, à comunidade, de prestar apoio a 70 famílias carenciadas, por tempo livremente escolhido, através da doação de um cabaz mensal com bens de primeira necessidade. Recentemente, esta resposta foi reorganizada e atualmente é designada por Serviço Transversal de Apoio às Famílias (STAF)³;
- Projeto Alternativas II: projeto para a prevenção seletiva dos comportamentos aditivos e dependências em contexto comunitário, dirigido a crianças e adolescentes em situação de risco acrescido, famílias multidesafiadas e outros agentes educativos que assumem um importante papel no processo de educação e desenvolvimento de menores;
- CLAIL de Aveiro, que dinamiza os seguintes serviços:

³ Centro Social Paroquial Vera Cruz (2015). *Serviço Transversal de Apoio às Famílias*. Disponível em <http://www.cspveracruz.pt/index.php/servicos/projetos/servico-transversal-de-apoio-as-familias>.

- Gabinete de Atendimento Geral: atendimento e encaminhamento da população imigrante no âmbito da legalização, retorno voluntário, nacionalidade, reagrupamento familiar, educação, saúde, oficinas de português e outras atividades;
 - Gabinete de Apoio Social (GABIN.PT): atendimento de imigrantes que necessitem de apoio e acompanhamento social, a nível de proteção social, saúde, habitação, entre outros;
 - Eventos Interculturais: colaboração na organização de eventos promotores de interculturalidade;
 - “Ser parte...”: projeto que promove sessões de esclarecimento sobre temáticas interculturais diversas.
- GIP Univera: o CSPVC dispõe de um Gabinete de Inserção Profissional para a população imigrante e nacional, que presta apoio na procura ativa de emprego e no encaminhamento para a formação profissional, para entidades de aferição da qualificação escolar e para entidades de recrutamento e empregadoras;
 - Formação e Consultoria: o CSPVC apresenta uma unidade acreditada pela DGERT e vocacionada para a pesquisa, adaptação e criação de soluções de formação, para ativos externos empregados e desempregados, bem como ativos internos, de forma a contribuir ativamente para o desenvolvimento dos indivíduos e organizações;
 - Eco-Escolas: programa internacional que pretende encorajar ações e reconhecer o trabalho de qualidade desenvolvido pelas escolas/instituições, no âmbito da Educação Ambiental, na qual o CSPVC já foi reconhecido como Instituição amiga e defensora do ambiente, com a atribuição da bandeira verde;
 - Liga dos Amigos: constituída por membros que contribuem, com apoio pecuniário e/ou com trabalho voluntário, para a prossecução da missão e valores da Instituição, colaborando e apoiando as ações por si desenvolvidas e propondo outras consideradas pertinentes;
 - Ajud’arte: esta valência tem por base uma filosofia de fusão entre solidariedade e arte, cujo objetivo é a angariação de fundos e a promoção das artes locais;
 - Puro Linho: serviço que desenvolve atividades comerciais nas áreas da lavandaria e limpezas domésticas comerciais e industriais, disponível à população de Aveiro;
 - VeraEventos: serviço disponível à comunidade no âmbito do desenvolvimento social, realizando aniversários, festas infantis e juvenis, e de outro cariz;
 - Clube Veritas: nova valência destinada a cidadãos com idade superior a 55 anos, com o intuito de promover um envelhecimento ativo e o convívio intergeracional, dando preferência a pessoas com ligações familiares a utentes do CSPVC e residentes no concelho de Aveiro, onde serão dinamizadas atividades e oficinas;

- EPAT | Entidade Prestadora de Apoio Técnico: a mais recente valência do CSPVC que presta apoio a nível da criação de projetos empresariais de pequena dimensão e da criação de novos empregos, nomeadamente através do inventivo ao Microcrédito e Criação do Próprio Emprego⁴.

O número de valências do CSPVC descritos neste ponto, não só mostra o leque de serviços que desenvolve, como transmite também a diversidade de problemáticas socioeconómicas e educativas que existem no concelho de Aveiro, e à qual o CSPVC oferece resposta através de um olhar atento e analítico e uma intervenção constante e inovadora.

Mas o contributo desta IPSS vai, ainda, muito para além dos âmbitos de intervenção da sociedade que pedem mais cuidados; o impacto da ação do CSPVC passa, direta e indiretamente, pela melhoria da qualidade de vida de toda a faixa etária da população de Aveiro (abrangendo a criança e o jovem, o adulto e a pessoa idosa), de todas as nacionalidades e de todas as classes sociais.

⁴ Centro Social Paroquial Vera Cruz (2015). *EPAT*. Disponível em <http://www.cspveracruz.pt/index.php/servicos/formacao-emprego/k2-information/epat>.

2. Descrição e análise do estágio

O estágio curricular que permite o ponto de partida para o presente relatório foi realizado durante o período de outubro de 2014 e maio de 2015, no Gabinete de Gestão de Projetos e no GIP, sob a orientação da Gestora de Projetos do CSPVC e também animadora do GIP, a Dr.^a Júlia Melo. A minha participação na Instituição compreendeu um conjunto variado de atividades que me foram propostas, e que se encontram pormenorizadas no anexo 1, e de experiências que me permitiram observar e constatar realidades no âmbito da intervenção social, que contribuíram profundamente para o meu enriquecimento profissional e pessoal.

Desde o início do estágio curricular, houve uma clara preocupação por parte do CSPVC em me proporcionar uma plena integração na sua organização. Para isso, foi realizada uma visita às instalações da sede do CSPVC com o intuito de dar a conhecer a dinâmica dos diferentes Gabinetes, enquanto foram dadas várias explicações sobre como é constituída a estrutura organizacional da Instituição, e de como opera cada Gabinete. Logo aqui, a visita revelou-se bastante pertinente pois permitiu uma maior noção de como cada parte contribui para um todo, de que forma é que estas partes comunicam, e a importância da hierarquia numa organização que lida com uma tão grande diversidade de serviços e pessoal.

Uma visita aos restantes espaços que o CSPVC detém permitiu perceber imediatamente a diversidade de resposta promovida por esta Instituição e a dimensão da sua presença no concelho de Aveiro, já que esta é uma IPSS que não retém todos os seus serviços num só equipamento, revelando-se, assim, fundamental para a melhoria da qualidade de vida do concelho de Aveiro e, mais especificamente, da comunidade da Vera Cruz.

Para além deste conhecimento do espaço a nível físico, foram-me dadas a conhecer as normas de todo o processo do sistema de gestão da qualidade e dos impressos necessários para a realização de procedimentos diários, dentro da organização. Outras dimensões como a missão, visão e valores da organização foram apreendidas, assim como as funções, competências e responsabilidades de cada Gabinete e cargo do CSPVC.

2.1. Análise de atividades relacionadas com a Gestão de Projetos

Numa primeira fase do meu estágio curricular, tive a oportunidade de colaborar na Gestão de Projetos do CSPVC. Para isso, foi feita uma análise documental referente a todas as atividades realizadas por este Gabinete, de forma a ficar a par de tudo o que lhe diz respeito e as matérias com que lida diretamente. A análise documental em questão passou por uma análise ao histórico de candidaturas a projetos e ao histórico de eventos realizados no âmbito do VeraEventos, Ajud'Arte, Puro Linho, Clube Veritas e Liga dos Amigos do CSPVC.

No momento em que iniciei este estágio curricular, o CSPVC encontrava-se a dar forma à sua nova valência: o Clube Veritas. O Clube Veritas surge como um projeto promotor do envelhecimento ativo, do bem-estar, da participação ativa e da solidariedade e diálogo entre as gerações,

combatendo situações de isolamento e exclusão social da pessoa idosa⁵ da comunidade da Vera Cruz. É um projeto destinado a indivíduos autónomos e independentes, com mais de 55 anos, e residentes no concelho de Aveiro.

Para promover esta valência e iniciar atividades recorrentes no CSPVC, a Gestão de Projetos efetuou, no ano de 2012, uma candidatura ao “Projeto Missão Sorriso 2012” promovido pelo Continente, conseguindo ganhar uma verba para iniciar a construção do equipamento destinado ao Clube Veritas: o Pavilhão Sorriso em Missão. Quando iniciei as atividades de estágio, o Pavilhão Sorriso em Missão já se encontrava numa fase final de obras, estando já prevista a sua inauguração para o início do ano de 2015.

Neste contexto, as minhas atividades de estágio, no âmbito do Gabinete da Gestão de Projetos, começaram com uma projeção de funcionamento deste novo serviço do CSPVC, passando pela elaboração de toda a documentação necessária para o funcionamento do Pavilhão Sorriso em Missão e do Clube Veritas. Para isto, foi desenvolvida uma pesquisa e um levantamento de atividades e projetos no âmbito do envelhecimento ativo, realizados na União Europeia, após o Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações, isto é, de 2012. Também foi pedido um levantamento de associações e outras organizações de cariz solidário existentes no concelho de Aveiro que oferecem resposta para um envelhecimento ativo da população local.

Esta pesquisa e este levantamento de dados permitiram a apreensão da importância desta temática, cada vez mais difundida por toda a Europa, percecionando o que outras Instituições têm realizado para prevenir o envelhecimento precoce e o isolamento da pessoa idosa. É interessante perceber as subtilezas utilizadas em projetos que lidam com pessoas que, embora em faixa etária mais avançadas, ainda são bastante autónomas e independentes. E quando o ponto fulcral é dar às pessoas idosas mais energia e vontade de participação, é extremamente motivador observar a criatividade humana originar e implementar ideias inovadoras, oferecendo novos serviços, novas respostas a uma comunidade que adere com entusiasmo. Esta atividade inicial e necessária permitiu reunir algumas ideias e, assim, elaborar uma proposta de atividades e programas ocupacionais a serem dinamizadas pelo Clube Veritas, no Pavilhão Sorriso em Missão.

Após a projeção do funcionamento deste novo serviço do CSPVC, foi indispensável a realização da documentação necessária para finalmente pôr o Clube Veritas a iniciar atividade. Para isso, produzi um regulamento interno, fichas de inscrição para aderir ao Clube Veritas, fichas de inscrição para oficinas e atividades e fichas de avaliação de satisfação.

Entretanto, chegou a altura da inauguração do Pavilhão Sorriso em Missão realizado a 6 de fevereiro de 2015 e, como tal, participei nos preparativos para este evento. Este acontecimento exigiu a elaboração de uma lista de Mecenas do CSPVC, constituída por todas as empresas e entidades que contribuíram para a construção do Pavilhão Sorriso em Missão, quer através da doação de material necessário, quer através do apoio pecuniário. A elaboração desta lista exigiu

⁵ Consciente da existência do debate relativo aos conceitos de idoso e sénior, e apesar de o CSPVC recorrer ao conceito sénior para descrever o público-alvo do Clube Veritas, optei por utilizar, neste Relatório de Estágio, o conceito de pessoa idosa.

tempo e organização, pois foi necessário reunir elementos de um projeto que já se arrastava por dois anos. Assim, a organização de toda esta informação permitiu a elaboração e emissão dos certificados de Mérito Social, entregues na cerimónia de inauguração, a todos os que contribuíram na construção deste espaço.

Estando, finalmente, inaugurado o novo espaço que acolhe a nova valência do CSPVC dedicada ao envelhecimento ativo e ao diálogo intergeracional, coube-me a tarefa de selecionar toda a informação respeitante à construção do Pavilhão Sorriso em Missão, de forma a organizá-la e arquivá-la. Esta tarefa permitiu-me perceber a dimensão de informação e processual que é necessário arquivar, e o que é necessário selecionar para entregar a outros gabinetes da Instituição. Um exemplo disto é a obrigatoriedade de entregar todas as faturas do material que foi doado por várias empresas, entidades e pessoas, para o gabinete da Gestão Financeira.

A 29 de abril de 2015, tivemos o privilégio de apresentar o Clube Veritas e o espaço Pavilhão Sorriso em Missão à comunidade, ao colaborar com a Universidade de Aveiro na organização da Palestra «Alimentação Saudável», promovida pelo Núcleo de Estudantes da Escola Superior de Saúde da Universidade de Aveiro, dirigida ao público sénior.

A Gestão de Projetos do CSPVC tem sob a sua responsabilidade o VeraEventos, uma valência do âmbito do desenvolvimento social que, estando disponível à comunidade de Aveiro, organiza aniversários, festas infantis e juvenis, assim como eventos de outro cariz. Como tal, algumas atividades de estágio compreendem o apoio prestado na organização de algumas festas infantis, que foram decorrendo pontualmente ao longo da minha permanência nesta Instituição. Destes eventos, destaco a colaboração no apoio logístico e a participação no evento «Bazar Solidário», que decorreu de 6 a 23 de dezembro de 2014, no Mercado Manuel Firmino em Aveiro. A participação da Instituição em eventos locais é sempre uma boa forma de dar maior visibilidade à ação desta IPSS, e envolver os funcionários e colaboradores nas suas atividades. Pessoalmente, esta tarefa revelou-se extremamente motivadora por estar a representar o CSPVC, tendo sido, também, uma forma bastante proveitosa para dar a conhecer o novo serviço dedicado ao envelhecimento ativo e ao diálogo intergeracional, que estaria prestes a ser estreado.

Finalmente, para concluir esta descrição de atividades realizadas no Gabinete da Gestão de Projetos do CSPVC, falta referir o apoio às candidaturas de projetos ao Prémio AGIR 2015 da REN, que decorreu durante o dia 1 de novembro de 2014 e 15 de janeiro de 2015, e ao BPI Seniores 2015, com o prazo de 1 a 26 de abril de 2015. Destaco estas duas atividades, uma vez que este gabinete foi especialmente criado para a elaboração de projetos e realização de candidaturas a entidades que concedam donativos para o apoio de projetos no âmbito da Responsabilidade Social. Como já foi referido anteriormente, foi desta forma que o CSPVC conseguiu iniciar a construção do Pavilhão Sorriso em Missão e até a Creche da Vera e do Cruz.

2.2. Análise de atividades relacionadas com o GIP

Em janeiro de 2015, surgiu a oportunidade para colaborar no Gabinete de Inserção Profissional do CSPVC, o GIP Univera. Esta valência, estabelecida no Edifício 15, na Avenida Lourenço Peixinho, em Aveiro, partilha o espaço com outros serviços do CSPVC, nomeadamente com o CLAIL e o Projeto Alternativas II.

A minha colaboração neste serviço vai de encontro às funções desempenhadas por um animador do GIP, começando, essencialmente, pela prestação de informações profissionais a utentes que se encontrem desempregados e/ou à procura de formação, ou que pretendam mudar de emprego. Assim, após a apresentação da nossa valência aos utentes que a nós se dirigiam, era essencial proceder à sua inscrição na Plataforma da Rede GIP Imigrante, de forma a obter dados importantes para ajudar o utente na procura ativa de emprego. Seguidamente, uma das minhas funções era apoiar na elaboração de técnicas de procura de emprego, nomeadamente, prestar apoio na elaboração do *curriculum vitae*, cartas de apresentação, candidaturas espontâneas, etc.. É de salientar que o GIP Univera utiliza um modelo próprio de *curriculum vitae*, previamente testado e confirmado por empresas de recrutamento como sendo um modelo apelativo para os olhos de um recrutador.

Uma vez que a maior parte dos utentes deste GIP não é de nacionalidade portuguesa e tem dificuldades com o Português, era recorrente prestar apoio na marcação de entrevistas, realizando atendimento telefónico para as agendar diretamente com as empresas detentoras de alguma oferta de trabalho. Na mesma linha, também tinha como função manter o contacto com as empresas de recrutamento e trabalho temporário, colaborando com os técnicos de recursos humanos na cedência de espaço e no reencaminhamento de utentes para as entrevistas de emprego.

Outras atividades realizadas no decurso do estágio curricular como animadora do GIP consistiam na resposta a ofertas de trabalho e envio de candidaturas espontâneas, na gestão da documentação necessária para a inscrição do utente em formações, na seleção e organização do arquivo, no acompanhamento constante da situação dos utentes e, finalmente, na dinamização do Blog do GIP Univera.

Para além disto, elaborei os Relatórios Trimestrais relativos ao último trimestre de 2014 e do primeiro de 2015, referentes à avaliação dos objetivos acordados com o IEFP e o ACIDI e à concretização efetiva dos mesmos.

No âmbito do serviço prestado pelo GIP, foi-me ainda proposto, pela minha orientadora, o desenvolvimento de métodos organizacionais que facilitassem e agilizassem as atividades diárias realizadas pela animadora do GIP. Assim, começando por responder a uma das fraquezas imediatas do serviço do GIP, elaborei uma ficha de marcação de atendimentos para gerir o número de utentes por dia e, assim, atenuar o tempo de espera por parte dos mesmos, e para, sempre que possível, reagendar um dia e hora para recebê-los.

Durante o processo de atendimento e acompanhamento da situação do utente, é necessário ter em conta alguns parâmetros que precisam de ser cumpridos, mais especificamente, se o utente entregou documentação necessária para a inscrição em formação, se já foi elaborado o seu

curriculum vitae, para que ofertas de emprego foi enviada a sua candidatura, que processos ficaram por fazer, entre outros. Assim, para um reconhecimento imediato da situação do utente, criei uma tabela de fácil registo que identifica todos os critérios atrás descritos.

A receção de ofertas de emprego e a sua divulgação no Blog do GIP Univera também exigiu um método organizacional, possibilitando o registo dos utentes que foram reencaminhados para as devidas ofertas de trabalho, prevenindo, assim, situações de repetição.

Por último, desenvolvi uma tabela de registo dos objetivos do IEFP que o GIP Univera tem de cumprir, a nível mensal e trimestral, dando a conhecer, rapidamente, a situação presente do GIP, ou seja, se se encontra ainda muito afastado dos objetivos contratualizados ou se já os cumpriu.

Finalmente, colaborei na Palestra «Volta de Apoio ao Emprego na Região de Aveiro» inserida na I Feira de Educação, Emprego e Empreendedorismo, organizada pela Associação para a Educação e Valorização da Região de Aveiro (AEVA), pelo Campo Tecnológico da Região de Aveiro e pelo Centro de Informação Europe Direct de Aveiro, nos dias 16 e 17 de abril, na qual constou uma apresentação das atividades dinamizadas pelo GIP Univera.

Como conclusão a este capítulo referente à apresentação do CSPVC e à descrição e análise das atividades realizadas em estágio, gostaria de reforçar a importância de todo o trabalho que tive oportunidade de desenvolver e que em muito contribuiu para a evolução das minhas capacidades profissionais. Mas para além desse trabalho, gostaria de sublinhar o contributo de todas as experiências em que pude participar diretamente, ou indiretamente através da observação. A oportunidade de colaborar na atividade laboral diária de uma IPSS permitiu-me adquirir conhecimento sobre subtilezas existentes na organização e comunicação internas de uma Instituição e na rede de atores locais.

Também a nível pessoal, esta oportunidade de estágio constituiu uma abertura ao contacto com realidades tão frágeis, elevando, assim, a minha consciência para os problemas de exclusão social. O convívio com idosos, com indivíduos imigrantes, com indivíduos refugiados e com indivíduos em situações de trabalho precário concedeu-me ferramentas e sensibilidade para saber a melhor forma de abordar cada situação, sem nunca rebaixar a pessoa.

CAPÍTULO II | TERCEIRO SECTOR E GOVERNAÇÃO EM REDE: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Os desafios enfrentados pelos governos são cada vez mais complexos e a realidade envolvente é cada vez mais dinâmica, coagindo os governos a construir redes de cooperação baseadas na confiança e na lealdade (Rodrigues, 2009, p.92). Cada vez mais, as organizações percebem que, ao agir em conjunto, criam parcerias e relações entre agentes independentes que, caso atuassem isoladamente, nunca conseguiriam atingir esses seus objetivos (Rodrigues, 2009, p.93). Assim, existe uma motivação e uma atitude colaborativa das organizações em criar sinergias e aproveitar economias de escala, através da ação conjunta com outras entidades (Lowndes & Skelcher, 1998 apud Rodrigues, 2009, p.93).

Segundo Boyne (1996 apud Rodrigues, 2009, p.98), ao nível da administração local, a rede de parcerias é estabelecida de acordo com as características das atividades em causa e da área de atuação das organizações. Por exemplo, os serviços de ação social, como é o caso dos serviços prestados pelas IPSS, são mais suscetíveis de serem concedidos através de parcerias com organizações sem fins lucrativos (OSFL), ou do terceiro sector (Brandsen & Van Hout, 2006; Evers, 2005; Osbourne & McLaughlin, 2004 apud Rodrigues, 2009, p.98). Este tem desempenhado tarefas cada vez mais idênticas às das administrações públicas, sobretudo ao nível da rede social, apresentando vantagens no desempenho das suas tarefas: comparando com o sector público, as entidades do terceiro sector apresentam maior flexibilidade na gestão e capacidade de adaptação e resposta aos desafios impostos pelo meio externo e, ao contrário do sector privado, não têm como finalidade a maximização do lucro, contribuindo para que os cidadãos depositem mais confiança na qualidade de serviço (Rodrigues, 2009, p.98).

Esta tendência para a ação concertada e conjunta entre atores do serviço público e do terceiro sector, no âmbito dos serviços sociais (Bode, 2006 apud Rodrigues, 2009, p.98), demonstra a pertinência de desenvolver uma base teórica referente à relação entre terceiro sector, governação em rede e capital social. Assim, pretende-se iniciar este capítulo com uma abordagem a diferentes perspetivas que existem em torno do conceito de terceiro sector, seguida de uma descrição da evolução histórica do mesmo até à realidade portuguesa.

Sendo este um Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Administração e Gestão Pública, considera-se relevante apresentar, também neste capítulo, as principais tendências de evolução da Administração Pública (AP), para perceber de que forma é que estas mudanças impulsionaram o terceiro sector, e a relevância de interligar o tema com a governação em rede e o capital social. Desta forma, será possível compreender a atuação do CSPVC na rede de atores locais, e de que forma é que este se articula para dar resposta às problemáticas do concelho de Aveiro, levantadas no âmbito da Gestão de Projetos e do GIP.

1. O Terceiro Sector

1.1. As perspetivas em torno do conceito de Terceiro Sector

A definição de um conceito sólido de terceiro sector é ainda tema de um debate bastante controverso entre investigadores de diversas áreas, provocando uma falta de consenso quanto ao seu significado e à sua delimitação. Este é um conceito que revela uma realidade difusa e heterogénea, o que, por um lado, surge como um obstáculo para a sua fundamentação conceptual, e por outro, é, também, um termo cada vez mais presente no contexto nacional e global.

No sentido de apontar uma referência cronológica ao surgimento do termo de terceiro sector, pode-se destacar que, de acordo com Olaf Corry (2010, p.13), foi Etzioni quem primeiro adotou o termo “terceiro sector”, em 1973, com a publicação do artigo “The third sector and domestic missions”. Para Etzioni, o terceiro sector constituía um sector alternativo e separado da esfera privada e da esfera pública, ditando que se algo não era regulado pela lógica de Mercado nem pela hierarquia burocrática de poder, então pertenceria a um terceiro sector. Esta afirmação resulta da observação de que existem organizações caracterizadas por um compromisso por parte dos indivíduos em operar nessas mesmas organizações, e cuja ação é orientada por valores. Este facto é contrário ao que se constata no sector público, em que o cumprimento e a conformidade das regras é assegurada através da coerção e da execução de sanções, e na esfera privada, em que as organizações alcançam a eficiência através de remunerações e recompensas (Corry, 2010, p.13).

Já Quintão (2004, p.2) afirma que o termo surge primeiramente associado a J. Delors e J. Gaudin, em 1979, divulgado num texto que se intitulava “Pour la création d’un troisième secteur coexistant avec celui de l’économie de marché et celui des administrations”⁶.

Tal como a emergência do termo, a procura por uma definição clara e consistente também se tem revelado um processo controverso. Para começar, ao reunir os vastos estudos e obras publicadas sobre esta temática, apercebemo-nos que existe uma diversidade de expressões que se destinam a designar uma mesma realidade. Dessa diversidade, fazem parte as expressões: “sector não lucrativo”, “sector sem fins lucrativos”, “sector da sociedade civil”, “sector das organizações não lucrativas ou voluntárias”, “terceiro sistema”, “economia social”, “economia solidária”, “organizações não governamentais”, “organizações da sociedade civil” e “organizações sem fins lucrativos” (OSFL) (Quintão, 2004: 2; Franco *et al.*, 2005: 13; Franco & Andrade, 2009, p.14).

Um estudo de Quintão (2004) remete-nos para uma perspetiva teórica do terceiro sector, abordando a evolução das diferentes denominações até à que apresenta maior impacto na sociedade – o terceiro sector. A designação de terceiro sector tem sido, possivelmente, a mais utilizada pela comunidade científica e pela sociedade civil precisamente por ser uma denominação

⁶ Delors, J., Gaudin, J. (1979). Pour la création d’un troisième secteur coexistant avec celui de l’économie de marché et celui des administrations. *Problèmes Économiques*, nº 1616, pp.20-24. Citado por Defourny, J. (2001). *L’économie sociale: enjeux conceptuels, insertion par le travail et services de proximité*. Bruxelles: Boeck & Larquier s.a.

simples, remetendo imediatamente para uma visão da sociedade organizada em três sectores (Franco & Andrade, 2009, p.15).

A economia social e a economia solidária

O conceito de economia social surge, no século XIX, em França, pelo economista e académico Charles Gide, destacando a economia social como “um ramo da ciência económica, distinto da economia política de Adam Smith” (Quintão, 2004, p.7). Este conceito incluía três vertentes:

- i. “os movimentos cooperativo, mutualista e associativo, provenientes da sociedade civil, que ansiavam por melhores condições de vida da classe operária;
- ii. os primeiros princípios da ação redistributiva do Estado Social;
- iii. e as iniciativas solidárias por parte do próprio patronato” (Quintão, 2004, p.7).

Assim, nesta lógica económica explicitada por Quintão (2004, p.7), “a economia social é perspectivada como um espaço de atividade económica, ou seja, como um sistema de produção material de bens e serviços, intermédio entre o Estado, Mercado e a economia familiar e doméstica, que se caracteriza por combinar e partilhar recursos destas outras esferas de atividade”. A economia social afirma, assim, a não separação entre ação económica, social e política, promove projetos cívicos, democráticos, participativos e economicamente plurais, e mobiliza recursos através de vários princípios económicos (Quintão, 2004, p.8).

A denominação de economia solidária emerge durante os anos 90 e caracteriza um período na qual se desenvolveram novas soluções entre instituições e diversos agentes, novos métodos de intervenção e novas respostas a necessidades sociais, alternativas à intervenção das organizações da economia social (Quintão, 2004, p.8). Este conceito vem reafirmar os princípios da economia social anteriormente descritos, mas através de uma tónica de uma necessidade específica que a nova geração de organizações alberga (Quintão, 2004, p.8).

O sector das organizações não lucrativas ou voluntárias

Estas expressões, provenientes dos EUA e do Reino Unido, ganham maior relevância a partir dos anos 90, com a realização de um projeto liderado pela Universidade de John Hopkins nos EUA – *The John Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*. A concretização deste projeto deve-se à crescente relevância das organizações associativas e não lucrativas como prestadoras de serviços, quando as respostas do sector público e privado se revelam insuficientes (Quintão, 2004, p.8).

Para haver consenso na delimitação do sector não lucrativo, estabeleceu-se que uma entidade para pertencer a este sector deve ser:

- i. “Organização, isto é, deve ser uma entidade institucionalmente formalizada;
- ii. Privada: deve ser institucionalmente separada do Governo;

- iii. Não distribuidora de lucro, devendo reinvestir qualquer excedente na organização, no investimento dos recursos humanos ou na melhoria de infraestruturas;
- iv. Autogovernada, tendo a capacidade para controlar as suas próprias atividades;
- v. Voluntária, isto é, envolvendo um elevado grau de contribuições voluntárias, através de mão-de-obra voluntária ou doações” (Franco & Andrade, 2009: 19; Salamon & Anheier, 1997, p.9).

Estas características, enumeradas primeiramente por Salamon & Anheier (1997) no âmbito do projeto mencionado anteriormente, são repercutidas pelos vários estudos publicados sobre o tema exposto, sendo de realçar, no presente capítulo, os contributos de Quintão (2004), Franco (2005; 2009) e Salamon & Sokolowski (2014).

O terceiro sistema

Na opinião de Quintão (2004, p.9), apesar dos resultados do projeto internacional de John Hopkins terem demonstrado o impacto que o sector das OSFL têm para o emprego e a atividade económica, o quadro teórico e conceptual desenvolvido pelo mesmo parece não se ajustar às características do terceiro sector no contexto europeu. Assim, é lançada pela Comissão Europeia, em 1997, uma ação-piloto designada *The Third System, Employment and Local Development*, concebendo a designação de um “terceiro sistema”. A preferência pelo termo “sistema”, prende-se com o facto de ainda não ser reconhecida a existência efetiva de um terceiro sector económico que se compare com os sectores público e privado (Quintão, 2004, p.11).

No contexto desta ação-piloto, que contou com a participação de 81 projetos diversificados de investigação, com o intuito de responder a várias questões no âmbito desta temática (Quintão, 2004, p.9), emergem duas abordagens do conceito de terceiro sector: uma americana, que provém do *The John Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*, e uma europeia, surgida no âmbito do *The Third System, Employment and Local Development* (Franco & Andrade, 2009, p.22; Corry, 2010, p.12). A primeira abordagem remete para um “terceiro sector distinto caracterizado por certas qualidades como o civismo” (Corry, 2010, p.12), enquanto que a perspetiva europeia aborda um terceiro sistema caracterizado por:

- i. “critérios de delimitação do sector privilegiando uma abordagem analítica clarificadora das tipologias e das evoluções no seio das organizações;
- ii. uma abordagem histórica e dinâmica da sua evolução, de forma a integrar a diversidade histórica, cultural e civicamente enraizada da realidade empírica europeia;
- iii. uma natureza intermediária entre o sector público e o sector privado lucrativo – recusando a maximização do lucro –, e uma natureza plural e mista, por combinar recursos monetários e não monetários, para além dos princípios económicos de Mercado, de redistribuição e de reciprocidade” (Quintão, 2004, p.10).

Desta forma, de acordo com os autores da ação-piloto da Comissão Europeia, é adotada uma “perspetiva analítica, focada na geração de tipologias que sublinham modos de ação e as suas mudanças ao longo do tempo” (Laville *et al*, 1999 apud Franco & Andrade, 2009, p.22). De uma forma mais simples, a abordagem europeia transmite uma “perspetiva híbrida”, que descortina “as organizações do terceiro sector essencialmente como uma mistura de outras tipologias de organizações sociais sejam elas públicas, privadas, hierárquicas e anárquicas” (Corry, 2010, p.12). Evers & Laville (2004, p.13) condensam a distinção das perspetivas europeia e americana da seguinte forma:

Tabela 1 | Componentes institucionais das organizações do terceiro sector.

Definição europeia	Definição americana
<p>“Ênfase numa abordagem analítica, desenvolvendo tipologias de associação e de mudança, assim como o desenvolvimento da dimensão económica de todas as ‘organizações sem fins lucrativos’ da economia social.</p> <p>Critério de limitação na aquisição privada de lucro: inclusão de cooperativas e mutualidades.”</p>	<p>“Ênfase numa abordagem classificatória centrada na interpretação estatística da importância de um sector que comporta todas as OSFL.</p> <p>Carácter restrito da não-distribuição: exclusão de cooperativas e mutualidades.”</p>

Fonte: Evers & Laville, 2004, p.13.

