Equipa de Avaliação

Entidade Adjudicante:

AVALIAÇÃO INTERCALAR DO PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO

Concurso Público com Publicidade Internacional para a formação de Contrato de Aquisição de Serviços

Anexos do Relatório Final Volume I

30 Novembro, 2022

Cofinanciado por:

PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO

PORTUGAL 2020

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Equipa de Avaliação
Coordenação
Luís Capucha
Rui Godinho

Direção Executiva
Filipa Seiceira

Equipa Técnica
Ana Rita Capucha
Ana Simões
Eva Gonçalves
Gisela Ferreira
Joana Patrício
João Henriques
José Miguel Nogueira
Leonor Castro
Maria João Pena
Paulo Feliciano
Tatiana Alves
Teresa Evaristo

iese Instituto de Estudos Sociais e Económicos
iscte INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA
CONSULT

SIGLAS E ACRÓNIMOS

AG – Autoridade de Gestão
AIC - Análise de Impacto Contrafactual
CAE - Classificação das Atividades Económicas
CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social
CEM - Coarsened Exact Matching
CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CLDS – Contratos Locais de Desenvolvimento Social
CNES - Conselho Nacional para a Economia Social
CPCJ - Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
CPCS - Comissão Permanente de Concertação Social
DLD - Desempregados de Longa Duração
ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação
FEEI – Fundos Europeus e Estruturais de Investimento
FSE – Fundo Social Europeu
GIP - Gabinetes de Inserção Profissional
IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional
IEJ – Iniciativa Emprego Jovem
IISS – Instituto de Informática da Segurança Social
INE – Instituto Nacional de Estatística
IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social
ISS – Instituto de Segurança Social, I.P.
MAVI –Modelo de Apoio à Vida Independente
NEET -Adultos jovens que não se encontram a estudar nem a trabalhar
OE – Objetivo Específico
OES - Organizações da Economia Social
ONG - Organizações Não Governamentais
OT – Objetivos Temáticos
PCDI – Pessoas com Deficiência e Incapacidade
PE – Programa Escolhas
PO – Programa Operacional
PO ISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
POCH – Programa Operacional do Capital Humano
PSM - Propensity Score Matching
PT2020 – Portugal 2020
QA – Questão de Avaliação
QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional
RAP - Resposta de Apoio Psicológico a Crianças e Jovens Vítimas de Violência Doméstica
RAPVT - Rede de Apoio e Proteção a Vítimas de Tráfico
RGPD - Regulamento Geral de Proteção de Dados
RLIS - Rede local de intervenção social
RNAVVD - Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica
SI – Sistema de Informação
SS –Segurança Social
TCO – Trabalhadores por Conta de Outrem
TdM – Teoria da Mudança
TI – Trabalhadores Independentes
TIC - tecnologias de informação e comunicação
TO – Tipologia de Operação
TSH - Tráfico de seres humanos
UE – União Europeia
VAE – Valor Acrescentado Europeu
VVD - Vítimas de violência doméstica

Índice

Introdução 3
1. Análise da Base Lógica do POISE (1 de janeiro 1014 – 31 dezembro 2023) 4
2. Lista de entidades auscultadas 21
3. Opção 2.1 22
3.1. Resultados do Inquérito por questionário 23
3.2. Sinopses de entrevistas 89
3.3. Instrumentos de Recolha de Informação 93
4. Opção 2.2 103
4.1. Área do Emprego 103
4.1.1 Narrativa da teoria da mudança 105
4.1.2 Matriz global do referencial de recolha de informação 112
4.1.3 Relatório da Análise contrafactual - TO 1.01 e TO 1.02 123
4.1.4 Instrumentos de recolha de informação 186

Introdução

Este documento corresponde ao primeiro volume do Anexo Metodológico do Relatório Final da Avaliação Intercalar do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego.

Devido à extensão do documento optou-se por dividir em dois volumes. O primeiro volume inclui a análise da base lógica do PO ISE, a lista de entidades auscultadas e o conjunto de subprodutos associados ao tratamento da informação recolhida e os instrumentos de recolha de dados da opção metodológica 2.1 e da área do emprego no que se refere à opção metodológica 2.2.

O segundo volume continua a apresentação do conjunto de subprodutos associados ao tratamento da informação recolhida e os instrumentos de recolha de dados da Opção 2.2, nomeadamente no que se refere à Área da Qualificação e Emprego de Pessoas com Deficiência, da Área do Programa Escolhas e da Área da Violência de Género/Doméstica.

1. Análise da Base Lógica do POISE (1 de janeiro 1014 – 31 dezembro 2023)

Introdução

O presente exercício resulta da necessidade sentida pela equipa de avaliação de tentar reconstruir a lógica do PO ISE, conferindo-lhe a inteligibilidade necessária ao exercício de construção da Teoria da Mudança (TdM) de quatro das suas Tipologias de Operação(os estágios profissionais e apoios ao emprego para adultos e jovens; os estágios e apoios ao emprego para Pessoas com Deficiência e Incapacidade (PCDI); o combate à violência de género/doméstica; o Programas Escolhas) e às restantes dimensões de avaliação previstas.

A diversidade de campos distintos sobre os quais se trabalha a TdM justifica uma primeira nota: o Programa, no seu conjunto, não obedece a uma ideia singular condutora de todas as intervenções, mas sim à junção de diversas intervenções com as suas lógicas próprias. Isso não significa que não seja possível reconstruir uma lógica comum a todas as Tipologias de Operação, a partir das "teorias implícitas" na programação. É essa reconstrução que procuramos aqui ensaiar, o que só é possível porque, apesar da diversidade, existem objetivos e problemas de fundo a unir as diversas ações financiadas pelo Programa e a permitir o seu agrupamento debaixo dos Eixos Prioritários. Com isso será possível colocar algumas interrogações que poderão ser úteis para, mais à frente, interpretar os resultados e impactos do Programa.

O documento que serviu de base informativa a este exercício é um texto em PDF intitulado "PROGRAMA OPERACIONAL AO ABRIGO DO OBJETIVO DE INVESTIMENTO NO CRESCIMENTO E NO EMPREGO", texto programático do POISE, versão 6.0, na forma resultante da reprogramação de 21/set/2020 (devida à COVID-19).

Começaremos por apresentar de uma forma simplificada o programa tal como ele foi concebido, o que é essencial para o perceber. Na verdade, a estrutura do documento programático é algo confusa e labiríntica (veja--se, por exemplo, as matérias que se repetem em tabelas sucessivas em nada ajudando a leitura e compreensão das propostas), em parte devido às obrigações de formatação resultantes do enquadramento nos Fundos Estruturais, em parte devido à complexidade do PO e ao número de objetivos e atividades operacionais bastante distintas que comporta, e em parte ainda por não se seguir a mesma lógica em todos os eixos (por exemplo, para o Eixo 1 apresenta-se uma justificação teórica para a aposta nos estágios de um tipo que não se encontra em nenhuma outra medida).

De seguida, enunciaremos o que pode ser tomado como uma explicitação da teoria implícita no PO a respeito do modo como as suas atividades podem mudar a realidade que se visa transformar. Dizemos as atividades porque, de facto, apenas elas são transformadoras. Os objetivos, os princípios, os procedimentos administrativos e de gestão, tudo isso faz parte do sistema de intervenção que condiciona a ação e a orienta, mas não produz resultados nem impactos. O que os produz é a ação. Se em relação a todo o sistema programático é possível avaliar a coerência interna e externa, bem como a pertinência, como se fez na avaliação ex-ante, porque estas dimensões são atributos da própria programação e não da intervenção. Porém, será necessário operar uma redução das atividades às principais áreas para que o resultado seja inteligível. Assim, a análise do programa visa principalmente enquadrar as atividades operacionais financiadas, a partir das quais se procederá à análise do modo como é esperado que a realidade mude com o Programa, e como.

Ao longo da apresentação do programa iremos deixando, em caixa, as notas críticas que vão surgindo, bem como apreciações e análises avaliativas que a análise feita permite já realizar.

Enquadramento

O POISE inscreve-se na Estratégia da União Europeia para um Crescimento Inteligente, Sustentável e Inclusivo e para a Coesão Económica, Social e Territorial e contribui para dois dos objetivos temáticos previstos no artigo 9º do Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro, a saber:

- O Objetivo Temático 8 (OT8), promover a sustentabilidade e a qualidade do emprego e apoiar a mobilidade dos trabalhadores;
- O Objetivo Temático 9 (OT9), promover a inclusão social e combater a pobreza e a discriminação.

Está muito desenvolvida na programação a referência a articulações com outros Programas, numa lógica vertical e horizontal, e com princípios de política gerais. Vejamos alguns dos principais, começando pelas articulações com outros programas.

O POISE contribui para o Plano Nacional de Reformas 2020 nos domínios do emprego, da luta contra a exclusão social e a pobreza e das qualificações, visando uma economia baseada no conhecimento com elevadas taxas de emprego, elevadas qualificações e com mais coesão social. Articula-se ainda com três iniciativas europeias: Agenda para Novas Competências e Empregos, Plataforma Europeia Contra a Pobreza e a Exclusão Social e Juventude em Movimento. E ainda para os planos nacionais como a Estratégia de Fomento Industrial para o Crescimento e o Emprego, Caminho para o Crescimento (estratégia de reforma de médio/longo prazo), Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, Plano Nacional de Reformas e Documentos de Estratégia Orçamental.

Algumas das articulações e convergências mais fortes, numa lógica horizontal, são estabelecidas com outros Programas Operacionais, nomeadamente os PO Regionais, o POCH e o Compete.

Quanto a alguns dos muitas vezes referidos princípios políticos, destacam-se, no domínio do emprego:

- Preferência sistemática pelas políticas ativas em detrimento da distribuição passiva de recursos;
- Articulação entre setores e entre agentes, incluindo os Parceiros Sociais;
- Promoção de parcerias locais;
- Desenvolvimento de soluções assentes no Diálogo Social e visando a flexisegurança;
- Combinação de políticas de prevenção ou intervenção precoce com medidas reparadoras ou de ativação.

No domínio do combate à pobreza e exclusão social e à discriminação, referem-se:

- Acesso a recursos mínimos e satisfação de necessidades básicas;
- Incorporação de um modelo de governação multinível, com parcerias entre entidades da AP, empresas e setor social e cooperativo;
- Abordagens integradas, multidimensionais e de proximidade;
- Qualificação do quadro institucional, reconhecendo a diversidade das competências e dos recursos dos atores envolvidos;
- Combate a todas as formas de discriminação e promoção de uma verdadeira igualdade de oportunidades,
- Promoção da eficiência da despesa social: mais proteção social a quem mais precisa, combatendo a fraude e o abuso;
- Diversificação e inovação de respostas sociais;
- Melhoria do sistema público de Segurança Social;
- Promoção do voluntariado e da atividade socialmente útil;
- Mobilidade para acesso ao emprego, bens e serviços.

Como é evidente, o POISE não operacionaliza diretamente alguns destes princípios, mas, em contrapartida, vê outros programas e políticas convergir para os seus fins, nomeadamente em termos de acesso a recursos mínimos para as famílias, intervenção na saúde e na educação, facilitação da entrada de grupos vulneráveis no mercado de trabalho, alojamento, proteção social.

Foram ouvidos diversos setores governamentais relevantes, Parceiros Sociais e Parceiros do Setor Solidário e Cooperativo, o que, mais do que uma obrigação formal, é uma condição de boa execução do Programa.

O Diagnóstico

O Diagnóstico, e o seu tom, é muito marcado pela conjuntura em que foi produzido. No ano de 2014, quando o programa se iniciou, os efeitos da crise financeira de 2007/2008 e, posteriormente, da crise sistémica gerada pelo aumento das dívidas soberanas em 2011 e pelas políticas de austeridade do período da Troika, estavam todos muito evidentes. A situação de grave crise social e do emprego marcou todo o período em que o Programa foi preparado, negociado e lançado.

O diagnóstico dos problemas que o POISE pretende atacar centra-se em três áreas distintas: o emprego, a pobreza e a exclusão social. Ao longo do texto são fornecidos outros dados, relativos a fenómenos de discriminação e exclusão social,

como os referidos à violência de género /doméstica, ao tráfico de seres humanos e às Pessoas com Deficiência e Incapacidade (PDCI), no quadro da apresentação das Tipologias de Operação específicas relativas às problemáticas em causa.

As variáveis caracterizadoras do emprego indicavam um quadro marcado pela crise. Em relação ao início do século, era menor a taxa de emprego e de atividade, e era maior a taxa de desemprego. O problema das qualificações mantinha-se, como antes, enquanto variável-chave, com o desemprego a atingir principalmente os trabalhadores menos escolarizados, e em particular os desempregados de longa duração, os quais representavam cerca de metade dos desempregados. As mulheres eram (e são) mais atingidas pelo desemprego do que os homens e apresentavam menores taxas de participação no mercado, característica estrutural do mesmo. Ao tempo da programação, tinha emergido no mercado de trabalho português um problema novo, o da inatividade de jovens, muitas vezes relativamente qualificados, que não se encontram nem a trabalhar, nem a estudar ou em formação (NEET).

Apesar das oscilações (amplas) na taxa de desemprego, os problemas foram-se mantendo idênticos, já que a trajetória de redução do desemprego após 2015 foi invertida com a crise da Covid-19 a partir de 2020. De todo o modo, provavelmente devido às medidas urgentes de proteção ao emprego e à economia, a taxa de desemprego não disparou com a pandemia, como tinha disparado na anterior crise. Assim, em 2020[1] era 6,8% no total (7,1% para as mulheres), quando em 2013 era 16,2%. As mulheres continuam mais vulneráveis, mas em níveis muito mais baixos do que há 8 anos. O DLD, por seu lado, que apresentava uma taxa de 10% em 2013, passou para 2,7% em 2020, um valor já abaixo de metade dos desempregados. Olhando para o nível de desemprego, verifica-se que o mercado de trabalho continua a absorver a procura pouco qualificada (6,4% de taxa de desemprego entre os possuidores do ensino básico) com mais facilidade do que a que possui escolaridade de nível secundário (8,4%) e próximo da que possui escolaridade completa de nível superior (5,8% de taxa de desemprego, valor aliviado pela imigração que caracteriza a parte jovem deste segmento).

A taxa de atividade em 2021 situava-se em 59,7% no total, sendo de 64,1% para os homens e 55,9% para as mulheres, ainda muito longe dos objetivos (75%). Já a taxa de emprego, segundo o Pordata, em 2020 era 54% no total, sendo 58,8% para os homens e 49,9% para as mulheres, o que revela também um progresso neste indicador em relação a 2013, quando os valores eram respetivamente 49,6%, 54,6% e 45,3%. A distância entre homens e mulheres manteve-se idêntica.

O segundo grande domínio sobre o qual incidiu o diagnóstico é o da incidência do risco de pobreza. A crise das dívidas soberanas e das políticas de austeridade gerou um retrocesso na evolução histórica deste indicador, que passou de 17,8% (recorde-se, este valor representa a proporção de pessoas que vivem com um rendimento abaixo de 60% da mediana, após as transferências sociais) em 2008 para 19,5% em 2013. Seis anos depois tinha voltado a cair para 16,2% em 2019, evolução que voltou a inverter-se com a pandemia, chegando aos 18,4% em 2020. As mulheres, que já eram mais penalizadas, foram as mais atingidas por este aumento, em particular as mais velhas. A taxa de privação seguiu a mesma lógica até 2019 (9,7% em 2008, 10,9% em 2013 e 5,6% em 2019), mas, porém, continuou a descer em 2020 (4,6%).

> A ausência de informação estatística é um fator fortemente inibidor de uma avaliação adequada do contexto. Por exemplo, os indicadores de violência de género/doméstica são bons, mas apenas para anos recentes; os indicadores de desemprego de PCDI, e outros grupos desfavorecidos, remontam a 2001, entre muitas outras lacunas, o que em muitos casos impossibilita que se vá para lá de uma visão "impressionista" da situação e da evolução dos fenómenos sobre os quais se pretende intervir.

No conjunto, há dois fenómenos que marcam o contexto no momento da programação do POISE: (i) um aumento muito relevante do desemprego e do desemprego de longa duração em relação aos padrões normais no mercado de emprego português; (ii) um concomitante aumento da pobreza e uma situação social muito agravada. Em 2021 o desemprego teve uma evolução positiva em relação ao que se verificava em 2013, apesar da pandemia da Covid-19, que por outro lado afetou fortemente a incidência da pobreza, que também decrescera de modo muito acentuado até 2019 (-1,6%). Naturalmente que se coloca como óbvia a questão de saber até que ponto se fica a dever ao POISE esta evolução positiva. Ora, no caso do emprego e desemprego, é tecnicamente possível ensaiar uma técnica de aferição de impacto, o que não

[1] No terceiro trimestre de 2021 tinha descido para 6,1%.

é viável no caso da pobreza, podendo apenas enunciar-se o potencial contributo do Programa a partir dos conhecimentos teóricos disponíveis sobre o fenómeno.

> O diagnóstico presente no documento de programação é essencialmente categorial. Refere-se aos desempregados e desempregados de longa duração, às pessoas em situação de pobreza, aos jovens, às pessoas com deficiências e incapacidades, às vítimas de violência de género/doméstica e do tráfico de seres humanos, aos imigrantes, às crianças em risco, aos sem-abrigo, etc. Não menciona os fatores produtores do desemprego e do desemprego de longa duração, nem da pobreza, da violência ou da discriminação de grupos particularmente vulneráveis, a não ser quando se refere à importante questão das qualificações. Ora, qualquer intervenção que vise alterar uma situação determinada terá de se centrar no combate aos seus fatores. É nesse plano que a teoria se coloca: em teoria, as intervenções financiadas pelo POISE interferem nos fatores produtores de desemprego, de pobreza, de violência e de discriminação?

