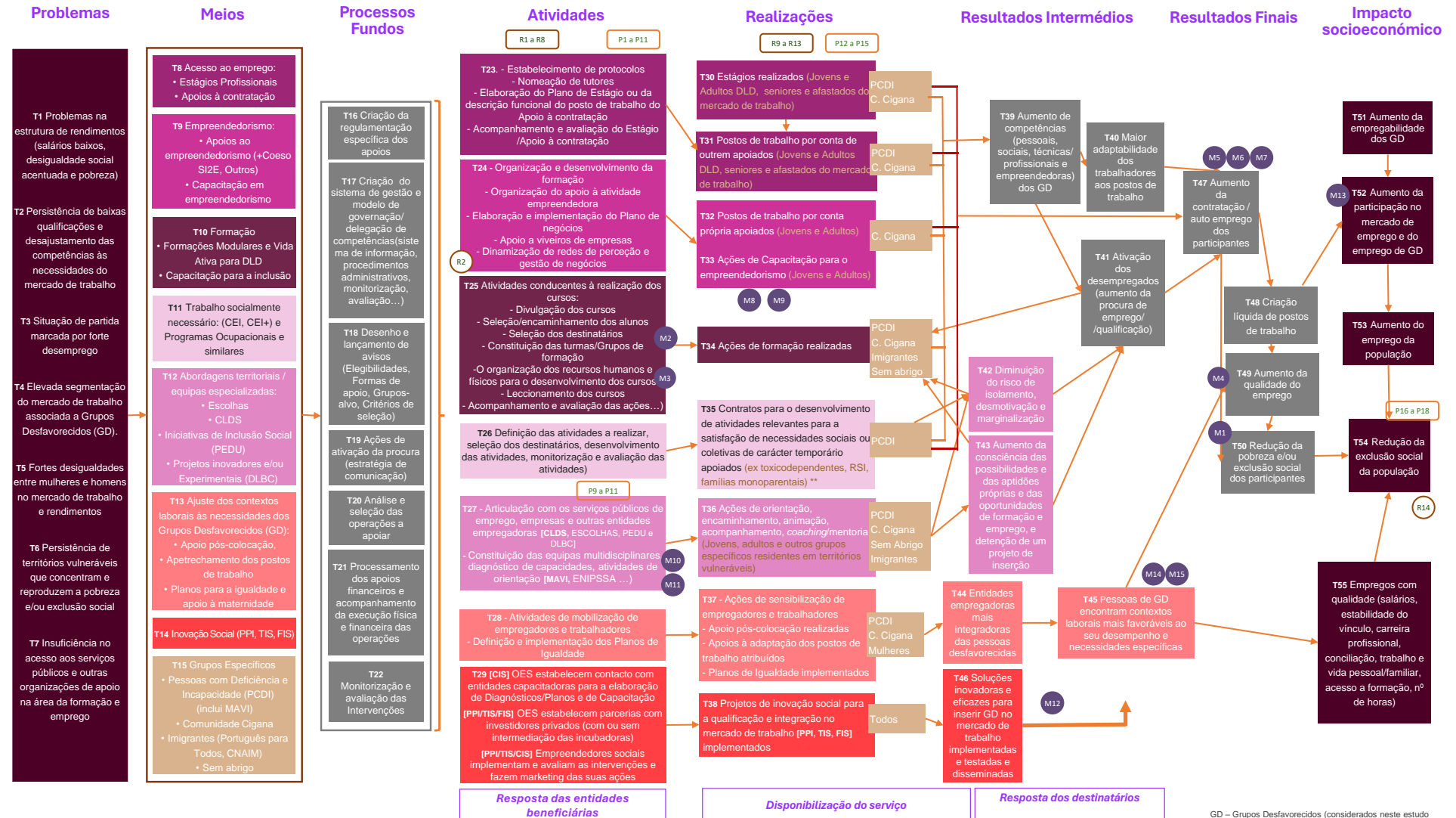


## ANEXO I. TEORIA DA PROGRAMAÇÃO



Nota: (\*) Públicos da Capacitação para a inclusão são: pessoas de baixos rendimentos/ex-reclusos/jovens sujeitos a medidas tutelares e educativas/e outras pessoas sujeitas a medidas tutelares executadas na comunidade/beneficiários RSI/DLD/adultos sem as competências básicas de leitura, escrita e cálculo/pessoas com comportamentos aditivos (\*\*\*) CEI: Inscritos no IEF como beneficiários de subsídio de desemprego e subsídio social de desemprego; CEI+: vítimas de violência doméstica/beneficiários RSI/DLD/famílias monoparentais/pessoas que não beneficiem de prestação de desemprego há mais de 12 meses/pessoas que tenham o cônjuge desempregado