Para além da diferenciação de duas perspetivas sobre esta temática, é ainda proposta uma definição de organizações do terceiro sistema que, a meu ver, se revela bastante pertinente para este Relatório de Estágio. Sendo assim, as organizações do terceiro sistema podem ser definidas como “organizações autónomas e privadas que:

- i. apresentam objetivos de carácter social e/ou ambiental em detrimento de maximizar o lucro e obter retorno capital;
- ii. colocam limites na aquisição privada e individual de lucros e na redistribuição;
- iii. trabalham para a comunidade local ou para grupos de pessoas da sociedade civil que partilhem interesses comuns;
- iv. tendem a envolver *stakeholders*, incluindo colaboradores, voluntários e utentes, na sua gestão” (Ecotec, 2001 apud Quintão, 2004, p.10).

O terceiro sector

Como já foi dito anteriormente, o termo terceiro sector é aquele que reúne maior consenso entre os investigadores, devido à sua índole aberta e simplista (Quintão, 2004, p.11; Franco & Andrade, 2009, p.15). No seu artigo sobre a referenciação teórica e conceptual do terceiro sector, Quintão

(2004, p.2) sintetiza-o como um “conjunto de organizações muito diversificadas entre si, que representam formas de organização de atividades de produção e distribuição de bens e prestação de serviços, distintas dos dois agentes económicos dominantes – os poderes públicos e as empresas privadas com fins lucrativos –, designados frequentemente e de forma simplificada, por Estado e Mercado”.

Salamon & Sokolowski (2014) ultimam a definição europeia de terceiro sector, no âmbito do projeto *Third Sector Impact*. Apresentando algumas *nuances* da definição apresentada nos anos 90 pelo *The John Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*, os autores consideram que para uma entidade fazer parte do terceiro sector europeu, ela deve ser “organizada, privada, autogovernada, voluntária e limitada na distribuição do excedente” (Salamon & Sokolowski, 2014), conforme se pode constatar na tabela 2:

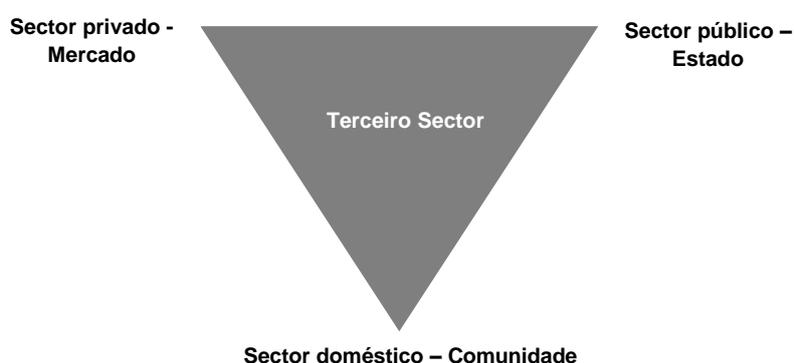
Tabela 2 | Componentes institucionais das organizações do terceiro sector.

Organizada:	isto é, “uma entidade não precisa de estar legalmente registada. O importante é que esta envolva grupos de indivíduos que interajam de acordo com alguns procedimentos, e que se unam na procura por um ou mais propósito comum, durante um significativo período de tempo”;
Privada:	“deve ser institucionalmente separada de governo. Isto significa que a organização não é uma unidade governamental, não exerce autoridade governamental como seu direito, e é capaz de se dissolver e cessar operações por vontade própria”;
Autogovernada:	“a entidade é capaz de controlar as suas atividades sem estar debaixo de um controlo efetivo de nenhuma entidade governamental ou privada. Sabendo que nenhuma organização é completamente independente, esta deve, no entanto, controlar a sua política geral e as suas operações, ter os seus procedimentos internos, e desfrutar de um certo grau de autonomia”;
Voluntária:	ou seja, “a organização deve assegurar uma participação livre de obrigatoriedade ou coerção, de forma a envolver um significativo grau de escolha”;
Limitada na distribuição de excedente:	isto é, “a entidade deve estar sujeita a alguma restrição formal ou juridicamente vinculativa que limita totalmente ou significativamente a porção de distribuição de qualquer excedente a diretores, <i>stakeholders</i> , membros, ou outros indivíduos”.

Fonte: Salamon & Sokolowski, 2014, pp.21-24.

Åkerstrøm (2008 apud Corry, 2010, p.16) define o termo em questão como um “processo de negociação entre cidadãos e agentes políticos e económicos”. Já num estudo mais recente, Quintão (2011, p.5) perspetiva o terceiro sector como “um campo de investigação emergente, dedicado ao estudo das formas de organização de coletividades da sociedade civil”. Este campo é, de acordo com Evers & Laville (2004, p.14), incorporado num sistema com três polos, nomeadamente o sector público, constituído pelo Estado, através das formas de organização dos governos e da AP; o sector privado, representado pelo Mercado e as formas de organização com fins lucrativos; e o sector doméstico, através das comunidades e economias informais (figura 2).

Figura 2 | O triângulo do bem-estar.



Fonte: Evers (1990) apud Evers & Laville, 2004, p.15.

Nesta lógica, o terceiro sector surge no espaço intermédio e híbrido entre estes três polos, aproximando-se de cada sector, dependendo das características culturais, históricas e económicas de cada país (Evers & Laville, 2004, p.20-21). Este sistema tripolar permite a representação de um “triângulo do bem-estar”, conforme está representado na figura 2, na qual são destacadas as origens dos recursos que contribuem para o bem-estar social (Evers & Laville, 2004, p.15).

1.2. Evolução do Terceiro Sector

Antes de se abordar as principais características do terceiro sector na sua globalidade e em Portugal, e refletir sobre a relevância do mesmo, importa estabelecer uma breve contextualização sobre a emergência e a evolução do terceiro sector, na Europa e em Portugal.

De acordo com Quintão (2004, pp.3-6), o surgimento e o desenvolvimento das organizações do terceiro sector ocorreram em quatro fases marcantes. A primeira consistiu na “emergência das iniciativas e experiências revolucionárias no século XIX”, nomeadamente o cooperativismo, o mutualismo e o associativismo, revelando-se como uma “alternativa à economia capitalista” (Quintão: 2004, p.3). Estas iniciativas, protagonizados por cidadãos e entidades da sociedade civil, foram orientadas por “valores de entreatajuda, de cooperação, de filantropia e caritativos”, para além de recusarem qualquer lucro, possibilitando, assim, a mobilização e a gestão de recursos

monetários e não monetários, para construir “formas de atividade económica mais solidárias, democráticas e participativas” (Quintão: 2004, p.3).

A segunda fase consistiu na “institucionalização das organizações em ramos jurídicos distintos, na viragem para o século XX”, em que as três iniciativas anteriormente referidas se foram desenvolvendo através de áreas de atuação, mais especificamente, a cooperação entre membros no cooperativismo; no mutualismo, a ajuda entre membros de uma coletividade; e no associativismo, o interesse geral de uma comunidade (Quintão, 2004, p.3). Todas elas partilhavam princípios como a “delimitação do seu objeto, a autonomia de gestão face ao Estado, a livre adesão, um modelo de decisão e funcionamento democrático e o primado das pessoas e do trabalho sobre o capital” (Quintão, 2004, p.3). Com isto, constituíram-se enquadramentos legais para estas organizações, permitindo o seu reconhecimento na intervenção em situações de carência.

A terceira fase de desenvolvimento das organizações do terceiro sector decorreu durante um “período de sinergia entre Estado e Mercado e a instrumentalização das organizações” (Quintão, 2004, p.4). Após a II Guerra Mundial, procedeu-se à “instrumentalização das organizações do terceiro sector” e a uma fragmentação e regulação da sua área de atividade, passando o Estado a controlar grande parte das organizações privadas com atividades de ação social. Este facto, resultante da expansão do Estado Providência, deveu-se à ampliação do sector público como um “sector económico distinto do Mercado, caracterizado pelo princípio da redistribuição de recursos” (Quintão, 2004, p.4), com a finalidade de gerir os desequilíbrios sociais associados à atividade do Mercado.

Finalmente, a quarta fase resultou na “renovação das organizações do terceiro sector nos últimos 30 anos e a configuração heterogénea e difusa na viragem para o século XXI” (Quintão, 2004, p.5). A crise económica e social do final dos anos 70, a gradual globalização económica e o recuo dos Estados Providência, têm conduzido o terceiro sector para duas principais tendências: “por um lado, um movimento de aproximação dos vários ramos do terceiro sector entre si, designadamente pela constituição de estruturas federativas e representação comum a nível nacional. Por outro lado, assiste-se, também, a um movimento de renovação de iniciativas e experiências em resposta aos novos e aos persistentes problemas de pobreza, exclusão social e desemprego” (Quintão, 2004, p.5).

Relativamente aos novos problemas sociais, as organizações do terceiro sector tem vindo a renovar-se e, desenvolvendo, atualmente, o seu âmbito de atuação em áreas como a inserção no mercado de trabalho, os serviços pessoais e de proximidade, o desenvolvimento local sustentado, o ambiente, a gestão e a manutenção de espaços urbanos coletivos, e o apoio a grupos sociais com necessidades específicas, por iniciativa da sociedade civil.

1.2.1. A evolução do Terceiro Sector em Portugal

O sector não lucrativo português foi, de acordo com Franco *et al.* (2005, p.22), fortemente impulsionado por quatro fatores: a presença e a influência da Igreja Católica; o enraizamento de uma tradição de mutualidade e de auto-ajuda; a longa presença de um controlo político no país, característica do Estado Novo; e, por último e mais recentemente, o desenvolvimento de um Estado de bem-estar moderno, através do recuo do Estado nas OSFL.

A influência da Igreja Católica em Portugal teve presente através da ação das Obras de Misericórdia, na qual se difundia a ideia de “atuar de forma a merecerem a misericórdia de Deus” (Franco *et al.*, 2005, p.22). Desta forma, irradiavam-se valores morais, como a interajuda e a solidariedade, e princípios corporais, associados ao tratamento de doentes e à dádiva de bens alimentares. No final do século XV, devido a influências franciscanas e dominicanas, emerge um novo tipo de instituição relacionada com a Igreja, e que ainda hoje persiste como umas das OSFL mais dominantes do país: a Misericórdia (Franco *et al.*, 2005, p.23).

Fazendo um pequeno parênteses aqui, e tratando-se este de um Relatório de Estágio numa instituição de matriz religiosa, parece-me importante refletir sobre as características que as instituições religiosas legaram às OSFL, não só na realidade portuguesa, mas também a nível mundial. Num estudo realizado por Salamon & Anheier (1997) com o intuito de contribuir para um melhor conhecimento sobre a complexidade social existente por detrás das OSFL, os autores reconhecem a presença de quatro aspetos da religião que contribuíram para a evolução do sector não lucrativo:

- i. “a crença religiosa, na qual é enfatizada a importância da caridade, altruísmo, e filantropia;
- ii. “a postura perante o individualismo e a iniciativa privada, recusando o apoio em iniciativas que não estejam ligadas por algum tipo de ritual;
- iii. “a ênfase na institucionalização: as religiões que se preocupam em construir estruturas institucionais formais contribuem mais para o desenvolvimento das OSFL;
- iv. “o grau de autonomia face ao Estado: as instituições com uma forte tradição de autonomia tendem a resistir mais do que as que operam com o Estado” (Salamon & Anheier, 1997, p.6).

O segundo impulso apontado por Franco *et al.* (2005, p.23), no seu estudo sobre o sector não lucrativo português, remete para a crescente tendência de “mutualismo, solidariedade e autoajuda, por parte dos necessitados”. Assim, surgem as corporações de mesteres, para preservar os interesses e assistir os membros de uma profissão específica, e as confrarias medievais, para assistência aos confrades e a não-membros. Surgem, também, organizações de ajuda mútua para dar resposta a desastres ocorridos na comunidade, por exemplo, para ajuda a órfãos e viúvas.

Já no início do século XIX, com a era industrial, as organizações de mutualidade enveredaram por outra postura. Começaram a emergir associações de trabalhadores, com o intuito de defenderem os seus direitos laborais em caso de perda de emprego, doença ou incapacidade, assim como as Associações de Socorro Mútuo – para cuidados de saúde, educação e atividades culturais

entre os migrantes urbanos –, as associações humanitárias de bombeiros voluntários, e as mútuas agrícolas (Franco *et al.*, 2005, p.23).

Contudo, muitas destas iniciativas caíram por terra, uma vez que estas não tinham os recursos necessários para assegurar a sua sustentabilidade nem detinham um enquadramento legal, para além da falta de apoio por parte do Estado. Apenas as mutualidades que emergiram da classe média por iniciativa de funcionários do Estado, profissionais liberais e comerciantes, conseguiram ser bem-sucedidas (Franco *et al.*, 2005, p.24).

O início de um regime autoritário em Portugal veio trazer alterações na atuação das OSFL. Em 1926, o Estado Novo reformulou uma sociedade organizada em torno dos interesses do regime, na qual os trabalhadores, agricultores e pescadores seriam membros de associações específicas: os sindicatos corporativos, as Casas do Povo, e as Casas dos Pescadores, respetivamente (Franco *et al.*, 2005, p.25). Esta organização de “Estado corporativo” permitiria a harmonia e a união de interesses entre as diferentes classes sociais, justificando, assim, a abolição dos partidos políticos.

Segundo Franco *et al.* (2005, p.25), a organização social e económica levada a cabo por António de Oliveira Salazar, possibilitou a criação de cooperativas, principalmente no sector agrícola. Contudo, “este movimento estava constantemente sob vigilância”, vendo a sua atuação limitada, em que “as cooperativas agrícolas foram usadas como instrumentos para a regulação económica e para o controlo da subida de salários noutros sectores” (Franco *et al.*, 2005, p.25). Este facto, acrescido da proibição da criação de federações, da falta de liberdade de associação, e da perseguição a todos os partidos políticos e movimentos cívicos, provocou um declínio das organizações não lucrativas e, particularmente, do movimento mutualista (Franco *et al.*, 2005, p.26).

Finalmente, o quarto impulso aponta para um processo de democratização, iniciado no final dos anos 60 do século XX, na qual houve uma “revitalização e fortalecimento das organizações da sociedade civil” (Franco *et al.*, 2005, p.26). A sociedade civil começa a ganhar mais voz, através da “fundação de cooperativas com fins intelectuais pela classe média urbana, da eleição de líderes de sindicatos conhecidos pela sua oposição ao regime, e da fundação de novas associações por representantes da oposição, de forma a ultrapassar a proibição de criação de partidos políticos” (Franco *et al.*, 2005, p.26).

Após a Revolução de Abril de 1974 e a adoção da Constituição da República, em 1976, assistiu-se à emergência de inúmeras formas de organização civil, estimulando a liberdade de expressão e de associação, a criação de movimentos e instituições defensoras de direitos e de representação política, assim como ao nascimento de vários movimentos com o intuito de responder a necessidades sociais básicas, como a habitação, saúde, trabalho e alfabetização (Franco *et al.*, 2005, p.24; Quintão, 2011, p.12).

A entrada de Portugal na União Europeia, em 1986, despoletou duas reações opostas. Por um lado, houve criação e reforço de movimentos associativos para acesso a fundos europeus; por outro, “os fluxos de fundos estruturais europeus reforçaram a responsabilidade do Estado por assuntos que antes eram cobertos pelo movimento mutualista e pelas associações da sociedade civil”,

centralizando, em si, “o processo de regulação, impondo *standards* legais que favoreceram alguns sectores da sociedade civil” (Franco *et al.*, 2005, p.26).

Contudo, apesar do controlo por parte do Estado das entidades da sociedade civil, Franco *et al.* (2005, p.27) afirma que, apesar de ter sido um processo lento, o Estado foi reconhecendo a importância de formar uma parceria com o sector da sociedade civil. Assim, foi fortalecida a ação das Associações Particulares de Assistência, conhecidas como IPSS.

Atualmente, num estudo dedicado à renovação do sector não lucrativo em Portugal, Quintão (2011, pp.13-14) enumera as seguintes características associadas ao processo de reorganização do terceiro sector nacional:

- i. o aumento do número de OSFL, nomeadamente de associações, cooperativas e fundações, e diminuição do número de mutualidades;
- ii. a emergência de novas áreas de intervenção das associações, como a defesa dos direitos da mulher, do ambiente, do consumo, dos imigrantes, entre outras, e, mais recentemente, estimulou-se a criação de iniciativas de desenvolvimento local;
- iii. a crescente relevância das organizações ligadas à Igreja Católica, como as Misericórdias e os Centros Sociais e Paroquiais, na prestação de serviços sociais;
- iv. o forte crescimento e expressividade territorial e económica de organizações com estatuto jurídico de IPSS, sendo que, em 1998, registaram-se 2992 instituições⁷ e, em 2008, estimam-se 5000 instituições⁸;
- v. o incentivo à criação de “organizações do terceiro sector com intervenção internacional”, como por exemplo as associações de ajuda humanitária e de comércio justo;
- vi. e, finalmente, criação de “novas formas ou enquadramentos jurídicos” dentro do terceiro sector, nomeadamente as Cooperativas para a Educação e Reabilitação de Crianças Inadaptadas – CERCI e as empresas de inserção.

O contexto evolutivo do terceiro sector que foi possível desenvolver até este momento, numa perspetiva global e numa perspetiva nacional, permitiu a confirmação de uma preocupação em uniformizar o sector e torná-lo coerente, de forma a surgir com a mesma seriedade que o Estado e o Mercado. Este cuidado é prova da crescente relevância e apoio que as organizações do terceiro sector assumem para o Estado e para o Mercado, resultando na crescente amplitude do seu âmbito de atuação.

⁷ Nunes et al. (2000) apud Quintão (2011, p.14).

⁸ Segurança Social (2008) apud Quintão (2011, p.14)

1.3. O Terceiro Sector português: tipologias e características organizacionais

Franco *et al.* (2005) apresenta os resultados de um estudo da Universidade Católica Portuguesa em conjunto com o *Centre for Civil Society Studies* da Universidade de John Hopkins, na qual se procurou “documentar a dimensão, composição, financiamento e papel do sector não lucrativo ou das organizações da sociedade civil, bem como compará-lo, e contrastá-lo de uma forma sistemática com o de outros países” (Franco *et al.*, 2005, p.3). Para este projeto, foi utilizado uma Classificação Internacional para as Organizações Não Lucrativas – a *International Classification of Nonprofit Organizations* (ICN-PO) – aplicada à realidade portuguesa, na qual são identificadas doze categorias distintas de atividade das organizações da sociedade civil (Franco & Andrade, 2009, p.24), e detalhadas no anexo 2 deste Relatório de Estágio.

Importa salientar que a análise desta classificação e a sua aplicação no contexto português deve ser cuidada, pois em muitas organizações coabitam fins de natureza diversa, e o que hoje pode ser o principal objetivo, amanhã poderá já o não ser, revelando o carácter adaptável das OSFL, uma vez que estas vivem para dar resposta às necessidades presentes de uma comunidade (Franco & Andrade, 2009, pp.25-26).

Para este estudo, foram levantados por Franco & Andrade (2009, p.26) os seguintes principais tipos de OSFL existentes em Portugal:

Tabela 3 | Principais tipos de OSFL em Portugal.

Associações	De acordo com o Código Civil português, as OSFL podem ser associações, caracterizadas por um “conjunto de pessoas que se juntam para prosseguir um determinado fim”, e fundações, em que existe um património associado a uma finalidade que garante a sua continuação. Exemplos de associações são as Associações de Bombeiros Voluntários, Associações de Defesa de Consumidores, Associação de Pais, entre outras.
Associações mutualistas	Estas são “IPSS com um número ilimitado de associados, capital indeterminado e duração indefinida que, essencialmente através da quotização dos seus associados, praticam, no interesse destes e de suas famílias, fins de auxílio recíproco”. ⁹
Cooperativas	“As cooperativas são pessoas coletivas autónomas, de livre constituição, de capital e composição variáveis, que, através da cooperação e entreajuda dos seus membros, com obediência aos princípios cooperativos, visam, sem fins lucrativos, a satisfação das necessidades e aspirações económicas, sociais ou culturais daqueles” ¹⁰ . Estas obedecem aos seguintes princípios cooperativos: “adesão voluntária e livre; gestão democrática pelos membros; participação económica dos membros; autonomia e independência; educação, formação e informação; intercooperação; e interesse pela comunidade”. ¹¹

⁹ Artigo 1.º do decreto-lei n.º72/90 de 3 de março.

¹⁰ Artigo 1.º do decreto-lei n.º51/96 de 7 de setembro

¹¹ Artigo 3.º do decreto-lei n.º51/96 de 7 de setembro.

Fundações	Por ser um tipo de OSFL recente em Portugal, este revela-se um campo bastante heterogéneo, constituído por um pequeno número de fundações com estatuto de IPSS e de grandes fundações, onde se destacam a Fundação Calouste Gulbenkian e a Fundação Champalimaud.
IPSS	São “pessoas coletivas, sem finalidade lucrativa, constituídas exclusivamente por iniciativa de particulares, com o propósito de dar expressão organizada ao dever moral de justiça e solidariedade, contribuindo para a efetivação dos direitos sociais dos cidadãos, desde que não sejam administradas pelo Estado ou por outro organismo público” ¹² . Tem como objetivos a “concessão de bens e a prestação de serviços e de outras iniciativas de promoção do bem-estar e qualidade de vida das pessoas, famílias e comunidades, nomeadamente nos seguintes domínios: a) Apoio à infância e juventude, incluindo crianças e jovens em perigo; b) Apoio à família; c) Apoio às pessoas idosas; d) Apoio às pessoas com deficiência e incapacidade; e) Apoio à integração social e comunitária; f) Proteção dos cidadãos nas eventualidades da doença, velhice, invalidez e morte, bem como em todas as situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho; g) Prevenção, promoção e proteção da saúde, nomeadamente através da prestação de cuidados de medicina preventiva, curativa e de reabilitação e assistência medicamentosa; h) Educação e formação profissional dos cidadãos; i) Resolução dos problemas habitacionais das populações; j) Outras respostas sociais não incluídas nas alíneas anteriores, desde que contribuam para a efetivação dos direitos sociais dos cidadãos.” ¹³
Misericórdias	São das OSFL mais antigas em Portugal, estimando-se a existência de 400 Misericórdias no país.
Organizações de Desenvolvimento Local	Impulsionadas pelo programa PIC-Leader, que surgiu para completar os programas de desenvolvimento rural com formas inovadoras de intervenção, estas incluem entidades públicas, privadas sem fins lucrativos e privadas empresariais, e não tem um enquadramento legal específico.
Organizações Não Governamentais para o Desenvolvimento	Têm como áreas fundamentais de intervenção a Cooperação para o Desenvolvimento, a Educação para o Desenvolvimento e a Ajuda Humanitária e de Emergência.

Fonte: Adaptado de Franco & Andrade, 2009, pp.26-30.

¹² Artigo 1.º do decreto-lei nº172-A/2014 de 14 de novembro.

¹³ Artigo 1.º-A do decreto-lei nº172-A/2014 de 14 de novembro.

O estudo realizado pela Universidade Católica Portuguesa em conjunto com a Universidade John Hopkins, acima já citado, permitiu identificar uma série de características do sector não lucrativo português e compará-las com os restantes países seleccionados para este projeto.

A primeira característica levantada corresponde à falta de reconhecimento da dimensão do sector das OSFL por parte dos cidadãos portugueses, apesar de este ter uma grande representatividade na economia portuguesa (Franco *et al.*, 2005, p.11). Segundo dados apresentados, o terceiro sector contribui consideravelmente para o rendimento e despesa nacionais, e envolve quase um “quarto de milhão de trabalhadores equivalentes a tempo inteiro, dos quais dois terços (70%) são remunerados e os restantes voluntários” (Franco *et al.*, 2005, p.11). Para além disso, o sector consegue dar tanto trabalho como a indústria dos transportes, ultrapassando, até, a empresa privada SONAE (Franco *et al.*, 2005, p.12).

Comparando Portugal com os restantes países, verifica-se que a força de trabalho do sector da sociedade civil em Portugal é ligeiramente inferior à média dos 38 países seleccionados para este projeto, sendo de 4% e 4.5%, respetivamente. Apesar disto, Portugal encontra-se, como já tivemos oportunidade de constatar, ao mesmo nível que outros países da Europa, como é o caso da Espanha e Itália (Franco *et al.*, 2005, p.12). Relativamente a outros países que, tal como no caso português, saíram recentemente de um regime autoritário e encontram-se em transição, Portugal apresenta um terceiro sector que “emprega três vezes mais trabalhadores do que a média dos países em transição” (Franco *et al.*, 2005, p.14). Contudo, os valores de voluntariado nas OSFL são inferiores em Portugal comparativamente à maior parte dos países desenvolvidos, traduzindo-se apenas em 29% da força de trabalho, em contraste com a média internacional de 38% (Franco *et al.*, 2005, p.14).

A terceira característica levantada por este estudo é relativa a uma “forte presença de organizações de serviços” (Franco *et al.*, 2005, p.14). Segundo Franco *et al.* (2005, p.14), as OSFL fornecem uma diversidade de serviços humanos no âmbito da saúde, da educação, dos serviços sociais, entre outros, uma vez que estas organizações, por atuarem localmente, conseguem identificar e dar resposta às necessidades da comunidade, de uma forma inovadora e com qualidade. Assim, assumem uma “função de serviço” e uma “função de expressão”, uma vez que as OSFL permitem o diálogo e a expressão de valores, interesses e crenças, quer sejam espirituais, profissionais ou políticas (Franco *et al.*, 2005, p.15).

Neste ponto, importa realçar a posição de Portugal face aos restantes 38 países, no que toca a serviços sociais das OSFL, já que o valor deste é o “dobro das médias de todos os países e dos países desenvolvidos”, com uma expressão de 48%, em relação a 20% e a 22%, respetivamente (Franco *et al.*, 2005, p.15).

Por último, a quarta característica do sector não lucrativo em Portugal, diz respeito aos fundos e receitas das organizações da sociedade civil. De acordo com Franco *et al.* (2005, p.17), estes fundos têm várias origens:

- i. “receitas próprias, que incluem pagamentos privados por bens e serviços, quotizações e rendimento de investimento;
- ii. filantropia, que inclui doações individuais, de fundações e empresariais;
- iii. e apoio público ou governamental, que inclui subsídios, contratos, reembolsos por serviços prestados a terceiras partes e pagamentos de sistemas de segurança social financiados pelo governo” (Franco *et al.*, 2005, p.17).

Em Portugal, o estudo realizado por Franco *et al.* (2005, pp.17-18), afirma que a fonte dominante de recursos das OSFL é constituída por receitas próprias, com uma representação de 48%, seguidas muito de perto pelo apoio público e governamental, com 40%, associando os restantes 12% à filantropia. Contudo, os autores alertam que a percentagem atribuída ao apoio público e governamental é subestimada, devido a limitações nos dados (Franco *et al.* 2005, p.18).

No estudo de Cristina Parente *et al.* (2013, p.32), através da aplicação de um inquérito por questionário a 84 organizações do terceiro sector relativo aos seus modelos de financiamento, em 2011, os autores concluíram que as organizações do terceiro sector são “altamente dependentes de financiamento externo, como a filantropia, os apoios governamentais, a responsabilidade social empresarial e da multiplicidade de partes interessadas” (Parente *et al.*, 2013, p.20). Os mesmos constataram que o financiamento obtido por estas organizações resulta da combinação de subsídios estatais e outras receitas oriundas de quotas, donativos ou campanhas de angariação de fundos, constituindo cerca de 22,6% das organizações que participaram no estudo (Parente *et al.*, 2013, p.21). O âmbito sectorial dos principais financiadores dos projetos das organizações do terceiro sector provém do Estado central e regional (53,9%), de financiamento próprio (15,3%), de financiamento europeu (12,7%), de pessoas privadas (9,6%), de empresas (6,3%) e de outro tipo de financiamento internacional (2,2%) (Parente *et al.*, 2013, p.22).

Como conclusão a este estudo, Portugal apresenta um sector da sociedade civil ainda pequeno e uma participação voluntária baixa, características deixadas pela presença de um regime autoritário. Contudo, a importância dada ao terceiro sector é cada vez mais reconhecida, como se pode constatar num estudo conduzido pelo Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie Collective (CIRIEC)¹⁴. Portugal faz parte de um conjunto de países onde o terceiro sector se encontra em emergência, juntamente com o Reino Unido, Suécia, Itália, Irlanda, Grécia, Finlândia, Dinamarca e Luxemburgo (Quintão, 2004, p.13). Este conjunto é caracterizado pelo facto

¹⁴ CIRIEC (2000). *As empresas e organizações do terceiro sector: Um desafio estratégico para o emprego*. Lisboa: Instituto António Sérgio do Sector Cooperativo apud Quintão, C. (2004). *Terceiro sector: Elementos para uma referência teórica e conceptual*. Comunicação apresentada no Congresso Português de Sociologia, Universidade do Minho.

do próprio conceito de terceiro sector vir a gerar algum debate, como já houve oportunidade de demonstrar. Embora sejam identificadas iniciativas de “carácter nacional ou regional e sectorial, medidas políticas específicas ou fortemente relacionadas com o sector, e um reconhecimento científico e dos média especializados”, não existe, ainda, uma ideia clara consistente de “unidade do sector” (Quintão, 2004, p.13)

Em Portugal, existe um nível satisfatório de ligações internas entre as organizações do terceiro sector, e assiste-se a uma crescente relevância desta temática, através da visibilidade da mesma na comunicação social e o seu reconhecimento pelas autoridades públicas e pela comunidade científica, através do aumento significativo do número de teses e dissertações académicas sobre o terceiro sector (Paiva, 2001 apud Quintão, 2004, pp.13-14).

A dimensão que o terceiro sector abarca na sociedade é notável, considerando as áreas de atuação que sempre estiveram presentes nas OSFL, e as novas a que atualmente dá resposta.

Por atuarem de forma local, as organizações do terceiro sector têm uma enorme capacidade de conhecer as problemáticas sociais que persistem na comunidade, dando a oportunidade de desenvolver ferramentas e estratégias de comunicação para uma melhor intervenção social, principalmente no que diz respeito a grupos fragilizados e em situação de exclusão social. Esta capacidade de intervenção contribui para uma ação concertada entre várias organizações e atores de todas as esferas da sociedade que, desta forma, contribuem para a criação de novos serviços que possibilitam a melhoria considerável das condições de vida da população local.

2. O contexto evolutivo da Administração Pública

Neste ponto, pretende-se introduzir os três paradigmas que, para além de serem responsáveis pela transformação da AP ao longo dos anos, foram também responsáveis pelas mudanças ideológicas e estruturais das organizações, tanto do sector público, como do sector privado. As alterações provenientes deste longo processo justificaram a crescente atuação das organizações da sociedade civil, que compensaram as falhas do Estado e do Mercado.

2.1. A Administração Pública Tradicional

A organização da Administração Pública Tradicional (APT) baseou-se, ao longo dos tempos, nos princípios do modelo de organização weberiano (Araújo, 2007, p.1). Tendo sempre um papel fundamental na elaboração e na implementação de políticas públicas, este é o modelo que melhor se adapta aos interesses do legislador para solucionar os problemas com que os governos se deparam, uma vez que a regularidade característica permite reduzir os constrangimentos provenientes dos problemas de transação e os custos de incerteza (Horn, 1995 apud Araújo, 2007, p.2).

Contudo, na opinião de numerosos investigadores, a Burocracia de Max Weber que está na base da APT, é apontada como a principal responsável pelos problemas de funcionamento das administrações públicas, mais especificamente no centro e sul da Europa, ao impor um carácter normativista e funcionalista (Neves, 2010, p.185).