Vejamos então, sem preocupações de exaustividade, alguns dos fatores dos problemas que o POISE procura resolver. O desemprego representa um desencontro entre a oferta e a procura de emprego, quer em termos de volume – se diminui a oferta ou se aumenta a procura, ou se acontecem simultaneamente ambas as coisas, aumenta o desemprego, na medida em que são mais os pretendentes do que os postos de trabalho disponíveis, quer em termos de estrutura das qualificações, porque a oferta não é neutra em termos das aptidões requeridas por esses postos de trabalho.

A oferta de emprego é, principalmente, função do andamento da economia e da natureza do investimento, a qual determina a natureza das qualificações requeridas para os empregos criados. O Estado e a Sociedade Civil também têm um papel, na medida em que também oferecem empregos – uma oferta de dimensões muito relevantes, aliás – e em que, principalmente o primeiro, podem desenvolver políticas de emprego que tanto se podem dirigir à estrutura das qualificações, como ao próprio volume de empregos criados e destruídos. Claro que também tem um importante papel ao nível da política económica e do estímulo ou da contenção do crescimento económico, somando a sua influência às dinâmicas do mercado. Esta função é objeto de outros Programas Operacionais. O POISE concentra-se mais na primeira, quer promovendo a formação e a qualificação dos ativos, empregados e desempregados, em função dos requisitos a cada momento requeridos pelo mercado de trabalho (ativação dos trabalhadores, em particular dos desempregados), quer estimulando o mercado para se tornar mais rico em emprego, através de incentivos aos empregadores e da promoção de mecanismos de inserção de desempregados nas empresas (ativação do mercado).

A ativação das pessoas e das instituições é particularmente importante quando falamos do combate a situações de longa duração do desemprego. À medida que este se prolonga os desempregados vão perdendo hábitos, conhecimentos tácitos e saberes profissionais que tendem a reproduzir o afastamento e a tornar mais difícil o regresso ao emprego. Daí a importância da intervenção precoce que evite o prolongamento do desemprego e a necessidade de desenhar com os sujeitos planos que impeçam a rotinização da situação da exclusão. Voltaremos ao assunto.

Entretanto, notemos aqui outras questões levantadas em sede de diagnóstico a respeito do emprego. Como é justamente salientado no diagnóstico de programação do POISE, existem certas categorias particularmente vulneráveis ao desemprego e ao DLD.

A mais destacada é a das mulheres, com menor taxa de atividade e maior de desemprego do que os homens. São várias as formas de discriminação das mulheres do mercado de trabalho, desde o (in)acesso ao emprego à menor remuneração, das progressões ao (in)acesso a cargos de direção, mas este é um dos determinantes. As mulheres mais jovens são, tradicionalmente, as mais expostas ao desemprego, ainda mais do que os seus pares masculinos. Outra categoria mencionada, com razão, no diagnóstico é a dos trabalhadores mais experientes. Por razões diversas, que vão das dificuldades de adaptação que às vezes possam revelar, até ao facto de tenderem a ser mais sindicalizados e mais bem pagos (realidade que, como mostra Richard Sennet, é mascarada por um discurso acerca do "potencial" dos mais novos, menos qualificados e menos conhecedores), estes trabalhadores, quando perdem o emprego, em geral em função de processos de reestruturação setorial ou empresarial, experimentam sérias dificuldades de regresso ao mercado. Os estímulos ao mercado e a formação de requalificação são, nestes casos, determinantes quer para apoiar a transição deste segmento dos trabalhadores para o emprego, quer para ajudar a sustentabilidade do sistema de pensões. Outra categoria particularmente atingida é a dos imigrantes. O problema neste caso não será tanto o do desemprego, mas mais o do subemprego (que afeta outros setores) e das más condições de trabalho e de remuneração em que muito

frequentemente são obrigados a trabalhar. Barreiras ligadas à língua, ao preconceito e às qualificações muito baixas constituem fatores de vulnerabilidade muito fortes.

Outro grupo particularmente penalizado são os jovens, objeto de um dos três eixos operacionais do POISE. Os níveis de desemprego dos jovens tendem a ser duplos da média, independentemente do valor desta. Paradoxalmente, nunca os jovens portugueses foram tão escolarizados como nas últimas décadas. A queda do abandono escolar precoce (dos valores em torno de 40% que caracterizaram durante décadas o nosso sistema, para 18,9% em 2013 e, numa evolução notável, para 8,9% em 2020 – 12.6% para os homens e 5,1% para as mulheres) leva a que os jovens se apresentem, em geral, pelo menos com níveis intermédios de escolarização no mercado de trabalho. Mas as transições – entre ciclos de estudos e entre a escola e o emprego – sempre foram processos complicados e, se no primeiro caso o sistema escolar parece ter encontrado uma solução, o mesmo não acontece com a passagem da escola para o mundo do trabalho, onde os jovens se encontram em situação de precariedade generalizada, mal remunerados face às expectativas e à produtividade, frequentemente desempregados ou em situação de subemprego e lançados numa condição que ganhou visibilidade na última década, nem a trabalhar, nem a estudar ou em formação (NEET). A emigração e consequente drenagem de qualificações produzidas no nosso país, mas que o mercado não consegue absorver devido ao perfil pouco qualificado da economia e às condições de remuneração que se oferecem, emerge como uma resposta que se afigura viável e normal para os jovens, mas com várias consequências negativas para o país. A intervenção com políticas ativas de emprego que facilitem as transições e o combate ao desemprego, ao mesmo tempo que injetam qualificações no mercado de trabalho, torna-se assim uma prioridade. Outra é o combate ao subemprego e a melhoria da qualidade do emprego (nomeadamente a precariedade e as baixas remunerações).

Uma boa parte dos jovens que continuam a ser vítimas do abandono escolar precoce são, antes disso, vítimas de processos de exclusão mais vastos, frequentemente ligados à pertença a comunidades marginalizadas e marcadas pela dureza das condições de vida e pela ausência ou limitação de perspetivas de futuro compensador oferecidas pelas instituições regulares (família, escola, trabalho). Esta situação segrega grupos em situação de pré-marginalidade ou de marginalidade consumada, prenúncios de carreiras marginais. Nos casos em que esse destino se evita, não resta nada se não a integração nos segmentos mais desqualificados, precários, cinzentos da economia e da sociedade. A rutura com esse destino não passa apenas pelas políticas regulares de apoio à família, de educação, de formação e de emprego. Passa por ir mais fundo, às estruturas mais profundas de estruturação das redes de pertença destes jovens e das suas estruturas mentais e culturais, bem como por uma intervenção no próprio território onde residem e nas suas instituições. Uma intervenção multidimensional, próxima, territorial e comunitária, capaz de abrir horizontes e reorientar disposições os objetivos de vidas, e de proporcionar os recursos que os tornem verosímeis e credíveis, pode contribuir para romper com os destinos problemáticos.

O diagnóstico percorre também os principais indicadores de pobreza e identifica as principais categorias estatísticas vulneráveis: as crianças, as famílias monoparentais e famílias com três ou mais crianças, os desempregados, os inativos. O fator comum a boa parte destas categorias é a desvantagem relativa no mercado de trabalho e dos sistemas com ele relacionados, nomeadamente a proteção social. De facto, a razão pela qual as crianças são pobres, tal como as pessoas que integram famílias monoparentais ou com muitas crianças, é que os adultos em idade ativa ou estão em situação de exclusão do mercado de trabalho, ou de desemprego, ou empregadas, por conta própria ou por conta de outrem, mas com remunerações muito baixas. A baixa remuneração do trabalho é a principal causa de pobreza, a que se juntam os diversos fatores que afastam as pessoas do mercado de trabalho, ou na condição de desempregadas ou, mais frequentemente, de "não-empregáveis". Os níveis salariais baixos refletem-se na fraca generosidade do sistema de pensões e das prestações de solidariedade – o qual foi, porém, responsável pela grande redução da pobreza entre os idosos pensionistas. Baixos salários e ausência de condições de empregabilidade ligam-se estreitamente a um outro fator poderoso de pobreza, a baixa, muito baixa e, por vezes, inexistente escolaridade e correspondentes competências básicas.

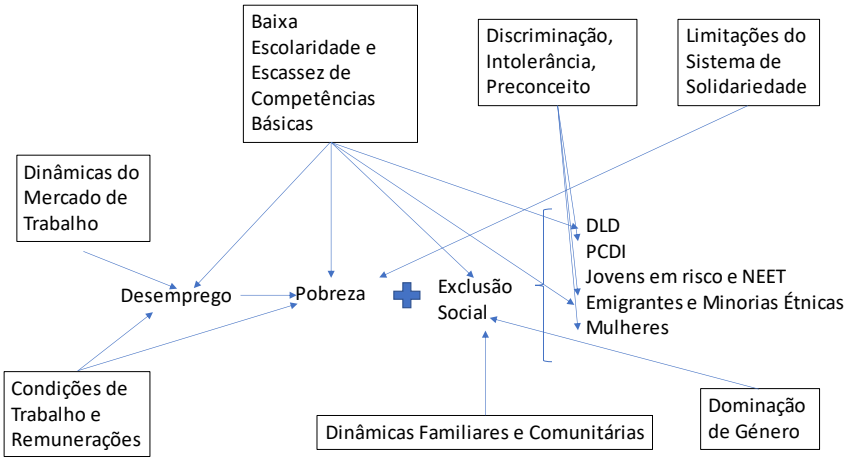
O POISE define os desempregados, os inativos em idade ativa, os DLD, as famílias pobres, as PCDI, os imigrantes e minorias étnicas, os sem-abrigo e os toxicodependentes, as crianças em risco e as vítimas de violência de género/doméstica e de tráfico, como grupos visados pela sua intervenção. Em relação a outras gerações dos Fundos Estruturais desapareceram do conjunto os reclusos e ex-reclusos, cuja abordagem costumava ser muito semelhante, embora conduzidas por sistemas institucionais (Justiça, Saúde) diferentes. Não é dada nenhuma explicação sobre o assunto.

Muitas vezes estas dimensões relacionais de determinação das condições de existência dos pobres, são reforçadas por dimensões de ordem cultural e relacional, como as que se tecem nos territórios em que se concentram problemas que formam um microssistema produtor de novas e mais duras formas de exclusão, as relações de poder que subjugam vítimas de violência e de tráfico humano, os preconceitos e o "racismo" contra os pobres (indistintamente acusados de preguiça, acomodação, falta de caráter, falsidade), além dos preconceitos racistas sem aspas.

É sobre este vasto conjunto de fatores e situações que se estruturam medidas dirigidas à empregabilidade e inclusão social de pessoas em situação de DLD e de exclusão do mercado de trabalho, incluindo as pessoas com deficiências e incapacidades, quer no plano da aquisição de competências básicas e de autonomia social, quer no da preparação para o exercício de uma profissão; à aquisição de níveis de escolaridade superior por parte de jovens com origens pobres; ao desenvolvimento integrado (emprego, rede de equipamentos e serviços, etc.) de territórios desfavorecidos no seu conjunto; de combate à violência de género/doméstica e ao tráfico de seres humanos.

No caso da violência de género/doméstica, uma das formas em que se expressa o preconceito combinado com a assimetria de poder entre os géneros e o seu exercício de forma abusiva e criminosa – uma outra forma é, por exemplo, o assédio no trabalho, o qual reveste formas de violência também muito graves, mas que estranhamente não integra o vasto leque de medidas financiadas pelo POISE – note-se que estamos perante um fenómeno socialmente transversal, em que se manifestam formas graves de desigualdade e exclusão social, embora não necessariamente de pobreza.

Esquema síntese do diagnóstico dos problemas e da sua articulação



Prioridades, Objetivos e domínios de Intervenção

O POISE abrange as regiões menos desenvolvidas do Continente – Norte, Centro e Alentejo, com a exceção do Eixo Prioritário 2, o qual abrange a totalidade do país em resultado da concentração neste Programa Operacional da dotação específica atribuída a Portugal no contexto da Iniciativa Emprego Jovem (IEJ), pilar fundamental para assegurar a boa aplicação da Garantia Jovem.

São quatro os eixos operacionais:

1. Promover a sustentabilidade e a qualidade do Emprego
2. Iniciativa Emprego Jovem
3. Promover a Inclusão Social e combater a Pobreza e a Discriminação
4. Assistência Técnica

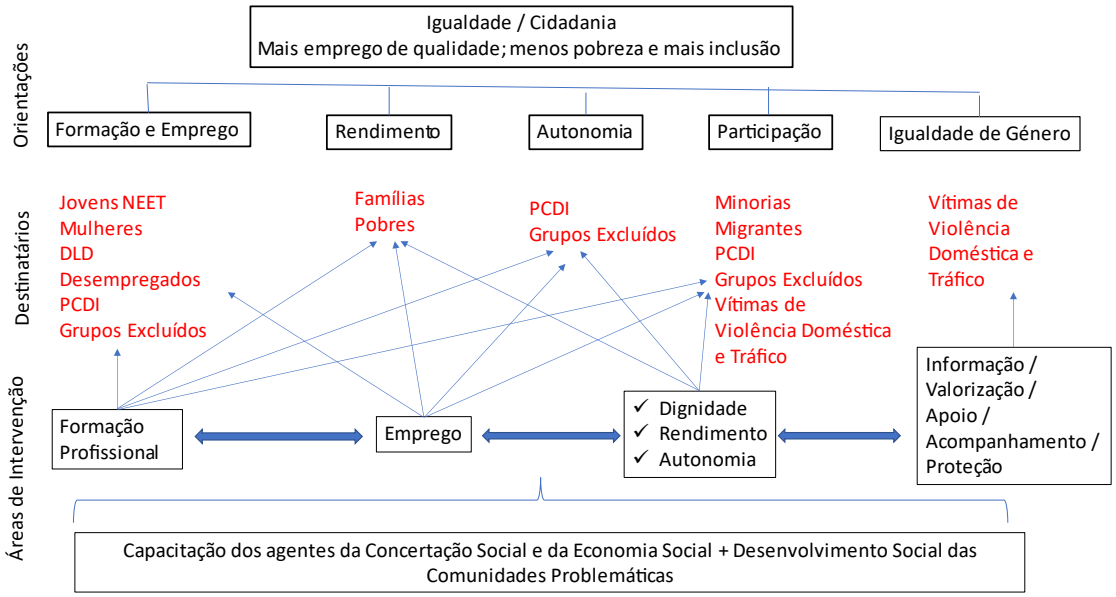
Se retirarmos o quarto eixo, dedicado à gestão estratégica do programa, há um vetor que atravessa estes três eixos, à primeira vista tão díspares entre si: o vetor da igualdade. Combate às desigualdades e promoção da igualdade de oportunidades no acesso a um emprego de qualidade e às condições de vida que ele proporciona; igualdade de acesso às oportunidades para as gerações jovens; igualdade de rendimentos e de participação plena na condição de cidadania e de dignidade humana. Igualdade, numa palavra, em termos de cidadania.

Em teoria, a promoção da dignidade humana, a valorização das minorias e dos grupos desfavorecidos e alvo de discriminação, a proteção e apoio às vítimas de violência e de tráfico, combinada com políticas de formação e de desenvolvimento de competências para a vida, para a cidadania e para o trabalho e, no caso das PCDI, com medidas de promoção da vida independente, potenciam a capacidade das pessoas acederem a um emprego, que por sua vez repercute nos rendimentos e na rutura com a pobreza, na dignidade e realização pessoal associada ao trabalho e na autonomia das pessoas. Naturalmente, nem todos os grupos desfavorecidos carecem de toda a gama de políticas. Por exemplo, os desempregados e os DLD que conservam condições de empregabilidade, ou os jovens em situação de NEET, carecem essencialmente de ajustamentos eventuais nas suas competências e qualificações e de apoio à transição para o emprego, contacto com o mundo real de trabalho, e de empregos acessíveis e com qualidade aceitável segundo os padrões de uma sociedade europeia moderna.

As condições para que estas relações entre dinâmicas funcionem de modo integrado e efetivo passam pela capacitação das instituições envolvidas na concertação social (ao nível da oferta de emprego de qualidade e da remuneração do trabalho), da economia social (ao nível da criação de empregos acessíveis e da capacitação de pessoas em situação de exclusão social) e do desenvolvimento de comunidades discriminadas e mais ou menos marginalizadas.

A figura seguinte representa de forma esquemática as articulações entre os diferentes domínios de intervenção do POISE, ao nível dos objetivos gerais e das prioridades operacionais.

Relações entre domínios das prioridades



O documento de programação insiste em várias passagens num ponto que nos parece essencial: os objetivos de política pelos quais se orienta o POISE estão longe de depender exclusivamente do programa. Nalguns casos, como os que implicam mudanças de valores e representações e de estruturas sociais e institucionais, será mesmo impossível determinar qual o impacto específico das medidas cofinanciadas, dado que, por um lado, dinâmicas externas e concorrentes podem ter um efeito significativo, se não determinante, e que, por outro lado, é muito vasto, complexo e por vezes indefinido o nexo de causalidade que liga os domínios das intervenções e os seus efeitos. O emprego, a pobreza, a exclusão social, a discriminação, dependem de variáveis económicas e sociais que o POISE não controla; o rendimento também; o mesmo se poderia dizer dos processos de dominação de género, do preconceito, da ostracização. Podemos

ir mais longe, aliás, e afirmar que em qualquer destes domínios são mais importantes os processos que o POISE não influencia ou influencia pouco, do que aqueles sobre os quais intervém diretamente. Mas isso não o torna irrelevante. Na verdade, o que o POISE faz não é passível de ser feito com outros recursos, no momento atual, e contribui (teoricamente) para os objetivos definidos e geralmente aceites de um modo que em muitos casos é extremamente relevante.