### Símbolos:

CEI – Contratos Emprego Inserção  
CLDS – Contratos Locais de Desenvolvimento Social  
DLBC – Desenvolvimento Local de Base Comunitária  
DLD – Desempregados de Longa Duração  
ENIPSSA – Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas em Situação de Sem-Abrigo 2017-2023

GD – Grupos Desfavorecidos (considerados neste estudo apenas os em idade ativa)  
OES – Organizações da Economia Social  
PEDU – Plano Estratégico de Desenvolvimento Urbano  
PPI – Parcerias para a Inserção  
RSI – Rendimentos Sociais de Inserção  
TIS – Títulos de Impacto Social  
FIS – Fundo de Investimento Social

## Mecanismos

- M1 – A participação no mercado de trabalho gera acesso a rendimento, sentimentos de pertença, autoestima, competências sociais, pessoais e profissionais, redes de socialização e pertença reduzindo o risco de pobreza e/ou exclusão social
- M2 – O encaminhamento adequado das pessoas de Grupos desfavorecidos face ao seu perfil e aspirações cria aspirações e confiança relativamente à possibilidade da sua valorização técnica e pessoal e inserção no mercado de emprego, motivando-as para frequentar e terminar formação profissional (*Formação*)
- M3 – As modalidades de oferta formativa das pessoas de Grupos desfavorecidos (percursos formativos graduais e flexíveis, combinação de aprendizagens curriculares, técnicas, pessoais e sociais) reaproximam-nas dos processos de aprendizagem dos quais têm muitas vezes memórias de insucesso e exclusão, motivando-as para terminar formação profissional (*Formação*)
- M4 – A conjugação de apoios adequados a diferentes necessidades permite dar respostas dirigidas às necessidades específicas permitindo suprir desvantagens mais profundas e de natureza diversa, possibilitando assim a qualificação e acesso destas pessoas a empregos de qualidade
- M5 – O esforço de mobilização das entidades empregadoras no território, levantamento de necessidades, auscultação e concertação reflete-se numa oferta de formação para pessoas de Grupos desfavorecidos reconhecida e valorizada pelas entidades empregadoras que integram as pessoas de Grupos desfavorecidos que as frequentam
- M6 – O estímulo financeiro, o contexto de experimentação e a flexibilidade nas modalidades de integração dentro das organizações proporcionado pelas intervenções facilita a diluição de preconceitos face ao potencial das pessoas de Grupos desfavorecidos e criação de confiança nos empregadores, minimizando as reservas à sua contratação
- M7 – Os mecanismos de informação sobre apoios ao emprego de Grupos desfavorecidos, de ajustamento e os apoios pós-inserção *on job* fazem do recurso aos serviços públicos de emprego e às intervenções de apoio ao emprego cofinanciadas uma alternativa de recrutamento de mão de obra muito atrativa
- M8 – A frequência de formação e de disponibilização de apoios conducentes à constituição de uma empresa ou de um autoemprego incentiva os desempregados adultos e jovens a experimentar criar o seu próprio negócio (*Empreendedorismo*)
- M9 – As estruturas criadas para apoiar a constituição e funcionamento dos projetos (rede de perceção e gestão de negócios, incubadoras ou viveiros de empresas) dão aos novos empreendedores uma estrutura de apoio (logístico, de gestão etc..) que responde às dificuldades de arranque dos negócios recém criados e contribui para o seu sucesso (*Empreendedorismo*)
- M10 – O envolvimento de organizações mais próximas das comunidades permite captar públicos de perfis mais afastados das instituições e que desconhecem os apoios de que podem beneficiar (*Abordagens territoriais*)
- M11 – O trabalho em rede e a abordagem territorializada envolve diversos agentes locais criando oportunidades de estágios e emprego e potencia ambiente para dinâmicas empreendedoras (*Abordagens territoriais*)
- M12 – A criação de projetos inovadores de mobilização de recursos para facilitar a inserção no mercado de trabalho, a aquisição de competências/ferramentas na procura ativa de emprego trazem melhores resultados e induzem a disseminação de práticas inovadoras (*Inovação social*)
- M13 – Os empregadores são motivados e confrontados com exemplos de empresas que tiveram boas experiências de integração de pessoas de Grupos desfavorecidos o que os torna recetivos e colaborativos na integração das pessoas de Grupos desfavorecidos
- M14 – O apoio técnico prestado mitiga dificuldades das pessoas de Grupos desfavorecidos em contexto de trabalho, tornando entidades empregadoras e colegas mais recetivos e colaborativos no processo de integração dessas pessoas (*PDCI*)
- M15 – O desenho dos planos de igualdade identifica áreas estratégicas de mudança para a igualdade das mulheres nas empresas e através da sua aplicação e monitorização, as organizações transformam-se de modo a proporcionar igualdade de oportunidades (*Planos de igualdade*)