De acordo com Max Weber, o modelo burocrático é considerado o modelo ideal ou perfeito de organização, traduzindo-se na divisão rígida de tarefas, supervisão e controlos hierárquicos (Neves, 2010, p.185) e, para funcionar de forma racional, precisa de estar assente em regras e normas legítimas que possam ser aplicadas eficientemente em situações pré-definidas (Persson & Goldkuhl, 2010, p.50). A estrutura e o funcionamento da organização são estritamente guiados por regras rígidas e detalhadas e regulamentos formais escritos, e opera através de uma hierarquia bem definida, na qual as chefias controlam e monitorizam os níveis mais baixos, assegurando uma *accountability* através da hierarquia (Weber, 1968 apud Persson & Goldkuhl, 2010, p.51). Ou seja, o modelo de organização weberiano baseia-se na divisão vertical do trabalho e na distribuição da autoridade, concentrando no topo da organização a responsabilidade por todas as ações (Araújo, 2007, p.1). A coordenação de atividades na APT é feita, assim, de acordo com uma série de regras através das quais o governo controla a atividade da estrutura administrativa (Araújo, 2007, p.2), sendo os *inputs* fornecidos politicamente. Esta natureza centralizada e a sua estrutura hierárquica permitem o controlo dos recursos e objetivos e a forma como estes devem ser geridos (Araújo, 2007, p.2).

A organização burocrática mantém as suas decisões e processos formalmente documentados e são preservados para assegurar a transparência dos procedimentos (Weber, 1968 apud Persson & Goldkuhl, 2010, p.51).

A divisão e a especialização do trabalho são outras das características associadas à Burocracia, na qual é exigido que cada funcionário seja especialista na área que lhe compete, sendo admitido

e promovido através da meritocracia e das suas competências profissionais e compensado através do salário (Weber, 1968 apud Persson & Goldkuhl, 2010, p.51).

Neves (2010, pp.189-190) aponta como características mais favoráveis a este modelo burocrático: “o ambiente estável, com elevado grau de certeza; objetivos bem definidos e regidos; tecnologia relativamente uniforme e estável; atividades de rotina, podendo a produtividade constituir o principal objetivo; tomada de decisões relativamente programada, com coordenação e controlo formalmente estruturados”. Para além disto, a estabilidade deste modelo garante a continuidade da atividade administrativa mesmo em situações de instabilidade política (Araújo, 2007, p.2).

No entanto, vários autores enumeram algumas disfunções associadas às características da APT, que levaram à mudança da estrutura e funcionamento das organizações e da AP. O excesso de formalismo, a inflexibilidade e a rígida hierarquização são apontados como fatores que levam a APT a ser considerada ineficiente, impessoal e demasiado normativa (Persson & Goldkuhl, 2010, p.52; Araújo, 2007, p.2).

2.2. A Nova Gestão Pública

Segundo Rodrigues & Araújo (2005, p.1), vários fatores de carácter económico, financeiro, político e ideológico, somados ao fracasso das soluções oferecidas pela APT, levaram ao aparecimento de um novo modelo de gestão, a Nova Gestão Pública (NGP).

Este modelo, tendo a eficiência como ponto central da gestão pública (Jackson, 1994 apud Rodrigues & Araújo, 2005, p.1) procura melhorar o desempenho das organizações e da AP, para além de procurar aumentar a eficiência, evitar a corrupção, orientar para as necessidades dos cidadãos, abrir as organizações à sociedade, torná-las mais transparente, definir e identificar competências e responsabilidades, e evitar o desperdício (Warrington, 1997 apud Rodrigues & Araújo 2005, p.2).

Para isso, a NGP foca-se em transferir os modelos do sector privado para a esfera pública, procurando desagregar e descentralizar as agências públicas (dando-lhes maior autonomia), para além de introduzir medidas de desempenho e centrar o serviço na perspetiva do cliente (Persson & Goldkuhl, 2010, p.52). Da fragmentação e da autonomização, conseguir-se-á maior capacidade de controlo sobre o desempenho do gestor e a unidade organizacional, pois são definidos indicadores de desempenho, tornando os objetivos mais fáceis de identificar e alcançar (Araújo 2005, p.3).

Hood (1991, pp.4-5) aponta 7 componentes características da NGP:

- i. gestão profissional, isto é, o gestor público tem liberdade para gerir e é responsabilizado pelas suas ações;
- ii. medidas de desempenho, na qual são definidos objetivos e indicadores de desempenho da organização para proporcionar uma maior eficiência e qualidade;
- iii. controlo de resultados, pois na NGP dá-se ênfase aos resultados e não nos processos;

iv. fragmentação das unidades públicas, de forma a criar unidades mais flexíveis e descentralizadas;

v. competição no sector público: esta característica transferida do sector privado consiste numa liberalização do Mercado e uso de contratos, uma vez que acredita-se que a rivalidade faz baixar os custos;

vi. a adoção de instrumentos de gestão privada como a liberdade de contratação e o sistema de punição e recompensas permite uma melhor gestão e aproveitamento das oportunidades do Mercado;

vii. disciplina na gestão, com a implementação de cortes nos custos e o aumento da produtividade, justificada pela necessidade de fazer mais com menos.

Assim, recorrendo à investigação de Rehfuss (1991 apud Rodrigues, 2007, p.6), podemos comparar e diferenciar as agências da NGP com as estruturas da APT:

Tabela 4 | Comparação entre estruturas da APT e agências da NGP.

Estruturas Tradicionais (APT)	Agências Competitivas (NGP)
<i>Ênfase no cumprimento das normas</i>	<i>Ênfase na eficiência</i>
<i>Atuam num ambiente de monopólio</i>	<i>Atuam num mercado de livre concorrência</i>
<i>Estrutura hierárquica</i>	<i>Sistema orgânico – orientado para o cliente</i>
<i>Ênfase na estabilidade e previsibilidade</i>	<i>Ênfase na adaptação e na inovação</i>
<i>Competição muito limitada entre agências</i>	<i>Competição entre agentes públicos e privados</i>
<i>Ênfase na política</i>	<i>Ênfase na produção de bens e serviços públicos</i>

Fonte: Rehfuss, 1991 apud Rodrigues, 2007, p.6.

Mas a NGP também apresenta algumas disfunções. Para a OCDE (2002 apud Araújo, 2007, p.9), o estabelecimento de metas, objetivos e avaliação são importantes, mas deve ser adequado à complexidade das atividades públicas. Outro problema surge da incompreensão de que a AP funciona num contexto constitucional, com um conjunto de leis administrativas, na qual o seu desempenho é determinado pela interação entre diversas variáveis, nomeadamente, entre o processo político, o processo orçamental, o processo de gestão da função pública e o processo de responsabilização, desenvolvida num ambiente de cultura político-administrativa (Araújo, 2007, p.9). Para além destas razões, a NGP é apontada como causadora de conflito ao proporcionar entidades organizacionais diversificadas dentro das agências governamentais (Skálén, 2004 apud Persson & Goldkuhl, 2010, p.53).

Na opinião de Araújo (2007, p.9), as organizações públicas devem estar mais atentas às necessidades dos cidadãos e dos funcionários. O governo, sendo o ator mais importante na condução da sociedade em novas direções, deve atuar em articulação com organizações e grupos privados e sem fins lucrativos, de forma a solucionar urgências da comunidade; desta forma, o

interesse público deve ser o objetivo, e não o subproduto, para o qual os funcionários devem contribuir (Araújo, 2007, p.9)

2.3. A Nova Governação e a Governação em Rede

Sendo cada vez mais nítida a complexidade de governar uma sociedade onde emergem diversos intervenientes que influenciam o processo de tomada de decisão, surge o conceito de governança ou governação, mostrando novas formas de decisão e implementação coletiva ao nível local, consequentes das múltiplas e diferentes relações entre agentes, públicos e privados, e cidadãos.

Esta emergência de um modelo de governação está associada a várias razões contextuais, tais como a crise financeira do Estado, uma mudança ideológica em direção ao Mercado, a globalização, as mudanças sociais e o legado da perspetiva tradicional de accountability (Pierre & Peters, 2000 apud Teles & Moreira, 2006a, p.2).

A fragmentação de serviços proporcionada pela NGP também trouxe mudanças ao nível da auto-organização e coordenação interorganizacional, uma vez que passaram a existir vários participantes interdependentes envolvidos no fornecimento de serviços (Araújo, 2005, p.3). Isto aliado à criação das parcerias público-privadas de funções e dos recursos, mostra que o Estado não detém todos os recursos necessários para dar resposta às funções que lhe foram atribuídas (Teles & Moreira, 2006b, p.2).

Outros fatores como a “complexidade dos problemas atuais, o alargamento das áreas de intervenção dos municípios, a necessidade de envolvimento e participação dos cidadãos e outros atores locais”, levam, também, à necessidade de “adotar novas formas de colaboração, mais flexíveis e informais, que permitam o desenvolvimento de dinâmicas locais, em áreas como a valorização de recursos locais e áreas de intervenção social, entre outras” (Araújo, 2003, p.6).

Neste contexto, a governação pode ser definida como o “desenvolvimento de estilos reguladores na qual as fronteiras entre o sector público e o sector privado se tornam cada vez menos nítidas” (Stoker, 1998, p.17). O conceito de governação aponta para a criação de uma estrutura ou ordem que não pode ser imposta externamente, mas surge como resultado da interação da multiplicidade de atores que governam e se influenciam mutuamente (Kooiman & Van Vliet, 1993 apud Stoker, 1998, p.17).

Stoker (1998, pp.19-24) apresenta algumas proposições complementares desta nova estrutura. Primeiramente, Stoker (1998, p.19) afirma que a estrutura do governo é fragmentada por uma variedade de instituições e organizações pois, na prática, “existem vários centros e diversas ligações entre as agências de governo a nível local, regional, nacional e supranacional, que fazem com que a governação dê especial atenção a esta complexidade do sistema governamental”.

A governação também diz respeito ao crescente envolvimento do sector privado e do voluntariado na prestação de serviços e no processo de tomada de decisão (Stoker, 1998, p.19). As responsabilidades que outrora eram apenas destinadas à esfera estatal são agora partilhadas,

“desafiando as suposições convencionais que se focam apenas no governo, como uma instituição separada das vastas forças societais” (Stoker, 1998, p.19).

Stoker (1998, p.21) reconhece a falta de clareza existente nos papéis dos diferentes agentes, públicos e privados, que cada vez mais se faz sentir. Segundo o mesmo, nota-se um “retrocesso da influência do Estado e uma preocupação em empurrar responsabilidades para o sector privado e para o voluntariado e, mais vastamente, para os cidadãos” (Stoker, 1998, p.21), revelando a ligação entre governação e o capital social.

Esta transferência de responsabilidades enfatiza o “esbatimento das fronteiras entre o sector público e privado” (Stoker, 1998, p.21), e impulsiona o crescimento do terceiro sector, através do aumento do número de organizações de voluntariado, organizações não-governamentais e das OSFL. Estas organizações abrangem uma variedade de questões sociais e económicas e operam no contexto da economia social, entre a economia de Mercado e o sector público (Stoker, 1998, p.21).

A governação reconhece a relação de dependência de poder que existe entre as instituições que intervêm na ação coletiva. Esta dependência de poder implica que “as organizações que estão comprometidas à ação coletiva estejam dependentes de outras organizações e, de forma a alcançarem os seus objetivos, estas têm de trocar recursos e negociar propósitos comuns” (Stoker, 1998, p.22). De acordo com Kooiman (1993 apud Stoker, 1998, p.22), este é um “processo constantemente interativo, pois nenhum ator, seja do sector público ou privado, tem o conhecimento total e os recursos para enfrentar os problemas unilateralmente”.

A governação diz também respeito a uma “rede de atores que se auto-regulam” (Stoker, 1998, p.23). Estes atores atuam numa rede que possibilita a combinação dos seus recursos, competências e objetivos, formando alianças a longo prazo, denominadas por regimes.

Desta forma, o processo da governação vem realçar a importância do estabelecimento de redes entre as diversas organizações da esfera pública, privada e da sociedade civil, para a desenvolvimento de objetivos comuns, focalizando, sempre, a sua ação na procura de soluções integradas para os problemas, na racionalização de recursos e no bem-estar dos cidadãos.

Uma vez que nenhuma instituição ou indivíduo, seja do sector privado ou do sector público, reúne em si todo o conhecimento e recursos para o desenvolvimento de estratégias e mecanismos que resolvam problemas emergentes, faz todo o sentido falar numa governação em rede, já que o benefício em reunir as competências e o conhecimento especializado que se encontram dispersos pela sociedade pode ser traduzido numa prestação de serviços mais adequada e com maior impacto na comunidade.

Nas palavras de Araújo (2003, p.8), a governação em rede surge como um “novo processo de coordenar atividades e de dirigir as organizações (...) concentrando-se no tipo e natureza das relações desenvolvidas entre diferentes atores”. Neste modelo de dependência mútua entre as organizações e os atores sociais, é necessária uma nova forma de gestão em que “se procura definir uma visão, estabelecer enquadramentos, iniciar e promover a cooperação, articular o relacionamento entre atores, e mobilizar e obter apoios que permitam novos desenvolvimentos”

(Araújo, 2005, p.4). Apenas desta forma é possível alcançar uma coordenação concertada de todos os agentes e recursos, e assegurar uma prestação de serviço inovadora e eficiente.

2.4. A Gestão do Valor Público

No processo de governação, a Gestão do Valor Público, como o próprio nome indica, tem como principal objetivo a criação de valor público, isto é, a criação de resultados que sejam valorizados por todos. O valor público é mais do que uma soma de preferências individuais dos utentes e dos fornecedores de serviços públicos; a noção do que é valor público passa pela construção coletiva através da discussão e da decisão, envolvendo todos os agentes da comunidade (Stoker, 2006, p.42).

Baseando-se no estudo de Kelly & Muers (2002), Stoker (2006, p.44) aponta as diferenças substanciais que existem entre este paradigma e a APT e a NGP, nomeadamente ao nível dos objetivos-chave, do papel dos gestores, da definição do interesse público, da abordagem ao *ethos* do serviço público e do sistema preferencial de prestação de serviço:

i. A Gestão do Valor Público apresenta como objetivo-chave a obtenção de “valor público, implicando uma maior eficiência na forma de resolver os problemas mais urgentes do público”, sem negligenciar a manutenção do serviço e o seu fornecimento. Este paradigma contrasta com a APT e a NGP neste aspeto, uma vez que, na APT, os objetivos são “fornecidos politicamente e os serviços são monitorizados através do controlo burocrático”, enquanto que na NGP, os objetivos-chave passam por “gerir inputs e outputs de forma a assegurar economias e resposta aos consumidores”;

ii. O papel dos gestores, na APT, era apenas “assegurar que as regras e os procedimentos eram estritamente seguidos”. Já na NGP os gestores “ajudavam a definir e a dar resposta aos objetivos de desempenho previamente acordados”, e na Gestão do Valor Público, o papel dos gestores passa por “guiar as redes de decisão e de prestação de serviços, contribuindo para a manutenção geral do sistema”;

iii. Relativamente à definição do interesse público, como já vimos anteriormente, este passa pelo envolvimento de todos os agentes para a definição de valor público, “através de um processo complexo de interação que envolve reflexão e decisão entre todos os atores”, contrariamente ao que se assiste na APT, cujo interesse público era definido pela via política, e ao que se assiste na NGP, em que o interesse público era justificado pela “agregação de preferências individuais recolhidas pelas escolhas dos consumidores”;

iv. Para a Gestão do Valor Público, “nenhum sector detém o monopólio sobre o *ethos* do serviço público”, ou seja, o serviço público não deve pertencer somente ao sector público, como é nomeado pela APT, nem deve pertencer ao sector privado, como na NGP; aqui, é “essencial manter redes de relações” entre as diversas esferas da sociedade, através da partilha de valores. Assim, o sistema preferencial para a prestação de serviço deve corresponder a um “menu de alternativas

selecionadas de forma pragmática”, que pode vir da esfera pública ou privada, interessando apenas selecionar a alternativa que melhor presta o serviço em causa (Stoker, 2006, p.44).

A acrescentar às características nomeadas anteriormente, Stoker (2006, p.47) afirma que o paradigma da Gestão de Valor Público pode ser explicitado através de quatro proposições. Primeiro, “as intervenções públicas são definidas pela procura de valor público”. Aqui, importa saber se o serviço em questão produz resultados sociais ou económicos com valor, de forma a criar valor público. Para tal, é necessário envolver todas as partes interessadas e os responsáveis do governo e debater sobre a questão.

Segundo, “existe a necessidade de dar mais reconhecimento à legitimidade de uma diversidade de *stakeholders*” (Stoker, 2006, p.47). O paradigma da Gestão do Valor Público, assenta na conceção de legitimidade dos *stakeholders* ao formar arranjos de governação, pois “uma decisão para ser legítima ou uma apreciação ser feita, é necessário envolver todos os *stakeholders*” (Stoker, 2006, p.47), sejam eles parceiros privados, líderes locais, aqueles com conhecimento sobre serviços enquanto profissionais ou utentes, e aqueles que se encontram numa posição de avaliação, como auditores ou reguladores.

A terceira proposição afirma que a Gestão de Valor Público assenta numa “abordagem de relação despreconceituosa de prestação de serviços, moldada por um compromisso com um *ethos* do serviço público” (Stoker, 2006, p.48). No mesmo seguimento, o autor afirma que “a prestação de serviço eficaz requer uma perspetiva aberta para identificar o melhor fornecedor, quer ele pertença ao sector público, privado ou voluntário, não existindo nenhuma dimensão ideológica que decida quem presta o serviço e não há nenhuma virtude moral no facto de receber os salários diretamente do governo” (Stoker, 2006, p.48).

Finalmente, “o desafio da prestação de serviço público necessita de uma abordagem adaptável e baseada na aprendizagem”, pois, de acordo com vários investigadores (Rhodes, 1997; Jessop, 2000 apud Stoker, 2006, p.49), “a intervenção dos diversos atores, no contexto da governação em rede, é vista como um processo na qual a adaptabilidade e a flexibilidade são virtudes-chave”. Assim, o gestor do Valor Público ideal é aquele que faz parte de um “processo de contínua evolução e aprendizagem” (Stoker, 2006, p.49).

A questão da accountability também se diferencia da APT e da NGP. Enquanto que na primeira são as “eleições competitivas que fornecem líderes capazes de conduzir e supervisionar” (Stoker, 2006, p.50) de forma a assegurar a accountability, na NGP, são os gestores públicos que tem de assegurar que os objetivos e as metas definidas politicamente são atingidas. Na Gestão de Valor Público, a accountability depende de uma troca complexa e contínua entre liderança e cidadãos e é conseguida através da “supervisão atenta e pela negociação dos objetivos” (Stoker, 2006, p.50).

A evolução registada dos três paradigmas da AP conduziram a uma alteração das estruturas organizacionais das entidades públicas e privadas. A governação de redes e a Gestão de Valor Público refletem a crescente complexidade por detrás da atuação das organizações e na importância da existência de redes de cooperação para a prestação de serviços, mostrando que

muitos dos objetivos das organizações apenas são atingidos se atuarem numa lógica de governação em rede.

Como sublinha Araújo (2005, p.4), “a interdependência entre organizações está a aumentar, pois os recursos são escassos, o conhecimento especializado não é exclusivo de um só ator, havendo, portanto, a necessidade de fomentar a cooperação”. Desta forma, é cada vez mais urgente e necessário abrir espaço para o diálogo, através da discussão pública e da colaboração entre os atores sociais que detém o conhecimento e os recursos, de forma a criar valor e resultados que todos valorizem. Para além disto, a atuação das organizações em rede apresenta uma série de benefícios, nomeadamente o incentivo a um sentido de pertença, seja a uma causa, ou a um território; permite a criação de diversas oportunidades para os indivíduos e entidades se envolverem no processo de tomada de decisão; permite a divulgação de informação à comunidade; e uma maior mobilização e participação cívica.

Assim, um modo de governação do tipo *top-down*, na qual os objetivos são unilateralmente definidos e impostos aos outros atores, e com o recurso à hierarquia, já não é adequado (Araújo, 2005, p.4). Urge a necessidade de promover a cooperação interorganizacional, incentivando os atores a desempenhar novas responsabilidades e a desenvolver competências que permitam a “construção e a manutenção de relações complexas com uma grande variedade de atores” (Araújo, 2005, p.6).

Apesar deste discurso, as questões repercutidas pela Gestão de Valor Público ainda são uma realidade distante, em Portugal. Do que se constata, as instituições governamentais e mesmo as do terceiro sector continuam bastante sufocadas pela burocracia e pela hierarquia. Internamente, as organizações deparam-se com bloqueios burocráticos, uma vez que o próprio sistema da gestão da qualidade sufoca com burocracia e processos, às quais os colaboradores têm de dar resposta.

As OSFL, de forma a darem continuidade à sua existência, sobrevivem de subsídios, de programas governamentais, principalmente para conseguirem manter postos de trabalho, e muitos dos seus projetos são fomentados apenas com prémios ganhos no âmbito da responsabilidade social de grandes empresas do sector privado.

O trabalho voluntário, que se revela uma grande força para as organizações do terceiro sector, ainda revela valores relativamente baixos em Portugal, uma vez que ainda não existe a consciência plena das vantagens da participação e envolvimento dos cidadãos em causas que são preconizadas pelas OSFL.

Numa primeira vista, o impacto que uma governação em rede causaria na sociedade seria de extrema importância para atenuar os problemas vividos pela sociedade e englobar todos no processo de decisão.

Assim, nas palavras de Neves (2010, p.210), terá de se ter em conta a complexidade da nova governação e das redes entre os atores da nova governação e entre os serviços públicos, para uma aplicação do novo desenho de arquitetura da AP, “permitindo a participação, o exercício da cidadania, e as parcerias com todos os atores que concorrem ou podem intervir na resolução de problemas e no desenvolvimento sustentável dos diversos sistemas sociais”.

3. Relação entre Terceiro Sector, Governação em Rede e Capital Social

Após a elaboração de uma revisão bibliográfica sobre a evolução histórica do sector das OSFL e sobre a respetiva realidade no contexto português, a evolução dos três paradigmas que caracterizam as estruturas das organizações públicas e da AP, é relevante fazer uma breve ligação entre o terceiro sector e a governação em rede, e o seu contributo para a formação de capital social. Este subcapítulo demonstra a necessidade e a pertinência de uma organização do terceiro sector, como o CSPVC, atuar em rede com outros atores locais.

Importa, no entanto, realçar a importância das organizações do terceiro sector durante o longo processo de evolução dos paradigmas da AP. O surgimento da NGP trouxe consigo as práticas do sector privado e empresarial para a esfera pública, quebrando com o modelo burocrático associado à APT e ao Estado-Providência. Além do mais, de acordo com Boaventura de Sousa Santos (1987, pp.23-24), a crise que assombrou o Estado-Providência foi consequência da crise petrolífera dos anos 70, mais o facto de o Estado ter a tendência de “fazer despesas acima dos seus recursos”, uma vez que passou a ter um grande peso em termos de gastos com a saúde, educação e segurança social.

A NGP, através da transferência de práticas do sector privado para o sector público, centrando-se em valores de eficácia, eficiência e autonomia na prestação do serviço público, permite desobstruir o Estado com os gastos da provisão e financiamento de serviços e bens. Contudo, a ideia protagonizada pela NGP de que o Mercado é capaz de providenciar respostas eficazes às necessidades da população, ficou muito aquém do esperado. De acordo com Gaioso (2014, p.43), as desigualdades sociais que surgiram pelas falhas do Mercado só foram atenuadas devido à ação das OSFL, reforçando, assim, o terceiro sector como “unidade fundamental para o equilíbrio social” (Gaioso, 2014, p.44).

As OSFL atuaram como uma alternativa na provisão de bens e serviços, uma vez que as organizações do sector privado apenas estavam preocupadas com a maximização do lucro, e as do sector público, apenas em prestar serviços acessíveis à maioria da população, sem atender a minorias (Gaioso, 2014, p.43). Neste sentido, Quintão (2004, p.6) afirma que a importância do terceiro sector se deve à “criação de formas alternativas de resposta aos problemas sociais diferentes das existentes, tanto no Mercado como nos serviços públicos”, através da sua capacidade de mobilizar “recursos muito variados, desde financiamentos e benefícios fiscais públicos, a trabalho voluntário, donativos, venda de bens e serviços no Mercado e parceria com outras entidades”.

O contributo do terceiro sector reflete-se, assim, em várias dinâmicas da sociedade. Primeiro, as OSFL são capazes de produzir bens e serviços em diversas áreas como os serviços sociais, a saúde, o ambiente, a cultura, a educação, o desporto e na inserção social de minorias, entre outros, e dinamizam novas áreas de atividade e novos produtos, para dar resposta a necessidades sociais (Quintão, 2004, p.11). Segundo, e como já foi anteriormente referido, o terceiro sector tem potencial como empregador e criador de emprego, para além de muitas das iniciativas das OSFL terem como

objetivo a formação e a inserção profissional (Quintão, 2004, p.12). Terceiro, as OSFL encorajam o desenvolvimento local uma vez que atuam localmente, na criação de resposta às necessidades da comunidade (Quintão, 2004, p.12). Por último, retomando este último ponto apontado por Quintão (2004, p.12) para criar uma ponte para a temática da governação em rede, as organizações do terceiro sector são impulsionadoras de projetos inovadores, através da criação de “novas soluções institucionais mais plurais, democráticas e participativas”, e de “novas formas de trabalho em rede e parceria”, autónomas ou complementares do sector público e do sector privado.

As organizações do terceiro sector têm noção de que, para ver o seu objetivo de dar resposta às necessidades da comunidade concretizado, devem funcionar e trabalhar em rede, em articulação com atores do governo, da AP e da sociedade civil, uma vez que, individualmente, elas não detêm nem o conhecimento nem os recursos necessários para a prestação de serviços. As organizações do terceiro sector devem ter um papel ativo nas redes de decisão, valorizando, sempre, o diálogo, a cidadania e a responsabilidade social. Ao formarem parcerias com tantas entidades que existem a nível local, conseguem criar muito mais impacto do que ao existirem isoladamente. Para além de conseguirem uma maior receção dos problemas existentes na comunidade, a atuação em rede permite o diálogo e a troca de ideias geradoras de projetos que contribuem para o desenvolvimento local. Possibilita uma melhor alocação de recursos, sejam monetários, como humanos, incentivando a participação e o envolvimento de cidadãos como voluntários.

Desta forma, a criação de redes de concertação entre atores permite o acesso a informação dispersa e promove a aproximação entre comunidades que partilham problemas idênticos, favorecendo, assim, “o aparecimento de soluções que resultam da partilha de conhecimentos e a complementaridade entre espaços” (Araújo, 2003, p.6).

A governação em rede “exige que se criem condições institucionais e que se verifique a existência de condições no tecido social que contribuam para a vitalidade de um conjunto complexo de relações e ligações forte entre *stakeholders*” (Teles & Moreira, 2006b, p.4). Assim, para o desenvolvimento das relações em rede é necessário que estas assentem em valores de reciprocidade, interdependência, confiança, informação e cooperação (Araújo, 2005, p.5; Mercan & Halici, 2007, p.38).

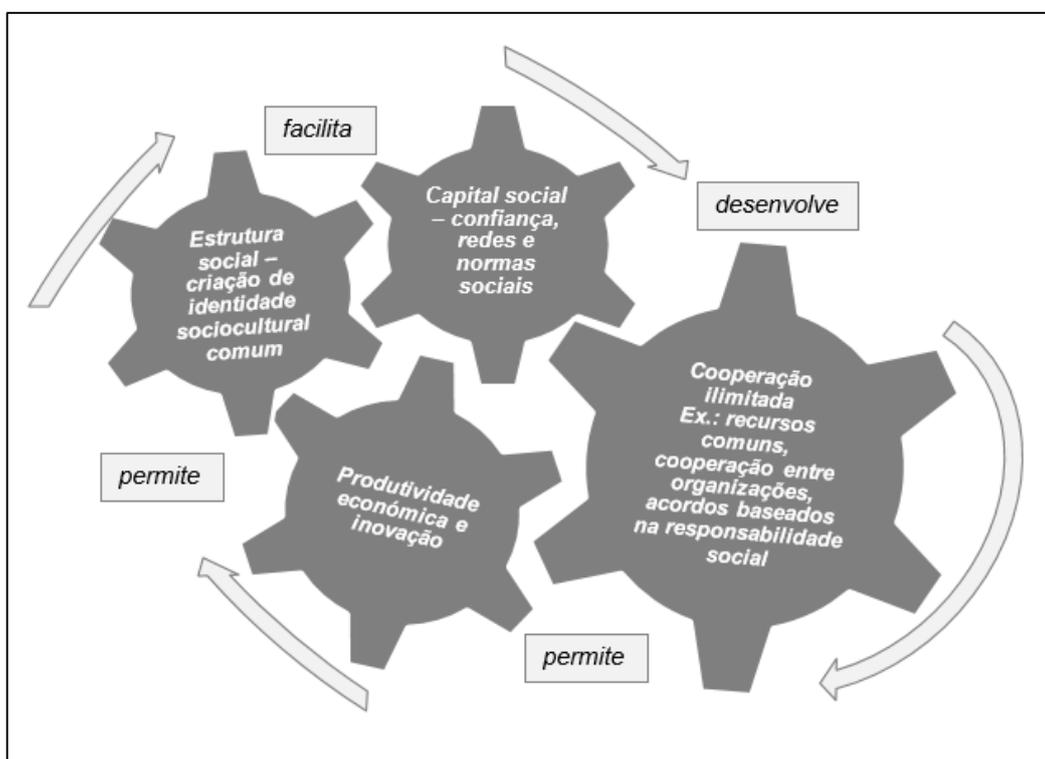
É neste contexto de relevância da atuação em rede das organizações do terceiro sector, que surge a importância de abordar o conceito de capital social. De acordo com Putnam *et al.* (1993), que muito contribuiu para o ganho de notoriedade deste conceito através da sua obra “*Making Democracy Work*”, o capital social “diz respeito a características da organização social, como a confiança, normas e redes que podem desenvolver a eficiência da sociedade” (Mercan & Halici, 2007: 38). Assim, “a existência de capital social promove um ambiente social onde a cooperação produtiva em todas as esferas da vida cívica é possível” (Teles & Moreira, 2006a, p.3)

Já Fukuyama (1999) aborda o capital social como sendo simplesmente “a evidência de um conjunto de regras e normas informais partilhadas entre membros de um grupo que promove a sua cooperação”, e onde deve prevalecer virtudes como a verdade, responsabilidade e reciprocidade.

Embora haja poucos estudos que se debrucem sobre a ligação entre terceiro sector e capital social (Zimmer & Freise, 2008, p.11), vários autores apontam o reconhecimento das organizações do terceiro sector como contribuidoras de capital social (Franco *et al.*, 2005, p.15), uma vez que a criação de OSFL revela-se uma oportunidade para o envolvimento público e para a participação, condições fundamentais para influenciar o capital social (Teles & Moreira, 2006a, p.5).

Assim, no entendimento de Teles & Moreira (2006b, p.7), o capital social surge como determinante da governação local – pois a sua existência incentiva ao bom funcionamento de um modelo em rede –, e, por outro lado, surge, também, como consequência desse mesmo modelo, já que o capital social resulta da forma como a comunidade está organizada. Para ilustrar isto, Mercan & Halici (2007, p.41) projetam o ciclo associado à formação e à presença de capital social no processo de governação em rede (Figura 3).

Figura 3 | Interação do capital social.



Fonte: Adaptado de Mercan & Halici, 2007, p.41.