Do ponto de vista da avaliação decorre daqui uma consequência: mesmo que consideremos que o Programa é internamente coerente, porque se pode estabelecer com facilidade o vínculo que une as intervenções práticas aos objetivos que as enquadram, bem como os que ligam os objetivos e as intervenções entre si, será sempre necessário um esforço de enquadramento do POISE em políticas públicas (locais, nacionais e europeias) mais vastas, o que foi feito, e em dinâmicas económicas e sociais que não dependem apenas das políticas públicas, exercício que não aparece explicitado.

Prioridades de Investimento, Objetivos Específicos e Tipologias de Operação

No plano da coerência interna, os objetivos gerais desdobram-se nas prioridades de investimento, nos objetivos específicos, nas tipologias de intervenção e nas tipologias de operação que constituem a parte "real-concreta" do programa.

Passemos então a analisar o modo como essas tipologias de operação podem operar a mudança dos problemas identificados.

Eixo Prioritário 1: Promover a sustentabilidade e a qualidade do Emprego

Prioridade de Investimento 8.1. Acesso ao emprego pelos candidatos a emprego e inativos, incluindo DLD e pessoas afastadas do mercado de trabalho, igualmente através das iniciativas locais de emprego e apoio à mobilidade dos trabalhadores

Objetivo Específico 1.1. Integrar de forma sustentada adultos e jovens desempregados e inativos no mercado de trabalho

- Estágios para adultos e estágios para jovens
- Apoio à contratação para adultos e apoio à contratação para jovens

Os estágios, como é explicado no documento de programação – é, mesmo, caso único nesse aspeto – são um instrumento poderoso para o regresso de adultos desempregados ao emprego e para o acesso dos jovens ao primeiro emprego. Ao permitir ao candidato ao emprego conhecer a cultura da empresa e focar a aprendizagem na realidade concreta do exercício profissional, ao mesmo tempo que permite ao empregador conhecer o potencial desse candidato, os estágios produzem o efeito de se prolongarem frequentemente na forma de contratos de trabalho. Quando isso não se verifica, o candidato a emprego noutro local leva consigo uma preparação profissional mais avançada e um currículo enriquecido, o que aumenta as probabilidades de sucesso.

Por seu lado, ao reduzir os custos não salariais do trabalho, os apoios à contratação têm um efeito positivo na decisão de um empregador contratar um desempregado ou um estagiário. Normalmente, um empregador não decide contratar apenas para beneficiar do apoio, já que o determinante é a necessidade de contratar. Mas essa necessidade não é uma realidade binária, é um espaço em que os empregadores fazem cálculos nos quais os apoios ao emprego podem ter influência.

O apoio à mobilidade dos trabalhadores não é atendido por nenhuma das medidas.

Prioridade de Investimento 8.4. Igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo o acesso ao emprego, na progressão na carreira, na conciliação da vida profissional e privada e na promoção da igualdade salarial para trabalho igual

Objetivo Específico 1.3: Aumentar a qualidade do emprego (igualdade de género, conciliação do trabalho com a vida familiar).

- Apoio Técnico à elaboração, monitorização da execução e avaliação de planos para a igualdade

Os Planos para a Igualdade representam um compromisso por parte das empresas e outras organizações de trabalho a favor da igualdade de género e da conciliação do trabalho com a vida familiar. São instrumentos potencialmente eficazes por serem definidos pelos atores mais relevantes. Mas a adesão é voluntária. Assim, será preciso avaliar, para lá dos números de entidades com planos, trabalhadores envolvidos e efetiva execução dos planos, a questão da razão pela qual alguns decidem elaborá-los, e outros não, e que consequências as diferentes atitudes têm para o aprofundamento de clivagens já existentes no mercado de trabalho. Note-se, além disso, que a discriminação setorial nos salários e oportunidades de carreira, bem como o combate ao assédio laboral (psicológico, sexual, moral) dificilmente se combatem apenas com recurso à boa vontade dos agentes envolvidos.

Prioridade de Investimento 8.5. Adaptação à mudança dos trabalhadores, das empresas e dos empresários

Objetivo Específico 1.5. Melhorar a empregabilidade de ativos (desempregados, empregados em risco e empregados) através da adaptabilidade (desenvolvimento de competências relevantes)

- Formação Modular Certificada para empregados e desempregados
- Vida Ativa para desempregados

A formação é um pré-requisito indispensável para a conservação do emprego e para o regresso ou o acesso ao mercado de trabalho. Porém, num quadro de crescente instabilidade e necessidade de adaptação à mudança, a formação tradicional é pouco adequada. As formações modulares certificadas têm a enorme vantagem da flexibilidade e ágil adequação às oportunidades que surgem e às mudanças que ocorrem no conteúdo do trabalho e das competências específicas requeridas. Dispensam ausências prolongadas do trabalho e podem mesmo ser por vezes realizadas em contexto de trabalho. Além disso, sendo acumuláveis e articuláveis com outras modalidades de educação e formação, permitem a construção de percursos formativos de qualidade.

O desenvolvimento de atividades que permitam manter os desempregados em atividade é um modo eficaz de prevenir o DLD e de conservar ou aumentar a sua empregabilidade.

Não há nas atividades financiadas uma resposta para a capacitação dos empresários, resposta que pode ser encontrada noutros PO. Também não estão previstas modalidades de qualificação dirigidas às organizações no seu conjunto.

Prioridade de Investimento 8.7. Modernização do mercado de trabalho, nomeadamente através da criação de serviços de emprego públicos e privados e da melhoria da adequação às necessidades do mercado de trabalho, incluindo medidas destinadas a aumentar a mobilidade transnacional dos trabalhadores, inclusive através de regimes de mobilidade e melhor cooperação entre as instituições e as partes relevantes

Objetivo Específico Capacitação Institucional dos Parceiros Sociais

- Capacitação das entidades da CPCS

O POISE financia análises, estudos, códigos éticos e de boas práticas, ações de formação de técnicos e dirigentes em matérias como a negociação, ferramentas para antecipar necessidades de formação, entre outras, que podem ser úteis para aumentar a capacidade de intervenção dos Parceiros Sociais, a cooperação entre eles e a participação em redes internacionais. Mas neste caso o impacto dessa intervenção, sendo positivo, depende

muito mais de outros fatores, como a estratégia política de cada parceiro, do que da informação e conhecimento que as ações referidas possam produzir.

O Eixo Prioritário 1 apresenta um equívoco: tem várias medidas para o acesso ao emprego e apenas algumas para a sua sustentabilidade, mas para a qualidade não refere mais do que o apoio a planos para a igualdade de género no trabalho.

Eixo Prioritário 2: Iniciativa Emprego Jovem

Prioridade de Investimento 8.2

Objetivo Específico 2.1. Aumentar a Qualificação e integração no mercado de trabalho dos jovens que não estão em situação de emprego, ensino ou formação, nomeadamente através do desenvolvimento de competências para o mercado de trabalho (Iniciativa Emprego Jovem)

- Vida Ativa IEJ
- Programa Retomar
- Estágios IEJ
- Emprego Jovem Ativo
- PEPAL
- Estágios PEPAC – Missões
- Inov Contacto
- Apoios à contratação
- Empreende Já – rede de perceção e gestão de negócios
- Coop Jovem
- Programa de reconversão profissional – AGIR Açores
- Estagiar T – Açores
- PIIE – Estagiar T e L Açores
- Integra Açores
- Projetos Locais de Empreendedorismo Jovem – Açores
- Estágios – Madeira

O Eixo Prioritário 2, que absorve 19% do orçamento total do POISE, tem uma natureza bastante distinta dos outros dois, podendo mesmo configurar um PO próprio, se assim o tivessem entendido as autoridades, sem perda de coerência. Não tem por foco um conjunto de problemas sociais, mas sim uma categoria etária que apresenta problemas no acesso ao emprego, trazendo associado um sistema institucional próprio e autónomo e um conjunto de medidas em vigor nas Regiões Autónomas para o grupo etário dos jovens. Daí a redundância das principais medidas (nomeadamente estágios e apoios ao emprego) em relação a outras que se oferecem no âmbito do Eixo 1, e cuja pertinência e potencial de impacto já foram analisados. Segundo ensina a teoria, são também eficazes medidas destinadas a promover o acesso a formação modular, complementada por formação prática em contexto de trabalho, na vertente profissional e de dupla certificação; ações de formação para o empreendedorismo ou aquisição de competências adicionais em áreas de maior empregabilidade; qualificação de nível superior; programas para a reconversão de licenciados; regresso ao ensino superior por parte de jovens NEET; reconversão profissional.

Eixo Prioritário 3: Promover a Inclusão Social e combater a Pobreza e a Discriminação

O objetivo de reduzir a pobreza em 200 mil pessoas terá sido alcançado e até superado em Portugal. Não está determinada a medida do contributo do POISE para esse objetivo, mas a teoria indica que as medidas que

financiou vão no sentido certo. Terão, pois, em teoria, dado um contributo importante para a evolução do fenómeno.

Prioridade de Investimento 9.1. Inclusão ativa, inclusivamente com vista a promover oportunidades iguais e a participação ativa e melhorar a empregabilidade

Objetivo Específico 3.1. Promover o desenvolvimento de competências socioprofissionais, pessoais, sociais e básicas de grupos potencialmente mais vulneráveis, potenciando a sua empregabilidade e o reforço de oportunidades para a sua integração socioprofissional

Pessoas com deficiências e incapacidades

- Qualificação de PDCI
- Apoio ao emprego de PDCI

A inclusão socioprofissional de PCDI foi pioneira na área das políticas públicas para a inclusão socioprofissional de pessoas pertencentes a grupos desfavorecidos. O princípio fundamental dessas políticas é o de que são necessárias abordagens integradas que se dirijam não apenas às competências especificamente profissionais, mas a todas as outras variáveis que estão a montante e a jusante do emprego, como a aquisição de autonomia pessoal, adaptação de postos e ferramentas de trabalho (daí a importância do apoio para a aquisição, reparação e adaptação de produtos, dispositivos e equipamentos ou sistemas técnicos), aquisição de competências escolares, pessoais e relacionais básicas e, depois, acompanhamento e apoio pós-inserção para superar incidentes que podem ocorrer no mundo do trabalho organizado. Obviamente, nos casos em que uma intervenção deste tipo não é necessária, os esforços das pessoas não carecem de apoio no âmbito do Eixo3, mas sim do Eixo 1, no *mainstream*. Porém, para os casos em que os *handicaps* são mais marcados, a qualificação profissional terá de ser acompanhada, sempre, pela capacitação para a vida e para a participação social em geral e no trabalho em particular.

Tal como no caso de outros apoios ao emprego, os que beneficiam as PCDI podem ser importantes e até determinantes. Mas o trabalho com os empregadores requer, antes de mais, uma estratégia para o combate ao preconceito que os leva a considerar as PCDI como menos produtivas e, por vezes, até problemáticas.

Inclusão Ativa de Grupos Vulneráveis

- Capacitação para a Inclusão
- Bolsas de ensino superior a alunos carenciados

O que foi dito acima sobre as PCDI pode-se repetir a propósito de grupos vulneráveis no mercado de trabalho (inclusão ativa soa a redundância, dado que o verbo incluir é um verbo ativo e que a inclusão implica sempre alguma ação). Mas existem nuances. Nomeadamente, alguns destes grupos, nomeadamente elementos de famílias monoparentais e de famílias com mais de 3 filhos, carecem, antes do mais, de acesso a serviços de apoio à família e à criança de qualidade; pessoas sem-abrigo e DLD desencorajados carecem da reformulação de objetivos de vida e atitudes culturais, antes de qualquer outra coisa. Estes serviços e este trabalho sobre as disposições são homólogos das ajudas técnicas para as PCDI. Em todos os casos o combate ao preconceito e aos estereótipos é essencial.

Já as bolsas de estudo para estudantes do ensino superior oriundos de famílias pobres podem ser a única oportunidade desses estudantes obterem sucesso nas suas ambições, e assim servirem de fator de motivação para outros que desistem precocemente desse investimento por falta de perceção da possibilidade de sucesso.

Inclusão de DLD no mercado de trabalho

- Formação Modular para DLD

– Vida Ativa para DLD

A situação de DLD recobre um conjunto de situações diversificadas. Assume-se, aqui, que os desempregados desencorajados não são abrangidos por estas intervenções, mas pelas referidas anteriormente. Para os DLD propriamente ditos (isto é, pessoas desempregadas há mais de um ano que procuram emprego), a formação modular, pelas razões evocadas acima, afigura-se particularmente adequada, pela flexibilidade e operacionalidade com que permite o encontro entre as qualificações de quem procura emprego e as competências requeridas pela oferta de trabalho. Para quem está mais afastado do mercado de trabalho, sem condições de empregabilidade ou de participação noutras medidas ativas de emprego e qualificação, a aquisição de competências básicas sociais e relacionais, de leitura, escrita e cálculo e de competências básicas em TIC, pode ser um início de percurso de inserção indispensável para certos beneficiários do RSI, ex-reclusos, pessoas sem-abrigo, jovens sujeitos a medidas tutelares educativas, pessoas com comportamentos aditivos e pessoas com problemas de saúde mental graves.

Imigrantes e minorias étnicas

– Português para todos

– Inserção socioprofissional da comunidade cigana

Os imigrantes pouco qualificados estão sujeitos a situações de exploração por vezes extremas, e um dos fatores é o facto de não dominarem a língua portuguesa – para além do problema da irregularidade da permanência no país, que afeta um grande número deles. O acesso ao português como Língua Não Materna é, assim, um requisito indispensável a preceder outras ações de melhoria das condições do emprego e de trabalho, incluindo a formação qualificante, a escolarização e o acesso a outros direitos. As comunidades ciganas vivem no nosso país, como por todo o lado, uma situação de ostracização que as tem remetido, historicamente, para as margens da sociedade, onde formaram modos de vida, estratégicas de sobrevivência e padrões culturais de defesa contra a agressão que reforçam a separação. Há, pois, que quebrar as barreiras, respeitando quer os traços de identidade das comunidades, quer direitos de cidadania universais (como os que respeitam às mulheres) e ao mesmo tempo desenvolvendo mecanismos de participação nas estruturas normais da sociedade e do mercado de trabalho. A promoção da escolaridade é um desses mecanismos, como o é o trabalho a favor da inserção socioprofissional. Aproveitando orientações culturais de base, a capacitação para um empreendedorismo mais estruturado e compensador é uma estratégia que pode funcionar. Mas será sempre necessário pensar, como faz a intervenção financiada pelo POISE, na capacitação para o acesso a empregos regulares na qualidade de trabalhador(a) por conta de outrem. Esta capacitação não funcionará, nem as oportunidades de emprego regular e sustentável se oferecerão, sem campanhas para a desconstrução de preconceitos e sem que do lado dos membros das comunidades ciganas e do lado da sociedade envolvente, em particular os empregadores, não se desenvolver uma consciência acrescida dos deveres e direitos de cidadania.

Objetivo Específico 3.2. Reforçar a coesão social, aumentando o número de pessoas e territórios vulneráveis abrangidos, assim como através da promoção do voluntariado, potenciador de inclusão social

– Projeto de mediadores municipais e interculturais em SP
– Contratos Locais de Desenvolvimento Social
– Programa Escolhas
– Bolsas especializadas de voluntariado
– Formação e sensibilização para um voluntariado de continuidade

A mediação constitui um processo corrente no relacionamento normal das comunidades entre si e entre as pessoas e as instituições. As situações de exclusão social de pessoas e comunidades resultam,

frequentemente, da ausência desses mecanismos de mediação. O mediador permite uma comunicação eficaz, a construção de entendimentos comuns e, por vezes, a representação de interesses das partes que coloca em relação. Assim, os mediadores podem desempenhar um papel relevante na superação das barreiras que impedem a participação social e política e o acesso a recursos.

Os CLDS são a expressão atual do traço mais duradouro das políticas públicas de combate à pobreza em Portugal: através de projetos integrados de desenvolvimento territorial. A ideia é a de combater o fenómeno da pobreza nos próprios contextos em que ela se produz e reproduz, de forma integrada, isto é, respondendo ao conjunto das fragilidades com que vivem as pessoas, e mobilizando o conjunto de instituições com responsabilidades no território para agirem em parceria segundo um plano negociado entre elas e as populações, que é suposto fazer participar no processo. A experiência tem mostrado que esses projetos precisam de recursos adequados à transformação de estruturas consolidadas e muito problemáticas, incluindo o recurso tempo de efetiva transformação dessas estruturas e dos quadros de vida que elas determinam. A eficácia dos projetos também depende da pertinência do diagnóstico local e da consequente eleição das ações relevantes, o que choca com lógicas centralizadas de uniformização das áreas de intervenção.

O Programa Escolhas, já com uma existência prolongada e uma rede de instituições e profissionais experimentados, cumpre em grande medida o papel de mediação (lógica que saiu reforçada nas últimas gerações do Programa, face às originais, muito viradas para a valorização de identidades que chocavam frequentemente com o processo de integração social) entre jovens de meios desfavorecidos, em risco de marginalidade e com problemas diversos no seu percurso escolar, e as instituições regulares. Como fator produtor do risco de marginalidade e de exclusão, a própria comunidade é objeto de intervenção numa lógica territorial e multidimensional. Espera-se que a intervenção seja capaz de transformar essas estruturas sociais e de resgatar os jovens para percursos escolares e profissionais bem-sucedidos.

O voluntariado aparece incluído neste objetivo, embora não seja certo que incida apenas na luta contra a pobreza e a exclusão social. A sua incidência é transversal. Além disso, em certos casos acaba por ter mais efeitos nocivos do que positivos, como acontece com as cantinas, as novas formas das "sopas dos pobres", que relevam mais do valor subalternizante da caridade do que do valor libertador da solidariedade. Por outro lado, nem sempre os voluntários abrangidos pela criação de uma Plataforma Informática de Âmbito Nacional têm objetivos filantrópicos, existindo mesmo casos em que o único objetivo é o de "enriquecer o currículo", o que por vezes resulta em prejuízo para o compromisso que a ação social implica. Tal não se afigura impeditivo de considerar, de forma global, que o voluntariado, se não for alternativa ao trabalho profissional, pode dar um contributo para qualificar a prestação de serviços a grupos vulneráveis.