## Pressupostos

### Fatores Operacionais (Atividades-Realizações)

- P1** Existe um papel de intermediação/sensibilização com as entidades empregadoras para mitigar riscos de baixa adesão/desadequação e alinhar expectativas
- P2** A divulgação dos apoios e articulações de encaminhamento estabelecidas concorrem para uma procura adequada
- P3** São desenvolvidos mecanismos (identificação de necessidades e perfis/expectativas, seleção dos atores) que garantam o *matching* dos perfis entidades empregadoras vs. destinatários
- P4** Ofertas de trabalho são suficientemente atrativas para mobilizarem destinatários e os manterem motivados na sua função
- P5** Existe capacidade nos territórios para mobilizar soluções com respostas complementares para grupos de indivíduos com vulnerabilidades semelhantes
- P6** São conduzidos processos de orientação vocacional e mentoria eficazes e ajustados
- P7** Os modelos de formação são definidos com vista ao desenho de trajetórias de emprego viáveis e adequadas
- P8** As entidades beneficiárias têm competências para conduzir os projetos (p.e. estabilidade das equipas)
- P9** Os projetos territorializados de desenvolvimento social assumem a componente de qualificação e inserção socioprofissional na sua operacionalização
- P10** Os projetos territorializados trabalham em articulação (e não em sobreposição) com os SPE – Serviços Públicos de Emprego
- P11** Os Serviços Públicos de Emprego e outros serviços públicos (em especial os de Segurança Social) desenvolvem um trabalho articulado.

### Disponibilização do serviço (Realizações – Resultados)

- P12** A experiência proporcionada pelas intervenções torna as pessoas mais preparadas para o mercado de trabalho
- P13** A adoção de modalidades de acompanhamento, sobretudo aquelas que se organizam em torno de projetos de vida, asseguram a mitigação das dificuldades de adaptação ao mercado de trabalho dos GD
- P14** Os mecanismos para melhorar a qualidade das inserções profissionais no mercado de trabalho são suficientes para contrariar estereótipos e comportamentos que daí derivam
- P15** A dinâmica de oferta de mão de obra no mercado regulado é a que prevalece na integração de trabalhadores de Grupos desfavorecidos (não existe recrutamento desregulado nomeadamente de imigrantes legais)

### Políticas complementares (Resultados Finais/Impactos)

- P16** São praticados salários e definidos valores para apoios sociais que permitem uma vida decente
- P17** As condições de trabalho (incluindo salários) são objeto de fiscalização
- P18** O acesso a bens e serviços essenciais (saúde, educação, alojamento, transporte) é melhorado

## Riscos

### Fatores Operacionais (Atividades-Realizações)

- R1** As modalidades não são interessantes para entidades empregadoras e para os destinatários (baixa adesão)
- R2** Desistência dos destinatários, atraídos p.e. por outras ofertas
- R3** As motivações das entidades empregadoras são de ser apenas “barriga de aluguer”
- R4** Perfil desadequado dos destinatários e das entidades empregadoras face às exigências/características das intervenções
- R5** Incapacidade das entidades empregadoras para acederem aos apoios e/ou para cumprirem os requisitos necessários
- R6** Resistências a uma aceitação efetiva das pessoas de Grupos desfavorecidos (estereótipos)
- R7** Atitude meramente “ritualista” face à implementação de algumas intervenções (p.e. Plano de Igualdade)
- R8** O contexto de oferta de mão-de-obra menos exigente em termos de direitos sociais, orienta algumas entidades empregadoras para esse perfil de mão-de-obra em detrimento do recurso aos apoios para Grupos desfavorecidos

### Disponibilização do serviço (Realizações – Resultados)

- R9** As experiências laborais não permitem ganhos do ponto de vista da empregabilidade
- R10** Os destinatários finais desmobilizam-se por desencorajamento face a experiências negativas
- R11** As inserções profissionais dos destinatários das intervenções não permitem a saída da situação de pobreza e/ou exclusão social (baixos salários ...)
- R12** As intervenções perpetuam elas próprias situações de precariedade
- R13** Os participantes nas intervenções não pertencem aos grupos mais frágeis da população para os quais estas fariam a diferença

### Políticas complementares (Resultados Finais/Impactos)

- R14** Crise económica ou outros fatores que impossibilitam a disponibilização de bens e serviços essenciais