Como se pode ver na figura 3, a presença de capital social numa comunidade, isto é, a presença de relações entre atores baseadas em confiança, reciprocidade e definida através de normas sociais, impulsiona a cooperação ilimitada entre esses mesmos atores, partilhando recursos, competências e objetivos comuns, permitindo, deste modo, um crescimento na produtividade económica local, assim como um estímulo ao surgimento de respostas e soluções inovadoras. Através desta reciprocidade, cria-se identidade comum e sentido de presença, que por sua vez estimula o crescimento de capital social.

Zimmer & Freise (2008, p.6) remetem para a afirmação de Putnam *et al.* (1993) de que o capital social é acumulado através do contacto “cara a cara” entre organizações voluntárias, isto é, do terceiro sector e, por isso, ele surge como um “benefício mútuo”. O mesmo autor relaciona os dois conceitos, mostrando que estas associações são “capazes de proporcionar uma infraestrutura organizacional para a cooperação” (Putnam *et al.*, 1993 apud Zimmer & Freise, 2008, p.12).

As OSFL têm, assim, o potencial para construir redes baseadas na confiança e reciprocidade, são capazes de assegurar a acumulação e o desenvolvimento do capital social, contribuindo, desta forma, para a manutenção de canais para a participação cívica e a integração social (Zimmer & Freise, 2008).

Este capítulo permitiu aceder às origens das organizações do terceiro sector, fulcral para demonstrar o impacto que estas organizações têm na sociedade, e de que forma é que estas foram e continuam a ser de extrema importância para fornecer respostas alternativas ao Estado e ao Mercado, revelando sempre uma aposta em serviços e bens de qualidade, inovadores e com grande capacidade de resposta. Através deste capítulo, foram criadas as bases teóricas que permitem demonstrar o impacto que a IPSS caracterizada neste Relatório de Estágio – o CSPVC – gera no concelho de Aveiro.

CAPÍTULO III | ATUAÇÃO DO CSPVC NO ÂMBITO DA GESTÃO DE PROJETOS E GIP

Neste capítulo, pretende-se mostrar o contributo do serviço prestado pelo CSPVC, no âmbito das valências da Gestão de Projetos e GIP, como resposta às lacunas existentes a nível local referentes ao envelhecimento ativo e desemprego, para além de dar a conhecer a importância de uma atuação em rede e parceria entre entidades governamentais, do terceiro sector e privadas.

Esta análise é fruto da observação e participação direta nestas valências, resultantes da minha experiência em estágio curricular no CSPVC, decorrido entre outubro de 2014 e maio de 2015. Para a elaboração deste capítulo, recorreu-se a dados disponibilizados, essencialmente, pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) e pela plataforma utilizada pelo GIP Univera – a Plataforma Rede GIP Imigrante. A utilização e divulgação dos dados de autoria da Instituição tem a autorização da Direção do CSPVC.

Organizando este capítulo segundo um critério temporal, será abordada, numa primeira fase, a valência da Gestão de Projetos, uma vez que as atividades de estágio foram iniciadas neste Gabinete, divulgando, assim, a nova valência do CSPVC: o Clube Veritas. De seguida, proceder-se-á a uma análise dos dados referentes aos utentes do GIP Univera, projetando um panorama sobre a situação do desemprego no concelho de Aveiro.

Também se revela pertinente fazer referência ao Diagnóstico Social de Aveiro como forma de introduzir um breve retrato geográfico e demográfico do concelho de Aveiro, com especial incidência nos dados mais relevantes para uma análise às necessidades levantadas no âmbito do envelhecimento ativo e desemprego. Através desta introdução, é possível apresentar as principais problemáticas locais identificadas por vários atores sociais e, assim, direcionar este capítulo para uma abordagem sobre o contributo da ação do CSPVC como forma de dar resposta a estas mesmas prioridades, mostrando o benefício de uma atuação em parceria com outros atores locais.

1. Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro

No capítulo anterior, foi abordada a relevância de uma participação em rede entre os vários atores sociais, justificando o porquê das organizações do terceiro sector deverem ter um papel ativo nas redes de deliberação. Como foi referido anteriormente, são as OSFL que mais facilmente conseguem obter um maior conhecimento dos problemas que persistem na comunidade e, ao atuarem em rede, o seu diálogo e troca de informação e recursos contribuem para um desenvolvimento local.

É nesta lógica que surge o Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro. O Diagnóstico Social é “um instrumento de planeamento estratégico que traduz um conjunto de saberes, práticas institucionais e retratos sociodemográficos, orientado para objetivos e resultados suportados na identificação dos principais problemas que comprometem o pleno exercício de direitos e de cidadania da população, em geral, e dos grupos vulneráveis, em especial” (Câmara Municipal de

Aveiro, 2014a, p.11). Por outras palavras, o Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro resulta do levantamento das características sociais e demográficas da população de Aveiro e da identificação das principais problemáticas sociais existentes no concelho, com principal incidência nas que afetam os grupos mais vulneráveis.

Após a elaboração deste documento, é definido o Plano de Desenvolvimento Social (PDS) que consiste na produção de “orientações estratégicas como base de partilha e plataforma para a concertação institucional no concelho, evidenciando as possibilidades e as potencialidades de intervenção a partir dos recursos e capacidades já instalados e disponíveis” (Câmara Municipal de Aveiro, 2014b, p.4). Aqui, são apresentadas as prioridades de intervenção em cada área, assim como as principais estratégias e ações a desenvolver.

O Diagnóstico Social surge no âmbito do Programa da Rede Social, formalizado através da Resolução de Conselho de Ministros 197/97 de 18 de novembro (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, p.12). Segundo o artigo 3.º do decreto-lei 115/2006 de 14 de junho, “a rede social é uma plataforma de articulação de diferentes parceiros públicos e privados que tem por objetivo:

- a) Combater a pobreza e a exclusão social e promover a inclusão e coesão sociais;
- b) Promover o desenvolvimento social integrado;
- c) Promover um planeamento integrado e sistemático, potenciando sinergias, competências e recursos;
- d) Contribuir para a concretização, acompanhamento e avaliação dos objetivos do Plano Nacional de Ação para a Inclusão;
- e) Integrar os objetivos da promoção da igualdade de género, constantes do Plano Nacional para a Igualdade, nos instrumentos de planeamento;
- f) Garantir uma maior eficácia e uma melhor cobertura e organização do conjunto de respostas e equipamentos sociais ao nível local;
- g) Criar canais regulares de comunicação e informação entre os parceiros e a população em geral.”

Segundo o mesmo artigo, a rede social “assenta no trabalho de parceria alargada, efetiva e dinâmica e visa o planeamento estratégico da intervenção social local, que articula a intervenção dos diferentes agentes locais para o desenvolvimento social” (Decreto-Lei 115/2006, de 14 de junho). Assim, é traduzida a importância de uma abordagem em rede e articulada com diferentes entidades locais, do sector privado, público e da sociedade civil, permitindo uma melhor gestão e proveito dos recursos e do conhecimento de cada um, com vista à melhoria das condições de vida da comunidade.

O Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro integra-se na Reforma da Ação Social do Município de Aveiro e é elaborado pela Divisão Ação Social e Saúde da Câmara Municipal de Aveiro. Assente num ideal de articulação e participação de vários atores locais, a realização deste diagnóstico resulta da ação do Conselho Local de Ação Social de Aveiro (CLASA), cujo núcleo executivo é representado

por entidades governamentais e do terceiro sector, nomeadamente do Centro Distrital de Aveiro do ISS, Agrupamento de Centros de Saúde do Baixo Vouga, Câmara Municipal de Aveiro, Agrupamento de Escolas de Aveiro, Rede Europeia Anti-pobreza (EAPN) – Núcleo de Aveiro, Santa Casa da Misericórdia de Aveiro e Direção-geral da Reinserção Social – Equipa do Baixo Vouga (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, p.2). Para além destas, participam ainda vários atores das mais diversas áreas de atuação – entre elas o CSPVC – que contribuem para a identificação de dificuldades e problemáticas sentidas pela comunidade, e colaboram na formação de respostas inovadoras. Esta multiplicidade de colaboradores é justificada pela diversidade de áreas temáticas que este diagnóstico explora, tais como a Infância e Juventude, Idosos, Deficiência, Migração e Minorias Étnica, Pessoas Sem Abrigo, Educação, Formação e Emprego.

1.1. Breve retrato geográfico e demográfico do Concelho de Aveiro

Devido à reorganização administrativa do território das freguesias, prevista pela Lei nº 11-A/2013, de 28 de Janeiro, Aveiro possui, atualmente, 10 freguesias, sendo a União de Freguesias de Glória e Vera Cruz – freguesia que alberga o CSPVC – uma das novas agregações. A nova freguesia possui uma área total de 45,32 km² e um total de 18756 habitantes¹⁵. Apesar desta reorganização administrativa do território, os dados apresentados neste Relatório de Estágio, que são recolhidos em fontes oficiais, não refletem esta nova organização.

De acordo com os dados disponíveis no INE a população residente no concelho de Aveiro, é de 78450 habitantes, tendo em conta os valores referentes aos Censos de 2011. A população encontra-se distribuída pelas 10 freguesias da seguinte forma:

Tabela 5 | População residente (n.º) no Baixo Vouga e distribuição da população do concelho de Aveiro, por freguesia, nos anos de 2001 e 2011.

Freguesia	Ano (n.º)		Variação percentual (%)
	2001	2011	
Baixo Vouga	385724	390822	1,3
Aveiro	73335	78450	7,0
Aradas	7628	9157	20,0
Cacia	7006	7354	5,0
Eirol	781	753	-3,6
Eixo	5253	5571	6,1
Esgueira	12262	13431	9,5
Glória	9917	9099	-8,2
Nariz	1467	1418	-3,3
Oliveirinha	4780	4817	0,8
Requeixo	1198	1222	2,0
São Bernardo	4079	4960	21,6

¹⁵ Câmara Municipal de Aveiro (2011). *Município de Aveiro*. Disponível em <http://www.cm-aveiro.pt>.

São Jacinto	1016	993	-2,3
Vera Cruz	8652	9657	11,6
Santa Joana	7426	8094	9,0
Nossa Senhora de Fátima	1870	1924	2,9

Fonte: População residente (N.º) por Local de residência, Sexo e Grupo etário; Decenal - INE, Recenseamento da População e Habitação.

Como podemos ver na tabela 5, uma das freguesias com maior volume populacional é a Vera Cruz, com um total de 9657 habitantes, seguida de Aradas (9157 habitantes) e Glória (9099 habitantes), no ano de 2011. Apenas Esgueira apresenta maior número de residentes, com um total de 13431 habitantes. Atendendo às freguesias onde se insere o CSPVC, assiste-se a um decréscimo do número de residentes na Glória, constatando-se uma variação populacional de - 8,2%, enquanto que a Vera Cruz apresenta um aumento da sua população em cerca de 11,6%, atendendo que a percentagem para o concelho de Aveiro é de 7%.

Durante a realização de algumas atividades de estágio no Gabinete da Gestão de Projetos do CSPVC, revelou-se crucial fazer um levantamento sobre a evolução demográfica da comunidade da Vera Cruz, de forma a adquirir alguma sensibilidade quanto ao número de utentes que a nova valência do CSPVC iria alcançar. Assim, analisando a estrutura demográfica da população do concelho de Aveiro e da freguesia da Vera Cruz, ilustrada na tabela 6, podemos concluir, que o concelho de Aveiro tem assistido a um decréscimo da população mais jovem (dos 15 aos 24 anos), e a um aumento da população mais idosa (75 e mais anos).

Tabela 6 | População residente por local de residência e grupo etário, nos anos de 2001 e 2011.

2001						
Grupo Etário	Baixo Vouga		Aveiro		Vera Cruz	
	HM (n.º)	%	HM (n.º)	%	HM (n.º)	%
Total	385724	100	73335	100	8652	100
0-14 anos	63646	16,5	11899	16,2	1291	14,9
15-24 anos	55528	14,4	10588	14,4	1041	12
25-64 anos	206563	53,6	40267	54,9	4878	56,4
65-74 anos	35378	9,2	6387	8,7	807	9,3
75 e mais anos	24609	6,4	4194	5,7	635	7,3
2011						
Grupo Etário	Baixo Vouga		Aveiro		Vera Cruz	
	HM (n.º)	%	HM (n.º)	%	HM (n.º)	%
Total	390822	100	78450	100	9657	100
0-14 anos	57328	14,7	11431	14,6	1325	13,7
15-24 anos	42498	10,9	8551	10,9	931	9,6

25-64 anos	217521	55,7	45202	57,6	5664	58,7
65-74 anos	38389	9,8	6869	8,8	801	8,3
75 e mais anos	35086	9	6397	8,2	936	9,7

Fonte: População residente (N.º) por Local de residência, Sexo e Grupo etário; Decenal - INE, Recenseamento da População e Habitação.

De 2001 para 2011, o total da população entre os 0 e os 14 anos, residente no concelho de Aveiro, diminuiu de 16,2% para 14,6%, assim como a população entre os 15 e os 24 anos, que passou dos 14,4% para os 10,9%. Assiste-se a uma evolução idêntica na freguesia da Vera Cruz, em que a população entre os 0 e os 14 anos decresceu de 14,9% para 13,7%, de 2001 para 2011, e o número de residentes com idades entre os 15 e os 24 anos diminuiu de 12% para 9,6%.

Um dado importante que se pode constatar pela observação da tabela 6 é o crescente aumento da população muito idosa (com mais de 75 anos), quando comparado com a população jovem. Focando na realidade da freguesia da Vera Cruz, podemos verificar que a população com idade superior a 75 anos, de 2001 para 2011, teve um aumento de 7,3% para 9,7%, correspondendo a uma variação populacional de 47%. Na realidade do concelho de Aveiro, a percentagem de idosos com 75 e mais anos também registou um aumento de 5,7% para 8,2%, nos anos 2001 e 2011.

Os dados anteriormente apresentados podem ser justificados pelo contexto de conjuntura socioeconómica que afeta, também, a região de Aveiro. Esta torna-se um obstáculo para o aumento da taxa de natalidade, uma vez que a maioria dos casais em idade ativa sentem que não têm condições financeiras para criarem mais que um filho, podendo incentivar, até, à emigração dos mesmos. Por outro lado, o aumento do número de idosos corresponde a um alargamento da esperança média de vida e pode ser um reflexo da chegada de emigrantes que regressam ao seu país de origem. Desta forma, pode-se concluir que o concelho de Aveiro, e mais concretamente a freguesia da Vera Cruz, não fogem à tendência global de envelhecimento populacional.

Uma das áreas prioritárias do Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro diz respeito à migração e minorias étnicas. Uma vez que o GIP do CSPVC, no qual colaborei no decorrer do meu estágio curricular, é um Gabinete integrado na Rede GIP Imigrante e apoiado pelo ACIDI, é pertinente analisar os dados relativos ao número de indivíduos com nacionalidade estrangeira a residir no concelho de Aveiro. Segundo dados disponibilizados pelos Serviços de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), a população estrangeira residente no concelho de Aveiro passou de 3484 habitantes, em 2013, para 3406 habitantes, em 2014. Estes indivíduos provém maioritariamente do Brasil (939 indivíduos), Ucrânia (416 indivíduos), China (197 indivíduos), Angola (192 indivíduos), Cabo Verde (134 indivíduos), Guiné-Bissau (132 indivíduos), Rússia (112 indivíduos) e São Tomé e Príncipe (107 indivíduos), tendo em conta valores referentes ao ano de 2014 (Anexo 3).

Reportando para dados sobre o desemprego, o INE aponta para uma taxa de desemprego na cidade de Aveiro de 10,64%, referente ao ano de 2011, sendo que a média do país, para o mesmo ano, foi de 13,79%¹⁶. A tabela 7 mostra o peso da população ativa no total da população:

Tabela 7 | Taxa de atividade (%) da população residente por local de residência, em 2011.

Local de residência	HM	H	M
Baixo Vouga	48,6	52,9	44,7
Aveiro	51,1	54,5	48,0
Aradas	52,8	55,2	50,5
Cacia	48,6	53,3	44,2
Eirol	45,0	49,9	40,2
Eixo	51,7	55,3	48,4
Esgueira	53,9	56,8	51,3
Glória	50,0	53,3	47,2
Nariz	48,7	54,9	43,1
Oliveirinha	46,9	53,0	41,6
Requeixo	46,1	49,5	42,7
São Bernardo	53,3	55,6	51,1
São Jacinto	43,0	50,0	36,3
Vera Cruz	53,9	56,5	51,8
Santa Joana	48,8	51,9	46,0
Nossa Senhora de Fátima	48,7	54,8	43,4

Fonte: Taxa de atividade (%) da população residente por Local de residência (à data dos Censos 2011) e Sexo; Decenal - INE, Recenseamento da População e Habitação.

O concelho de Aveiro registou, em 2011, um peso da população ativa de 51,1%, através do indicador da taxa de atividade, sublinhando os 53,9% de população ativa verificados na freguesia da Vera Cruz e os 50,0% na Glória. Pela observação da tabela 8, conclui-se que em todas as freguesias do concelho de Aveiro os indivíduos do sexo masculino são os mais ativos.

Tabela 8 | População residente empregada e estudante, por local de residência, em 2011.

Local de residência	Condição perante o trabalho				
	Total (n.º)	Empregada (n.º)	%	Estudante (n.º)	%
Aveiro	78450	35791	45,6	15040	19,2
Aradas	9157	4375	47,8	1677	18,3
Cacia	7354	3156	42,9	1441	19,6
Eirol	753	315	41,8	119	15,8
Eixo	5571	2580	46,3	1103	19,8
Esgueira	13431	6426	47,8	2823	21,0

¹⁶ Fonte: Taxa de desemprego (%) por Local de residência (Cidade, NUTS - 2013) e Sexo; Decenal - INE, Recenseamento da População e Habitação.

Glória	9099	3973	43,7	1601	17,6
Nariz	1418	619	43,7	256	18,1
Oliveirinha	4817	2032	42,2	865	18,0
Requeixo	1222	510	41,7	218	17,8
São Bernardo	4960	2401	48,4	980	19,8
São Jacinto	993	362	36,5	199	20,0
Vera Cruz	9657	4693	48,6	1811	18,8
Santa Joana	8094	3515	43,4	1583	19,6
N. Sr.ª Fátima	1924	834	43,3	364	18,9

Fonte: População residente empregada ou estudante (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Condição perante o trabalho e Local de trabalho ou estudo; Decenal - INE, Recenseamento da População e Habitação.

Na tabela 8, podemos comprovar que, no concelho de Aveiro, 46,6% dos habitantes encontravam-se empregados no ano de 2011, e cerca de 19,2% eram estudantes. Na freguesia da Vera Cruz e no mesmo ano, o cenário é semelhante, sendo que 48,6% diz respeito a habitantes da freguesia da Vera Cruz que se encontravam empregados e 18,8% eram estudantes. A situação ilustrada por este cenário permite constatar que, sabendo que o total da população da freguesia da Vera Cruz é de 9657 residentes (cf. tabela 5), existem cerca de 32,6% de residentes que não se encontram nem a trabalhar, nem a estudar. Acresce-se o cenário de que, potencialmente, será necessário dar resposta aos 18,8% de estudantes da Vera Cruz durante o processo de integração no mercado de trabalho.

A elaboração deste ponto no terceiro capítulo deste relatório teve como objetivo a apresentação de dados estatísticos que ilustram a evolução demográfica e socioeconómica do concelho de Aveiro e das suas freguesias, de forma a fornecer instrumentos para uma melhor compreensão do restante relatório. Como tal, importa também identificar os equipamentos e as respostas sociais que existem em Aveiro e que asseguram uma melhor qualidade de vida da população aveirense.

1.2. Respostas sociais existentes no Concelho de Aveiro

Relativamente ao número de respostas sociais, na União de Freguesias da Glória e Vera Cruz, freguesia onde se situa o CSPVC, existem, para além deste, mais três IPSS, nomeadamente as Florinhas do Vouga, o Centro Comunitário da Vera Cruz e a Cáritas Diocesana de Aveiro. Isto explica a escolha de certas valências por parte do CSPVC, em detrimento de outras, como por exemplo, o facto de esta IPSS não apostar num serviço de centro de dia e lar de idosos, deve-se à prestação destes serviços pelo Centro Comunitário da Vera Cruz. Uma vez que se localizam tão proximamente, não se justifica a existência destas valências no CSPVC, podendo este dedicar os seus recursos as outras prioridades.

No âmbito das respostas sociais disponíveis para o grupo etário dos idosos e que são promovidas pelo ISS, destacam-se as estruturas residenciais para idosos (ERPI)¹⁷, os centros de dia¹⁸, os serviços de apoio domiciliário (SAD)¹⁹ e os centros de convívio²⁰. Confirmando com dados disponibilizados pela Carta Social (Gabinete de Estratégias e Planeamento, 2007a), o concelho de Aveiro apresenta um total de 22 SAD, 14 centros de dia, 13 ERPI (lar de idosos e residência) e 2 centros de convívio²¹. E na União de Freguesias da Glória e Vera Cruz existe um total de 2 SAD, mais especificamente no Centro Comunitário Vera-Cruz e no Centro de Dia Florinhas do Vouga; 3 centros de dia, nomeadamente o do Centro Comunitário Vera-Cruz, o Centro de Dia Florinhas do Vouga e o Patronato Nossa Senhora de Fátima; 3 ERPI, presentes no Centro Comunitário Vera-Cruz, Patronato Nossa Senhora de Fátima e Casa do Professor de Aveiro; e um centro de convívio, no Centro Comunitário Vera-Cruz (Gabinete de Estratégias e Planeamento, 2007a).

No que diz respeito à rede privada com fins lucrativos, o Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro aponta para a existência de 2 ERPI e 6 SAD, no concelho de Aveiro (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a: 87). Das ERPI faz parte o Lar Ilda Carvalho e a Casa do Sol Poente, e os SAD da rede privada com fins lucrativos são constituídos pela empresas Activa, Cuidado e Companhia, Zelar, GN, Habicuidados e OldCare (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a: 87). É de salientar que as três últimas empresas indicadas estão sediadas na União de Freguesias da Glória e Vera Cruz.

No âmbito do envelhecimento ativo, embora ainda persista uma lacuna a nível de outros tipos de respostas sociais que combatam o envelhecimento precoce, e potenciem o diálogo e solidariedade entre gerações, surgem algumas organizações, principalmente do terceiro sector, que enriquecem a comunidade com atividades destinadas aos seniores. Dessas organizações, destacam-se as Universidades Seniores existentes no concelho de Aveiro, nomeadamente a Academia de Saberes de Aveiro, a Universidade Sénior de Cacia, e outras associações como a Associação Coração Amarelo – Delegação de Aveiro e a ADRO – Associação dos Antigos Alunos da Escola Primária do Adro.

Ao nível do desemprego, o Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro destaca o papel dos GIP como uma das respostas para esta problemática social (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a: 146). No concelho de Aveiro, existem 3 GIP, nomeadamente o GIP Univera, do CSPVC, e na qual iremos

¹⁷ “Considera-se estrutura residencial para pessoas idosas, o estabelecimento para alojamento coletivo, de utilização temporária ou permanente, em que sejam desenvolvidas atividades de apoio social e prestados cuidados de enfermagem. A estrutura residencial pode assumir uma das seguintes modalidades de alojamento: a) Tipologias habitacionais, designadamente apartamentos e ou moradias; b) Quartos e c) Tipologias habitacionais em conjunto com o alojamento em quartos.” (Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2007b)

¹⁸ “Resposta social, desenvolvida em equipamento, que consiste na prestação de um conjunto de serviços que contribuem para a manutenção das pessoas idosas no seu meio sociofamiliar.” (Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2007b)

¹⁹ “Resposta social, desenvolvida a partir de um equipamento, que consiste na prestação de cuidados individualizados e personalizados no domicílio a indivíduos e famílias quando, por motivo de doença, deficiência ou outro impedimento, não possam assegurar temporária ou permanentemente, a satisfação das necessidades básicas e/ou as atividades da vida diária.” (Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2007b)

²⁰ “Resposta social, desenvolvida em equipamento, de apoio a atividades sócio-recreativas e culturais, organizadas e dinamizadas com participação ativa das pessoas idosas de uma comunidade.” (Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2007b)

²¹ Estes dados englobam entidades com fins lucrativos e sem fins lucrativos.

abordar mais à frente, o GIP da AIDA – Associação Industrial de Aveiro e o GIP da Câmara Municipal de Aveiro.

2. Gestão de Projetos do CSPVC

O CSPVC apresenta um Gabinete direcionado para a realização de projetos de várias áreas de intervenção que, de acordo com a missão e os valores do CSPVC, vão ao encontro das necessidades da comunidade. De forma a obter recursos para a dinamização de atividades ou de respostas da Instituição, o Gabinete da Gestão de Projetos do CSPVC formaliza a candidatura de projetos a iniciativas promovidas por entidades externas à organização, como por exemplo, o BPI Seniores, Prémio AGIR da REN e Missão Continente, que no âmbito da responsabilidade social, apoia iniciativas que ofereçam respostas a problemáticas sociais

A Gestão de Projetos é, no presente momento, da responsabilidade da Dr.^a Júlia Melo que, para além de conceber projetos pontuais e efetuar a sua candidatura junto da entidade promotora, é também responsável por outros serviços do CSPVC, e que foram apresentados no primeiro capítulo deste Relatório de Estágio: o VeraEventos, Puro Linho, Ajud'Arte e Liga dos Amigos do CSPVC.

É da responsabilidade deste Gabinete estar sempre atento às lacunas locais identificadas pelo CLASA, a fim de dotar o CSPVC de conhecimento a nível de possíveis respostas que é preciso potenciar para, assim, promover o desenvolvimento de mecanismos e estratégias que assistam a comunidade. Neste sentido, no âmbito do Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro, o grupo das pessoas idosas surge como uma das áreas prioritárias de intervenção, revelando já uma preocupação com as questões do envelhecimento ativo.

Em 2012, o CSPVC, através da Gestão de Projetos, efetiva a candidatura do seu projeto promotor de um envelhecimento ativo, solidariedade e convívio intergeracional – o “Clube Veritas | Saudavelmente Feliz” – no Concurso da Missão Sorriso 2012. O valor do prémio conquistado neste concurso permitiu iniciar a construção de uma infraestrutura que possibilitou o amadurecimento da nova valência do CSPVC destinada aos seniores do concelho de Aveiro: o Clube Veritas. A infraestrutura em questão – o Pavilhão Sorriso em Missão – pretende ser um espaço dedicado a oficinas e atividades para dinamização de um grupo de seniores do concelho de Aveiro, contribuindo para o fomento dos três pilares que fazem parte do conceito de envelhecimento ativo, definido pela Organização Mundial de Saúde: saúde, participação e segurança.

Antes de desenvolver o contributo do CSPVC no âmbito desta sua nova valência, comparando-o com a auscultação das urgências locais realizada pelo Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro, importa realizar um breve enquadramento conceptual do envelhecimento ativo, mostrando qual o papel do idoso na sociedade atual, e de que forma é que o novo serviço do CSPVC é pertinente. De seguida, proceder-se-á para a identificação das problemáticas no âmbito da pessoa idosa, com recurso ao Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro.

Envelhecimento ativo

O conceito de envelhecimento ativo é reforçado, em 2002, pela Organização Mundial de Saúde, definindo-o como “processo de otimização de oportunidades de saúde, participação e segurança, visando melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas envelhecem” (World Health Organization, 2002, p.12). Desta forma, o conceito abrange a saúde (na perspetiva de bem-estar físico, social e mental), a participação na sociedade e a segurança (Ribeiro, 2012, p.37).

Dentro da participação social, Oscar Ribeiro (2012, p.37) esclarece que esta diz respeito à “otimização de atividades relacionadas com a esfera social, como o emprego, a vida política, a educação, as artes e a religião”, onde são incentivadas medidas e programas destinados a aumentar o contributo de cada indivíduo; o pilar da segurança, por sua vez, reforça os valores de proteção, dignidade e cuidados da população idosa.

Assente nos três pilares de saúde, participação e segurança, o conceito de envelhecimento ativo explicita o “carácter de mútua responsabilidade” adjacente à “reinvenção do significado de envelhecer”: este conceito traz a responsabilidade para o cidadão em aproveitar as oportunidades de participação em todas as áreas da sociedade que lhe são dadas, mas também traz responsabilidade à esfera política de criar essas mesmas oportunidades, promovendo um estilo de vida ativo na melhoria da saúde, na participação na sociedade e na segurança (Ribeiro, 2012, p.38).

Existem vários papéis sociais que são desempenhados pelas pessoas idosas da sociedade e que se revelam bastante mais importantes do que a maioria dos indivíduos reconhece. José Ignacio Guinaldo Martín (2006, p.31) aborda quatro âmbitos fundamentais em que o idoso apresenta um papel ativo: no âmbito do meio familiar; no âmbito da promoção social; no âmbito do trabalho sénior; e no âmbito do meio político.

No âmbito do meio familiar, o idoso desempenha um papel ativo na “transferência de tempo destinadas ao cuidado prestado aos filhos e aos netos, particularmente em idade pré-escolar”; na “transferência de dinheiro, na qual ajuda financeiramente os membros mais jovens da família e cuja ajuda revela-se preciosa quando se trata na formação de casais novos”; e na função educativa dos netos, prestando cuidados, quer educacionais quer emocionais, aos netos, completando a educação dos pais (Martín, 2006, p.31).

Na promoção social, o idoso tem a possibilidade de se integrar em programas de voluntariado específicos para a população idosa ou pode optar por estabelecer relações entre crianças ou jovens, procurando uma atitude intergeracional para a resolução de problemas da comunidade (Martín, 2006, p.31).

O trabalho sénior abre a oportunidade de o idoso ocupar o seu tempo a desempenhar tarefas no sector primário, nomeadamente na agricultura ou na pesca, já que detém mais conhecimentos sobre estas práticas do que a maioria da população jovem, ou pode optar por desempenhar tarefas no sector terciário²² (Martín, 2006, p.31),

²² Não se pretende entrar no debate que existe em torno dos temas do emprego sénior e envelhecimento produtivo; apenas é citado, aqui, o trabalho sénior como uma das áreas em que o idoso tem ou poderá ter um papel ativo na sociedade.

Por último, Martín (2006, p.31) afirma que, no meio político, o idoso apresenta uma participação ativa que ocorre desde o ato eleitoral até à participação em campanhas eleitorais.

Assim, uma das imagens que se pretende passar à sociedade no âmbito do envelhecimento ativo, é a de que as pessoas mais velhas devem ser consideradas participantes ativas, possuidoras de recursos e potenciais que beneficiam a sociedade no seu todo.

2.1.A problemática do envelhecimento na realidade de Aveiro

O Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro indica Portugal como o “6.º país mais envelhecido do mundo e o 4.º mais envelhecido da União Europeia dos 27 membros” (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, p.79). Refere ainda que, em Portugal, os indivíduos com idade superior a 65 anos “ultrapassam os 2 milhões”, sendo “cerca de 20% da população” (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, p.80).

Como já foi visto anteriormente, a população residente no concelho de Aveiro com 65 e mais anos, em 2011, perfazia um total de 13266 habitantes. Os dados disponibilizados pelo INE referentes a anos seguintes, permite traçar uma evolução da população com mais de 65 anos, residentes no concelho de Aveiro:

Tabela 9 | População residente com 65 e mais anos, por local de residência, 2011-2014.