Prioridade de Investimento 9.3. Luta contra todas as formas de discriminação e promoção da igualdade de oportunidades

Objetivo Específico 3.4. Promover a igualdade de oportunidades e de género, a desconstrução de preconceitos, o diálogo intercultural e inter-religioso, a inclusão de comunidades marginalizadas, o combate à discriminação, à violência de género/doméstica e tráfico de seres humanos, mediante uma estratégia integrada que atua nos domínios da prevenção, nomeadamente pela sensibilização das populações e instituições, a formação de públicos estratégicos e o apoio, acompanhamento, proteção e capacitação das vítimas:

- Ações de sensibilização e campanhas;

- Formação de públicos estratégicos

- Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos;
- Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores:
  - Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência de género/doméstica;
  - Acolhimento de emergência de vítimas de violência de género/doméstica;

- Combate ao tráfico de seres humanos e sensibilização e produção de materiais de suporte nesta área;
- Acompanhamento e apoio especializado a agressores;
- Ações de sensibilização para o público em geral e/ou para públicos específicos e produção e divulgação de material formativo, informativo e pedagógico;
- Sistemas de vigilância eletrónica;
- Sistemas de teleassistência.

A prevenção e combate à violência de género/doméstica e o trabalho de reinserção de vítimas, principalmente mulheres e crianças, é uma prioridade, dada a extensão e intensidade do fenómeno e da natureza dos problemas que cria. De facto, sendo à partida um problema transversal, transforma as vítimas em excluídos numa das suas formas mais aviltantes e degradantes da exclusão.

Curiosamente, trata-se de uma área em que o sucesso não se mede tanto pela ocorrência do fenómeno, mas mais pela sua "desocultação", por via das denúncias. Isto é, quanto mais casos são conhecidos, mais perto estaremos de debelar o flagelo. De facto, as denúncias respeitam a uma pequena parte apenas do problema, e delas apenas uma pequena parte chega a transformar-se em processos e condenações, mas o seu crescimento é revelador de mudanças nas atitudes face ao problema.

A violência de género/doméstica tem as suas raízes profundas em relações de poder assimétricas entre os membros dos agregados domésticos (ou no namoro), alimentadas em preconceitos e estereótipos penalizadores da parte mais fraca. Por isso, as campanhas de sensibilização são muito importantes, na medida em que possam questionar esses preconceitos e estereótipos. Além disso, ajudam as vítimas potenciais (toda a gente, em teoria) a identificar sinais precoces da ocorrência do fenómeno nas formas mais graves e, logo, à adoção de práticas preventivas e auto-defensivas. Mas têm um outro efeito: levam mais gente a denunciar os maus-tratos e violência, quer ocorridos sobre si próprio, quer sobre terceiros. Porém, de pouco servem essas campanhas se as denúncias não forem acompanhadas da existência de serviços de atendimento, apoio especializado, acolhimento temporário (um refúgio), acompanhamento, proteção das vítimas e controlo das reincidências. A qualidade desse apoio beneficia com a formação dos profissionais e com o suporte fornecido às organizações do terceiro setor que atuam na área (embora neste último caso seja difícil de aceitar o argumento de que isso, que ocorre em toda a ação social, se deve à maior facilidade de aproximação por parte de agressores e traficantes de seres humanos, como se refere no documento que temos vindo a analisar). Prevenir a ocorrência é também prevenir a reincidência, daí a importância do acompanhamento dos agressores. Adicionalmente, esse acompanhamento confere maior sentimento de segurança às vítimas.

Prioridade de Investimento 9.4. Melhoria do acesso a serviços sustentáveis, de grande qualidade e preços comportáveis, mormente cuidados de saúde e serviços oficiais de interesse geral

Objetivo Específico 3.5. Alargar a oferta de serviços sociais e de saúde, adequando-os a necessidades emergentes e potenciando a transição de cuidados institucionais para cuidados de proximidade, bem como melhorar o acesso e a qualidade das respostas no âmbito dos sistemas de saúde, de ação social e prestação de cuidados, e de promoção e proteção das crianças.

- Modelo de Apoio à Vida Independente
- Idade +
- Rede Local de Intervenção Social
- Qualificação do Sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância
- Apoio à Parentalidade Positiva
- Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante
- Formação de Técnicos Especializados – CPCJ
- Formação de Técnicos de Reabilitação
- Formação de Profissionais do Setor da Saúde

Olhadas separadamente, as tipologias de intervenção enquadradas pelo objetivo específico 3.5 têm toda a pertinência. Todas impactam positivamente, em teoria, em fenómenos diversos de exclusão social, promovendo a coesão social. Têm, porém, muito pouca coerência entre si, como se o objetivo tivesse sido desenhado com um grande saco para onde se enviam diversos objetos diferentes. Aliás, alguns ficariam bem noutros objetivos, por se dirigirem aos mesmos públicos, como são os casos das tipologias dirigidas às PCDI e aos imigrantes. Individualmente consideradas, algumas tipologias têm uma importância e um potencial assinaláveis. É o caso do Modelo de Apoio à Vida Independente, que permite o acesso a um desiderato que é um direito de cidadania, a independência e autonomia em relação aos prestadores de cuidados na família e a respostas que implicam a institucionalização. Na verdade, pode até ser considerada como uma medida ativa que permite o acesso ao emprego por parte das PCDI e dos seus familiares. Por outro lado, a formação de técnicos de reabilitação permite manter em pleno o sistema de reabilitação física, sensorial, mental e psicológica e de aproximação da rede de acesso a terapias e a ajudas técnicas mais próximas das pessoas. Os idosos beneficiam de duas medidas que visam a sua ativação: a rede de cuidadores de proximidade, que atua numa lógica preventiva, e o programa Idade+, dirigido à qualidade de vida dos idosos através de uma intervenção socioeducativa em contexto residencial. Com um historial considerável e provas dadas na capacidade de abordagem integrada e numa lógica subsidiária dos diversos problemas sociais num determinado território, neste objetivo enquadra-se também a Rede Social, constituída por parcerias com provas dadas no plano da eficiência e qualidade da prestação dos serviços e instituições. As crianças e jovens em risco e as suas famílias beneficiam da Promoção e Qualificação das Respostas Sociais e de Saúde, e ainda da qualificação do Sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância, embora neste caso ainda não seja possível avançar para a necessária profissionalização das equipas locais de intervenção. As famílias beneficiam ainda do apoio à parentalidade positiva, medida que não deve fazer esquecer que a prioridade deveria ser sempre proporcionar os recursos de que elas necessitam e deixá-las gerir autonomamente esses recursos (o que pode implicar intervenções pontuais capacitadoras). Os imigrantes, que no quadro de um outro Objetivo Prioritário podem beneficiar de campanhas de sensibilização e do Português Língua não Materna, neste objetivo podem beneficiar dos Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante, estruturas que funcionam na lógica de *one-stop-shop e* que ajudam pessoas, que se perdem num ambiente institucional que lhes é estranho, a resolver diversos problemas importantes para o dia a dia. Por fim, os técnicos das CPCJ, de reabilitação, profissionais do setor da saúde que intervêm nos comportamentos aditivos e dependências e na área da saúde mental, beneficiam de formação técnica especializada, o que beneficia os serviços e, assim, os cidadãos.

Prioridade de Investimento 9.5. Promoção do Empreendedorismo Social e da integração profissional nas empresas sociais e da economia social e solidária para facilitar o acesso ao emprego

Objetivo Específico 3.6. Promover o empreendedorismo e a inovação social de forma a melhorar a capacidade de resposta das Organizações da Economia Social (OES) e contribuir para a sua sustentabilidade económica e financeira, em particular pela adoção de novos modelos de atuação e de financiamento de iniciativas. Inclui ainda a melhoria da capacitação institucional dos Parceiros do Conselho Nacional para a Economia Social (CNES) com o objetivo de obter um efeito multiplicador para as entidades deste setor.

- Portugal Inovação Social – Programa de capacitação para o investimento social
- Programa de parcerias para o impacto
- Títulos de Impacto Social
- Capacitação Institucional dos parceiros da economia social membros do CNES (Gabinetes de apoio à ES)
- Formação-ação para entidades da economia social

O Objetivo Específico 3.6 tem a forma de uma declaração de intenções especificadas. Mas, na realidade, a leitura que se pode fazer dele não é complicada (embora seja complexa): uma parte muito importante do trabalho direto com grupos desfavorecidos e com famílias pobres, mesmo nos casos em que se executam políticas públicas da responsabilidade do governo, é, em Portugal, competência das OES e das suas estruturas

de coordenação e representação. Assim, acredita-se, e a teoria ensina, que a capacitação dessas organizações representa benefícios diretos para o seu trabalho e para aqueles que beneficiam dele. Além disso, sendo predominante no setor uma cultura em certo sentido conservadora, o estímulo à inovação, tanto nos produtos, como nos processos de gestão e fontes de financiamento, pode ser um mecanismo importante de eficiência e de melhoria do desempenho.

O objetivo específico 9.5 visa, afinal, a criação de emprego. Social, mas emprego. Poderia estar enquadrado, naturalmente, no Eixo Prioritário 1. A grande vantagem seria evitar o risco de arrumar num segmento segregado o conjunto das políticas para os cidadãos em situação ou forte risco de exclusão e pobreza.

O Eixo Prioritário 3 comporta, como é evidente, uma grande quantidade de tipologias de intervenção, mais ou menos dispersas por categorias vulneráveis ou por problemáticas diversas. A articulação entre elas é, em muitos casos, de difícil perceção, parecendo existir mesmo algumas incongruências. Talvez a inexistência de uma estratégia nacional de combate à pobreza e à exclusão social que permitisse articular todas as medidas e ligá-las a outras não cofinanciadas pudesse contribuir para esta avaliação. Porém, concorre a favor do Programa o facto de todas elas terem, de facto, no plano teórico, um potencial capaz de impactar positivamente (umas mais, outras menos) os problemas que a nossa sociedade apresenta e que são passíveis de enquadramento nos objetivos dos FFEE.

Uma estimação do valor relativo das ações financiadas

A tabela que dá corpo ao presente ponto resulta de um exercício de estimação do potencial contributo de cada Tipologia de Operação para a finalidade de aumento do emprego e da coesão social. Trata-se de um enunciado teórico com alguma carga subjetiva, já que não está sustentado em evidências, por enquanto. A classificação do potencial de impacto em três níveis (Elevado, Médio, Baixo) baseia-se na prevalência e intensidade dos problemas e na sua localização no encadeamento entre problemáticas, bem como na centralidade das intervenções para a promoção do emprego e para a coesão social.

O exercício serve três objetivos: ajudar a debater as prioridades e a razoabilidade do investimento; ajudar a formular questões pertinentes a respeito de cada uma das medidas operacionais e da sua pertinência; ajudar a discutir a questão da eficiência do programa. Está, pois, longe de ser um exercício conclusivo. Pelo contrário, é um exercício meramente introdutório do trabalho de avaliação do POISE.

Eixos	Tipologia de Operação	% Orç.	Programas Operacionais	Estimação do impacto
Emprego	Integração de jovens e adultos desempregados	19,6	Estágios	Elevado
			Apoios ao emprego	Elevado
	Empregabilidade ativos	15,2	FMC	Elevado
	Qualidade do emprego	0,3	Planos Igualdade	Baixo
	Capacitação CPS	0,6	Capacitação CPCS	Baixo
Emprego dos jovens	Iniciativa Emprego Jovem	19,1	Vida Ativa IEJ	Médio
			Programa Retomar	Baixo
			Estágios IEJ	Médio
			Emprego jovem ativo	Baixo
			PEPAL	Baixo
			Estágios PEPAC Miss.	Baixo
			Inov Contacto	Baixo
			Apoios à contratação	Baixo
			Empreende Já	Baixo

Eixos	Tipologia de Operação	% Orç.	Programas Operacionais	Estimação do impacto
			Coop jovem	Baixo
			AGIR Açores	Baixo
			Estagiar T Açores	Baixo
			PIIE - Estagiar	Baixo
			Integra - Açores	Baixo
			Empreendedorismo J	Baixo
			Estágios - Madeira	Baixo
Pobreza e exclusão social	Inclusão Ativa PDCI	8,5	Qualificação PDCI	Elevado
			Apoio emprego PDCI	Elevado
	Inclusão Grupos Vulneráveis	10,5	Capacitação	Elevado
			Bolsas Ensino Superior	Baixo
	Integração DLD	7,3	Formação Modular	Elevado
			Vida Ativa	Médio
	Inclusão Imigrantes e Minorias étnicas	0,3	Português para todos	Elevado
			Inserção com. ciganas	Elevado
	Territórios vulneráveis	6,8	Mediadores municipais	Médio
			CLDS	Médio
			Programa Escolhas	Médio
	Promoção do Voluntariado	0,4	Bolsa especializada	Baixo
			Formação e sensibilização	Baixo
	Combate Discriminação e estereótipos	0,6	Sensibilização	Elevado
			Formação Públicos Estratégicos	Médio
	Combate à Violência de género/ doméstica	1,6	Apoio a organizações	Médio
			Proteção vítimas	Elevado
			Estruturas de apoio	Elevado
			Acolhimento de emergência	Elevado
			Combate ao tráfico	Baixo
			Acompanhamento de Agressores	Elevado
			Sensibilização Geral	Médio
			Vigilância eletrónica	Elevado
			Teleassistência	Elevado
	Serviços e redes sociais e da saúde	3,9	MAVI	Elevado
			Rede Social	Elevado
			Idade +	Médio
			Intervenção Precoce	Médio
			Parentalidade positiva	Baixo
			CN de Apoio ao Imigrante	Elevado
			Formação de Técnicos	Elevado
			Formação de Técnicos de Reabilitação	Médio
			Formação de Profissionais de saúde	Médio
	Empreendedorismo e Inovação Social	2,7	Cap. Investimento social	Médio
			Parcerias para o Impacto	Médio
			Títulos de Impacto Social	Médio
			Capacitação CNES	Médio
			Formação-ação	Médio

2. Lista de entidades auscultadas

Entidade	Data
Estrutura de missão do Programa Escolhas	5 novembro 2021
Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) - entidade coordenadora da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD) e da Rede de Apoio e Proteção a Vítimas de Tráfico (RAPVT)	25 julho 2022
EMIG – Estrutura de Missão para a Igualdade de Género	10 Agosto 2022
FORMEM- Federação Portuguesa da Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência e Incapacidade	23 junho 2022
CEFPI- Centro de Educação e Formação Profissional Integrada	1 Agosto 2022
CRPG - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia	15 Março 2022
IEFP, I.P.	1 novembro 2021
Autoridade de Gestão PO ISE	3 Novembro 2022
CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social	4 Novembro 2022
ISS, I.P. – Instituto da Segurança Social	25 Outubro 2022
ACM - Alto Comissariado para as Migrações	24 Novembro 2022
Quaternaire Portugal- Entidade responsável pela Avaliação das Medidas de Inovação Social	8 Novembro 2022

3. Opção 2.1

Esta secção refere-se às tipologias de operação a que corresponde a Opção 2.1 definida em sede de proposta:

- TO 1.06 Apoio técnico à elaboração, monitorização da execução e avaliação de planos para a igualdade
- TO 1.16 Reforço da capacitação institucional dos PS com assento na CPCS
- TO 3.05 Capacitação para a inclusão
- TO3.38 Bolsas de Ensino Superior a alunos carenciados
- TO 3.06 Português para Todos
- TO 3.08 Inserção socio profissional da comunidade cigana
- TO 3.09 Projeto de mediadores municipais e interculturais em SP
- TO 3.12 Bolsa especializada de voluntariado
- TO 3.13 Formação e sensibilização para um voluntariado de continuidade
- TO 3.14 Ações de sensibilização e campanhas
- TO 3.15 Formação de públicos estratégicos
- TO 3.16 Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos que atuam no âmbito da promoção da igualdade de género e da prevenção e combate à violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos
- Ação 3.17.6 Sistemas de vigilância eletrónica
- Ação 3.17.7 Sistemas de teleassistência
- TO3.24 Qualificação do sistema nacional de intervenção precoce na infância
- TO 3.25 Apoio à parentalidade positiva
- TO3.27 Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante
- TO3.28 Formação de Técnicos Especializados - CPCJ
- TO3.29 Formação de Técnicos de Reabilitação
- TO 3.30 Formação de Profissionais do Setor da Saúde
- TO 3.36 Capacitação institucional dos parceiros da economia social membros do CNES
- TO 3.37 Formação-ação para entidades da economia social
- TO 4.01 Assistência Técnica

3.1. Resultados do Inquérito por questionário

INUÉRITOS ÀS ENTIDADES BENEFICIÁRIAS

Caracterização

Quadro 1. Nº de respostas por Tipologia de Operação

	Nº	%
1.06 - Apoio técnico de planos para a igualdade	44	10,7
1.16 - Reforço da Capacitação Institucional dos Parceiros Sociais com assento na CPCS	4	1,0
3.05 - Capacitação para a Inclusão	145	35,1
3.06 - Português para todos Português Língua de Acolhimento	13	3,1
3.08 - Inserção Socioprofissional da Comunidade Cigana	4	1,0
3.09 - Projeto de Mediadores Municipais e Interculturais	16	3,9
3.13 - Formação e sensibilização para um voluntariado de continuidade	3	0,7
3.14 - Ações de Sensibilização e Campanha	2	0,5
3.15 - Formação de públicos estratégicos	40	9,7
3.16 - Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos	41	9,9
3.23 - Rede local de intervenção social (RLIS)	51	12,3
3.30 - Formação de Profissionais do Setor da Saúde	39	9,4
3.36 - Capacitação Institucional das organizações da economia social	6	1,5
4.01 - Assistência Técnica	5	1,2
Total	413	100,0