Ano	Local de residência (NUTS - 2013) ²³	Grupo etário (HM)						
		Total (n.º)	65 e mais anos	%	65 - 74 anos	%	75 e mais anos	
2014	Portugal	10374822	2105167	20,3	1071532	10,3	1033635	10,0
	Região de Aveiro	364457	72045	19,8	37104	10,2	34941	9,6
	Aveiro	76935	14164	18,4	7530	9,8	6634	8,6
2013	Portugal	10427301	2069843	19,9	1055987	10,1	1013856	9,7
	Região de Aveiro	366086	70564	19,3	36396	9,9	34168	9,3
	Aveiro	77229	13817	17,9	7321	9,5	6496	8,4
2012	Portugal	10487289	2032606	19,4	1038649	9,9	993957	9,5
	Região de Aveiro	367764	68945	18,7	35547	9,7	33398	9,1
	Aveiro	77675	13495	17,4	7038	9,1	6457	8,3
2011	Portugal	10542398	2007646	19,0	1032002	9,8	975644	9,3
	Região de Aveiro	369287	68096	18,4	35203	9,5	32893	8,9
	Aveiro	78093	13268	17,0	6893	8,8	6375	8,2

Fonte: População residente (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Grupo etário (Por ciclos de vida); Anual - INE, Estimativas Anuais da População Residente

²³ Os valores disponibilizados pelo INE, neste indicador, apresentam uma pequena diferença dos valores da tabela 6, reflexo da divisão administrativa correspondente à Carta Administrativa Oficial de Portugal 2013 e a nova versão das NUTS 2013 em vigor a partir de 1 de janeiro de 2015.

De facto, a população residente no concelho de Aveiro com 65 e mais anos tem vindo a crescer desde 2011, com 18,4% de habitantes, em 2014. De notar ainda que não é só o grupo etário dos 65 – 74 anos que tem vindo a crescer, mas também o grupo dos mais idosos, com idade superior aos 75 anos, refletindo 8,6% dos indivíduos, no ano de 2014. O índice de envelhecimento da população²⁴, em 2014, apresenta um valor de 128, para o concelho de Aveiro, e de 141, para o país, o que significa que por cada 100 jovens, existem 128 idosos no concelho de Aveiro, e 141 idosos, a nível nacional. Com isto pode-se concluir que a proporção de pessoas idosas é superior à dos jovens, embora o concelho de Aveiro esteja menos envelhecido que o país.

O impacto que estes valores têm na comunidade de Aveiro reflete-se, cada vez mais, em problemas de exclusão social para a população idosa que é urgente ultrapassar. As entidades que participam no CLASA identificaram algumas áreas de emergência no que toca à população idosa e que são abordadas no Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro, e na qual se apela a uma concertação da atuação de todos os agentes locais de forma a desenvolver respostas eficazes no combate a estas dificuldades.

Assim, o CLASA começa por identificar o isolamento social como um dos problemas que mais atinge a população idosa (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, p.90). Alguns dos fatores que muito contribuem para o acentuar desta problemática passam pela “ausência de retaguarda e suporte familiar”, pelo “abandono e negligência” por parte dos filhos dos idosos e da restante família, que por motivos profissionais não têm tempo disponível para dedicar aos seus idosos, e/ou não têm condições para os acompanhar, para além de que, dada a crise económica atual, muitos familiares se viram na obrigação de emigrar. Outro fator mencionado como causa do isolamento social da pessoa idosa é a “perda social” (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, p.90). Por “perda social”, entendemos que está relacionado com o facto de o idoso, por questões etárias e de saúde, ver desvalorizado o seu papel na sociedade, acrescido à lacuna existente de atividades e programas direcionados para a população idosa, desencorajando este a participar na comunidade.

Este problema levantado pelo CLASA está diretamente relacionado com outra problemática: a solidão. O Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro aponta 6 causas para o aumento da solidão entre os idosos: “os baixos rendimentos como condicionante do acesso aos recursos, instituições e serviços existentes”; “as dificuldades de mobilidade”; “o tabu (vergonha) da solidão na velhice dentro da família (*solidão escondida*)”; “as redes de vizinhança locais débeis”; “a escassez na dinamização de atividades que promovam um envelhecimento ativo”; e, finalmente, “a pouca sensibilização da sociedade para este problema” (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, p.91).

O tema do envelhecimento ativo, abordado no parágrafo anterior como causa da solidão entre os idosos é também, na verdade, uma das problemáticas levantadas pelo CLASA. Esta questão torna-se alvo de preocupação na comunidade de Aveiro, uma vez que, como se pode comprovar com dados anteriormente analisados, a população idosa está a aumentar cada vez mais,

²⁴ “Relação entre a população idosa e a população jovem, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas dos 0 aos 14 anos)” (INE, 2015).

contribuindo para um envelhecimento da sociedade, existindo, ainda, uma grande lacuna de ações que promovam um envelhecimento ativo da população (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, p.92)

Os idosos, sendo considerado um dos grupos mais vulneráveis, é alvo de carência socioeconómica, de acordo com as entidades colaboradoras do CLASA. As razões que mais reforçam este facto passam pela “existência de pensões baixas”; “baixos níveis de descontos ao longo da vida”; pelo “aumento das despesas e encargos mensais”; “diminuição da comparticipação dos medicamentos”; pelo “aumento do custo de vida e perda de poder de compra”; pelo “facto dos idosos terem de assegurar o apoio aos filhos, por motivo de desemprego”; e, por último, pela “exploração dos idosos por parte dos seus familiares” (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, p.92).

Associados à carência socioeconómica, estão outras duas problemáticas levantadas no Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro, nomeadamente as más condições habitacionais e a pouca mobilidade e acessibilidade destinados aos idosos, e que caracteriza muita das infraestruturas do concelho de Aveiro (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, p.92).

Uma característica que é imediatamente associada à pessoa idosa, no senso comum, é o acréscimo de dependência face a outros grupos etários. O CLASA considera que as razões para este facto são: “a longevidade e o aumento da esperança média de vida”; “a doença”; “o aumento de pessoas com demência”; e “a inexistência de recursos económicos para colmatar esta situação” (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, p.92).

Por último, articulado com a área de intervenção dos idosos estão as pessoas com demência e os idosos com problemas de foro psiquiátrico, na qual o Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro considera que estas problemáticas são causadas por razões de “longevidade e do aumento de esperança de vida”, assim como “a inexistência de apoios e incapacidade ou dificuldade de resposta” e a “inexistência de instituições de psicogeriatría e pouca formação dos cuidadores formais e informais” (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, pp.92-93).

2.2.O contributo da Gestão de Projetos do CSPVC

A auscultação e a apresentação das problemáticas socioeconómicas da comunidade idosa de Aveiro, ponderadas pelas entidades participantes do CLASA, e a contextualização da temática do envelhecimento ativo e do papel da pessoa idosa, reforça a urgência da criação e do amadurecimento de um serviço que promova o envelhecimento ativo e o diálogo e solidariedade entre gerações, com o objetivo de prevenir um envelhecimento precoce e combater os sentimentos de isolamento social e solidão, e as tantas consequências que advém destas fragilidades.

O PDS do Concelho de Aveiro para 2015-2017, definiu estratégias de intervenção e priorizou 3 domínios no âmbito das pessoas idosas, a par da identificação de objetivos gerais e específicos a serem cumpridos entre 2015 e 2017, com a concertação e os recursos de diversos atores locais (Anexo 4). Estas estratégias surgem como resposta às problemáticas locais referentes à população idosa, previamente levantadas pelo Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro, e que já foram abordadas anteriormente. Para este Relatório de Estágio, importa restringir as prioridades que serão abordadas, tendo em conta as que estão intrinsecamente ligadas aos objetivos e âmbito de atuação

definidos pelo CSPVC para a sua nova valência destinada ao envelhecimento ativo: o Clube Veritas. Como tal, será feita uma análise comparativa entre esses mesmos objetivos e as prioridades e estratégias especificadas no PDS do Concelho de Aveiro (Anexo 4).

O CSPVC pretende, então, criar um serviço direcionado para a pessoa idosa do concelho de Aveiro, com o intuito de promover um envelhecimento ativo e convívio intergeracional, diferenciando-se das respostas sociais lar e centro de dia. Protagonizando a ideia de que é preciso aprender a envelhecer, o CSPVC pretende captar, diretamente, pessoas com idade superior a 55 anos, autónomas e independentes, ou seja, pessoas em pré-reforma que, sendo ainda indivíduos ativos na sociedade, possam aprender hábitos e rotinas que permitam estender essa atividade e participação na sociedade para usufruírem de forma saudável do tempo disponível na sua reforma. Indiretamente, este serviço incluirá, também, a pessoa adulta, o adulto jovem, o adolescente e a criança, através das atividades que potenciam o convívio entre as gerações. É um serviço marcado por valores solidários, de equidade, de família, de empatia e de responsabilidade cívica e ambiental, traduzido nos objetivos descritos na tabela 10, em comparação com as prioridades, estratégias e ações de intervenção do PDS, previstas para o período 2015-2017.

Tabela 10 | Objetivos do Clube Veritas e estratégias e prioridades do PDS.

Objetivos do CSPVC - Clube Veritas	Eixo 2 - Pessoas Idosas (Anexo 4)	
	Estratégias de Intervenção do PDS	Prioridades do PDS
"Contribuir para reforçar a participação das pessoas mais velhas na nossa sociedade e a solidariedade entre gerações";	"Dinamizar eventos comunitários e intergeracionais para promover a aproximação destas pessoas à comunidade"	Prioridade 2. Garantir o apoio às pessoas idosas identificadas em situação de isolamento social e/ou exclusão
"Promover sinergias entre os vários recursos existentes, entre organizações com serviços públicos e privados";	"Rentabilizar recursos existentes entre instituições (partilha interinstitucional)"	Prioridade 1. Garantir uma melhor qualidade de vida às pessoas idosas em situação de dependência
"Promover atividades no âmbito da saúde, segurança e participação, com programas de educação para o sénior";	"Dinamizar eventos comunitários e intergeracionais para promover a aproximação destas pessoas à comunidade"	Prioridade 2. Garantir o apoio às pessoas idosas identificadas em situação de isolamento social e/ou exclusão
"Apoiar a interação social diária e a interajuda entre gerações";	"Dinamizar a rede de voluntários para apoio aos idosos mais isolados e sós, criando mecanismos de apoio aos mesmos"	
	"Dinamizar oficinas abertas à comunidade"	Prioridade 3. Promover o envelhecimento ativo

"Estimular os idosos a tornarem-se modelos de envelhecimento ativo e mentores para crianças e jovens";	"Aproveitar o conhecimento e a experiência das pessoas idosas, como mentores dos mais jovens (...)"	
"Combater fenómenos de isolamento e exclusão social, promovendo a qualidade de vida e implementando a noção de envelhecimento ativo";	"Identificar os casos de isolamento e solidão existentes no concelho"	Prioridade 2. Garantir o apoio às pessoas idosas identificadas em situação de isolamento social e/ou exclusão
	"Incrementar redes de apoio através da vizinhança"	
"Criar condições para o desenvolvimento de atividades geradoras de recursos económicos para a população visada".	-	Prioridade 3. Promover o envelhecimento ativo

Fonte: Objetivos do Clube Veritas gentilmente cedidos pela Gestora de Projetos do CSPVC; Estratégias de intervenção e Prioridades do PDS disponíveis em Câmara Municipal de Aveiro (2014b) (confrontar com anexo 4).

Como se pode constatar pela análise da tabela 10, a atuação e o contributo do CSPVC, através da criação e dinamização do novo serviço promotor do envelhecimento ativo – o Clube Veritas –, vai ao encontro das prioridades e estratégias definidas no PDS, como resposta às problemáticas levantadas no Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro. Segue-se, agora, a apresentação da ação do Gabinete da Gestão de Projetos do CSPVC de uma forma mais concreta.

Como já houve oportunidade de mencionar anteriormente, o prémio adquirido no Concurso da Missão Sorriso 2012 permitiu impulsionar as obras de construção da infraestrutura destinada a receber o novo serviço do CSPVC para o envelhecimento ativo – o Clube Veritas. Contudo, a verba disponível não foi o suficiente para finalizar o Pavilhão Sorriso em Missão e, como tal, a Gestora de Projetos, sendo a responsável pela implementação desta nova valência, teve de procurar soluções para a conclusão das obras, recorrendo ao nível de capital social do CSPVC. Como já foi explorado no segundo capítulo deste Relatório de Estágio, a existência de capital social reforça a concertação entre vários agentes locais, promovendo um diálogo e uma intervenção produtiva, contribuindo, assim, para uma melhoria da qualidade de vida da população.

A Gestão de Projetos, apelando à responsabilidade social de várias entidades públicas e privadas do distrito de Aveiro e à solidariedade de muitos cidadãos, conseguiu reunir o material necessário para o desfecho das obras do Pavilhão Sorriso em Missão. Este processo, que acabou de ser descrito apenas numa frase, demorou cerca de 2 anos, e apenas foi possível com a extenuante ação e dedicação do Gabinete de Gestão de Projetos do CSPVC. Aqui, foi crucial a existência de confiança e redes que promovem uma interação social assente na cooperação entre o CSPVC e as entidades que contribuíram para este projeto, tornando possível a participação e o contributo não só de empresas ou organizações públicas e privadas, como também de indivíduos da sociedade civil (através de doações pecuniárias), na construção de uma solução para uma problemática local.

Após a conclusão das obras do Pavilhão Sorriso em Missão, o contributo de várias pessoas da comunidade foi de máxima importância, pela doação de material que permitiu oferecer maior conforto ao espaço que acolhe os seniores da comunidade, e também pela doação de material essencial para oferecer um serviço promotor de envelhecimento ativo à comunidade aveirense.

O reconhecimento do contributo de todas estas entidades e personalidades que ajudaram na conclusão das obras foi agraciado através da oferta de certificados de mérito social pelo CSPVC.

Também para a dinamização de atividades e oficinas destinadas aos seniores do concelho de Aveiro é necessário recorrer à rede de parcerias de entidades locais. O CSPVC mantém parceria com várias entidades locais, nomeadamente, a Câmara Municipal de Aveiro, a Junta de Freguesia da Vera Cruz, o Hospital Infante D. Pedro – Aveiro (Centro Hospital do Baixo Vouga), Centro Distrital de Aveiro do ISS, I.P., Núcleo Distrital de Aveiro da EAPN; a Rede Social de Aveiro e as organizações associadas, a Universidade de Aveiro, as Associações Empresariais e várias entidades empresariais locais²⁵. Mesmo a nível interno, o Clube Veritas poderá impulsionar uma ação concertada com outras valências do CSPVC, como por exemplo, o Ajud'arte, com a promoção de artistas locais na organização de eventos e oficinas; as valências mais direcionadas para as crianças, através da dinamização de dias ou eventos temáticos com os avós; o CLAll, também com a organização de dias, eventos ou oficinas temáticas direcionadas para outras culturas; entre outros.

As primeiras oficinas já criadas, nomeadamente a Oficina de Informática, a Oficina de Janelas da Mente, a Oficina de Música e Dança, Oficina de Teatro e Outras Histórias, Oficina de Hortofloricultura, são asseguradas pela ação voluntária, quer por parte de profissionais de várias áreas disciplinares, quer por indivíduos que consideram o voluntariado como uma oportunidade de desenvolver competências e integrarem-se no mundo profissional. Desta forma, o Clube Veritas revela-se um palco para uma plataforma de colaboração com várias entidades do Concelho de Aveiro e profissionais de diversas áreas que têm presença localmente, estimulando a concertação de todos estes atores, beneficiando de todos os recursos e conhecimentos que estes disponibilizam para o novo serviço do CSPVC, ao mesmo tempo que expandem o seu nível de capital social.

Para além das oficinas anteriormente referidas, o Clube Veritas espera ainda dinamizar atividades nas áreas da saúde, desde rastreios a workshops de risoterapia e palestras temáticas; na área do artesanato; e na área do lazer e cultura, como, por exemplo, visitas à região, caminhadas e danças de salão; espera dinamizar sessões de economia doméstica, culinária, hortas e jardins, ambiente e segurança e feiras temáticas. Pretende, ainda, realizar várias ações de sensibilização e informação sobre direitos e benefícios da pessoa idosa em vários domínios, nomeadamente, saúde, segurança social, habitação, equipamentos e serviços, entre outros.

Relativamente às atividades dinamizadas no âmbito do novo serviço do CSPVC, para além das oficinas já criadas, o Clube Veritas já começou a divulgar o Pavilhão Sorriso em Missão como um espaço de partilha de informação e conhecimento, promovendo os valores de solidariedade e diálogo entre gerações, para além de estimular o esclarecimento de bastantes questões que reporta

²⁵ Informação gentilmente cedida pela Gestora de Projetos do CSPVC.

diretamente à população idosa. Para apresentar o seu serviço, o CSPVC dinamizou vários dias (25 a 29 de maio e 15 de julho de 2015) de oficinas abertas a toda a comunidade.

Também é intenção desta valência contribuir com várias sessões de esclarecimento e palestras para os mais velhos, em parceria com a Escola Superior de Saúde da Universidade de Aveiro. Neste âmbito, já foram dinamizadas três fóruns no âmbito das temáticas de saúde, segurança e participação, em dezembro de 2012. Já no novo espaço do Clube Veritas, no Pavilhão Sorriso em Missão, foi divulgada uma palestra a 29 de abril de 2015, sobre o tema “Alimentação Saudável”, promovida pelo Núcleo de Estudantes da Escola Superior de Saúde da Universidade de Aveiro. No dia 1 de outubro de 2015, celebrou-se o Dia Mundial do Idoso, através da dinamização de uma oficina de música e dança, visualização de um documentário e plantação de arbustos no espaço exterior do Clube Veritas, promovendo um ambiente de convívio e participação intergeracional.

A nível de resultados esperados²⁶, o CSPVC espera potenciar, através do novo serviço Clube Veritas, a “dinamização de grupos pró-ativos e de intervenção cívica, de desenvolvimento pessoal e comunitário, com alcance em questões ambientais, económico sociais, de segurança e de solidariedade”, e possibilitar a participação de cerca de 1000 beneficiários diretos e 2000 indiretos, tendo em conta que os beneficiários diretos serão os avós das crianças e jovens utentes das restantes valências do CSPVC, entre outras pessoas idosas do concelho de Aveiro, e os indiretos serão essas mesmas crianças e jovens que beneficiarão com a dinamização das atividades dinamizadas pelo Clube Veritas, no CSPVC. Relembramos que a população residente na freguesia da Vera Cruz, em 2011, era de 9657 habitantes, dos quais 18% dos residentes têm 65 e mais anos (cf. tabela 6). Em 2014, os indivíduos com 65 e mais anos a residir no concelho de Aveiro perfazem um total de 18,4% (cf. tabela 9).

Uma vez que a valência se encontra atualmente a dar os primeiros passos e a ser impulsionada, o Clube Veritas conta já com a inscrição de 12 utentes nas oficinas que já criou, para além dos que participam nos eventos pontuais, como por exemplo as palestras temáticas e a celebração do Dia Mundial do Idoso. Os utentes em questão são maioritariamente pessoas com mais de 65 anos, reformadas e com um passado profissional próspero, autónomas e independentes, e que ainda vivem o seu dia-a-dia de forma ativa devido, principalmente, por participarem na educação e rotina dos netos e ajudarem financeiramente os filhos. Por outro lado, alguns seniores têm idosos dependentes a seu encargo, e procuram obter mais informação a nível de saúde e qualidade de vida dos mesmos, para além de, pontualmente, procurarem um escape para a vida quotidiana. Para além destes, ainda se verifica a inscrição de jovens adultos e adultos que, por estarem ligados à área de Gerontologia, ou por uma questão de ocupação de tempo e aquisição de conhecimentos, participam nos eventos dinamizados pelo Clube Veritas.

A implementação de uma nova valência dedicada à pessoa idosa mostra uma consciência emergente da importância em combater um envelhecimento precoce, o isolamento e a exclusão social que ainda assombra a população idosa da comunidade aveirense. Há uma imagem associada

²⁶ Informação cedida gentilmente pela Gestora de Projetos do CSPVC.

à pessoa idosa que importa converter, incentivando, principalmente os mais jovens, a desenvolverem uma percepção positiva do contributo que o idoso ainda desenvolve, na comunidade. Mais importante ainda, e como forma de concluir este ponto, é ensinar às crianças e aos jovens a saberem envelhecer, fazendo-as refletir sobre o seu próprio processo de envelhecimento.

3. Gabinete de Inserção Profissional do CSPVC

O GIP Univera desenvolve as suas funções no CSPVC desde 2009 e é resultado da parceria entre o ACM e o IEFP, sendo financiado por este último. Este é um GIP que pertence à Rede GIP Imigrante que, segundo os Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante (CNAI), é uma rede “constituída por 25 Gabinetes de Inserção Profissional distribuídos pelo território nacional, sendo dinamizada por entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos” (CNAI, 2015).

De acordo com a Portaria n.º 127/2009 de 30 de janeiro, artigo 2.º, entende-se por GIP “a organização ou serviço que preste apoio a jovens adultos desempregados para a definição ou desenvolvimento do seu percurso de inserção ou reinserção no mercado de trabalho, em estreita cooperação com os centros de emprego”. Podem promover a criação de GIP as entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos, nomeadamente as IPSS, entre outras. O artigo 5.º da mesma portaria apresenta o leque de ação que abrange os GIP, podendo estes desenvolver as seguintes atividades:

- a) “Informação profissional para jovens e adultos desempregados;
- b) Apoio à procura ativa de emprego;
- c) Acompanhamento personalizado dos desempregados em fase de inserção ou reinserção profissional;
- d) Captação de ofertas junto de entidades empregadoras;
- e) Divulgação de ofertas de emprego e atividades de colocação;
- f) Encaminhamento para ofertas de qualificação;
- g) Divulgação e encaminhamento para medidas de apoio ao emprego, qualificação e empreendedorismo;
- h) Divulgação de programas comunitários que promovam a mobilidade no emprego e na formação profissional no espaço europeu;
- i) Motivação e apoio à participação em ocupações temporárias ou atividades em regime de voluntariado que facilitem a inserção no mercado de trabalho;
- j) Controlo de apresentação periódica dos beneficiários das prestações de desemprego;
- k) Outras atividades consideradas necessárias aos desempregados inscritos nos centros de emprego.”

Uma alteração na alínea e) do artigo 5.º da lei anteriormente referida, através da Portaria n.º 298/2010 de 1 de junho, reforça que uma das atividades de um GIP passa pela “divulgação de ofertas de emprego e colocação de desempregados ou candidatos a emprego nas ofertas disponíveis e adequadas”.

Os GIP estão sujeitos a autorização de funcionamento pelo IEFP, resultante da “aprovação em processo de candidatura e da contratualização dos objetivos para o GIP, de acordo com as atividades anteriormente referidas”, e esta autorização tem a “validade de um ano, podendo a

entidade promotora candidatar-se a novo processo de autorização”, como refere o artigo 6.º da Portaria n.º 298/2010 de 1 de junho.

O GIP Univera é também da responsabilidade da Dr.ª Júlia Melo, que nesta valência assume a função de animadora. O principal objetivo deste serviço consiste em prestar apoio na procura ativa de emprego, através da construção e adaptação do *curriculum vitae* do utente, e em prestar apoio a candidaturas a ofertas de emprego, para além de fornecer informações a desempregados e/ou empregados sobre emprego, formação, estágios, criação do próprio emprego e outros programas do IEFP. Para além disto, o GIP surge como um serviço que articula o contacto entre o utente e a entidade que está a recrutar, procurando encaminhar o candidato adequado para a oferta de emprego, assim como identificar as ofertas de trabalho disponíveis que melhor se ajustam às competências de cada utente.

O Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro apresenta os GIP como uma resposta para atenuar a problemática do desemprego existente no concelho de Aveiro (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a: 146). Sendo este um GIP que pertence à Rede GIP Imigrante e que funciona em parceria com o ACM, é um serviço aberto à população nacional e imigrante, tendo já contactado, direta ou indiretamente, com problemáticas identificadas pelo Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro, no âmbito das migrações e minorias étnicas (eixo 4) e da educação formação e emprego (eixo 6) (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a). O próximo subcapítulo apresenta essas mesmas problemáticas auscultadas e que vão ao encontro da atuação e contributo do GIP Univera do CSPVC.

3.1.A problemática do desemprego na realidade de Aveiro

De acordo com o Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro, o emprego é uma condição que potencia a integração do indivíduo na sociedade e, como tal, também a falta deste elemento direciona o mesmo para uma situação de exclusão social (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a: 137). Como já vimos anteriormente, a população em idade ativa (25 - 64 anos) do concelho de Aveiro, em 2011, é de 57,6% de habitantes (cf. tabela 6), num total de 78450 habitantes (cf. tabela 5). Através do indicador da taxa de atividade (cf. tabela 7), também anteriormente mencionada, pode-se afirmar que a população em idade ativa do concelho de Aveiro é ligeiramente superior a metade da totalidade da população, com uma porção de 51,11%, em 2011. Também já foi visto anteriormente que a taxa de desemprego da cidade de Aveiro, em 2011, situa-se nos 10,64%, sendo a média do país de 13,79%.

Intimamente associados a estes valores, estão vários problemas levantados no Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro, presentes no Eixo 6 – Educação, Formação e Emprego, que contribuem para o acentuar dos níveis de desemprego no concelho de Aveiro. Os primeiros desses problemas dizem respeito às “baixas qualificações da população adulta” e à “insuficiente formação para pessoas a partir dos 25 anos”, que tem como causas o “desinvestimento escolar associado à necessidade de obtenção de rendimentos”, o “baixo desempenho escolar de jovens com pais desempregados”, assim como “a escassa formação do IEFP” (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a,

pp. 146-147). Para além disso, os atores sociais locais identificam o “desajustamento dos currículos em relação à realidade e às necessidades das pessoas e do mercado de trabalho, bem como alguma falta de dinâmica no Catálogo Nacional de Qualificação” como outro problema no âmbito do desemprego local e que exprime uma “falta de visão estratégica diretiva”, “uma ausência de proximidade territorial por parte do Ministério da Educação, aquando a elaboração dos currículos”; “uma escassez de formação para jovens que terminaram o 12ºano” e a existência de “relações muito ténues com as instituições relacionadas com o emprego” (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, p.147).

O CLASA aponta, também, “o défice de competências sociais e pessoais e a existência de comportamentos de risco” como um dos fatores que contribuem quer para o insucesso escolar, quer para uma situação de instabilidade na vida profissional (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, p.148).

Finalmente, o último problema que é identificado no Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro diz respeito à crise financeira e social na qual Portugal está imerso. Esta situação despoleta vários fatores que impedem a descida dos níveis de desemprego e uma melhor qualidade de vida da população de Aveiro, nomeadamente, a “redução do número de empresas de grandes dimensões do concelho” diminuindo as ofertas de trabalho disponíveis, a “queda de alguns importantes sectores da região, como por exemplo, a construção”, o excesso de “carga fiscal imposta às empresas” e a “resistência do mercado em contratar pessoas acima dos 45 anos” (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, p.148).

Outra dimensão abordada no subcapítulo relativo ao retrato geográfico e demográfico do concelho de Aveiro prende-se com a entrada de indivíduos estrangeiros oriundos de todos os continentes do mundo, trazendo consigo vários obstáculos a nível de integração na comunidade de Aveiro. Essencialmente, foram identificados, pelo CLASA, quatro problemas a nível da imigração: primeiro, considerando que os indivíduos imigrantes que vêm para um novo país estão numa situação de vida frágil e precária, são facilmente sujeitos a práticas ilegais, nomeadamente, a “exploração laboral, exploração sexual e o tráfico de seres humanos” (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, p.114).

O segundo problema identificado prende-se com a “ilegalidade ou a falta de acesso à documentação por parte dos imigrantes e minorias étnicas estrangeiras”, uma vez que, segundo o Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro, existe o “receio de recorrer às entidades públicas para solicitar documentação”, “falta de recursos económicos para pagar as taxas” por esses mesmos documentos, “receio pelos angariadores” e, sobretudo, existe a “dificuldade em falar a língua” portuguesa (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, p.114).

A falta de acesso à documentação também provoca outro problema identificado pelos atores sociais locais, designadamente a “dificuldade no acesso a serviços e respostas”, mais especificamente, dificuldade no acesso à habitação, à saúde, ao emprego, à escola ou formação, e a uma qualidade de vida digna (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, p.114). Outras causas para este problema são apontadas, nomeadamente a existência de uma lacuna na habitação a preços acessíveis que se agrava com a falta de recursos económicos para arrendamento e a desconfiança

por parte dos senhorios. A dificuldade em falar a língua portuguesa e a ausência de habilitações ou baixas qualificações potenciam situações de exploração e também de discriminação por parte da cultura dominante (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a, p.114).

Finalmente, agravado pelo panorama de crise atual, a presença de imigrantes e de minorias étnicas, na comunidade, dificulta a sua aceitação por parte da população aveirense, gerando desconfiança e receio.

3.2. O contributo do GIP do CSPVC

Os problemas identificados no Eixo 4 – Migração e Minorias Étnicas e no Eixo 6 – Educação, Formação e Emprego, do Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro, contribuem para o agravamento dos níveis do desemprego em Aveiro. Para dar resposta a esta problemática, o CLASA designa os GIP como uma das estruturas de prestação de serviço, promovendo, através de uma ação concertada com o IEFP e outras entidades, o acompanhamento personalizado de situações mais vulneráveis, no âmbito do desemprego.

No PDS do Concelho de Aveiro para o período de 2015-2017 estão presentes as prioridades e estratégias de ação, para além das entidades locais consideradas como recursos para assegurar o cumprimento dessas mesmas estratégias, no âmbito da migração e do emprego (Anexo 5 e 6). Neste ponto, devido ao facto do GIP Univera ser um GIP inserido na Rede GIP Imigrante e abranger utentes de várias nacionalidades, é relevante considerar as estratégias e os objetivos definidos pelo PDS no âmbito das migrações, para além das prioridades definidas para a área do emprego. Neste sentido, este ponto do Relatório de Estágio será orientado de acordo com essas mesmas prioridades e estratégias, desenvolvendo, paralelamente, o contributo da ação do GIP do CSPVC.

Antes de abordar esse mesmo contributo do GIP do CSPVC, é necessário fazer uma apresentação sobre o funcionamento do GIP Univera e os seus principais objetivos, que fazem parte do mapa trimestral de atividades, uma vez que este serviço é financiado pelo IEFP. Esses objetivos traduzem as atividades destinadas à ação dos GIP, nomeadamente: “a realização de sessões de informação sobre medidas de apoio ao emprego, de qualificação profissional e de reconhecimento, validação e certificação de competências; a realização de sessões de apoio à procura de emprego; a receção e registo de ofertas de emprego; a apresentação de desempregados a ofertas de emprego; a colocação de desempregados em ofertas de emprego; a integração de utentes em ações de formação em entidades externas ao IEFP; e o encaminhamento de candidatos para ações de formação profissional do Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro”²⁷.

A criação dos GIP teve como objetivo primordial a descentralização do serviço do IEFP, potenciando um serviço mais próximo do cidadão e mais personalizado às vicissitudes de cada utente. O GIP Univera aposta, desta forma, num serviço diferenciado do IEFP, mais dedicado e sensibilizado com as circunstâncias de cada indivíduo. O animador do GIP acompanha a situação do utente desde a sua receção ao serviço, até à sua colocação numa oferta de emprego, estágio

²⁷ Atividades desenvolvidas pelos GIP, presente no Mapa Trimestral de Atividades do IEFP.

ou formação. Durante este processo, o GIP Univera elabora um *curriculum vitae* dinâmico e apresentável, realçando as potencialidades e competências de cada utente, tendo sempre em conta as especificidades de cada oferta de trabalho. De seguida, reencaminha esse *curriculum* para ofertas de trabalho disponíveis e adequadas ao utente, ou envia candidaturas espontâneas. Para além desta função, também presta apoio na disponibilização e reencaminhamento de documentos necessários para uma candidatura, através da fotocópia e/ou digitalização e envio desses documentos, e disponibiliza computador com ligação à internet e telefone aos utentes do GIP e CLAI. Todas as dúvidas existentes a propósito de emprego são esclarecidas neste Gabinete e, caso surjam questões de outra dimensão, o GIP, em parceria com outras entidades e valências do CSPVC, facilmente reencaminha os seus utentes para o serviço adequado. Com isto, o GIP Univera potencia um serviço de proximidade, e cria laços de confiança com os utentes e com parceiros locais.

As atividades dinamizadas pelo GIP que vão ao encontro do Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro encontram-se descritas nas tabelas 11 e 12 deste capítulo. Sublinha-se que as atividades descritas da coluna “Ação e contributo do GIP Univera” da tabela 11 foram restringidas àquelas que ocorreram durante o período de estágio.

Tabela 11 | Estratégias e prioridades do PDS no âmbito das migrações e atuação do GIP Univera.

Eixo 4 – Migrações e minorias étnicas (âmbito da migração) (Anexo 5)		Ação e contributo do GIP Univera
Prioridades do PDS	Estratégias de Intervenção do PDS	
Prioridade 1. Intervir sobre as práticas ilegais associadas aos imigrantes – exploração laboral, exploração sexual, tráfico de seres humanos e prostituição	“Rentabilizar as parcerias locais existentes, potenciando momentos de reflexão/ação conjunta”	O GIP Univera atua no âmbito da exploração laboral existente na comunidade imigrante, tendo já identificado casos de exploração laboral como a angariação de trabalhadores. Como tal, o GIP alerta e sensibiliza, junto dos seus utentes imigrantes, para estas questões, colaborando com o CLAI do CSPVC.
	“Divulgar boas práticas de integração dos imigrantes”	
Prioridade 2. Contribuir para melhorar a aceitação das comunidades imigrantes pelas comunidades locais	“Envolver as associações de imigrantes, CLAI, autarquia na promoção da interculturalidade”	O GIP Univera promove todas as iniciativas de sensibilização para a multiculturalidade e interculturalidade dinamizadas pelo CLAI e/ou parceiros locais, nomeadamente, o Dia Municipal do Imigrante, Danças do Mundo, Dança in Ria, Aveiro+InterCool, sessões de esclarecimento, entre outros.
	“Capacitar os interventores e também a comunidade em geral para as questões relacionadas com a interculturalidade”	
Prioridade 3. Contribuir para a diminuição das situações de ilegalidade/falta de acesso à	“Recorrer ao apoio de entidades como o SEF, ACM e CLAI para dinamização de ações de informação/formação”	O GIP Univera promove, junto dos seus utentes imigrantes, todas as sessões de esclarecimento sobre diversas temáticas dinamizadas pelo CLAI, especialmente as direcionadas para questões laborais, como

documentação por parte dos imigrantes		os “Direitos e deveres do imigrante com o serviço de emprego”; “O trabalhador imigrante e a legislação de trabalho português”; e “Direitos e deveres dos imigrantes.
Prioridade 4. Contribuir para diminuir as dificuldades no acesso aos serviços/ respostas – habitação, saúde, emprego, escola/ formação	“Divulgar as respostas/ serviços existentes no concelho”	No âmbito do emprego, o GIP Univera apoia no acesso às ofertas de emprego e no contacto com as empresas, para marcação de entrevistas; esclarece dúvidas relativas ao acesso ao emprego e formação; promove, junto dos seus utentes imigrantes, as aulas de português dinamizadas pelo CLAIL e por voluntários.
	“Incentivar os privados para o desenvolvimento de arrendamento social”	

Fonte: Estratégias de intervenção e Prioridades do PDS disponíveis em Câmara Municipal de Aveiro (2014b) (cf. anexo 5).

Tabela 12 | Estratégias e prioridades do PDS no âmbito do emprego e atuação do GIP Univera.

Eixo 6 – Educação, formação e emprego (Anexo 6)		Ação e contributo do GIP Univera
Prioridades do PDS	Estratégias de Intervenção do PDS	
Prioridade 4. Contribuir para o aumento das qualificações da população adulta e promover um maior ajustamento dos currículos escolares à realidade das pessoas e do mercado de trabalho	“Promover o aumento da oferta formativa diversificada – Cursos Profissionalizantes (CEF, Profissionais, Formações Modulares Certificadas)”	É do intuito do GIP Univera apoiar, esclarecer e promover todas as ofertas formativas disponíveis do IEFP e/ou de outras entidades formadoras, tendo em conta as habilitações e intenções de cada utente.
	“Desenvolver ações que reforcem a escolaridade das populações bem como a sua qualificação profissional”	
	“Promover a oferta de formação adequada à realidade e necessidades, de forma gratuita”	O GIP Univera promove e colabora em ações de formação dinamizados pela valência Formação e Consultoria do CSPVC e colabora em parcerias com outras entidades formadoras do concelho de Aveiro.
	“Criar ou potenciar parcerias com as entidades promotoras de formação ao nível do concelho”	
	“Potenciar relações de maior proximidade com as instituições relacionadas com o emprego”	

<p>Prioridade 5. Contribuir para a diminuição dos efeitos sociais da atual crise económico-financeira</p>	<p>“Divulgar e fomentar a troca de experiências entre os serviços que trabalham com pessoas em situação de desemprego no apoio à procura ativa de emprego, à criação do próprio negócio, à integração em formação profissional, entre outros”</p>	<p>O GIP Univera potencia a criação de redes de interaguda entre utentes que se encontrem na mesma circunstância.</p> <p>Participa em eventos de esclarecimento e divulgação de informação sobre emprego, nomeadamente “I Feira de Educação, Emprego e Empreendedorismo”, organizado pelo AEVA, CATEC e CIEDA.</p>
--	---	--

Fonte: Estratégias de intervenção e Prioridades do PDS disponíveis em Câmara Municipal de Aveiro (2014b) ou confrontar com anexo 6.

Como podemos constatar pela observação das tabelas 11 e 12, a atuação do GIP Univera adequa-se com a própria atuação requerida no Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro, isto é, o GIP Univera atua de acordo com uma parceria em rede, de forma a contribuir para as prioridades e estratégias definidas no PDS. Este facto contribui, também, para os níveis de capital social da Instituição e do próprio GIP Univera, estimulando a concertação da ação de todas as entidades públicas, privadas, do terceiro sector e da sociedade civil, assegurando uma racionalização de recursos, ao mesmo tempo que cria impacto na melhoria da qualidade de vida da comunidade.

Esta atuação em rede e em parceria do GIP Univera permite ao mesmo tempo promover um serviço eficiente e de proximidade, e de combate às problemáticas levantadas anteriormente. Analisando dados disponibilizados pela Plataforma Rede GIP Imigrante relativos às atividades realizadas pelo GIP Univera, conseguimos facilmente confirmar o impacto de um serviço que é realizado em parceria. No ano de 2014, foram encaminhados cerca de 1236 utentes para ofertas de emprego, formação e estágio dos quais 321 foram colocados pelo GIP Univera²⁸. Este valor, que é o mais alto desde 2008, o ano em que o GIP entrou em funcionamento, é justificado pela aposta numa atuação em rede com entidades empregadoras do concelho de Aveiro. A sinergia criada entre GIP Univera e empresas de recrutamento e trabalho temporário permite estimular uma relação *win-win* para todas as partes em questão. As empresas de recrutamento e trabalho temporário dispõem das ofertas de trabalho, mas não dos utentes; o GIP Univera, tendo os utentes, e embora também tenha o contacto direto com os recrutadores, a verdade é que cada vez mais as indústrias contratam através das empresas de trabalho temporário; finalmente, o utente têm à sua disposição dois serviços que, em permanente atenção face às suas habilitações, competências e capacidades, têm todo o interesse em conseguir uma colocação. E o mesmo se passa com as entidades formadoras.

O IIEFP, para além de ser a entidade financiadora do GIP Univera, assegura, através deste, um canal de comunicação próximo do utente, e de promoção de um conjunto de medidas de combate ao desemprego nomeadamente, apoios à contratação; apoios à mobilidade geográfica; cheque-formação; conjunto de instrumentos de promoção do empreendedorismo, no âmbito do programa de apoio ao empreendedorismo e criação do próprio emprego e programa Investe Jovem; emprego – inserção; emprego Jovem Ativo; estágios; medidas de incentivo à aceitação de ofertas; programa

²⁸ Informação disponibilizada pela Plataforma Rede GIP Imigrante e cedida gentilmente pelo GIP Univera do CSPVC.

de promoção das artes e ofícios; conjunto de medidas de reabilitação profissional; programas e medidas regionais e sectoriais²⁹. Para a formação, o GIP Univera também divulga a oferta formativa do IEFP, que abrange vários públicos-alvo de jovens, adultos e pessoas com deficiência e incapacidade.

Analisando, agora, o impacto do serviço do GIP Univera e o seu contributo para atenuar a problemática do desemprego no concelho de Aveiro, é necessário conhecer, primeiro, a situação do desemprego retratada pelo Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro. Uma vez que colaborei com o CSPVC entre os meses de outubro de 2014 e maio de 2015, optei por fazer uma análise comparativa entre os valores disponibilizados pelo IEFP e GIP Univera referentes a estes meses, simbolizando a evolução do último trimestre de 2014 e o primeiro de 2015. Os dados relativos ao Centro de Emprego e Formação do concelho de Aveiro estão disponíveis na página online do IEFP e os dados do GIP Univera foram cedidos pelo CSPVC, através da Plataforma Rede GIP Imigrante.

Gostaria de sublinhar, contudo, os obstáculos com que me deparei para analisar os dados que o IEFP disponibiliza e a dificuldade para apresentá-los, neste capítulo, de forma coerente, uma vez que são divulgados o número de desempregados registados ao longo de cada mês, não existindo um dado consistente sobre o número de desempregados registados por ano e por concelho. O número de colocações também levanta algumas dúvidas, já que não especifica em que âmbito é que o utente foi colocado – se foi numa oferta de trabalho, numa formação ou noutro programa. Este facto não seria tão inquietante se não existisse a figura do “ocupado” que até na sua definição levanta algumas dúvidas, uma vez que, de acordo com as Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego do IEFP, ocupado é o “trabalhador integrado em programa especial de emprego ou formação profissional, com exceção dos programas que visem a integração direta no mercado de trabalho”³⁰, enquanto que nos Relatórios Mensais por Concelho, ocupado é o “trabalhador ocupado em programas especiais de emprego”³¹.

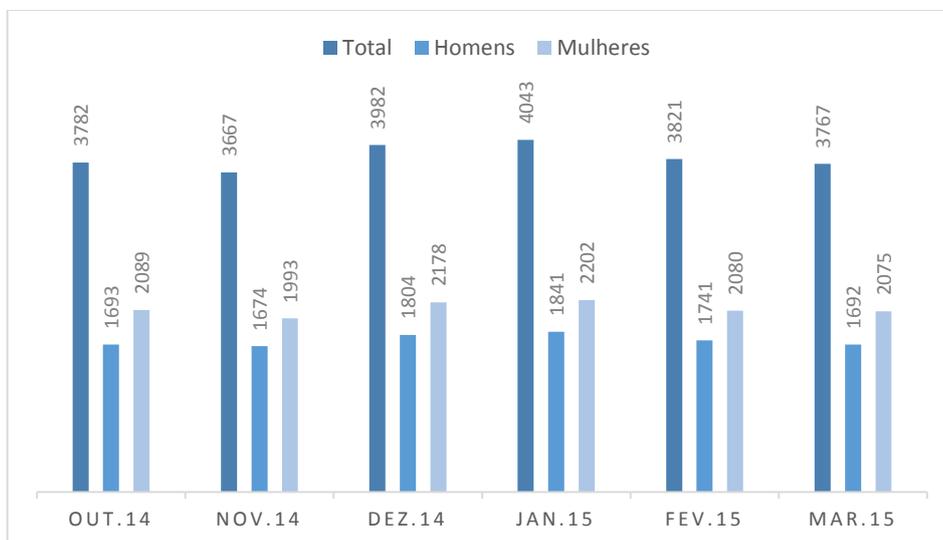
²⁹ IEFP (2015). *Apoios*. Disponível em <https://www.iefp.pt/apoios>.

³⁰ Gabinete de Comunicação e Relações Externas (2015). *Mercado de emprego – estatísticas mensais*. [Janeiro 2015]. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P..

³¹ IEFP (2015). *Desemprego registado por concelho – estatísticas mensais* [Janeiro 2015]. Lisboa: Direção de Serviços e Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão.

Posto isto, com recursos aos gráficos 1, 2, 3, 4 e 5, pode-se traçar um retrato do desemprego no concelho de Aveiro:

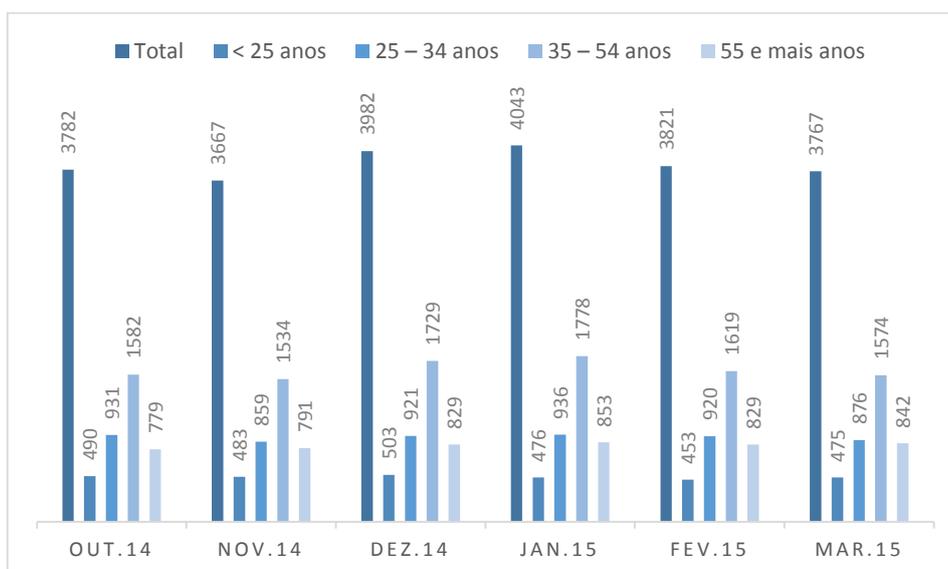
Gráfico 1 | Desempregados registados (n.º), por sexo, pelo IEFP.



Fonte: IEFP (2014); IEFP (2015).

No gráfico 1, podemos observar que o número de desempregados registados no último trimestre de 2014 e no primeiro de 2015 mantiveram-se constantes, oscilando entre os 3667 (novembro de 2014) e os 4043 (janeiro de 2015). O número de desempregadas revelou-se sempre superior ao número de homens desempregados, que poderá ser justificado pela emigração mais recorrente da população masculina.

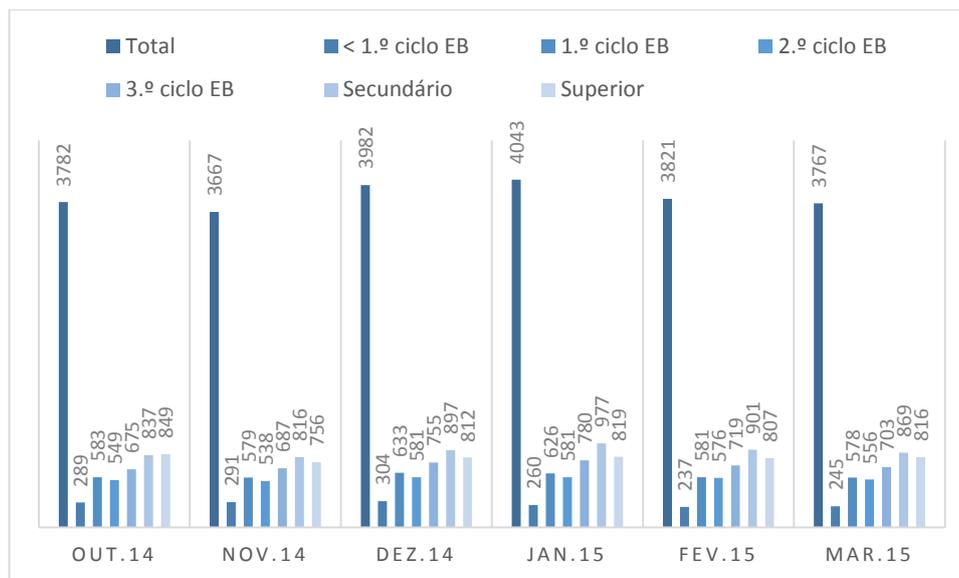
Gráfico 2 | Desempregados registados (n.º), por grupo etário, pelo IEFP.



Fonte: IEFP (2014); IEFP (2015).

Relativamente ao número de desempregados registados por faixa etária (gráfico 2), pode-se constatar que se verifica um maior número de desempregados em idade ativa (dos 35 aos 54 anos), sendo de realçar, no entanto, o elevado número de indivíduos com 55 e mais anos que se encontra à procura de emprego. Este facto é ilustrativo da crescente dificuldade de integrar no mercado de trabalho indivíduos com idades superiores aos 45 anos, como foi auscultado no Diagnostico Social do Concelho de Aveiro (Câmara Municipal de Aveiro, 2014a: 149).

Gráfico 3 | Desempregados registados (n.º), por nível de escolaridade, pelo IEFP.

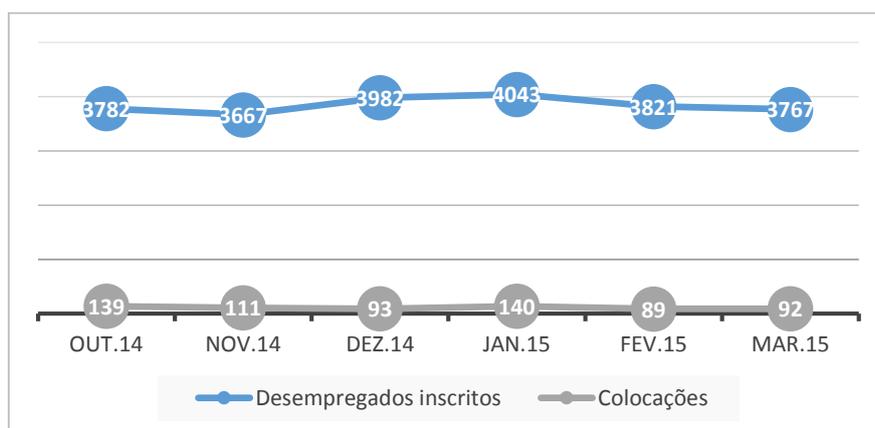


Fonte: IEFP (2014); IEFP (2015).

Entre outubro de 2014 e dezembro de 2015, o Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro registou uma transversalidade de desemprego em todos os níveis de escolaridade, como é mostrado no gráfico 3. No entanto, verifica-se uma forte aproximação entre o número de desempregados com o secundário completo e aqueles que possuem uma licenciatura ou mais habilitações. Especificamente em outubro de 2014 existem mais desempregados com nível superior do que as restantes categorias, revelando, possivelmente, a situação de recém jovens licenciados à procura do primeiro emprego.

Com os dados apresentados nos gráficos anteriores, considera-se relevante mostrar a capacidade de colocação efetiva de desempregados do Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro, ilustrada no gráfico 4:

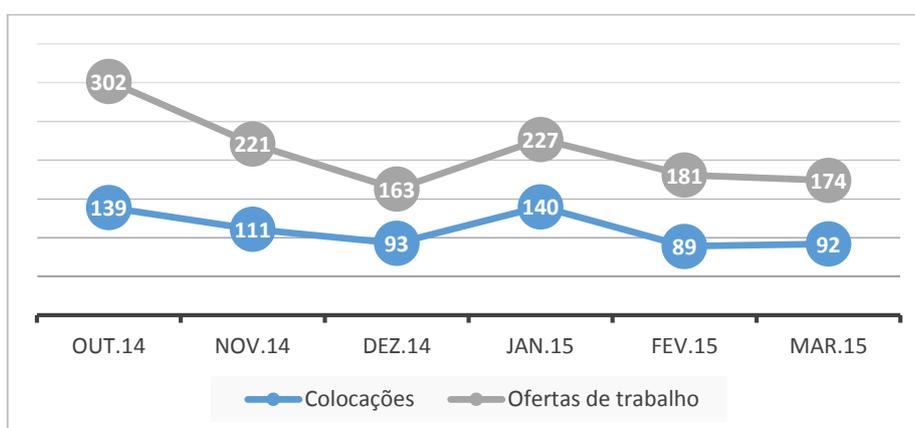
Gráfico 4 | Desempregados registados e colocações (n.º) realizadas pelo IEFP.



Fonte: IEFP (2014); IEFP (2015).

Durante o último trimestre de 2014 e o primeiro de 2015, o Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro registou 140 colocações no mês de janeiro de 2015, num universo de 4043 desempregados inscritos. Como se pode observar pela análise do gráfico 4, a situação manteve-se idêntica nos restantes meses.

Gráfico 5 | Colocações registadas e ofertas de emprego recebidas (n.º) pelo IEFP.



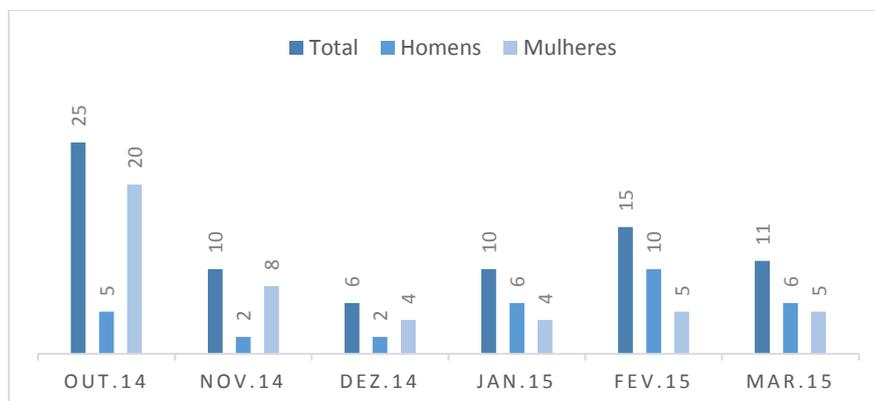
Fonte: IEFP (2014); IEFP (2015).

No gráfico 5, podemos concluir que existe uma discrepância entre o número de ofertas de trabalho recebidas pelo Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro e o número de desempregados colocados. Por exemplo, para o mês de outubro de 2014, 163 ofertas de trabalho não foram preenchidas por utentes desempregados do Centro de Emprego de Aveiro.

Embora não haja registos sobre o número de desempregados registados por mês, o GIP Univera mantém dados sobre o número de novos utentes inscritos e o número de encaminhamentos para emprego, formação e estágio, realizados por mês, por isso, serão tidos em conta os encaminhamentos realizados em vez do número de desempregados registados por mês. Assim,

para o mesmo período (último trimestre de 2014 e primeiro de 2015), a evolução dos níveis de desemprego é traduzida pela leitura dos gráficos 6, 7, 8 e 9.

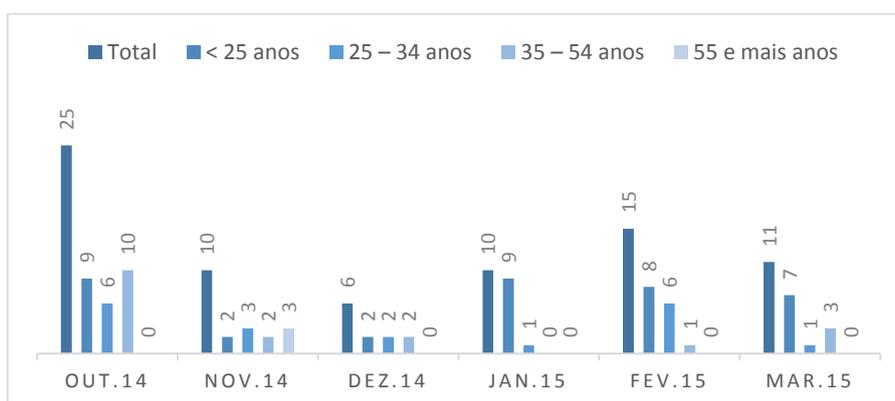
Gráfico 6 | Utentes novos registados (n.º), por sexo, pelo GIP Univera.



Fonte: Informação cedida gentilmente pelo GIP Univera do CSPVC.

No gráfico 6 podemos constatar que o número de novas inscrições realizadas pelo GIP Univera ainda está muito aquém do serviço realizado pelo IEFP de Aveiro, em que o mês que registou maior número de novos utentes foi o de outubro de 2014. Desta constatação, podemos concluir dois factos: primeiro, o GIP Univera, por ser um serviço descentralizado do IEFP, não tem a mesma dimensão nem estrutura e, como tal, os seus resultados não podem representar os mesmos que os do Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro; e segundo, o número de novos utentes reflete a falta de conhecimento, por parte da comunidade aveirense, de um serviço mais próximo que apoia na inserção da vida ativa.

Gráfico 7 | Utentes novos registados (n.º), por faixa etária, pelo GIP Univera.

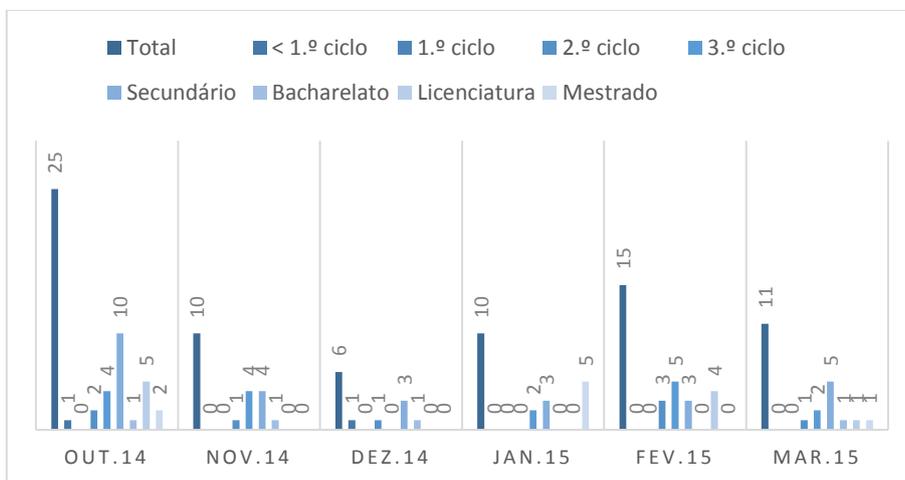


Fonte: Informação cedida gentilmente pelo GIP Univera do CSPVC.

Os utentes inscritos no GIP Univera durante os meses de outubro de 2014 e março de 2015 têm, maioritariamente, idades inferiores aos 25 anos, facto que pode ser justificado pela conjuntura atual de crise, em que cada vez mais os jovens se veem obrigados a procurar trabalho, e também pelo

serviço de proximidade que o CSPVC estabelece com a comunidade aveirense, sobretudo, pelas inúmeras valências que desenvolve especificamente para o grupo etário das crianças e jovens.

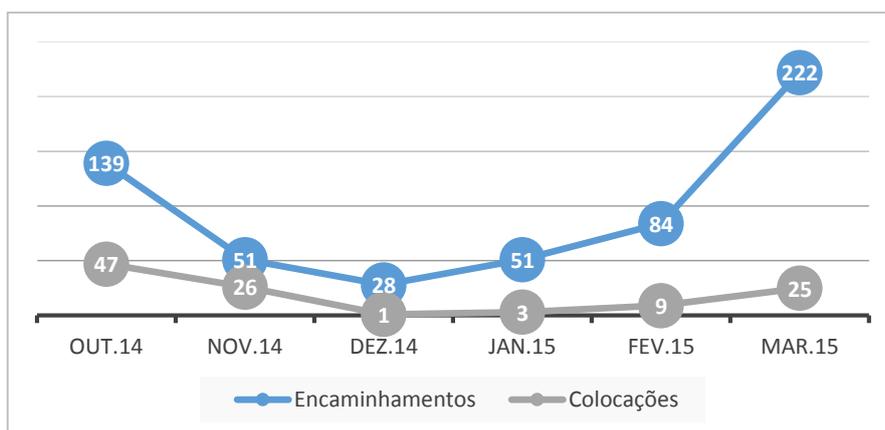
Gráfico 8 | Utentes novos registados (n.º), por nível de escolaridade, pelo GIP Univera.



Fonte: Informação cedida gentilmente pelo GIP Univera do CSPVC.

Relativamente às habilitações literárias dos utentes do GIP, verifica-se uma transversalidade do desemprego em todos os níveis de escolaridade, registando-se mais utentes com o 12.º ano completo. Alerta-se para a presença de indivíduos desempregados com habilitações literárias de nível superior, verificando-se, em outubro de 2014, 5 utentes com licenciatura e 2 com mestrado.

Gráfico 9 | Encaminhamentos e colocações registadas (n.º) pelo GIP Univera.



Fonte: Informação cedida gentilmente pelo GIP Univera do CSPVC.

Através da análise comparativa entre o número de encaminhamentos para ofertas de emprego, estágios e formações e a colocação efetiva dos utentes para os mesmos âmbitos, verificamos que, apesar do constante acompanhamento da situação dos utentes, o GIP Univera depara-se com o mesmo facto constatado no caso do IEF: existe um desfasamento entre o número de desempregados ou o número de encaminhamentos e a colocação efetiva de utentes.

Tabela 13 | Nacionalidade dos novos utentes (n.º) do GIP Univera, de 2008 a 2014.

África do Sul	4	Canadá	1	Equador	2	Indonésia	2	Moldávia	18	São Tomé e Príncipe	73
Alemanha	7	Cabo Verde	21	Espanha	14	Iraque	1	Paquistão	7	Senegal	2
Angola	60	Cazaquistão	13	EUA	4	Itália	7	Paraguai	1	Serra Leoa	1
Argélia	2	Chile	2	Filipinas	1	Jamaica	1	Peru	1	Sri Lanka	1
Argentina	2	China	2	França	17	Letónia	3	Polónia	4	Sudão	3
Bangladesh	2	Costa do Marfim	2	Geórgia	6	Libéria	1	Porto Rico	1	Suíça	3
Bielorrússia	4	Colômbia	4	Guiné Bissau	77	Lituânia	5	Portugal	1073	Ucrânia	83
Bósnia Herzegovina	1	Congo	1	Holanda	1	Luxemburgo	1	Rép. Checa	1	Uruguai	1
Brasil	166	Cuba	5	Hungria	1	Marrocos	26	Roménia	22	Usbequistão	11
Bulgária	6	Egipto	2	Índia	1	Moçambique	15	Rússia	52	Venezuela	25

Fonte: Informação cedida gentilmente pelo GIP Univera do CSPVC.

Neste capítulo, abordamos a problemática da migração e verificámos a existência de inúmeras nacionalidades no concelho de Aveiro. O GIP Univera, lidando diretamente com imigrantes e colaborando com o CLAIL de Aveiro, registou, de 2008 a 2014, a passagem de utentes de 60 nacionalidades diferentes, à procura de apoio para a sua integração no mercado de trabalho português, como ilustra a tabela 13. Aqui, confirma-se o mesmo cenário identificado pelo SEF, uma vez que, durante o funcionamento deste serviço do CSPVC, seguido da nacionalidade portuguesa (com registo de 1073 utentes), são os indivíduos brasileiros que mais procuraram o serviço do GIP Univera, registando-se 166 utentes naturais do Brasil. A presença de indivíduos do continente africano também é relevante, uma vez que 77 utentes são provenientes de Guiné-Bissau, outros 73 são de São Tomé e Príncipe e 60 de Angola. O GIP Univera também apresenta uma elevada presença de utentes da Ucrânia e Rússia, registando-se, no mesmo período, 83 ucranianos e 52 russos.