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 2. Nº de respostas por região

	Nº	%
Norte	205	49,6
Centro	151	36,6
Alentejo	42	10,2
Extra-Região NUTS II	15	3,6
Total	413	100,0

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 3. Nº de respostas por Tipologia de entidades

	Nº	%
Agências e associações de desenvolvimento regional e local	15	3,9
Associação de direito privado	6	1,6
Associação empresarial (sem fins lucrativos)	15	3,9
Associações de autarquias locais - Comunidade Intermunicipal	7	1,8
Associações Públicas	1	0,3
Autarquias Locais3	58	15,1
Cooperativa (inclui União de Cooperativas)	7	1,8
Direção Geral	3	0,8
Entidade equiparada a pessoa coletiva	2	0,5
Escolas Profissionais Privadas	3	0,8
Estabelecimento de Ensino Superior Público - Instituições de Ensino Politécnico	1	0,3
Estabelecimento de Ensino Superior Público - Instituições de Ensino Universitário	1	0,3
Estabelecimentos de Ensino Privado (com fins lucrativos)	7	1,8
Estabelecimentos de Saúde EPE	10	2,6
Fundações Públicas	1	0,3
Institutos Públicos	7	1,8
IPSS - Instituições Particulares de Solidariedade Social (Inclui instituições equiparadas a IPSS	120	31,2
Misericórdia (inclui União das Misericórdias)	28	7,3
ONG - Organização Não Governamental	22	5,7
Organização Patronal ou Empresarial	1	0,3
Organização Sindical	4	1,0
Outras associações não enquadráveis nas opções anteriores	28	7,3
Pessoa Colectiva Religiosa	2	0,5
ecretaria Geral	1	0,3
Sector Empresarial do Estado - Empresa Publica	4	1,0
Sociedades Comerciais	31	8,1
Total	385	100,0

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 4. Nº de respostas por CAE

	Nº	%
65112 - Outras actividades complementares de segurança social.	9	2,2
70220 - Outras actividades de consultoria para os negócios e a gestão.	7	1,7
82990 - Outras actividades de serviços de apoio prestados às empresas, n. e.	1	0,2
84111 - Administração central.	2	0,5
84113 - Administração local.	59	14,3
84114 - Actividades de apoio à Administração Pública.	1	0,2
84121 - Administração Pública — actividades de saúde.	3	0,7
84122 - Administração Pública — actividades de educação.	1	0,2
84130 - Administração Pública — actividades económicas.	9	2,2
84300 - Actividades de segurança social obrigatória.	1	0,2
85100 - Educação pré-escolar.	1	0,2
85201 - Ensino básico (1.º ciclo).	1	0,2
85310 - Ensinos básico (3.º ciclo) e secundário geral.	1	0,2
85320 - Ensinos secundário tecnológico, artístico e profissional.	2	0,5
85420 - Ensino superior.	5	1,2
85591 - Formação profissional.	38	9,2
85593 - Outras actividades educativas, n. e.	2	0,5
86100 - Actividades dos estabelecimentos de saúde com internamento.	20	4,9
86230 - Actividades de medicina dentária e odontologia.	1	0,2
86906 - Outras actividades de saúde humana, n. e.	2	0,5
87100 - Actividades dos estabelecimentos de cuidados continuados integrados, com alojamento.	1	0,2
87301 - Actividades de apoio social para pessoas idosas, com alojamento	60	14,6
87302 - Actividades de apoio social para pessoas com deficiência, com alojamento.	1	0,2
87901 - Actividades de apoio social para crianças e jovens, com alojamento.	3	0,7
87902 - Actividades de apoio social com alojamento, n. e.	6	1,5
88101 - Actividades de apoio social para pessoas idosas, sem alojamento	13	3,2
88102 - Actividades de apoio social para pessoas com deficiência, sem alojamento.	4	1,0
88910 - Actividades de cuidados para crianças, sem alojamento.	13	3,2
88990 - Outras actividades de apoio social sem alojamento, n. e.	43	10,4
90010 - Actividades das artes do espectáculo.	1	0,2
94110 - Actividades de organizações económicas e patronais.	17	4,1
94120 - Actividades de organizações profissionais.	1	0,2
94200 - Actividades de organizações sindicais.	4	1,0
94910 - Actividades de organizações religiosas.	3	0,7
94991 - Associações culturais e recreativas.	8	1,9
94995 - Outras actividades associativas, n. e.	68	16,5
Total	412	100,0

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Processo de Candidatura

Quadro 5. Adequação da Tipologia de Operação a que concorreu às necessidades do público-alvo a que se destina? (escala 1- Nada Adequados a 6 Totalmente adequados)

1- Nada Adequados		2		3		4		5		6 - Totalmente adequados		Nº	Média
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1	0,2	4	1,0	11	2,7	80	19,7	144	35,4	167	41,0	407	5,12

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 6. Adequação da Tipologia de Operação a que concorreu às necessidades do público-alvo a que se destina? (escala 1- Nada Adequados a 6 Totalmente adequados) Média por TO

	Média	N
1.06 - Apoio técnico de planos para a igualdade	4,83	42
1.16 - Reforço da Capacitação Institucional dos Parceiros Sociais com assento na CPCS	5,25	4
3.05 - Capacitação para a Inclusão	5,19	142
3.06 - Português para todos Português Língua de Acolhimento	5,77	13
3.08 - Inserção Socioprofissional da Comunidade Cigana	3,25	4
3.09 - Projeto de Mediadores Municipais e Interculturais	5,13	16
3.13 - Formação e sensibilização para um voluntariado de continuidade	5,67	3
3.14 - Ações de Sensibilização e Campanha	5,00	2
3.15 - Formação de públicos estratégicos	4,98	40
3.16 - Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos	5,27	41
3.23 - Rede local de intervenção social (RLIS)	5,12	51
3.30 - Formação de Profissionais do Setor da Saúde	4,97	38
3.36 - Capacitação Institucional das organizações da economia social	5,33	6
4.01 - Assistência Técnica	5,80	5

	Média	N
Total	5,12	407

Quadro 7. Nos casos onde respondeu 1, 2 ou 3, justifique a sua resposta, por TO

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
A verba é tipificada para estruturas comuns e as nossas são para públicos particularmente vulneráveis, pelo que os gastos são obsoletos e não se conseguem cobrir com o valor inicial; não são estruturas que devam funcionar como projetos. Deveriam ser serviços. O facto de terem prazos de fim acrescenta enorme ansiedade e angústia para utentes e profissionais.									1					
Excessiva rigidez na distribuição da carga horária, nem sempre ajustada ao perfil do público-alvo					1									
não resolve os problemas é mais uma medida virada para a estatística!											1			
O financiamento nem sempre se adequa aos projetos apresentados e à atividade da associação.										1				
O Setor da Saúde tem vários grupos profissionais, além de médicos e enfermeiros, que também necessitam de formação.												1		
Para uma verdadeira inclusão os projetos não deveriam ser compostos por participantes exclusivamente desta etnia.					1									
Sendo um Programa destinado à área da saúde (3.30 - Formação para profissionais de saúde), e tendo em consideração as diversas naturezas profissionais, nomeadamente, horários, consideramos que as exigências do programa não são adequadas.												1		

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 8. Adequação dos seguintes elementos associados ao processo de análise e aprovação do seu projeto:

	1- Nada Adequados		2		3		4		5		6 - Totalmente adequados		Não sabe/Não responde		Nº	Média
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Objetivos definidos para a Tipologia	-	-	4	1,0	7	1,7	66	16,1	155	37,8	175	42,7	3	0,7	410	100,0
Condições de elegibilidade da entidade beneficiária	-	-	1	0,2	6	1,5	55	13,4	120	29,3	224	54,8	3	0,7	409	100,0
Condições de elegibilidade do projeto	-	-	-	-	10	2,5	61	15,0	124	30,4	211	51,7	2	0,5	408	100,0
Critérios de seleção	-	-	1	0,2	10	2,5	83	20,3	150	36,8	157	38,5	7	1,7	408	100,0
Grelhas de aplicação dos critérios de análise	-	-	3	0,7	10	2,4	91	22,2	154	37,7	142	34,7	9	2,2	409	100,0
Tipo de despesas elegíveis	3	0,7	10	2,4	18	4,4	108	26,4	137	33,5	129	31,5	4	1,0	409	100,0
Forma de financiamento (custos reais /custos simplificados)	8	2,0	7	1,7	18	4,4	94	23,1	142	34,9	132	32,4	6	1,5	407	100,0
Taxa de cofinanciamento	2	0,5	5	1,2	13	3,2	92	22,6	125	30,7	155	38,1	15	3,7	407	100,0
Carga burocrática	9	2,2	12	2,9	37	9,1	53	13,0	162	39,8	89	21,9	45	11,1	407	100,0
Processo de submissão on line da candidatura			6	1,5	12	3,0	108	26,7	150	37,0	123	30,4	6	1,5	405	100,0
Prazos para apresentação de candidaturas	1	0,2	2	0,5	22	5,4	129	31,8	135	33,3	112	27,6	5	1,2	406	100,0
Tempo de análise/ aprovação da candidatura	12	2,9	25	6,1	36	8,8	155	38,0	111	27,2	63	15,4	6	1,5	408	100,0
Pedidos de esclarecimentos e/ou elementos adicionais solicitados	6	1,5	8	2,0	31	7,6	130	31,9	128	31,4	91	22,4	13	3,2	407	100,0
Meios e suportes de divulgação, informação e publicidade da Tipologia de Operação junto dos públicos-alvo	2	0,5	6	1,5	17	4,2	118	28,9	143	35,0	111	27,2	11	2,7	408	100,0

	1- Nada Adequados		2		3		4		5		6 - Totalmente adequados		Não sabe/Não responde		Nº	Média
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Procedimentos e prazos para apresentação de candidaturas	5	1,2	25	6,1	143	35,0	137	33,6	92	22,5	408	100,0	6	1,5	408	100,0

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 9. . Adequação dos seguintes elementos associados ao processo de análise e aprovação do seu projeto: (escala 1- Nada Adequados a 6 Totalmente adequados) Média por TO

	1.06		1.16		3.05		3.06		3.08		3.09		3.13		3.14		3.15		3.16		3.23		3.30		3.36		4.01	
	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N
Objetivos definidos para a Tipologia	5,19	42	5,75	4	5,15	142	5,69	13	4,50	4	5,13	16	5,33	3	6,00	2	5,20	40	5,34	41	5,02	51	5,18	38	5,67	6	5,80	5
Condições de elegibilidade da entidade beneficiária	5,39	41	5,75	4	5,34	142	5,62	13	4,75	4	5,00	16	5,67	3	6,00	2	5,33	40	5,49	41	5,41	51	5,34	38	5,83	6	5,80	5
Condições de elegibilidade do projeto	5,37	41	5,75	4	5,27	143	5,69	13	4,75	4	5,13	16	5,67	3	6,00	2	5,20	40	5,41	41	5,31	51	5,30	37	5,67	6	5,80	5
Critérios de seleção	5,10	41	5,50	4	5,08	142	5,62	13	4,50	4	5,06	16	5,00	3	6,00	2	4,90	39	5,25	40	5,20	50	5,11	37	5,40	5	5,60	5
Grelhas de aplicação dos critérios de análise	5,05	41	5,50	4	4,99	141	5,54	13	4,50	4	5,00	16	4,33	3	6,00	2	4,87	39	5,18	40	5,06	50	5,14	37	5,20	5	5,60	5
Tipo de despesas elegíveis	4,90	41	5,00	4	4,87	141	5,31	13	3,75	4	4,50	16	4,67	3	6,00	2	5,15	40	4,88	41	4,53	51	4,76	38	5,33	6	5,80	5
Forma de financiamento (custos reais /custos simplificados)	5,00	41	5,00	4	4,86	142	5,23	13	4,00	3	4,93	15	5,33	3	6,00	2	4,68	40	4,95	41	4,82	50	4,65	37	5,00	5	5,80	5
Taxa de cofinanciamento	4,95	40	5,25	4	5,08	139	5,42	12	5,67	3	4,75	16	4,67	3	6,00	2	5,11	38	5,10	40	4,91	46	4,82	38	5,33	6	5,20	5
Carga burocrática	4,29	41	3,50	4	4,03	140	4,25	12	2,75	4	3,94	16	5,00	3	4,50	2	3,87	38	4,10	40	4,08	49	3,97	38	4,00	6	3,80	5
Processo de submissão on line da candidatura	4,85	41	4,50	4	4,96	140	5,46	13	5,00	4	4,56	16	4,00	3	6,00	2	5,03	39	4,98	40	4,88	50	4,84	37	4,80	5	5,20	5
Prazos para apresentação de candidaturas	4,73	41	5,00	4	4,78	140	5,23	13	4,50	4	4,69	16	4,00	3	5,50	2	4,87	39	4,83	40	4,80	50	4,82	38	5,33	6	5,80	5
Tempo de análise/aprovação da candidatura	4,49	41	4,50	4	4,17	141	4,77	13	4,00	3	4,13	16	4,33	3	5,50	2	4,13	39	4,20	40	4,04	51	4,68	38	4,83	6	5,40	5
Pedidos de esclarecimentos e/ou elementos adicionais solicitados	4,85	41	4,75	4	4,59	138	5,00	13	4,00	2	4,73	15	4,50	2	5,50	2	4,60	40	4,44	39	4,27	49	4,74	38	5,17	6	5,60	5
Meios e suportes de divulgação, informação e publicidade da Tipologia de Operação junto dos públicos-alvo	5,02	41	5,00	4	4,79	141	5,15	13	4,33	3	4,93	15	5,67	3	5,50	2	4,74	39	4,58	40	4,73	48	4,84	37	5,50	6	5,40	5
Procedimentos e prazos para apresentação de candidaturas	4,63	41	5,00	4	4,67	139	5,15	13	4,50	4	4,50	16	4,00	3	5,50	2	4,68	40	4,76	41	4,56	50	4,84	38	5,50	6	5,60	5

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 10. Nos casos onde respondeu 1, 2 ou 3, justifique a sua resposta, por TO

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
A AG não cumpre os prazos definidos no aviso de abertura			1											
A Análise da candidatura deveria ter sido mais célere.												1		
A análise das candidaturas superou em muito o prazo legal estipulado.										1				
A carga burocrática decorrente dos procedimentos de contratação pública é prejudicial ao envolvimento dos RH nas tarefas que permitem assegurar a concretização das atividades.													1	
A carga burocrática dos projetos é muito elevada, nomeadamente decorrente das imposições relativa ao CCP.										1				
A Carga Burocrática é ainda muito elevada e o tempo de análise/ aprovação da candidatura acaba sempre por exceder os prazos estabelecidos pondo em causa as ações.			1											
A carga burocrática é cada vez mais em qualquer projeto, exigindo muito tempo por parte das entidades em digitalizar documentação e enviar.			1											
A carga burocrática é exagerada. Para associações de pequena dimensão, obriga a afectar recursos humanos que são indispensáveis para operacionalizar correctamente o projecto.			1											
A carga burocrática é sempre muito excessiva									1					
A carga burocrática imposta a este tipo de projetos muitas vezes é excessiva. São bastantes exigentes nos prazos com submissão de reembolsos e pedidos de esclarecimentos. Deveriam ter em consideração que muitas entidades não possuem recursos suficientes para realizar as atividades propostas em candidatura e dar resposta às solicitações em tão pouco prazo.										1				
A CARGA BUROCRÁTICA MANTEM-SE| INCAPACIDADE DE RESPONDER À ANDEMIA | ATRASOS INJUSTIFICADOS NO PROCESSO DE ANALISE DOS PEDIDOS DE REEMBOLSO| INCAPACDADE DE ADTAPÇÃO DA ESTRUTURA INTERMEDIÁRIA À EVOLUÇÃO DE UM PROJECTO										1				
A carga burocrática poderia ser muito inferior caso o projeto em causa passasse a custos unitários.			1											
A carga burocrativa foi excessiva, em função das duas atividades que estavam previstas. o prazo para apresentação foi demasiado reduzido e em pleno epoca ferias.o tempo para aprovação da candidatura foi excessico de 10 meses.											1			
A imposição legal para financiamento, nomeadamente CCP. Os contratos CCP requerem um nível de competência técnica que substancia a necessidade de um técnico dedicado.										1				
A questão do valor insuficiente já foi abordado acima; Burocracia e pedidos de elementos excessivos e desajustados: as ONG's são tratadas como empresas. A questão é que as ONG's não têm capacidade financeira para ter profissionais especializados em finanças, contabilidade e contratação pública e acabam por cometer pequenos erros e ficam sem verba que acaba por não ser ressarcida.									1					
A situação pandémica alterou e atrasou todos os prazos inicialmente definidos.	1													
A submissão na plataforma carece de melhoria para facilitar o processo.												1		
Alguns objetivos estão desfasados do contexto, das necessidades e até do potencial número de destinatários.			1											
As análises dos projetos têm pecado por muito demoradas. Poderia existir maior divulgação das candidaturas .A taxa de financiamento da CIG devia ser de 80%, como acontece com outros projetos.										1				
As bolsas dos formandos deveriam ter uma base mais abrangente/flexível, dado que se trata de públicos vulneráveis.				1										
As condições de elegibilidade da entidade beneficiária obrigaram ao estabelecimento de uma parceria que dificultou a execução da operação. A carga burocrática em fase de candidatura foi muito elevada obrigando ao envio de elementos desnecessário nessa fase, ex. currículos dos mediadores.						1								
as grelhas de avaliação deveriam ser objetivas e subdivididas; o projeto ganharia muito se funcionasse em regime custos simplificados; o que também justificaria a redução da carga administrativa; o tempo de análise das candidaturas foi sempre vergonhosamente alto			1											