Embora não haja registos que o especifique, o GIP Univera apoia, com alguma frequência, casos mais fragilizados. Durante a minha presença em estágio no CSPVC, o GIP Univera prestou apoio a indivíduos com necessidades educativas especiais e vítimas de violência doméstica que procuravam uma inserção e reinserção no mercado de trabalho. Em parceria com o CLAIL, o GIP Univera também colaborou na integração profissional de pessoas refugiadas oriundas, essencialmente, da Ucrânia e da Serra Leoa, e que trazem consigo novos desafios de integração socioprofissional, mais especificamente pelo facto de não saberem falar a língua portuguesa e não terem qualquer possibilidade para encontrar habitação.

4. Discussão dos Resultados

Nesta fase do Relatório de Estágio, pretende-se refletir sobre a atuação do CSPVC, no âmbito das valências do Clube Veritas e GIP Univera, identificando os principais constrangimentos sentidos durante o desenvolvimento das atividades de estágio e propor possíveis soluções para uma melhor intervenção social. Aqui, foi crucial a observação e a participação no desenvolvimento destes serviços, permitindo um contacto direto e próximo da realidade em estudo e dos utentes das valências em questão.

No âmbito do Clube Veritas, verificou-se uma grande dificuldade na adesão dos indivíduos com mais de 55 anos do concelho de Aveiro às atividades dinamizadas para promoção de um envelhecimento ativo e diálogo intergeracional. De acordo com a informação obtida junto das pessoas idosas, nomeadamente aqueles que têm netos a frequentar valências nesta Instituição, esta dificuldade deve-se ao facto destes não terem tempo disponível para dedicarem ao Clube Veritas, uma vez que são um grande apoio dos filhos a nível financeiro, para além de participarem na educação dos netos, ficando responsáveis pela ocupação dos seus tempos livres. Outra grande parte das pessoas idosas do concelho de Aveiro, apesar de demonstrar uma grande vontade em participar nas atividades do Clube Veritas, vê-se limitada por viverem com pessoas muito idosas, pessoas dependentes, ou pessoas com demência, e sem terem qualquer ajuda nos cuidados a essas mesmas pessoas. Esta auscultação é fruto do contacto direto com as pessoas idosas do concelho de Aveiro. Através da divulgação da atividade do Clube Veritas, foram abordadas pessoas idosas que usufruíam de outros serviços do CSPVC e que se deslocam até às suas instalações, e pessoas idosas que se encontram na freguesia da Vera Cruz a vivenciar o seu quotidiano, ou, ainda, mediante o contacto telefónico realizado pela Gestora de Projetos.

Outro constrangimento identificado que dificulta a adesão ao Clube Veritas pelas pessoas idosas do concelho de Aveiro prende-se com a questão do transporte. Existem vários indivíduos que não têm como se deslocar para as instalações do CSPVC. Uma solução para este problema, seria apostar no transporte das pessoas idosas para as instalações do Clube Veritas, facultada pelo CSPVC, incentivando, desta forma, à participação e ao convívio entre as mesmas.

Uma vez que existem cada vez mais pessoas idosas a cuidarem de outros idosos ou de pessoas com demência, o Clube Veritas deveria atuar no sentido de dinamizar sessões de esclarecimento e palestras dirigidas especialmente para cuidadores informais, estando, desta forma, a explorar e a contribuir para a melhoria da qualidade de vida de uma população com especificidades. O conhecimento ganho decerto que contribuirá para a gestão de tempo pessoal e para o conhecimento de apoios estatais aos cuidadores informais, permitindo à pessoa idosa e cuidadora conviver com outros indivíduos.

A colaboração na implementação deste novo serviço do CSPVC permitiu a elaboração de uma análise dos pontos fortes e dos constrangimentos associados à nova valência destinada à promoção do envelhecimento ativo e diálogo intergeracional, e que se encontram descritos na figura 4:

Figura 4 | Análise SWOT da valência Clube Veritas.

Análise SWOT		
	Forças	Fraquezas
Fatores Internos	<ul style="list-style-type: none"> • Equipamento físico (Pavilhão Sorriso em Missão) • Colaboração de outras valências do CSPVC • Dinamização de eventos intergeracionais 	<ul style="list-style-type: none"> • Novo serviço • Falta de profissionais de áreas de gerontologia social, educação social, entre outras
Fatores externos	Oportunidades	Ameaças
	<ul style="list-style-type: none"> • Parcerias com entidades locais • Possibilidade de integração de voluntários 	<ul style="list-style-type: none"> • Conjuntura socioeconómica • Estilo de vida da pessoa idosa do concelho de Aveiro

As potencialidades internas deste serviço residem, antes de mais, no espaço dedicado às atividades da nova valência – o Pavilhão Sorriso em Missão. Este equipamento foi construído a pensar na pessoa idosa e, como tal, obedece a um conjunto de normas que garante uma melhor acessibilidade e usufruto do espaço, por indivíduos com idades avançadas. Para além disto, encontra-se equipado com vários utensílios que possibilitam a dinamização de atividades de diversas áreas. Por exemplo, a existência de uma zona equipada com forno e banca, permite dinamizar atividades dedicadas à gastronomia e culinária.

A concretização das atividades do Clube Veritas poderá abranger outras valências do CSPVC, reforçando a colaboração entre os vários serviços. Exemplo disto poderá ser a dinamização de atividades de cariz multicultural, convidando os indivíduos imigrantes que frequentam o serviço do CLAll e as aulas de Português a dinamizarem oficinas sobre línguas e tradições do seu país de origem, promovendo, desta forma, o diálogo intercultural, a sua integração no concelho de Aveiro, e a aprendizagem criativa da Língua Portuguesa. Também a partir da promoção da arte local desenvolvida pelo Ajud'Arte, o CSPVC poderá promover o contacto de artistas das mais diversas áreas com o público sénior, através da dinamização de oficinas de artesanato, pintura, música, entre outros.

A mesma lógica poderá ser desenvolvida pela atividade do Clube Veritas, mas na ótica intergeracional, através da promoção de eventos que cruzem várias gerações, como por exemplo, a comemoração do Dia Mundial dos Avós, Dia Mundial da Criança, etc.

Contudo, a nível interno, o Clube Veritas depara-se com algumas fraquezas. O facto de ser uma valência criada muito recentemente, faz com que ainda não esteja suficientemente divulgada, contribuindo, assim, para a pouca adesão à sua atividade. Este facto poderá ser justificado, também, pela falta de profissionais da área da gerontologia ou educação social que possuem as ferramentas

e o conhecimento para uma melhor intervenção local e acesso às necessidades basilares da vida de uma pessoa idosa.

Assim como se verifica a nível interno, o CSPVC poderá promover parcerias com entidades locais também para a dinamização de atividades a serem realizadas no Clube Veritas, como por exemplo, promover parcerias com a GNR e PSP para a realização de sessões de esclarecimento sobre diversas temáticas impedindo situações de burla e roubo a pessoas idosas. A promoção de uma parceria com as licenciaturas de Gerontologia, Psicologia, Enfermagem e Fisioterapia da Universidade de Aveiro também se revelaria uma oportunidade de dinamizar atividades nestes âmbitos e de promover a integração de voluntários para reforçar a equipa do Clube Veritas.

Contudo, existem algumas ameaças exteriores às quais o CSPVC não é imune, realçando o estado atual de conjuntura socioeconómica que, por um lado, impede o reforço de uma equipa multidisciplinar a acompanhar a nova valência do CSPVC e que por outro lado agudiza o isolamento e a fragilidade económica da pessoa idosa.

No âmbito do GIP Univera, as primeiras conclusões que se podem retirar da análise aos valores do desemprego do GIP do CSPVC e do IEFP é que atinge, maioritariamente, as mulheres. Uma observação à tabela 14, permite analisar a relação de masculinidade no concelho de Aveiro e a nível nacional, e justificar o aumento do desemprego feminino:

Tabela 14 | Evolução da relação de masculinidade (n.º), por local de residência, de 1991 a 2014.

Local de residência	Relação de masculinidade (N.º)												
	1991	2001	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Portugal	93,0	93,4	92,9	92,8	92,6	92,5	92,2	91,9	91,6	91,3	91,0	90,7	90,3
Baixo Vouga	93,4	93,6	93,1	93,0	92,9	92,7	92,4	92,2	91,9	91,4	91,1	90,6	90,4
Aveiro	92,9	92,3	91,5	91,2	91,0	90,7	90,4	90,3	89,9	89,3	88,8	88,2	87,9

Fonte: Relação de masculinidade (N.º) por Local de residência (NUTS - 2002); Anual - INE, Estimativas Anuais da População Residente.

Como se pode constatar na tabela 14, a relação de masculinidade tem vindo a decrescer desde 1991, não só no concelho de Aveiro, mas também a nível nacional. Focando na realidade do concelho que está a ser analisado, conclui-se que, enquanto em 1991 existiam cerca de 92 homens por cada 100 mulheres, em 2014 o número diminuiu para 87 indivíduos do sexo masculino. Com este indicador, pode-se concluir que a presença de homens no concelho tem vindo a diminuir, razão que pode ser justificada pela crescente emigração da população masculina.

O fenómeno do desemprego, embora seja transversal a todas as faixas etárias e a todos os níveis de escolaridade atinge, sobretudo, indivíduos de idade ativa (entre os 35 e os 54 anos) e com habilitações literárias ao nível do 12.º ano. Contudo, por um lado, verifica-se um elevado número de desempregados com idades superiores aos 55 anos, mostrando uma forte resistência do mercado

de trabalho em contratar indivíduos com idades mais avançadas; por outro, o desemprego afeta, ainda, indivíduos com habilitações literárias superiores e com idades entre os 25 e os 34 anos, revelando a tendência preocupante para um aumento do desemprego jovem.

A discrepância registada entre o número de ofertas de trabalho recebidas pelo IEF, o número de encaminhamentos realizados pelo GIP Univera e o número de colocações efetivadas pode ser justificada pelo facto de as ofertas de trabalho, cada vez mais escassas, exigirem bastantes requisitos, desde uma experiência profissional significativa, elevadas habilitações académicas, titularidade de certificados profissionais, conhecimentos técnicos bastantes específicos, flexibilidade de horário, carta de condução e viatura própria. Observa-se que as áreas onde há mais ofertas de trabalho são as áreas de informática, pedindo habilitações literárias de nível superior, de restauração e de serviços à comunidade, como a hotelaria, ação educativa, ajudante de lar e auxiliar de geriatria. Nos sectores fabril e da construção civil, as ofertas que vão surgindo nestas áreas requerem certificação e experiência profissional dos candidatos a emprego.

As ofertas de trabalho disponíveis são cada vez mais apresentadas e preenchidas através de empresas de recrutamento e trabalho temporário, sujeitando os indivíduos desempregados a trabalho incerto, com vínculos laborais de carácter temporário e precário e mal remunerado. Outras alternativas passam pela prestação de serviços através do recibo verde, principalmente nas áreas de apoio domiciliário a idosos, e que no final do contrato não concede qualquer direito de apoio na situação de desemprego.

Um aspeto bastante sensível na contratação e que pode ser mesmo decisivo é a existência de carta de condução e transporte próprio. Muitos dos utentes que passam pelo GIP Univera não apresentam este requisito, ficando imediatamente excluídos dessas ofertas de trabalho.

No caso dos utentes imigrantes do GIP Univera existe ainda o obstáculo da língua portuguesa e da própria situação em que se inserem, uma vez que ainda existe alguma resistência por parte do recrutador em oferecer trabalho a imigrantes.

A figura 5 ilustra uma análise das potencialidades e fragilidades inerentes ao serviço prestado pelo GIP Univera:

Figura 5 | Análise SWOT da valência GIP Univera.

Análise SWOT		
	Forças	Fraquezas
Fatores Internos	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboração com outras valências do CSPVC (CLAI e Projeto Alternativas) • Promoção de eventos e sessões de informação do CLAI • Promoção das aulas de Português do CLAI 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de reforço na equipa do GIP • Serviço disponível em tempo parcial • Pouca sensibilização para questões de exclusão sociais emergentes.
	Oportunidades	Ameaças
Fatores externos	<ul style="list-style-type: none"> • Parcerias com empresas de recrutamento e trabalho temporário • Parcerias com entidades locais • Participação em eventos ligados ao emprego 	<ul style="list-style-type: none"> • Conjuntura socioeconómica • Escassez de oferta de trabalho • Emprego temporário e precário

A nível interno, o GIP Univera beneficia de uma sinergia com as valências do CLAI e do Projecto Alternativas, com quem também partilha espaço no Edifício 15, possibilitando a recomendação do serviço do CLAI, quando presta apoio a utentes imigrantes, e do Projeto Alternativas, para utentes que procuram um apoio na inserção de uma vida ativa, mas trazem consigo problemáticas mais sensíveis. A situação inversa também se verifica constantemente, gerando, muitas das vezes, um vínculo do utente com as três valências. A parceria com o CLAI de Aveiro é especialmente benfeitora para o serviço prestado pelo GIP Univera, já que este é um GIP associado ao ACM, recebendo, desta forma, muitos utentes de outras nacionalidades. As sessões de esclarecimento dinamizadas pelo CLAI formam um canal de informação eficaz para a divulgação de informação relevante no âmbito do emprego e formação, e as aulas de Português promovidas pelo CLAI, são uma solução criativa e eficaz para a ausência do Programa Português Para Todos, do IEF.

Uma das fraquezas mais significativas do GIP Univera prende-se com a falta de reforço da equipa do GIP. Atualmente, este serviço é dinamizado apenas por uma animadora que assume também as funções de gestora de projetos e, devido a este facto, o serviço funciona apenas a tempo parcial. Uma equipa multidisciplinar possibilitaria um serviço disponível a tempo inteiro, com profissionais da área da Sociologia, do Serviço Social e da Administração Pública, dedicados à criação de estratégias de intervenção para atenuar a problemática do desemprego no concelho de Aveiro.

Proporcionaria, também, um maior conhecimento e ferramentas para melhor interagir e responder a utentes provenientes de situações de exclusão social emergentes, como por exemplo utentes refugiados, utentes com necessidades educativas especiais, entre outros casos.

A parceria com empresas de recrutamento e de trabalho temporário revela-se uma oportunidade para satisfazer os pedidos de colocação em emprego, como já foi abordado anteriormente, apesar de isto não significar um emprego estável e duradouro. A parceria com outras entidades locais, como por exemplo, entidades creditadas para formação, possibilitam, também, a satisfação de pedidos de utentes que procurem um aumento das suas competências, assim como a colaboração com escolas ou com o IEFP na participação em eventos do âmbito do emprego e formação.

As ameaças provenientes do ambiente externo ao GIP Univera prendem-se indubitavelmente com a situação atual de conjuntura de crise socioeconómica que provoca o encerramento de várias unidades industriais e empresas conduzindo, assim, a uma escassez de ofertas de trabalho a nível nacional e local. Este mesmo contexto provoca a prevalência de ofertas de trabalho de cariz temporário e sem vínculos à organização.

CAPÍTULO IV | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O primeiro capítulo deste Relatório de Estágio constituiu um princípio fundamental para a apresentação do CSPVC e das atividades realizadas em estágio curricular, dando a conhecer a sua evolução enquanto organização, revelando o seu amadurecimento enquanto organização e o crescimento próspero do seu âmbito de atuação.

O interesse pessoal pela área da intervenção social e a experiência adquirida em estágio acerca da capacidade de auscultação, por parte das IPSS, das necessidades da população, e da sua capacidade de resposta a nível local, despoletaram a necessidade de elaborar uma base teórica para este Relatório de Estágio, presente no segundo capítulo, baseada na evolução do terceiro sector, em contexto global e nacional. A relevância que o terceiro sector abarca atualmente, na sociedade, não seria devidamente complementada sem explorar as tendências evolutivas da AP. Estas tendências impulsionaram uma arquitetura institucional que, para além de transferir competências do Estado para as organizações do terceiro sector, estimula o desenvolvimento de estratégias de comunicação, deliberação e de intervenção numa ótica de rede de parceria entre vários atores locais, do sector público, privado e da sociedade civil, contribuindo, assim, para a criação de valor público.

Esta governação em rede não seria possível sem a presença de capital social nos atores intervenientes, que representa a criação e manutenção de laços de confiança, respeito e de reciprocidade, decisivos para uma concertação entre as entidades que contribuem para a prestação de serviços e bens, e que visam a coesão social e a melhoria da qualidade de vida da comunidade. Como refere Araújo (2005, p.4), o Programa Rede Social, da qual resulta o Diagnóstico Social, é um bom exemplo desta abordagem em parceria entre várias entidades com “responsabilidade ou experiência de trabalho na área social, como as autarquias locais, os serviços públicos locais e as organizações particulares sem fins lucrativos”, que resulta na resposta às prioridades da população e impacto positivo na comunidade e que, por sua vez, reforça os níveis de capital social dessa mesma comunidade.

O estágio realizado no Gabinete de Gestão de Projetos e no GIP do CSPVC constituiu, para uma estudante em Administração e Gestão Pública, uma oportunidade notável para observar e colaborar na prestação de um serviço de proximidade e de resposta a uma problemática emergente na comunidade aveirense – o envelhecimento ativo –, e a uma problemática que agrava-se, a nível local e a nível nacional – o desemprego.

A experiência vivenciada nas valências referenciadas do CSPVC deu origem ao terceiro capítulo deste Relatório de Estágio, evidenciando o contributo da atuação desta IPSS, para responder às lacunas locais identificadas pelo Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro. O impacto do seu serviço é ampliado através da articulação que o CSPVC concretiza com parceiros do sector público, do sector privado e da sociedade civil, resultante das suas reservas de capital social mas que, por sua vez, reforça esses mesmos laços de confiança, respeito e reciprocidade com os seus parceiros.

Na sequência da colaboração na implementação de uma nova valência da responsabilidade do Gabinete da Gestão de Projetos, e da colaboração na atividade diária do GIP Univera, foi possível identificar potencialidades e constrangimentos internos e externos, que beneficiam e constroem a prestação de um serviço de qualidade à comunidade do concelho de Aveiro. Desta forma, o contributo deste Relatório de Estágio reside, fundamentalmente, em três aspetos centrais:

i. Primeiro, este relatório pretende alertar para a necessidade de um reforço das equipas de atuação das IPSS, através da integração de técnicos superiores com aptidões e competências específicas para dar resposta a problemáticas emergentes nas comunidades. Como foi referido no terceiro capítulo, a nova valência do CSPVC direcionada para o envelhecimento ativo e diálogo intergeracional beneficiaria dos conhecimentos e ferramentas adquiridos por profissionais da área da Gerontologia, Educação Social, ou Psicologia, para melhor identificar prioridades e ações de intervenção, para combater o envelhecimento precoce e o isolamento da pessoa idosa do concelho de Aveiro.

Também a valência do GIP invoca um reforço multidisciplinar da sua equipa, assegurando, assim, um serviço focado e eficiente, a funcionar a tempo inteiro e capaz de responder a várias sensibilidades que podem emergir ao longo da atividade desta valência.

Este argumento é sustentado por Franco & Andrade (2009, p.89), e na qual é referido que:

“Nas OSFL, as pessoas são a essência do serviço prestado pois este, por ser precisamente um serviço, é indissociável do prestador e do beneficiário, não se produzindo separadamente, como no caso dos bens. Além disso, a natureza dos serviços prestados neste sector é normalmente complexa, exigindo prestadores com formação específica, e imbuídos de um sentido de serviço ao outro, não usual no meio empresarial. Ora, para este saber fazer concorre necessariamente o saber partilhado entre pares, entre colegas de diferentes áreas de organização e entre diferentes organizações que se dispõem a trocar informações sobre boas práticas.”

ii. Segundo, as estratégias de intervenção social invocam a articulação e a concertação entre parceiros locais provenientes dos três sectores da sociedade, e de várias áreas de atuação. Nenhum ator detém, isoladamente, o conhecimento e os recursos necessários para resolver problemas locais, impondo-se, por isso, o envolvimento de todos os atores sociais locais, numa rede de deliberação, de forma a fornecer um bem ou prestar um serviço de qualidade.

O reforço dos laços de confiança, respeito e de reciprocidade, isto é, o reforço do capital social, entre os parceiros locais, é fulcral para ultrapassar os obstáculos à coesão social que surgem no seio da comunidade e que afetam, sobretudo, os grupos mais vulneráveis. Só com a participação de atores do sector público, do sector privado e da sociedade civil nas redes de deliberação é que se atingem os resultados esperados e a criação de valor público, beneficiando não só os indivíduos em situação de exclusão, como toda a restante comunidade.

iii. Por último, o estudo desenvolvido neste Relatório de Estágio possibilitou o testemunho da capacidade das IPSS em responder às prioridades de uma comunidade, através da prestação de um serviço inovador e de proximidade.

Estas organizações do terceiro sector apresentam um conjunto de vantagens relacionadas com a territorialização de políticas públicas. Antes de mais, as IPSS, para além de serem um serviço próximo do utente, são também uma entidade que representa a identidade local de uma comunidade, valorizando e promovendo a sua tradição e cultura. Por sua vez, podem tirar proveito dessas mesmas especificidades locais para se diferenciarem de outras entidades.

As IPSS são, também, estruturas que permitem a criação de oportunidades de envolvimento e de ligação, não só para os vários atores locais, de forma a desenvolverem estratégias de comunicação e de intervenção social conjuntas, mas também para toda a comunidade. Estas organizações asseguram a acessibilidade e a integração dos indivíduos de uma comunidade nos mecanismos de participação, nomeadamente, através do voluntariado. Este facto contribui para o reforço do sentimento de pertença, de identidade e de união, já que também incentiva ao envolvimento dos grupos em situação de exclusão social.

Todas as potencialidades anteriormente referidas são manifestamente positivas, contribuindo para a transposição das barreiras provenientes de situações de exclusão social que afetam a comunidade.

Concluo este Relatório de Estágio com a esperança de que o estudo desenvolvido sobre a atuação do CSPVC e o impacto do seu serviço, reforce a importância das IPSS como organizações próximas da comunidade, com capacidade para auscultar diretamente as necessidades da população, e com legitimidade para fornecer respostas e prestar apoio próximo, no âmbito da intervenção social. Acresce-se o intuito de sensibilizar futuros trabalhos que aprofundem o esforço das IPSS e das organizações do terceiro sector na procura pela obtenção de recursos necessários para a continuidade dos seus serviços, que se encontram fragmentados nos vários sectores da sociedade.

BIBLIOGRAFIA

- Araújo, Joaquim Filipe (2007). *Avaliação da gestão pública: A administração pós burocrática*. Comunicação apresentada na Conferência da UNED, Coruña, pp. 1-16
- Araújo, Joaquim Filipe (2005). *As relações inter-organizacional no sistema de governação*. Universidade do Minho: Núcleo de Estudos em Administração e Políticas Públicas, pp. 1-7.
- Araújo, Joaquim Filipe (2003). *A governação local e os novos desafios*. Comunicação apresentada no Fórum de Gestão e Administração Pública, Mirandela, pp. 1-10.
- Câmara Municipal de Aveiro (2014a). *Diagnóstico Social do Concelho de Aveiro*. Aveiro: Câmara Municipal de Aveiro.
- Câmara Municipal de Aveiro (2014b). *Plano de Desenvolvimento Social do Concelho de Aveiro 2015-2017*. Aveiro: Câmara Municipal de Aveiro.
- Centro Social e Paroquial da Vera Cruz (2015a). *Manual da Qualidade do CSPVC*. Aveiro: Gabinete de Marketing e Comunicação, pp. 1-37. [9ªedição, aprovado a 16.01.2015]
- Centro Social e Paroquial da Vera Cruz (2015b). *Historial do CSPVC*. Aveiro: Gabinete de Marketing e Comunicação, pp. 1-7. [4ªedição, aprovado a 23.02.2015]
- Centro Social e Paroquial da Vera Cruz (2015c). *Apresentação dos serviços do CSPVC*. Aveiro: Centro Social e Paroquial da Vera Cruz, pp. 1-3.
- Corry, Olaf (2010). Defining and theorizing the third sector. In R. Taylor (ed.). *Third Sector Research* (pp. 11-20). Nova Iorque: Springer.
- Evers, Adalbert & Laville, Jean-Louis (2004). Defining the third sector in Europe. In Evers, Adalbert e Laville, Jean-Louis (eds). *The third sector in Europe* (pp. 11-42). Cheltenham: Edward Elgar.
- Franco, R. & Azevedo, C. (2010). Gestão e planeamento estratégico nas Organizações Sem Fins Lucrativos. In Azevedo, C., Franco, R., Meneses, J.W. (2010). *Gestão de Organizações Sem Fins Lucrativos - o desafio da inovação social* (pp. 163-207). Porto: Imoedições.

- Franco, R. & Andrade, A. (2009). *Economia do conhecimento e organizações sem fins lucrativos*. Porto: SPI – Sociedade Portuguesa de Inovação, pp. 1-142.
- Franco, R., Sokolowski, S., Hairel, E., Salamon, L. (2005). *O sector não lucrativo português numa perspetiva comparada*. Lisboa: Faculdade de Economia e Gestão da Universidade Católica Portuguesa/Johns Hopkins University, pp. 1-41.
- Fukuyama, Francis (2000). Social capital and civil society. *IMF Working Paper*, **74**, pp. 1-19.
- Gabinete de Comunicação e Relações Externas (2015). *Mercado de emprego – estatísticas mensais [Janeiro 2015]*. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P..
- Gaioso, A. (2014). *Organização de uma instituição desportiva no contexto do terceiro sector (Trabalho de Projeto de Mestrado)*. Universidade de Aveiro, Aveiro.
- Hood, Christopher (1991). A public management for all seasons. *Public Administration*, **69**, pp. 3-19.
- IEFP (2014). *Desemprego registado por concelho: Estatísticas mensais [Outubro de 2014]*. Lisboa: Direção de Serviços e Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão.
- IEFP (2014). *Desemprego registado por concelho: Estatísticas mensais [Novembro de 2014]*. Lisboa: Direção de Serviços e Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão.
- IEFP (2014). *Desemprego registado por concelho: Estatísticas mensais [Dezembro de 2014]*. Lisboa: Direção de Serviços e Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão.
- IEFP (2015). *Desemprego registado por concelho: Estatísticas mensais [Janeiro de 2015]*. Lisboa: Direção de Serviços e Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão.
- IEFP (2015). *Desemprego registado por concelho: Estatísticas mensais [Fevereiro de 2015]*. Lisboa: Direção de Serviços e Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão.
- IEFP (2015). *Desemprego registado por concelho: Estatísticas mensais [Março de 2015]*. Lisboa: Direção de Serviços e Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão.
- Martín, Jose Ignacio Guinaldo (2006). Emprego sénior. *Dirigir*, **49**, pp. 30-37.
- Mercan, B. & Halici, N. S. (2007). Social capital as a soft factor in facility location planning. *Journal of Global Strategic Management*, **1(1)**, pp. 36-43.

- Neves, Arminda (2010). Novos modelos de governação. In Neves, A. (2010) *Governação pública em rede: Uma aplicação a Portugal* (pp. 183-221). Lisboa: Edições Sílabo.
- Parente, C., Cruz, S., Marcos, V., Pais, C., Martinho, A. (2013). Gestão organizacional no terceiro sector. *Work in Progress in Empreendedorismo social em Portugal: As políticas, organizações e as práticas de educação/formação*. Disponível em <http://web3.letras.up.pt/empsoc/index.php/produtos/category/11-artigos>.
- Persson, A. & Goldkuhl, G. (2010). Government values paradigms: bureaucracy, new public management, and e-government. *Communications of the Association for Information Systems*, **27(1)**, pp. 45-62.
- Quintão, Carlota (2004). *Terceiro sector: Elementos para referenciação teórica e conceptual*. Comunicação apresentada no Congresso Português de Sociologia, Universidade do Minho.
- Quintão, Carlota (2011). O terceiro sector e a sua renovação em Portugal: Uma abordagem preliminar. *IS Working Paper*, **2(2)**, pp. 1-18.
- Ribeiro, Oscar (2012). O envelhecimento “ativo” e os constrangimentos da sua definição. *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, pp. 33-52.
- Rodrigues, Miguel (2009). *Mecanismos de governação: estratégias alternativas de coordenação nos governos locais em Portugal* (Tese de Doutoramento). Universidade do Minho, Braga.
- Rodrigues, Miguel (2007). *A gestão pública nos governos locais: Uma era de mudança e modernização*. Comunicação apresentada no XII Congresso del CLAD, Santo Domingo.
- Rodrigues, M. & Araújo, J. F. (2005). *A nova gestão pública na governação local*. Comunicação apresentada no 3.º Congresso Nacional de Administração Pública, Oeiras.
- Salamon, L. M. & Sokolowski, W. (2014). The third sector in Europe: Towards a consensus conceptualization. *TSI Working Paper Series No.2*. Seventh Framework Programme (Grant agreement 613034), European Union. Brussels: Third Sector Impact.
- Salamon, L. M. & Anheier, H. K. (1997). The third world's third sector in comparative perspective. *Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*, **24**, pp. 1-32.
- Santos, Boaventura de Sousa (1987). Estado, sociedade, políticas sociais: O caso da política de saúde. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, **23**, pp. 13-74.

Stoker, Gerry (2006). Public value management: A new narrative for networked governance?. *American Review of Public Administration*, **36(1)**, pp. 41-57.

Stoker, Gerry (1998). Governance as theory: five propositions. *International Social Science Journal*, **50(155)**, pp. 17-28.

Teles, Filipe & Moreira, José Manuel (2006a). *Liderança ética num contexto de governação local: Estado, mercado e sociedade civil (1ª parte)*. Comunicação apresentada no XIV Congresso Nacional de Ética, Economia y Dirección, Valência.

Teles, Filipe & Moreira, José Manuel (2006b). *Liderança ética num contexto de governação local: Estado, mercado e sociedade civil (2ª parte)*. Comunicação apresentada no XIV Congresso Nacional de Ética, Economia y Dirección, Valência.

World Health Organization. (2002). *Active ageing: a policy framework*. Geneva: World Health Organization.

Zimmer, A. & Freise, M. (2008). Bringing society back in: Civil society, social capital and third sector. In Maloney, William A.; Deth, Jan van (eds). *Civil society and governance in Europe* (pp. 19-42). Cheltenham, Edward Elgar.

Legislação consultada:

Lei n.º 172-A/2014 de 14 de novembro. Diário da República n.º 221/2014, 1.ª série. Lisboa: Assembleia da República.

Lei n.º 11-A/2013 de 28 de janeiro. Diário da República n.º 19/2013, 1.ª série. Lisboa: Assembleia da República.

Lei n.º 298/2010 de 1 de junho. Diário da República n.º 106/2010, 1.ª série. Lisboa: Assembleia da República.

Lei n.º 127/2009 de 30 de janeiro. Diário da República n.º 21/2009, 1.ª série. Lisboa: Assembleia da República.

Lei n.º 115/2006 de 14 de junho. Diário da República n.º 114/2006, 1.ª série. Lisboa: Assembleia da República.

Lei n.º 51/96 de 7 de setembro. Diário da República nº 208/1996, 1.ª série. Lisboa: Assembleia da República.

Lei n.º 72/90 de 3 de março. Diário da República nº 52/1990, 1.ª série. Lisboa: Assembleia da República.

Sites consultados:

Câmara Municipal de Aveiro (2011). *Município de Aveiro*. Disponível em <http://www.cm-aveiro.pt>.

Centro Social Paroquial Vera Cruz (2015). *Alternativas*. Disponível em <http://www.cspveracruz.pt/index.php/servicos/projetos/alternativas>.