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
As operações deste cariz deveriam ser apenas efetuadas através de custos unitários, o que facilitaria muito em matéria de burocracia, apontando esforços para avaliar a obtenção de resultados e não consumindo recursos humanos com burocracias. A divulgação desta tipologia por parte da AG nos meios de comunicação (à semelhança das outras tipologias formativas) foi totalmente ausente ou insuficiente.			1											
As verbas disponibilizadas e o sistema de custos simplificados não é adequada uma vez que as entidades têm de fazer face as despesas quase na sua totalidade e no no fim e que recebem o dinheiro investido. Para além disso o volume financeiro é muito escasso para fazer face as despesas.												1		
Aumento taxa de cofinanciamento. Elementos justificativos reiteradamente solicitados são desnecessários														1
Candidatura extensa e complexa com muitos anexos associados	1													
Carga Burocrática - deviam simplificar os processos dos formandos			1											
carga burocrática excessiva			1											
Carga burocrática excessiva tendo em conta as características do projeto.			1											
Carga burocrática totalmente exagerada, não levando em conta a dimensão da execução dos projetos.	1													
Completamente desadequado o tempo de análise de candidaturas, reembolsos e respetivo recebimento das verbas. Incomportável para a maioria das entidades. Os maiores incumpridores de prazos, são os organismos gestores.			1											
Consideramos os prazos para a apresentação de candidaturas diminuto, face à documentação necessária a recolher. A análise de candidaturas demorou quase 1 ano.			1											
Consideramos que o prazo entre da abertura do aviso e a submissão da candidatura é insuficiente para a recolha de toda a informação essencial para uma candidatura sólida, organizada e bem planeada												1		
Consideramos que relativamente a alguns custos, nomeadamente, encargos gerais, deveria estar predefinido um valor por formando. Relativamente à carga burocrática, consideramos excessivo os documentos solicitados como comprovativos (recebimentos de vencimento e registos biométricos).												1		
Critérios de seleção- não são condizentes com a realidade do país em determinadas regiões o que prejudica certamente os beneficiários dessas regiões; a carga burocrática e administrativa dos projetos é demasiada para o nível de financiamento do próprio projeto o que tem um impacto no momento de contratação de pessoal a afetar ao projeto									1					
Demasiada burocracia e documentos sobrepostos			1											
demasiada carga burocrática que atrasa os processos										1				
Deveriam ser contemplados outros custos inerentes às actividades do projecto e não apenas o valor salarial dos mediadores.						1								
É importante ter em conta que algumas candidaturas não terão capacidade para projetos abaixo do valor estabelecido para custos sociais implicando que ou faz projetos muito pequenos, para baixar o risco ou se ajustar à capacidade financeira de adiantamento que implicam os custos simplificados, ou muito grandes para ultrapassar o valor e o projeto ocorrer em regime de custos reais. É também importante avisos de abertura de concurso com a antecedência superior a 3 meses.									1					
emails dirigidos ao técnico gestor do POISE sem resposta/telefonemas sem impacto em resultados												1		
Excessiva carga burocrática.			1											
Excessivos pedidos de elementos adicionais, por vezes redundantes, e que tornam a análise dos projetos etapas demasiado burocráticas.				1										
Existem despesas inerentes à implementação do projeto que tiveram que ser suportadas pela entidade e não foram consideradas elegíveis.			1											
Forma de financiamento (custos reais /custos simplificados) - no caso da nossa entidade, tratando-se de uma pequena associação, o projeto em candidatura apresentado foi dimensionado às nossas capacidades técnicas, pelo									1					

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
que apresentamos um projeto de valor inferior a 50.000 euros, caindo em custos simplificados, o que acarreta uma enorme responsabilidade/preocupação. Pensamos que deveria existir a possibilidade de a entidade poder escolher o regime de custos, mesmo apresentando um valor inferior a 50.000 euros.														
Geralmente o prazo para apresentação de candidato é curto, face às exigências o que coloca sobrecarga nos técnicos. Por sua vez, a resposta à candidatura tem sido mais demorada do que o previsto em aviso de abertura, o que nomeadamente, por vezes, condiciona a execução das atividades e a orçamentação prevista. Os manuais de suporte e esclarecimentos deveriam ser disponibilizados no início dos projetos, sendo que por vezes, não existem orientações ou quando chegam, obrigam a correções difíceis de executar.					1									
Há informação que é pedida aos beneficiários que nem sempre está disponível (certificados, comprovativos...). A obrigatoriedade da ficha de entrada e saída do projeto representou uma dificuldade.					1									
Muito morosos na aprovação			1											
Não cumprimento dos prazos previstos para análise/aprovação da candidatura (60 dias). Decisão emitida após 150 dias.										1				
Nas respostas a que respondemos 3 pontos, deve-se ao facto de os projetos cada vez mais solicitarem pedidos de esclarecimentos e de haver uma carga burocrática muito grande, para os técnicos afetos aos mesmos. Apesar de em sede de candidatura estarem previstos mais pessoas afetas ao projeto.										1				
Neste projeto, as despesas consideradas elegíveis foram as que integraram a candidatura... na fase de execução e ao adaptar os percursos aos grupos formativos identificados e às circunstâncias é sempre necessário ajustar a operacionalização do projeto e inevitavelmente considerar outras despesas que inicialmente não foram previstas. Os projetos são cada vez mais burocráticos sendo necessária diversa documentação para verificação da informação submetida o que dificulta a mobilização dos formandos para a participação e ocupam em grande parte as equipas técnicas com procedimentos administrativos ao invés da implementação e acompanhamento das atividades; Os pedidos de esclarecimentos tendem a extensos e pormenorizados.					1									
Neste tipo de projetos, deveria haver mais custos simplificados uma vez que isso diminui a burocracia e permite às organizações reajustarem o orçamento à medida que o projeto se desenvolve. Existe muita carga burocrática e passa-se mais tempo a dar resposta à mesma do que a investir na qualidade do projeto. Por outro lado, o apoio técnico às organizações é fraco e confuso										1				
No início do projeto, os esclarecimentos foram pouco esclarecedores e muito demorados.			1											
O tempo de análise das candidaturas continua a ser muito moroso. Este facto implica necessariamente desajustamentos entre o projeto concebido inicialmente para um determinado público-alvo e o projeto que na prática será desenvolvido meses depois do inicialmente previsto. Em alguns casos perde-se a "oportunidade" e implica a necessidade de consumir tempo e recursos na criação de novos grupos (os quais à partida, em muitos casos, até já estavam criados) assim como de redefinir todo o cronograma do projeto e procurar articular a disponibilidade de todos os agentes / recursos envolvidos (formandos, formadores, salas, meios...). Em muitas situações, este hiato de tempo entre momento de submissão da candidatura e momento de realização, implica alterar locais de realização, salas, formadores... quando tudo isto estava previamente definido e pronto a ser executado. No desenvolvimento do projeto a carga burocrática é muito elevada (muitos documentos, por exemplo associados a bolsas, subsídios de deslocação...). Compreendemos a necessidade de salvaguardar o bom uso dos dinheiros públicos mas deveria haver processos mais expeditos e, em alguns casos mais claros para todos os agentes, das reais necessidades ao nível da documentação necessária.			1											
O tempo de análise das candidaturas é extremamente longo!										1				
O tempo de análise das candidaturas, para além de longo, é bastante imprevisível, o gera dificuldades à gestão das organizações. A informação disponível sobre os procedimentos a adoptar e obrigações das organizações beneficiárias nem sempre é suficiente e clara. Veja-se o exemplo do processo de validação dos produtos ou de										1				

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
apuramento dos indicadores contratualizados. Seria bom que se desenvolvesse uma espécie de "guia do utilizador/a".														
O tempo de análise e decisão da candidatura foi excessiva.											1			
O tempo de análise/aprovação foi muito demorado, ultrapassando o previsto em regulamento, assim como os pedidos de esclarecimento não foram tão céleres, comprometendo por vezes os pedidos de reembolso									1					
OBJETVIOS - os objetivos em si estavam totalmente ajustados mas a forma de os concretizar (as regras associadas) revelavam-se pouco adequadas à realidade (por exemplo, não nos parece apropriado avaliarmos públicos em risco de exclusão [que, em grande medida, têm práticas de vida e formas de entendimento muito particulares] de acordo com os mesmos parâmetros que se aplicam, por exemplo, à formação modular para ativos; TIPO DE DESPESAS ELEGÍVEIS - atendendo à particularidade deste tipo de público, as despesas elegíveis deviam ser distintas das outras incluídas na generalidade dos projetos, com valores mais aliciantes (no sentido de maior motivar públicos a aderirem aos projetos, estando estes muito afastados da realidade e com questões de cidadania tão reduzidas) e a forma de as atribuir ser igualmente distinta daquela que se atribui à generalidade dos projetos formativos não orientados para estes públicos; CARGA BUROCRÁTICA - a carga burocrática, durante a execução e encerramento do projeto é imensa e, na nossa opinião, pouco estratégica pois não acrescentam valor, sendo, em muitos casos, repetitiva; adicionalmente, exige uma grande quantidade de papel que, para além de ser pouco amigo do ambiente, a possibilidade de perda ou danificação é imensa; TEMPO DE ANÁLISE/APROVAÇÃO DA CANDIDATURA – em nada respeitou os timings estabelecidos nos Avisos de Abertura (admitindo, ainda assim, a possibilidade de se estender a execução dos projetos, o que facilitou a sua execução); MEIOS E SUPORTES DE DIVULGAÇÃO JUNTO DOS PÚBLICOS-ALVO – nunca se viu essa divulgação, junto dos públicos-alvo e seria fundamental que houvesse essa divulgação para que os projetos fossem do conhecimento de todos e mais pessoas que muito necessitam destas intervenções pudessem delas tirar partido (por exemplo, “obrigar” que instituições como IEFP, Segurança Social – e outros cuja natureza de atividade se relaciona com estes tipos de públicos – colaborassem com as entidades privadas dinamizadoras dos projetos, no sentido de se facilitar a divulgação deste tipo de projetos junto dos públicos mais vulneráveis).			1											
Os avisos de abertura de concurso deveriam ter pelo menos 3 meses de antecedência.										1				
Os cursos de suporte avançado de vida ficam demasiado dispendiosos e o financiamento não consegue cobrir a totalidade dos custos. Por outro lado, devido à localização desta entidade muitos formadores recusam as nossas condições/propostas pois não as consideram vantajosas. vantajosas. Consideramos também que as burocracias inerentes à candidatura são excessivas. E o pedido de dados prolonga-se por demasiado tempo.												1		
Os prazos de apresentação e submissão de candidaturas deveriam ser mais alargados.												1		
Os prazos não são cumpridos									1					
Os procedimentos e prazos para apresentação de candidaturas não são definidos com a antecedência que permita à entidade planear a sua candidatura.			1											
pouco adequado											1			
Prazos muito limitados			1											
Procedimentos burocráticos excessivos, dificuldades na submissão da candidatura por problemas na plataforma o que obrigou à prorrogação do prazo de submissão de candidaturas, dificuldade em obter esclarecimentos adicionais em tempo útil, prazos curtos e sessões de esclarecimento muito próximas da data de submissão														
Processo excessivamente burocrático e plataforma de submissão da candidatura demasiado estanque com pouca possibilidade de adequação à diversidade.										1				
Processos administrativos bastante burocráticos, muito pesados. O POISE demora muito tempo na resposta aos pedidos de apoio/esclarecimento de dúvidas.												1		

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Processos de formandos/as muito burocráticos, nomeadamente com preenchimento do anexo 1 - ficha do participante. A não aceitação de documentos, por exemplo termos de aceitação..., com assinatura digital.												1		
Prorrogações e atrasos na análise que somam cerca de um ano, o que obrigou à alteração radical às dinâmicas inicialmente previstas.						1								
Respostas tardias ou simplesmente não respondiam (ISS)											1			
Se a documentação está inserida na plataforma porque é que a pedem via email a pedir esclarecimentos? É muita carga burocrática											1			
Tempo de análise da candidatura muito elevado.									1					
Tempo de analise/ aprovação de candidatura : a aprovação demorou vários meses * Pedidos e esclarecimentos e/ou elementos adicionais solicita: No encerramento do saldo final foram pedidos elementos excessivos			1											
Tempo de análise/aprovação da candidatura demasiado extenso.									1					
Tendo em conta o o número de Municípios abrangidos pela operação e a carga burocrática considerou-se que o prazo para a recolha da informação necessária à instrução da candidatura foi insuficiente.	1													
Urge implementar os custos simplificados em todas as operações.			1											

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 11. Principais dificuldades sentidas no processo de elaboração e de aprovação da Candidatura

	Nº	% de casos (N= 397)
Não teve dificuldades	172	43,3
Interpretação da regulamentação (Regulamento Específico, Aviso de Abertura de Concurso…)	72	18,1
Dificuldade na adequação do projeto às condições de elegibilidade	44	11,1
Requisitos formais e burocracia para a instrução da candidatura	108	27,2
Cumprimento de requisitos técnicos/administrativos (pareceres, licenciamentos,…)	30	7,6
Preenchimento do formulário de candidatura on-line	29	7,3
Prazo de resposta a pedidos de esclarecimento	37	9,3
Prazos de decisão	87	21,9
Outra	9	2,3

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 12. Principais dificuldades sentidas no processo de elaboração e de aprovação da Candidatura, por TO

	1.06		1.16		3.05		3.06		3.08		3.09		3.13		3.14		3.15		3.16		3.23		3.30		3.36		4.01	
	Nº	% de casos (N= 39)	Nº	% de casos (N= 4)	Nº	% de casos (N= 137)	Nº	% de casos (N= 13)	Nº	% de casos (N= 4)	Nº	% de casos (N= 16)	Nº	% de casos (N= 3)	Nº	% de casos (N= 2)	Nº	% de casos (N= 40)	Nº	% de casos (N= 41)	Nº	% de casos (N= 50)	Nº	% de casos (N= 37)	Nº	% de casos (N= 6)	Nº	% de casos (N= 5)
Não teve dificuldades	14	35,9	-	-	70	51,1	8	61,5	3	75,0	8	50,0	2	66,7	1	50,0	13	32,5	16	39,0	16	32,0	13	35,1	4	66,7	4	80,0
Interpretação da regulamentação (Regulamento Específico, Aviso de Abertura de Concurso…)	8	20,5	1	25,0	25	18,2	1	7,7	1	25,0	2	12,5	1	33,3	-	-	7	17,5	9	22,0	15	30,0	2	5,4	-	-	-	-
Dificuldade na adequação do projeto às condições de elegibilidade	6	15,4	-	-	14	10,2	1	7,7	-	-	1	6,3	1	33,3	-	-	5	12,5	5	12,2	4	8,0	7	18,9	-	-	-	-
Requisitos formais e burocracia para a instrução da candidatura	15	38,5	1	25,0	39	28,5	1	7,7	1	25,0	5	31,3	-	-	-	-	10	25,0	8	19,5	15	30,0	10	27,0	1	16,7	2	40,0
Cumprimento de requisitos técnicos/administrativos (pareceres, licenciamentos,…)	4	10,3	1	25,0	8	5,8	-	-	1	25,0	1	6,3	-	-	-	-	5	12,5	2	4,9	5	10,0	3	8,1	-	-	-	-
Preenchimento do formulário de candidatura on-line	4	10,3	2	50,0	9	6,6	1	7,7	-	-	-	-	1	33,3	-	-	-	-	3	7,3	3	6,0	4	10,8	-	-	2	40,0
Prazo de resposta a pedidos de esclarecimento	1	2,6	1	25,0	19	13,9	-	-	1	25,0	1	6,3	-	-	-	-	4	10,0	1	2,4	5	10,0	3	8,1	1	16,7	-	-
Prazos de decisão	4	10,3	1	25,0	29	21,2	1	7,7	-	-	4	25,0	-	-	1	50,0	16	40,0	11	26,8	12	24,0	6	16,2	2	33,3	-	-
Outra	1	2,6	-	-	1	0,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	5,0	2	4,9	2	4,0	1	2,7	-	-	-	-

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 13. Outra. Qual? (por TO)

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Burocracia			1											
Campos de preenchimento.										1				
Como se tratam de candidaturas complexas, contratamos uma empresa de consultadora			1											
Cortes orçamentais na respetiva no financiamento aprovado										1				
Definição inicial dos objetivos											1			
Encontrar dados atualizados para o diagnóstico concelhio já que o município não actualiza o Diagnóstico Social desde 212									1					
Existiram algumas dúvidas na interpretação nos destinatários do projeto que nem sempre foram esclarecidas atempadamente e de forma clara.			1											
Na criação de evidências. Na submissão de documentos, na contabilização dos objetivos											1			
O projeto foi apresentado por uma entidade externa à instituicão.			1											
Pedidos de alteração que pudessem ser feitos.												1		

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Período para a elaboração da candidatura decorrer em contexto pandémico.	1													

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022)

Quadro 14. Descreva as dificuldades sentidas: (por TO)