Centro Social Paroquial Vera Cruz (2015). *Centro Social Paroquial Vera Cruz*. Disponível em <http://www.cspveracruz.pt/>.

Centro Social Paroquial Vera Cruz (2015). *EPAT*. Disponível em <http://www.cspveracruz.pt/index.php/servicos/formacao-emprego/k2-information/epat>.

Centro Social Paroquial Vera Cruz (2015). *Serviço Transversal de Apoio às Famílias*. Disponível em <http://www.cspveracruz.pt/index.php/servicos/projetos/servico-transversal-de-apoio-as-familias>

CNAI (2015). *Rede GIP Imigrante*. Disponível em <http://redegip.acidi.gov.pt>.

Gabinete de Estratégia e Planeamento (2007a). *Carta Social*. Disponível em <http://www.cartasocial.pt>.

Gabinete de Estratégia e Planeamento (2007b). *Respostas sociais – nomenclaturas e conceitos*. Disponível em <http://www.cartasocial.pt/conceitos.php?img=0>.

IEFP (2015). *Apoios*. Disponível em <https://www.iefp.pt/apoios>.

INE (2015). *Portal do Instituto Nacional de Estatística*. Disponível em <http://www.ine.pt>.

Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (2015). SEFSTAT: Portal de estatística. Disponível em <http://sefstat.sef.pt/>.

ANEXOS

Anexo 1 | Atividades de estágio

Atividade	Valência
<p><u>Consulta e análise dos procedimentos referentes à gestão interna do CSPVC e observação direta de todo o funcionamento da instituição:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - conhecimento das normas do Processo de Sistema de Gestão da qualidade e dos impressos necessários para a realização de procedimentos habituais; - estrutura organizacional (organograma) da Instituição, missão, visão, valores e política de qualidade; - funções, competências e responsabilidades de cada Gabinete. 	Toda a Instituição
<p><u>Visita completa às instalações do CSPVC:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - sede da Instituição: Edifício Padre Fernandes - creche da Vera e do Cruz - edifício do Pré-Escolar, situado na Rua do Gravito, nº32, em Aveiro, - edifício 15, situado na Avenida Lourenço Peixinho; 	Toda a Instituição
<p><u>Análise documental: Gestão de Projetos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - análise do histórico de candidaturas a projetos; - histórico de eventos realizados no âmbito do VeraEventos, Ajud'Arte, Puro Linho, Clube Veritas e Liga dos Amigos do CSPVC, - ponto de situação da construção do Pavilhão Sorriso em Missão. 	Gestão de Projetos
<p><u>Projetos no âmbito do envelhecimento ativo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - pesquisa e levantamento de atividades e projetos no âmbito do envelhecimento ativo, realizados na União Europeia, após o Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade Entre Gerações (2012); - levantamento organizações em Aveiro que ofereçam resposta para um envelhecimento ativo da população local. 	Gestão de Projetos – Clube Veritas
<p><u>Projeção do funcionamento da nova valência:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - proposta de atividades e programas ocupacionais a serem dinamizadas no Clube Veritas; - elaboração de documentação necessária para o funcionamento do Clube Veritas e para a dinamização de atividades (regulamento, fichas de inscrição, fichas de avaliação de satisfação, etc.). 	Gestão de Projetos – Clube Veritas
<p>Apoio logístico e participação no evento “Bazar Solidário”, que decorreu de 6 a 23 de dezembro de 2014, no Mercado Manuel Firmino em Aveiro.</p>	Gestão de Projetos - VeraEventos
<p>Apoio à candidatura de projetos ao Prémio AGIR 2015 da REN (1 novembro 2014 a 15 janeiro 2015), e ao BPI Seniores 2015 (1 a 26 abril 2015).</p>	Gestão de Projetos – Clube Veritas
<p>Participação na elaboração da Lista de Mecenas do CSPVC, constituída por todas as empresas e entidades que contribuíram para a construção do Pavilhão Sorriso em Missão, quer através da doação de material necessário, quer através do apoio pecuniário, e elaboração e emissão dos respetivos certificados de Mérito Social.</p>	Gestão de Projetos – Clube Veritas

Participação nos preparativos para a inauguração do Pavilhão Sorriso em Missão.	Gestão de Projetos – Clube Veritas
Arquivo e seleção de toda a informação respeitante à construção do Pavilhão Sorriso em Missão e à inauguração do mesmo.	Gestão de Projetos – Clube Veritas
Participação na Palestra “Alimentação Saudável”, promovida pelo Núcleo de Estudantes da Escola Superior de Saúde da Universidade de Aveiro, dirigida ao público sénior (29 de abril).	Gestão de Projetos – Clube Veritas
<p><u>Funções de Animadora de GIP:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - colaboração no atendimento telefónico e presencial do espaço (GIP Univera, CLAIL e Alternativas); - receção dos utentes, inscrição e registo de informação na Plataforma Rede GIP Imigrante; - elaboração de CV's e cartas de apresentação; - marcação de entrevistas – contacto com as empresas; - resposta a ofertas de trabalho e envio de candidaturas espontâneas; - acompanhamento da situação dos utentes; - fotocópia de documentação necessária durante todo o processo de colocação em emprego e/ou formação; - contacto com empresas de recrutamento e acolhimento de técnicos de RH e utentes para entrevistas de emprego; - seleção e organização do arquivo. 	GIP Univera
<p>Criação de métodos organizacionais para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - marcação de atendimentos; - registo de atendimentos diários e acompanhamento de utentes; - registo e gestão de ofertas de emprego; - registo e acompanhamento mensal e trimestral dos objetivos do IIEFP. 	GIP Univera
Renovação do design do Blog GIP Univera e colaboração na sua dinâmica.	GIP Univera
Elaboração dos relatórios trimestrais para o ACM e IIEFP, em janeiro de 2015 e em abril de 2015.	GIP Univera
Participação na Palestra “Volta de Apoio ao Emprego na Região de Aveiro” inserida na I Feira de Educação, Emprego e Empreendedorismo, organizado pela AEVA, CATEC e CIEDA (16 e 17 abril).	GIP Univera

Anexo 2 | A ICNPO aplicada ao Terceiro Sector em Portugal.

N.º	Grupo ICNPO	Tipo de Organizações em Portugal
	Designação	
1	Cultura e Lazer	Associações culturais, recreativas e desportivas Casas do Povo Fundações culturais Clubes sociais e recreativos (<i>Rotary, Lions, etc.</i>) Museus Jardins zoológicos e aquários Sociedades históricas e literárias Associações de artes performativas e companhias Associações de Estudantes e Associações Juvenis
2	Educação e Investigação	Escolas, por exemplo ligadas a congregações religiosas Universidade Católica Centros de investigação
3	Saúde	Hospitais e casas de saúde (por exemplo ligadas às ordens)
4	Serviços Sociais	IPSS Outras associações de solidariedade social (dedicadas às crianças, jovens, idosos, deficientes, famílias, sem-abrigo, etc.) Santa Casa da Misericórdia Cooperativas de solidariedade social Associações mutualistas Associações de Bombeiros Voluntários
5	Ambiente	Associações Não Governamentais de Ambiente Associações de Proteção dos Animais
6	Desenvolvimento e Habitação	Organizações de Desenvolvimento Local Cooperativas de habitação e construção Associações de moradores
7	Leis, defesa de causas e política	Associações de defesa dos direitos humanos em geral (imigrantes, anti-racismo, apoio à vítima, defesa do consumidor, doentes crónicos, infetados com HIV/SIDA, família, mulheres, etc.) Partidos políticos Associações de moradores
8	Intermediários Filantrópicos e Promotores do Voluntariado	Fundações (<i>Grant-giving</i> ou doadoras) Associações promotoras do voluntariado Bancos Alimentares
9	Internacional	Organizações Não Governamentais para o Desenvolvimento (ONGD) Subsidiárias de organizações internacionais a operar em Portugal (por exemplo, Cruz Vermelha Portuguesa, Médicos do Mundo)
10	Religião	Institutos religiosos Associações religiosas
11	Associações Empresariais, Profissionais e Sindicatos	Associações empresariais Associações profissionais Sindicatos

Fonte: Franco & Andrade, 2009, pp.24-25.

Anexo 3 | População estrangeira (n.º) residente no concelho de Aveiro, por nacionalidade, nos anos de 2013 e 2014.

2013		2014	
Concelho de Aveiro (Total)	3484	Concelho de Aveiro (Total)	3406
África do Sul	7	África do Sul	7
Alemanha	57	Alemanha	57
Angola	169	Angola	192
Arábia Saudita	2	Arábia Saudita	14
Argélia	3	Argélia	4
Argentina	4	Argentina	3
Austrália	5	Austrália	5
Áustria	2	Áustria	2
Azerbaijão	3	Azerbaijão	2
Bangladesh	10	Bangladesh	6
Bélgica	1	Bélgica	1
Benin	1	Benin	1
Bielorrússia	35	Bielorrússia	30
Bósnia e Herzegovina	1	Bósnia e Herzegovina	2
Brasil	949	Brasil	939
Bulgária	73	Bulgária	62
Cabo Verde	151	Cabo Verde	134
Camarões	1	Camarões	1
Canadá	10	Canadá	8
Cazaquistão	31	Cazaquistão	23
Chile	3	Chile	2
China	209	China	197
Colômbia	8	Colômbia	7
Congo	1		
Congo (República Democrática)	3	Congo (República Democrática)	2
Coreia do Sul	10	Coreia do Sul	12
		Costa Rica	2
Croácia	3	Croácia	7
Cuba	12	Cuba	13
Dinamarca	2	Dinamarca	2
Egipto	2	Egipto	2
Equador	3	Equador	4
Eslováquia	2	Eslováquia	1
Espanha	94	Espanha	100
Estados Unidos da América	24	Estados Unidos da América	21
Estónia	5	Estónia	8
Etiópia	7	Etiópia	8
Filipinas	1	Filipinas	3

Finlândia	2	Finlândia	1
França	45	França	45
Geórgia	5	Geórgia	7
Grécia	1	Grécia	5
		Guatemala	1
Guiné Bissau	148	Guiné Bissau	132
Holanda	13	Holanda	14
		Honduras	2
Hungria	4	Hungria	5
Índia	71	Índia	68
Indonésia	2	Indonésia	2
Irão	62	Irão	56
Iraque	6	Iraque	6
Irlanda	2	Irlanda	2
Islândia	1	Islândia	1
Itália	63	Itália	61
Japão	9	Japão	8
Letónia	11	Letónia	13
		Libéria	1
Líbia	11	Líbia	10
Lituânia	9	Lituânia	6
Luxemburgo	3	Luxemburgo	3
Macedónia	1	Macedónia	1
Malta	1	Malta	1
Marrocos	67	Marrocos	66
México	8	México	9
Moçambique	46	Moçambique	41
Moldávia	44	Moldávia	35
Nepal	3		
Nigéria	6	Nigéria	13
Noruega	1	Noruega	1
Nova Zelândia	1	Nova Zelândia	1
Paquistão	7	Paquistão	7
Paraguai	2	Paraguai	2
Peru	3	Peru	2
Polónia	24	Polónia	20
Reino Unido	29	Reino Unido	34
República Checa	3	República Checa	7
República Dominicana	3	República Dominicana	4
Roménia	41	Roménia	37
Rússia	122	Rússia	112
São Tomé e Príncipe	104	São Tomé e Príncipe	107
Serra Leoa	1	Serra Leoa	1

Sérvia	5	Sérvia	4
		Síria	2
		Sri Lanka	1
Sudão	3	Sudão	1
Suécia	1	Suécia	1
Suíça	5	Suíça	7
Tailândia	1	Tailândia	1
Timor Leste	20	Timor Leste	21
Trindade e Tobago	1	Trindade e Tobago	1
Tunísia	13	Tunísia	12
Turquia	4	Turquia	8
Ucrânia	442	Ucrânia	416
Uruguai	2	Uruguai	1
Uzbequistão	11	Uzbequistão	12
Venezuela	87	Venezuela	84

Fonte: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (2015).

Anexo 4 | Prioridades de intervenção, objetivos gerais e específicos, e recursos para o Eixo 2 – Pessoas Idosas.

Prioridade 1. Garantir uma melhor qualidade de vida às pessoas idosas em situação de dependência	
Estratégias	<p>Apostar na formação dos cuidadores formais e informais, de forma a aumentar a rede de suporte a pessoas com demência</p> <p>Realizar o levantamento das pessoas idosas com demência e sem retaguarda de apoio</p> <p>Apostar em sessões de sensibilização sobre a área da demência (grupo de pares) através de intercâmbios institucionais</p> <p>Motivar a criação de apoios ao domicílio na área da demência (fisioterapia / reabilitação)</p> <p>Apelar ao voluntariado especializado</p> <p>Incentivar a criação de estruturas especializadas na área da demência</p> <p>Rentabilizar recursos existentes entre instituições (partilha interinstitucional)</p> <p>Divulgar respostas sociais existentes</p>
Objetivos Gerais	<p>Até final de 2017, 45 profissionais / cuidadores formais de idosos com demência adquirem competências específicas nesta área</p> <p>Até final de 2017, 90 idosos, utentes das respostas sociais de ERPI e Centro de Dia / Centro de Convívio participam numa sessão de esclarecimento sobre demências</p>
Objetivos Específicos	<p>Até final de 2017, são promovidas 6 ações de informação para os cuidadores formais (instituições)</p> <p>Até final de 2017, são realizadas 6 sessões de informação para cuidadores informais de pessoas com demência</p> <p>Até final de 2017, são publicados anualmente 2 artigos sobre as respostas / desafios existentes no concelho na área das demências (grupos de ajuda mútua, sessões de sensibilização/informação, etc.) nos meios de comunicação social (jornal, rádio e redes sociais)</p> <p>Até final de 2017, e anualmente são dinamizadas 2 sessões de sensibilização sobre a área da demência (grupo de pares) através de intercâmbios institucionais</p>
Recursos	<p>Autarquia</p> <p>IPSS</p> <p>Centro de Saúde Aveiro</p> <p>Centro Hospitalar do Baixo Vouga</p> <p>Núcleo de Aveiro da Associação Portuguesa de Alzheimer (Santa Casa da Misericórdia de Aveiro)</p> <p>Escola Superior de Saúde da Universidade de Aveiro (ESSUA)</p> <p>Teleassistência</p> <p>Bancos de Ajudas Técnicas</p>
Prioridade 2. Garantir o apoio às pessoas idosas identificadas em situação de isolamento social e/ou solidão	
Estratégias	<p>Identificar os casos de isolamento e solidão existentes no concelho</p> <p>Implementar o serviço de teleassistência no concelho</p> <p>Incrementar redes de apoio através da vizinhança</p> <p>Dinamizar eventos comunitários e intergeracionais para promover a aproximação destas pessoas à comunidade</p> <p>Dinamizar a rede de voluntários para apoio aos idosos mais isolados e sós, criando mecanismos de apoio aos mesmos</p>

Objetivos Gerais	<p>Até final de 2015, é implementado o serviço de teleassistência no concelho</p> <p>Até final de 2016, estão identificadas as freguesias do concelho com maior n.º de idosos isolados e/ou sós</p> <p>Até final de 2017, está em funcionamento uma linha SOS de apoio a idosos</p> <p>Até final de 2017, todas as juntas de freguesia e extensões de saúde do concelho têm exposta a carta social local com identificação dos projetos e respostas sociais de apoio aos idosos existentes em cada freguesia</p>
Objetivos Específicos	<p>Até final de 2015, é criado um grupo de trabalho para cruzamento de dados em relação aos idosos isolados e/ou sós (GNR, PSP, CMA, Juntas de freguesia, ESSUA)</p> <p>Até final de 2017, são apoiados 15 idosos em situação de isolamento social e/ou solidão com equipamento de teleassistência</p> <p>Até final de 2017, são realizadas 3 ações de divulgação do voluntariado de proximidade</p> <p>Até final de 2017, são dinamizadas 6 ações comunitárias nas freguesias do concelho com maior n.º de idosos isolados/sós identificados</p> <p>Até final de 2017, são realizadas 6 ações de sensibilização / informação para prevenção da criminalidade, burlas, etc.</p>
Recursos	<p>Autarquia</p> <p>Juntas de Freguesia</p> <p>IPSS</p> <p>GNR</p> <p>PSP – Idosos em Segurança</p> <p>Banco Voluntariado Aveiro</p> <p>Associação Coração Amarelo</p> <p>Projeto Sorrir a Ajudar Idosos</p> <p>Escola Superior Saúde da Universidade de Aveiro (ESSUA)</p> <p>Teleassistência</p>
Prioridade 3. Promover o envelhecimento ativo	
Estratégias	<p>Elaboração de um plano municipal de envelhecimento ativo</p> <p>Comemoração conjunta do Dia Idoso</p> <p>Promoção do Dia Aberto das instituições por área de intervenção</p> <p>Dinamizar oficinas abertas à comunidade</p> <p>Redinamizar os programas do município (Viver a Idade, Feliz Idade...)</p> <p>Introduzir o tema do “envelhecimento” na educação</p> <p>Estimular “os mais velhos” para o voluntariado</p> <p>Estimular as empresas e organizações para que criem grupos de voluntariado</p> <p>Aproveitar o conhecimento e a experiência das pessoas idosas, como mentores dos mais jovens na construção/preparação e concretização de novos projetos geradores de emprego</p>
Objetivos Gerais	<p>Até final de 2017 é elaborado um plano de ação anual conjunto com a definição de um calendário de atividades específicas para a promoção da qualidade de vida e autonomia da população idosa (atividades desportivas, de bem-estar, jornadas de saúde, eventos comemorativos, culturais, oficinas temáticas, etc.)</p> <p>Até final de 2017, é implementado um projeto educativo que reconheça e valorize o papel do idoso na sociedade</p> <p>Até final de 2017 é criado o “espaço municipal para o idoso” (espaço informal de encontro, partilha de saberes e experiências profissionais, etc.)</p> <p>Até final de 2015, é relançado o cartão sénior</p>

<p>Objetivos Específicos</p>	<p>Até final de 2017 é elaborado um plano de ação anual conjunto com a definição de um calendário de atividades específicas para a promoção da qualidade de vida e autonomia da população idosa (atividades desportivas, de bem-estar, jornadas de saúde, eventos comemorativos, culturais, oficinas temáticas, etc.)</p> <p>Até final de 2017, é implementado um projeto educativo que reconheça e valorize o papel do idoso na sociedade</p> <p>Até final de 2017 é criado o “espaço municipal para o idoso” (espaço informal de encontro, partilha de saberes e experiências profissionais, etc.)</p> <p>Até final de 2015, é relançado o cartão sénior</p>
<p>Recursos</p>	<p>Autarquia</p> <p>Juntas de Freguesia</p> <p>IPSS</p> <p>Academia de Saberes</p> <p>Universidade Sénior Cacia</p> <p>Escola Superior Saúde da Universidade de Aveiro (ESSUA)</p> <p>Agrupamentos de Escolas</p> <p>Escolas não agrupadas (Escola Profissional de Aveiro, Colégio D. José I, Estabelecimento Santa Joana)</p>

Fonte: Câmara Municipal de Aveiro, 2014b, pp.14-16.

Anexo 5 | Prioridades de intervenção, objetivos gerais e específicos, e recursos para o Eixo 4 – Migrações e minorias étnicas (âmbito da Migração).

PRIORIDADE 1. Intervir sobre as práticas ilegais associadas aos imigrantes – exploração laboral, exploração sexual, tráfico de seres humanos e prostituição	
Estratégias	Rentabilizar as parcerias locais existentes, potenciando momentos de reflexão/ação conjunta Divulgar o trabalho desenvolvido no âmbito da RRC TSH (Rede Regional do Centro de Apoio e Proteção a Vítimas de Tráfico Seres Humanos) Divulgar boas práticas de integração de imigrantes
Objetivos Gerais	Até final de 2015 é criada uma estrutura que permita otimizar a articulação/partilha de informação entre as várias entidades que trabalham com estrangeiros Até final de 2017, é disponibilizada informação sobre comportamentos de risco a todas(os) trabalhadoras(es) do sexo
Objetivos Específicos	Até final de 2017 e anualmente, é realizada 1 ação de sensibilização/informação sobre TSH Até final de 2017 e anualmente é apresentado em sede do CLASA um relatório sobre o ponto de situação da prostituição no concelho
Recursos	Autarquia Forças de segurança (SEF, PSP, Policia Judiciária, GNR) Segurança Social CLAI Associações de Imigrantes (AMOAVE, CAAV, Parceiros de Amizade...) Florinhas do Vouga (EID e GIROS) RRC TSH Abraço
PRIORIDADE 2. Contribuir para melhorar a aceitação das comunidades imigrantes pelas comunidades locais	
Estratégias	Envolver as associações de imigrantes, CLAI, autarquia na promoção da interculturalidade Capacitar os intervenores (serviço social, saúde, professores...) e também a comunidade em geral para as questões relacionadas com a interculturalidade
Objetivos Gerais	Até final de 2017, 60 intervenores (serviço social, saúde, docentes, não docentes...) participam em ações de interculturalidade que lhes permite aumentar o seu nível de conhecimentos sobre esta temática
Objetivos Específicos	Até final de 2017, são promovidas 6 ações de sensibilização sobre interculturalidade nas escolas Anualmente é promovido o Dia Municipal do Imigrante
Recursos	Autarquia Juntas de freguesia Associações de Imigrantes (AMOAVE, CAAV, Parceiros de Amizade...) CLAI Agrupamentos Escolas

PRIORIDADE 3. Contribuir para a diminuição das situações de ilegalidade/falta de acesso à documentação por parte dos imigrantes	
Estratégias	Recorrer ao apoio de entidades como o SEF, ACM e CLAII para dinamização de ações de informação/formação
Objetivos Gerais	Até final de 2017, 90 participantes frequentam ações de informação/formação sobre a legalização de imigrantes
Objetivos Específicos	Até final de 2017, são realizadas 4 ações de informação/formação sobre o processo de legalização de imigrantes, de modo a reforçar o conhecimento da rede local de apoio aos imigrantes
Recursos	Autarquia SEF IPSS Associações de Imigrantes (AMOAVE, CAAV, Parceiros de Amizade...) CLAII
PRIORIDADE 4. Contribuir para a diminuir as dificuldades no acesso aos serviços/respostas – habitação, saúde, emprego, escola/formação	
Estratégias	Divulgar as respostas/serviços existentes no concelho Incentivar os privados para o desenvolvimento de arrendamento social
Objetivos Gerais	Até final de 2017, está criado um sistema para divulgação da informação sobre direitos, recursos/serviços existentes de apoio aos imigrantes
Objetivos Específicos	Até final de 2015, é realizado o levantamento dos direitos que assistem os imigrantes no acesso aos diversos serviços Até final de 2015, é realizado o levantamento dos cursos para aprendizagem da língua portuguesa existentes no concelho
Recursos	Autarquia Juntas de freguesia IEFP GIP CLAII Associações de Imigrantes (AMOAVE, CAAV, Parceiros de Amizade...) SEF IPSS (Equipas Protocolo de RSI e de Atendimento/Acompanhamento Social) Serviços de Saúde IHRU Imobiliárias

Fonte: Câmara Municipal de Aveiro, 2014, pp.23-25.

Anexo 6 | Prioridades de intervenção, objetivos gerais e específicos, e recursos para o Eixo 6 – Educação, formação e emprego.

Prioridade 1. Combater o abandono, absentismo e insucesso escolar	
Estratégias	Utilizar metodologias de ensino diversificadas e atrativas Promover e reforçar a relação entre escola e família Incentivar a criação de horários diversificados e mais ajustados às diferentes realidades das famílias Proporcionar o apoio de técnicos especializados às necessidades identificadas Fomentar a criação do “tutor” do aluno / partilha de experiências já existentes noutras escolas
Objetivos Gerais	Até final de 2017, é criado um programa municipal de combate ao abandono, absentismo e insucesso escolar (motivação para a aprendizagem, adequação curricular e de estratégias ao nível do ensino, apoio pedagógico e/ou acompanhamento individual)
Objetivos Específicos	Até final de 2015, estão identificadas as escolas do concelho com maiores índices de abandono, absentismo e insucesso escolar Até final de 2017 e anualmente, é atualizado o guia de recursos de psicologia do concelho Até final de 2017 e anualmente são realizadas 2 sessões de informação sobre percursos escolares e saídas profissionais existentes
Recursos	Agrupamentos de escolas Escolas não agrupadas AEVA – EPA Associações de Pais CPCJ ³² Segurança Social Autarquia IPSS CAFAP Projeto Escola Segura (PSP e GNR) Projeto Alternativas IEFP
Prioridade 2. Contribuir para o desenvolvimento de competências sociais e pessoais, diminuindo os comportamentos de risco	
Estratégias	Desenvolver programas de treino de competências pessoais e sociais dirigidos a crianças/jovens e programas de treino de competências parentais dirigidos aos pais Formar públicos-alvo estratégicos (docentes e não docentes) no sentido de desenvolverem intervenções estruturadas e continuadas junto de crianças e jovens em contexto escolar Desenvolver estratégias/políticas ambientais no sentido de criar espaços lúdico-desportivos adequados para utilização noturna
Objetivos Gerais	Até final de 2017, é criado um programa socioeducativo em contexto escolar com enfoque na prevenção de Comportamentos Aditivos e Dependências
Objetivos Específicos	

³² Comissão de Proteção de Crianças e Jovens.

	<p>Até final de 2017, são realizadas 15 intervenções em contexto recreativo sobre riscos associados aos CAD</p> <p>Até final de 2017 e anualmente, são realizadas 4 intervenções estruturadas no âmbito dos CAD dirigidos a crianças e jovens</p> <p>Até final de 2017 e anualmente, são realizadas 4 ações de informação / sensibilização dirigidos aos pais/responsáveis das crianças sobre fatores de proteção associados aos CAD</p> <p>Até final de 2017 e anualmente, são realizadas 2 ações de formação no âmbito dos CAD dirigidos a docentes e não docentes</p> <p>Até final de 2017, são realizadas 12 visitas às unidades de intervenção local dos CAD, 12 palestras, 12 trabalhos de grupo sobre temas específicos (“novas drogas”, etc.)</p> <p>Até final de 2017, são criados 2 espaços lúdico-desportivos iluminados, preparados para serem usados à noite e gratuitamente</p>
Recursos	<p>Autarquia</p> <p>CPCJ</p> <p>PSP</p> <p>GNR</p> <p>Agrupamentos de escolas</p> <p>Associações de Pais</p> <p>Centro de Saúde de Aveiro (USP)</p> <p>Centro Hospitalar do Baixo Vouga</p> <p>IPSS (Equipas de Protocolo RSI e de atendimento/ acompanhamento social)</p> <p>CAFAP</p> <p>Projeto EntreSendas</p> <p>PRI Aveiro:</p> <p>Projeto Alternativas</p> <p>Projeto RIS</p> <p>Projeto GIROS</p> <p>Comissão para a Dissuasão da Toxicodependência Aveiro (CDT)</p> <p>CRI Aveiro: Equipas de Prevenção (Consulta de Prevenção Indicada, Projeto Eu e os Outros), Tratamento e Reinserção</p> <p>Estabelecimentos comerciais</p>
Prioridade 3.	
Promover o desenvolvimento de atividades extra curriculares diversificadas, atrativas e adequadas aos interesses das crianças e jovens	
Estratégias	<p>Diversificar os espaços e os materiais lúdicos a utilizar nas atividades</p> <p>Promover a atratividade das atividades extra curriculares, procurando que vão de encontro aos interesses das crianças/jovens</p> <p>Criar e/ou rentabilizar as parcerias com o movimento associativo cultural e desportivo do concelho no sentido de otimizar a dinamização das atividades extra curriculares</p> <p>Encetar parcerias com o movimento associativo local</p>
Objetivos Gerais	<p>Até final de 2017, está implementado um programa municipal integrado para desenvolvimento de atividades extra curriculares</p>
Objetivos Específicos	<p>Até junho de 2015, é realizado o levantamento de todas as AEC e clubes existentes nas escolas do concelho</p> <p>Até junho de 2015, é realizado o levantamento de todas as entidades públicas e privadas que dinamizam atividades extra curriculares nas escolas</p> <p>Até final de 2015, em seio de grupo de trabalho é elaborada proposta de atividades extra curriculares a desenvolver nas escolas</p>
Recursos	

	<p>Autarquia Agrupamentos de escolas Escolas não agrupadas AEVA-EPA Associações de Pais IPSS Associações culturais, recreativas e desportivas</p>
<p>Prioridade 4. Contribuir para o aumento das qualificações da população adulta e promover um maior ajustamento dos currículos escolares à realidade das pessoas e do mercado de trabalho</p>	
Estratégias	<p>Promover o aumento da oferta formativa diversificada – Cursos Profissionalizantes (CEF, Profissionais, Formações Modulares Certificadas) Desenvolver ações que reforcem a escolaridade das populações, bem como a sua qualificação profissional Promover a oferta de formação adequada à realidade e necessidades, de forma gratuita Criar ou potenciar parcerias com as entidades promotoras de formação ao nível do concelho Potenciar relações de maior proximidade com as instituições relacionadas com o emprego Aumentar a formação para os jovens que terminam o 12ºano</p>
Objetivos Gerais	<p>Até ao final de 2017, 60 pessoas com baixas qualificações participam em iniciativas de aquisição de competências pessoais, sociais e profissionais para aumento das suas qualificações</p>
Objetivos Específicos	<p>Até ao final de 2015, os CQEP do concelho apresentam o seu modo de funcionamento em plenário do CLASA Até final de 2017, são realizadas 6 sessões de sensibilização para a importância em elevar os níveis de escolaridade Até final de 2017 são realizadas 10 ações com profissionais de áreas de emprego distintas Até final de 2017 são realizadas 6 visitas a empresas e serviços da região</p>
Recursos	<p>Autarquia Projeto Aveiro Empreendedorismo IEFP CQEP GIP Agrupamento de escolas Escolas não agrupadas AEVA – EPA EFTA AIDA Tecido empresarial UA</p>
<p>Prioridade 5. Contribuir para a diminuição dos efeitos sociais da atual crise económico-financeira</p>	
Estratégias	<p>Divulgar e fomentar a troca de experiências entre os serviços que trabalham com pessoas em situação de desemprego no apoio à procura ativa de emprego, à criação do próprio emprego, à integração em formação profissional, entre outros Realizar campanha de sensibilização junto dos empresários para a integração pessoas desempregadas com 45 e mais anos</p>

Objetivos Gerais	Até final de 2017, 200 desempregados participam em ações de promoção de emprego Até final de 2017, 200 jovens participam em ações de empreendedorismo
Objetivos Específicos	Até final de 2015, é reforçado o grupo Emprego e Práticas criado no âmbito do Projeto RiAgir (CLDS concelhio) Até final de 2015, é criado um GEPE (grupo de entreaajuda para a procura de emprego) Até final de 2017, são realizadas com o apoio do tecido empresarial, 6 oficinas artísticas para revitalização/reforço de atividades comerciais em declínio Até final de 2015, é criado o concurso “Empresa Inclusiva” com atribuição de selo de mérito para integração profissional de grupos sociais mais vulneráveis Até final de 2017, são realizadas 6 ações de promoção do empreendedorismo nas escolas Até final de 2015, é divulgada a plataforma de emprego para contratação de pessoas com 45 e mais anos
Recursos	Autarquia Segurança Social IPSS CUFC (GEPE) 4iS - Plataforma para a Inovação Social Projeto Aveiro Empreendedor IEFP GIP AEVA-EPA AIDA ACA Tecido empresarial

Fonte: Câmara Municipal de Aveiro, 2014b, pp.34-36.