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
alguns aspetos do aviso requereram esclarecimentos	1													
Limitação de caracteres nos campos de preenchimento										1				
1. Dificuldades financeiras devido a atrasos de pagamentos/reembolsos do Programa			1											
1. Os requisitos técnicos da candidatura e a sua adequação às normas impostas pelo ISS; 2. Por norma, os prazos de decisão e de comunicação das decisões foram difíceis.											1			
A candidatura à Operação foi submetida a 5 de junho de 2020, aprovada a 11 dezembro de 2020 e o correspondente Termo de Aceitação foi assinado a 23 de maio de 2020. As principais dificuldades sentidas no processo de elaboração estão relacionadas com o facto de ser necessário desenhar a candidatura em contexto pandémico, obrigando a conciliar este processo com as atividades em curso e com respostas no combate à pandemia, na sequência do estado de emergência decretado a 18 de março de 2020 no âmbito da doença COVID-19, junto da população mais vulnerável, no apoio dirigido a quem estava isolado ou em situação de vulnerabilidade, nomeadamente famílias carenciadas, idosos, pessoas com doenças crónicas ou deficiência e/ ou sem retaguarda familiar, em concertação com os parceiros sociais, sociedade civil e sector privado.	1													
A gestão orçamental para fazer face ao projeto quando acumulado com outros, dado os reembolsos nem sempre serem atempados			1											
A legislação deveria ser acompanhada por orientações/guias práticos de implementação				1										
A linguagem do Regulamento, os requisitos necessários e pedidos de esclarecimento junto do ISS não resultaram em qualquer esclarecimento. Fizemos a candidatura sem saber sequer se teria importância para o Concelho de Beja											1			
A linguagem é confusa e legalista										1				
A maior dificuldade prendeu-se com o tempo de espera para decisão de deferimento da candidatura.			1											
A nossa entidade tenta submeter as candidaturas recorrendo à sua equipa técnica, tentando também evitar alguns custos extra com entidades consultoras, no entanto,sentimos ter pouca preparação e conhecimento de normas e legislação relacionadas com as candidaturas e que facilmente podemos não conseguir cumprir com algo que seja exigido.									1	1				
A plataforma é demasiado confusa e pouco apelativa. Não é intuitiva.												1		
Adaptação da candidatura ao contexto Covid									1					
Alguma dificuldade na obtenção de dados relativos à população-alvo e a abranger.											1			
Alguma dificuldade por parte do POISE em responder às questões colocadas, mas foram ultrapassadas.													1	
Angariação de formandos, tendo em conta as especificidades e caraterísticas dos mesmos			1											
Articulação dos requisitos técnicos com a despesa elegível	1													
AS dificuldades estão relacionadas com os prazos e o tempo decorrido entre a apresentação da candidatura e a sua aprovação e o tempo decorrido entre os pedidos de pagamento e os reembolsos.												1		
As enumeradas acima.					1									
Até à submissão da candidatura não foram sentidas muitas dificuldades, porque o processo de candidatura foi muito parecido a outras candidaturas, a experiência da entidade facilitou o processo. O prazo da decisão da aprovação da candidatura deveria ser mais célere.			1											
Burocracia			1											
Burocracia de todo o processo											1			
Carregamento dos ficheiros, para comprovativo de evidências			1											
Com a candidatura nenhumas dificuldades.						1								
conjugar necessidades internas com prioridades da ACSS												1		

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
De acordo com o levantamento de necessidades de formação, efetuado na Instituição, houve várias áreas que não foi possível integrar nesta Tipologia por não serem elegíveis.												1		
Definição de conceitos											1			
Demasiada carga burocrática										1				
Demora na análise das candidaturas										1				
DESARTICULAÇÃO DOS SERVIÇOS DE INFORMAÇÃO INCLUINDO BALCÃO 2020										1				
Dificuldade de conciliar uma resposta cabal que cumprisse os requisitos da grelha com a limitação de carateres na plataforma			1											
Dificuldade em garantir algum tipo de documentação, dada a público alvo objecto da presente tipologia de operação. Dificuldade na identificação da documentação mais adequada em termos de elegibilidade.			1											
Dificuldade em relacionar os conteúdos programáticos com as necessidades particulares dos destinatários do projeto porque se encontram realidades totalmente distintas.			1											
Dificuldade no planeamento das atividades										1				
Embora a NERVIR não tivesse experiência direta nesta tipologia (em 2009, foi desenvolvida 1 ação de Formação de Formadores de Ig. Género), achámos essencial a disponibilização desta formação à região, até porque não existiam outras ofertas. A inexperiência nesta tipologia dificultou, em certa medida, a reunião dos elementos para a elaboração da candidatura. Por outro lado, o tempo decorrido entre a submissão da candidatura e a aprovação da mesma, levou a que as manifestações de interesse individuais recolhidas no Diagnóstico se tivessem alterado ou dissipado.									1					
Excessiva carga burocrática. Plataforma de candidatura muito limitada e estanque em termos de opções e pouco inclusiva da diversidade										1				
excesso de burocracia											1			
Excesso de burocracia; pedidos de informações já existentes no sistema ou dos quais não se percebia a relevância; demora excessiva na confirmação da aceitação da proposta, mas, em contraponto, prazos muito curtos para qualquer esclarecimento extra solicitado.									1					
Existiram algumas dúvidas na interpretação nos destinatários do projeto que nem sempre foram esclarecidas atempadamente e de forma clara.			1											
Formulário Online pouco intuitivo. Termos técnicos usados por vezes confusos e ambíguos	1						1							
Formulários de participantes desadequados para este publico alvo e para ações de curta duração (horas). Pedidos de orientação sem resposta.												1		
Interligação com a informação constante no aviso de abertura e as prioridades identificadas pela ACSS.												1		
Interpretação de termos técnicos; cumprimento dos requisitos que muitas vezes dificulta o processo de candidatura de muitas associações ou ONG's.										1				
Interpretação do Aviso, critério de elegibilidade do público-alvo			1											
Inexistência e / ou morosidade na resposta às dúvidas da nossa entidade no decorrer da execução, onde maior parte delas nunca foram esclarecidas; Inexistência de atendimento à entidade; morosidade na análise do saldo final, porquanto não existiram análises ao pedidos de reembolso durante a operação.			1											
Já referidos anteriormente: tratam-se de estruturas para públicos particularmente vulneráveis; não há enquadramento legal; a cada candidatura as pessoas utentes e profissionais angustiam sem saber se haverá ou não continuidade.									1					
Já reportadas nos pontos anteriores						1								
Morosidade entre a decisão e a viabilidade para iniciar o projeto											1			
Muitas vezes o regulamento da candidatura não é claro o que nos leva a fazer questões à entidade gestora perdendo assim bastante tempo na redação da candidatura.										1				
Muito complexo, sendo sempre necessário acesso a apoios externos (caros) para elaboração			1											
Na adequação do DNFD e as condições de elegibilidade.												1		

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Na fase de Candidatura sentimos dificuldade na interpretação dos campos a preencher. Consideramos, por isso, uma Plataforma pouco intuitiva.				1										
Necessidade de haver decisão rápida com vista a informar as entidades formadoras da decisão.				1										
O prazo de candidatura ser insuficiente para a elaboração de candidatura.												1		
O prazo de decisão para aprovação das candidaturas atrasou mais do que o esperado											1			
O prazo que decorreu entre a candidatura e a sua decisão foi demasiado longo.													1	
O preenchimento dos dados e a plataforma do balcao 2020											1			
O prolongamento do prazo de decisão influenciou a data de inicio do projeto						1								
Os principais problemas no processo de elaboração da candidatura situam-se, pela nossa experiência, na dispersão do quadro regulamentar das medidas de formação em Portugal. Coexistem diversos diplomas legais avulsos que regulamentam a formação financiada em Portugal. A agravar, algumas situações são pouco claras, estando por vezes "esclarecidas" em FAQs, normas de entendimento… Na generalidade dos avisos de abertura do POISE, os critérios de seleção são em grande medida subjetivos. O processo fica assim pouco claro e não se compreende a pontuação obtida em cada um dos critérios. Esta opacidade do sistema é ainda agravada pelo facto de não ser possível conhecer a pontuação obtida pelas restantes candidaturas em cada um dos critérios, nem consultar essas mesmas candidaturas. O processo é assim opaco e suscetível de manifestas injustiças.			1											
Os regulamentos apesar de pormenorizados, remetem sempre para legislação que é de difícil interpretação.											1			
Plataforma lenta e com erros												1		
Prazo diminuto para a análise e compilação de toda a documentação necessária para a instrução da candidatura, tendo em conta o número de Município envolvidos e a complexidade da candidatura.	1													
Prazo excessivo na análise dos pedidos de reembolso, bem como no respetivo pagamento			1											
Prazos de decisão demasiado demorados.			1											
Prazos de decisão muito demorados									1					
Principalmente a falta de respostas									1					
Principalmente demasiado tempo para decisão de aprovação (ou não)										1				
Seria importante um guião claro sobre os procedimentos implicados durante a execução de projetos de formação de públicos estratégicos, que possam ser conhecidos previamente à candidatura.									1					
Subjetividade nos critérios de analise de candidatura; Excesso de burocracia (comunicação iefp, segurança social), morosidade no saldo final.			1											

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022)

Execução do Projeto

Quadro 15. Expectativa sobre o alcance das metas previstas nos indicadores contratados

	Nº	%
Abaixo do contratado	36	8,9
De acordo com o contratado	288	71,5
Acima do contratado	79	19,6
Total	**403**	**100,0**

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 16. Expectativa sobre o alcance das metas previstas nos indicadores contratados, por TO

	1.06		1.16		3.05		3.06		3.08		3.09		3.13		3.14		3.15		3.16		3.23		3.30		3.36		4.01	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Abaixo do contratado	3	7,5	-	-	6	4,2	-	-	2	50,0	-	-	-	-	-	-	3	7,5	2	4,9	12	24,0	8	21,1	-	-	-	-
De acordo com o contratado	37	92,5	2	50,0	105	73,9	11	84,6	2	50,0	14	87,5	3	100,0	1	50,0	30	75,0	19	46,3	25	50,0	29	76,3	6	100,0	4	100,0
Acima do contratado	-	-	2	50,0	31	21,8	2	15,4	-	-	2	12,5	-	-	1	50,0	7	17,5	20	48,8	13	26,0	1	2,6	-	-	-	-
Total	40	100,0	4	100,0	142	100,0	13	100,0	4	100,0	16	100,0	3	100,0	2	100,0	40	100,0	41	100,0	50	100,0	38	100,0	6	100,0	4	100,0

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 17. Fatores que criaram maiores dificuldades na execução do seu projeto:

	Cumprimento dos tempos de execução		Execução integral do financiamento aprovado		Cumprimento dos indicadores contratualizados	
	Nº	% de casos (N= 288)	Nº	% de casos (N= 243)	Nº	% de casos (N= 250)
Não existiram dificuldades	137	47,6	128	52,7	154	61,6
Insuficiente estado de maturação do projeto apresentado em candidatura	42	14,6	49	20,2	37	14,8
Bloqueamentos institucionais ou administrativos (p.e., falta de flexibilidade para aceitar alterações, licenças)	49	17,0	48	19,8	46	18,4
Dificuldades na gestão administrativa do projeto (p.e., preparação dos pedidos de reembolso)	69	24,0	53	21,8	37	14,8
Atrasos no reembolso das despesas	71	24,7	73	30,0	30	12,0
Elevado prazo de resposta a pedidos de esclarecimento, de alteração, …	63	21,9	54	22,2	33	13,2
Dificuldades de liquidez e obtenção de financiamento para cobrir os custos não comparticipados	44	15,3	63	25,9	34	13,6
Problemas de gestão do projeto de ordem técnica (complexidade do projeto, exigências das normas técnicas, …)	58	20,1	47	19,3	50	20,0
Desvio nos custos inicialmente previstos	37	12,8	51	21,0	32	12,8
Dificuldades na articulação com parceiros	61	21,2	31	12,8	36	14,4
Outros fatores.	38	13,2	26	10,7	36	14,4

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 18. Fatores que criaram maiores dificuldades na execução do seu projeto, por TO - Cumprimento dos tempos de execução

	1.06		1.16		3.05		3.06		3.08		3.09		3.13		3.14		3.15		3.16		3.23		3.30		3.36		4.01	
	Nº	% de casos (N= 30)	Nº	% de casos (N= 4)	Nº	% de casos (N= 98)	Nº	% de casos (N= 12)	Nº	% de casos (N= 2)	Nº	% de casos (N= 14)	Nº	% de casos (N= 3)	Nº	% de casos (N=1)	Nº	% de casos (N= 22)	Nº	% de casos (N= 30)	Nº	% de casos (N= 32)	Nº	% de casos (N= 31)	Nº	% de casos (N= 5)	Nº	% de casos (N= 4)
Não existiram dificuldades	10	33,3	-	-	61	62,2	5	41,7	-	-	9	64,3	-	-	1	100,0	8	36,4	12	40,0	18	56,3	9	29,0	-	-	4	100,0
Insuficiente estado de maturação do projeto apresentado em candidatura	8	26,7	-	-	10	10,2	3	25,0	1	50,0	2	14,3	-	-	-	-	2	9,1	2	6,7	3	9,4	11	35,5	-	-	-	-
Bloqueamentos institucionais ou administrativos (p.e., falta de flexibilidade para aceitar alterações, licenças)	7	23,3	-	-	14	14,3	1	8,3	-	-	4	28,6	-	-	-	-	4	18,2	4	13,3	6	18,8	8	25,8	1	20,0	-	-
Dificuldades na gestão administrativa do projeto (p.e., preparação dos pedidos de reembolso)	8	26,7	1	25,0	19	19,4	1	8,3	1	50,0	4	28,6	1	33,3	-	-	2	9,1	9	30,0	8	25,0	14	45,2	1	20,0	-	-
Atrasos no reembolso das despesas	5	16,7	3	75,0	26	26,5	1	8,3	2	100,0	3	21,4	-	-	-	-	4	18,2	6	20,0	7	21,9	12	38,7	2	40,0	-	-
Elevado prazo de resposta a pedidos de esclarecimento, de alteração, …	5	16,7	-	-	19	19,4	2	16,7	1	50,0	3	21,4	-	-	-	-	5	22,7	5	16,7	8	25,0	13	41,9	2	40,0	-	-
Dificuldades de liquidez e obtenção de financiamento para cobrir os custos não comparticipados	3	10,0	1	25,0	17	17,3	-	-	-	-	3	21,4	-	-	-	-	1	4,5	4	13,3	4	12,5	10	32,3	1	20,0	-	-
Problemas de gestão do projeto de ordem técnica (complexidade do projeto, exigências das normas técnicas, …)	14	46,7	-	-	11	11,2	-	-	-	-	4	28,6	-	-	-	-	3	13,6	7	23,3	4	12,5	14	45,2	1	20,0	-	-
Desvio nos custos inicialmente previstos	4	13,3	-	-	9	9,2	-	-	-	-	3	21,4	-	-	-	-	1	4,5	5	16,7	6	18,8	8	25,8	1	20,0	-	-
Dificuldades na articulação com parceiros	13	43,3	-	-	19	19,4			1	50,0	3	21,4	-	-	-	-	4	18,2	5	16,7	4	12,5	11	35,5	1	20,0	-	-
Outros fatores.	5	16,7	1	25,0	7	7,1	3	25,0	1	50,0	1	7,1	2	66,7	-	-	3	13,6	6	20,0			7	22,6	2	40,0	-	-

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 19. Fatores que criaram maiores dificuldades na execução do seu projeto, por TO - Execução integral do financiamento aprovado

	1.06		1.16		3.05		3.06		3.08		3.09		3.13		3.14		3.15		3.16		3.23		3.30		3.36		4.01	
	Nº	% de casos (N= 19)	Nº	% de casos (N= 3)	Nº	% de casos (N= 92)	Nº	% de casos (N= 6)	Nº	% de casos (N= 3)	Nº	% de casos (N= 9)	Nº	% de casos	Nº	% de casos (N=1)	Nº	% de casos (N= 22)	Nº	% de casos (N= 26)	Nº	% de casos (N= 33)	Nº	% de casos (N= 20)	Nº	% de casos (N= 5)	Nº	% de casos (N= 4)
Não existiram dificuldades	9	47,4	2	66,7	52	56,5	4	66,7	-	-	2	22,2	-	-	-	-	8	36,4	15	57,7	21	63,6	10	50,0	2	40,0	3	75,0
Insuficiente estado de maturação do projeto apresentado em candidatura	3	15,8	1	33,3	18	19,6	-	-	1	33,3	2	22,2	-	-	1	100,0	3	13,6	3	11,5	9	27,3	6	30,0	2	40,0	-	-
Bloqueamentos institucionais ou administrativos (p.e., falta de flexibilidade para aceitar alterações, licenças)	4	21,1	-	-	15	16,3	-	-	-	-	3	33,3	-	-	1	100,0	5	22,7	2	7,7	10	30,3	6	30,0	2	40,0	-	-
Dificuldades na gestão administrativa do projeto (p.e., preparação dos pedidos de reembolso)	3	15,8	1	33,3	23	25,0	-	-	1	33,3	2	22,2	-	-	-	-	6	27,3	4	15,4	9	27,3	4	20,0			-	-
Atrasos no reembolso das despesas	2	10,5			29	31,5	-	-	3	100,0	2	22,2	-	-	-	-	6	27,3	9	34,6	16	48,5	5	25,0	1	20,0	-	-
Elevado prazo de resposta a pedidos de esclarecimento, de alteração, …	3	15,8	1	33,3	23	25,0	-	-	1	33,3	1	11,1	-	-	-	-	6	27,3	4	15,4	8	24,2	6	30,0	1	20,0	-	-
Dificuldades de liquidez e obtenção de financiamento para cobrir os custos não comparticipados	5	26,3	1	33,3	24	26,1	-	-	2	66,7	3	33,3	-	-	-	-	6	27,3	4	15,4	13	39,4	3	15,0	2	40,0	-	-
Problemas de gestão do projeto de ordem técnica (complexidade do projeto, exigências das normas técnicas, …)	3	15,8	1	33,3	18	19,6	-	-	1	33,3	2	22,2	-	-	-	-	4	18,2	5	19,2	7	21,2	4	20,0	2	40,0	-	-
Desvio nos custos inicialmente previstos	4	21,1	2	66,7	16	17,4	-	-	2	66,7	2	22,2	-	-	1	100,0	3	13,6	2	7,7	9	27,3	5	25,0	4	80,0	-	-
Dificuldades na articulação com parceiros	3	15,8	1	33,3	12	13,0	-	-	-	-	3	33,3	-	-	-	-	2	9,1	2	7,7	6	18,2	1	5,0	1	20,0	1	25,0
Outros fatores.	1	5,3	1	33,3	8	8,7	3	50,0	-	-	1	11,1			-	-	1	4,5	2	7,7	1	3,0	7	35,0	1	20,0	-	-

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 20. Fatores que criaram maiores dificuldades na execução do seu projeto, por TO - Cumprimento dos tempos de execução

	1.06		1.16		3.05		3.06		3.08		3.09		3.13		3.14		3.15		3.16		3.23		3.30		3.36		4.01	
	Nº	% de casos (N= 19)	Nº	% de casos (N= 2)	Nº	% de casos (N= 93)	Nº	% de casos (N= 8)	Nº	% de casos (N= 2)	Nº	% de casos (N= 10)	Nº	% de casos (N= 2)	Nº	% de casos	Nº	% de casos (N= 26)	Nº	% de casos (N= 25)	Nº	% de casos (N= 37)	Nº	% de casos (N= 20)	Nº	% de casos (N= 4)	Nº	% de casos (N= 4)
Não existiram dificuldades	13	68,4	1	50,0	60	64,5	6	75,0	-	-	7	70,0	-	-	-	-	12	46,2	16	64,0	26	70,3	7	38,9	3	75,0	3	75,0
Insuficiente estado de maturação do projeto apresentado em candidatura	2	10,5	-	-	18	19,4	-	-	-	-	2	20,0	-	-	-	-	2	7,7	2	8,0	6	16,2	4	22,2	1	25,0	-	-
Bloqueamentos institucionais ou administrativos (p.e., falta de flexibilidade para aceitar alterações, licenças)	4	21,1	1	50,0	20	21,5	-	-	1	50,0	1	10,0	-	-	-	-	4	15,4	5	20,0	6	16,2	4	22,2	-	-	-	-
Dificuldades na gestão administrativa do projeto (p.e., preparação dos pedidos de reembolso)	3	15,8	-	-	17	18,3	-	-	1	50,0	2	20,0	-	-	-	-	3	11,5	3	12,0	4	10,8	3	16,7	1	25,0	-	-
Atrasos no reembolso das despesas	1	5,3	-	-	22	23,7	-	-	-	-	1	10,0	-	-	-	-			2	8,0	3	8,1	1	5,6	-	-	-	-
Elevado prazo de resposta a pedidos de esclarecimento, de alteração, …	1	5,3	-	-	15	16,1	-	-	-	-	1	10,0	-	-	-	-	4	15,4	2	8,0	6	16,2	4	22,2	-	-	-	-
Dificuldades de liquidez e obtenção de financiamento para cobrir os custos não comparticipados	2	10,5	-	-	21	22,6	-	-	-	-	2	20,0	-	-	-	-	1	3,8	2	8,0	3	8,1	3	16,7	-	-	-	-
Problemas de gestão do projeto de ordem técnica (complexidade do projeto, exigências das normas técnicas, …)	4	21,1	-	-	25	26,9	-	-	1	50,0	1	10,0	1	50,0	-	-	3	11,5	4	16,0	7	18,9	3	16,7	1	25,0	-	-
Desvio nos custos inicialmente previstos	2	10,5	-	-	15	16,1	-	-			1	10,0	-	-	-	-			4	16,0	7	18,9	3	16,7	-	-	-	-
Dificuldades na articulação com parceiros	2	10,5	-	-	18	19,4	-	-			2	20,0	-	-	-	-	4	15,4	4	16,0	4	10,8	1	5,6	1	25,0	-	-
Outros fatores.	2	10,5	-	-	12	12,9	3	37,5	1	50,0	-	-	1	50,0	-	-	5	19,2	5	20,0	2	5,4	4	22,2	-	-	1	25,0

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 21. Por favor, descreva as dificuldades sentidas: (por TO)

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
As eleições ??????	1													
1) Ocorrência 2 suspensões nas ações formativas nos períodos de confinamento geral, que levou a desmotivação dos participantes, desistências e reorganização da vida familiar (situações de gravidez e mudança de concelho de residência. 2) Elevada dificuldade em encontrar entidades para colocação dos participantes em formação em contexto real de trabalho, devido ao facto das entidades às quais foi proposto o acolhimento terem planos de contingência face à pandemia que ditaram o teletrabalho e a redução drástica ou total de pessoas nos seus espaços físicos. 3) Esta última dificuldade refletiu-se diretamente também na colocação em emprego (indicador de resultado), dado o facto das entidades empregadoras se terem debatido com dificuldades financeiras (ou receios quanto ao futuro próximo) que condicionaram novas contratações.					1									
A ausência de análise dos pedidos de reembolso (análise apenas em sede de saldo final) pode encerrar em si enormes dificuldades na gestão da operação.			1											
A candidatura à Operação foi submetida a 5 de junho de 2020, aprovada a 11 dezembro de 2020 e o correspondente Termo de Aceitação foi assinado a 23 de maio de 2020. As principais dificuldades sentidas no processo de implementação estão relacionadas com o contexto pandémico, obrigando a conciliar este processo com as atividades em curso e com respostas no combate à pandemia, na sequência do estado de emergência decretado a 18 de março de 2020 no âmbito da doença COVID-19, junto da população mais vulnerável, no apoio dirigido a quem estava isolado ou em situação de vulnerabilidade, nomeadamente famílias carenciadas, idosos, pessoas com doenças crónicas ou deficiência e/ ou sem retaguarda familiar, em concertação com os parceiros sociais, sociedade civil e sector privado. Estas dificuldades foram acrescidas com limitações relacionadas com o distanciamento social que limitaram a realização das atividades conforme delineadas em candidatura.	1													
A COVID-19 obrigou a alterações metodológicas e organizativas das atividades, criando um esforço adicional da equipa para cumprimento dos resultados. No que concerne ao Saldo Final, o hiato temporal entre o prazo de submissão e o prazo de pagamento foi elevado, criando dificuldades de gestão de tesouraria à organização.													1	
A execução do projeto coincidiu com o período pandémico e com todas as contingências impostas ao nível da saúde pública, situação que alterou as condições previstas para a realização das ações, dificultou a promoção da participação e o cumprimento do calendário inicialmente definido.							1							
A execução integral das ações sobretudo as que implicavam a mediação intercultural, proximidade entre pessoas, que ficaram comprometidas com a situação pandémica vivenciada.						1								
A gestão financeira deste projeto foi a maior dificuldade sentida, uma vez que pressupunha custos elevados, nomeadamente com formandos, recursos humanos e logísticos. Os reembolsos deviam ser agilizados mais rapidamente, por forma a manter-se a flexibilidade financeira da entidade beneficiária.			1											
A maior dificuldade sentida foram as limitações causadas pelas medidas de contenção da covid-19, adotadas pelo agrupamento de escolas.										1				
A pandemia provocou alguns atrasos na calendarização das atividades	1													
A situação Pandémica relativa à COVID-19 Dificultou o Cumprimento dos tempos de execução, sendo que atualmente ainda não conseguimos responder à questão da Execução integral do financiamento aprovado, nem Cumprimento dos indicadores contratualizados. Vimo-nos forçados a solicitar vários pedidos de Alteração tendo obtido resposta por parte do POISE umas vezes mais rápida, outras não com a brevidade que necessitávamos de modo a colocar em prática.												1		
Agendamento das ações complexo devido, principalmente, ao COVID.												1		
Articulação com alguns parceiros	1													
Articulação com parceiros, especificamente escolas devido aos confinamentos da pandemia										1				
articulação e disponibilização de equipas												1		
As dificuldades sentidas deveram-se aos atrasos nos reembolsos			2											
As dificuldades sentidas foram justificadas, essencialmente, devido à pandemia da COVID 19		1												

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
As dificuldades sentidas prenderam-se com o facto do projeto (submetido e aprovado para ser executado com grupos presenciais - quer na fase de recolha de informação, quer na fase de divulgação dos resultados) ter decorrido em plena pandemia e com os inerentes períodos de confinamentos obrigatórios. Obviamente esse facto teve um tremendo impacto na forma de implementação do projeto, nos esforços despendido, nas cargas de trabalho previstas e na obrigatória reformulação de formas de execução e na calendarização das atividades. Sendo que a técnica que esteve no seu "gabinete" a acompanhar a execução do projeto e a verificar o cumprimento do plano aprovado, não tinha qualquer noção das dificuldades que se estavam a sentir no terreno - o seu foco era o estrito cumprimento dos objetivos previstos sem qualquer valorização dos esforços realizados para contornar as dificuldades existentes.										1				
As entidades sem fins lucrativos, recorrem muitas vezes à banca para garantirem o cumprimento das suas obrigações para com os beneficiários. Os custos com essas fontes de financiamento não são elegíveis. Deve ser revista esta situação. O adiantamento recebido não cobre 3 meses de execução em que as entidades precisam pagar as bolsas de formação, formadores e pessoal afecto.			1											
As principais dificuldades relacionaram-se com a carga burocrática e com a declaração de Estado de Emergência devido à pandemia COVID 19 que coincidiu com a parte final da formação em contextos de trabalho.					1									
As regras de execução dos projetos (nomeadamente, limite de faltas) são demasiado intransigentes face às particularidades do público-alvo; Inexistente possibilidade de colaboração com o IEFP e Segurança Social (entidades com especial proximidade junto dos públicos excluídos e em risco de exclusão) para divulgação do projeto, de forma a mais facilmente se chegar a um maior nº de participantes e, consequentemente, serem cumpridas as metas de resultados)			1											
Atraso na disponibilização da execução física dos projetos			1											
atraso/demora verificada na análise da informação submetida.												1		
Atrasos na análise de pedidos de reembolso, pedidos de esclarecimentos											1			
Atrasos na análise e pagamento de reembolsos o que perturba o normal funcionamento da Entidade, causando dificuldades de tesouraria			1											
Atrasos nos Reembolsos											1			
Atrasos nos reembolsos e na definição e execução da formação dos técnicos											1			
Baixa dotação financeira para a execução dos projetos, consequentemente a duração do projeto é reduzida										1				
Burocracia criada com a contratação pública para despesas de pouco valor.		1												
Captação de inscrições.			1											
Contexto COVID, incrementado pela especificidade da atividade e público a que o projeto se dirigia, que não permitiram a execução no tempo previsto, associado a impossibilidade de maior alargamento de prazo de duração do projeto.												1		
Cumprimento dos tempos de execução e dos indicadores contratualizados O atraso na aprovação das candidaturas implica a revisão completa dos projetos. Tudo o que estava inicialmente previsto tem de ser revisto e alterado. Em muitos casos perde-se o “timing”, sendo necessário proceder à divulgação dos cursos quando inicialmente os grupos já se encontravam definidos. O mesmo se aplica relativamente a formadores e todos os meios (salas, recursos pedagógicos entretanto afetos a outros projetos…). O substancial atraso na aprovação das candidaturas implica praticamente esquecer tudo o que estava planeado num momento inicial, e redefinir o projeto integralmente. Este facto implica necessariamente perda de muito tempo e de recursos. Execução integral do financiamento aprovado A nossa entidade tem um histórico de conseguir superar os resultados propostos em candidatura, gastando invariavelmente menos do que o valor inicialmente aprovado. Procuramos realizar uma gestão muito criteriosa dos recursos financeiros e obter, através de uma lógica de trabalho em rede com diferentes parceiros, poupanças significativas. Temos parceiros próximos em praticamente todas as regiões do país. Este facto implica facilidade em obter salas para entrevistas de forma gratuita, salas e meios para desenvolvimento das ações a preços mais reduzidos, facilidade na divulgação das ações e em todo o processo de recrutamento e seleção dos formandos, acompanhamento permanente e muito próximo das diferentes ações em curso a custos moderados... Somos da opinião que os Programas Operacionais não deveriam incentivar o executar por executar (do ponto de vista financeiro) mas premiar quem, com menos,			1											

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
consegue fazer o inicialmente proposto ou até mesmo superar os resultados inicialmente propostos. No entanto, a lógica dos diferentes quadros de apoio nunca seguiu esta ótica. A obtenção ou superação dos resultados propostos com menos recursos financeiros deveria ser de algum modo premiada. Com o dinheiro remanescente seria possível apoiar outros projetos e, deste modo, gerar mais resultados com os mesmos recursos financeiros.														
Decorreu dentro do planeado e contratualizado. Muito boa experiência.			1											
Demasiada burocracia, que dificulta os processos										1				
Demora nas respostas por parte do ISS.											1			
Devido à pandemia, a equipa sentiu dificuldade em realizar a atividade nº3 - programa de desenvolvimento de competências com reclusos, pois não foi permitido o acesso às instalações do estabelecimento prisional. Nesse sentido, a equipa teve necessidade de reformular a atividade, de forma a cumprir os objetivos mínimos.										1				
Dificuldade de liquidez para cobrir todas as despesas; projeto muito burocrático (é necessária muita documentação para cumprir com as exigências do projeto)			1											
Dificuldade de recrutamento de formandos pelos fatores já atrás referidos									1					
Dificuldade em cumprir os prazos das atividades devido à Pandemia da COVID 19; e dificuldades em cumprir o financiamento integral devido a alterações estruturais na entidade promotora.										1				
Dificuldade não ultrapassadas em custos que não vieram a ser comtemplados, por não correto cumprimento da normas de contratação pública											1			
Dificuldades de tesouraria.			1											
Dificuldades financeiras e burocráticas já exploradas anteriormente. Ver outras respostas pf.									1					
Dificuldades financeiras, pois o projeto não comtempla o montante solicitado que foi de acordo com que que estava previsto em legislação e depois vislumbrou-se redução acentuada dos mesmos												1		
Dificuldades na imputação de despesas			1											
Dificuldades na recolha de dados no terreno	1													
Dificuldades no cumprimento dos indicadores contratualizados; gestão de recursos/atraso nos reembolsos			1											
dificuldades nos inquéritos para a obtenção de resposta	1													
Durante a prossecução dos diferentes projetos assistimos a dificuldades de articulação com os parceiros e dificuldades na execução das ações, devido à pandemia de COVID-19.									1					
Efeitos da pandemia no número de inscrições vs comparência; deficiências no formato online, nomeadamente falta de assiduidade e foco									1					
Essencialmente quando há desistências (doença ou outro) a instituição fica gravemente penalizada sem ser da sua responsabilidade. Acho que deveriam rever este aspeto.			1											
execução em tempo do projecto								1						
Explicado no ponto anterior. O perfil de público-alvo no Grande Porto há uma maior dificuldade em olhar para os conteúdos programáticos como uma oportunidade para evolução pessoal/social/profissional.			1											
Facilidade na articulação com entidades e ajustes a procedimentos já delineados que não se adequam à realidade.						1								
Financeiras, devido aos sucessivos atrasos nos reembolsos. Os resultados francamente bons no terreno foram descompensados/anulados pelos referidos atrasos			1											
financiamento insuficiente e pontual para problemas que exigem continuidade no trabalho das organizações										1				
Foi necessário redefinir atividades e/ou o modo de as realizar, tentando manter tanto quanto possível a proximidade com os associados, reforçando a capacitação do setor.													1	
Foram necessárias estratégias de motivação para que não existissem situações de abandono dos percursos formativos.			1											

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Foram sentidos os seguintes constrangimentos na submissão dos dados para pedido de reembolso: impossibilidade de alteração do estado da Ação; erros de somatórios automáticos na pestana "Horas da Ação" e Template desajustado à Tipologia em questão.				1										
Fruto dos condicionalismos originados pela Pandemia a articulação com alguns parceiros tornou-se bastante complicada.	1													
Gestão dos processos de contratação pública			1											
Impossibilidade de concretizar no cronograma definido devido à Pandemia							1							
Mudanças na composição do Executivo Municipal, tiveram como consequência a suspensão das atividades a desenvolver e consequente atraso na execução do projeto.	1													
Na candidatura muitos constrangimentos derivados da situação pandémica	1													
Na operação especifica muitos constrangimentos derivados da situação pandémica							1							
Na questão 6. não encontramos correspondência entre as questões e as opções de resposta.									1					
Na submissão de documentos e no cumprimento das metas e objetivos											1			
Não elegibilidade de despesas com compensações por fim de contrato dos trabalhadores é uma limitação à autonomia financeira da instituição, com potencial de constituir um problema para a liquidez. Igualmente a demora nos reembolsos, que obrigam as entidades a suportar o adiantamento.					1									
Não execução das atividades devido ao período de confinamento.										1				
Necessidade de criar uma resposta própria a nível logístico que ultrapassasse os constrangimentos a nível de transportes públicos dos locais de residência dos formandos para a formação.			1											
Necessidade de efetuar A e integrar em PA s												1		
Nenhumas			1											
No 1º ano do projeto foi difícil afinar a compatibilidade dos indicadores contabilizados internamente com os contabilizados pelo ISS, existindo quase sempre discrepância e sendo necessário solicitar correção.											1			
No início do projeto os esclarecimentos não foram claros e foram muito demorados, a atribuição dos técnicos foi confusa, mas depois de resolvidas as dificuldades foram ultrapassadas.			1											
Numa fase inicial, houve dificuldade em chegar aos potenciais interessados, contudo ultrapassou-se essa situação fruto de estratégias promocionais e recurso a contactos de grupos online (redes sociais)				1										
O facto de o projeto ter atravessado os anos de 2020 e 2021, com as dificuldades advindas da Pandemia. As instituições abrangidas, Santa casa da Misericórdia, são extremamente frágeis no que concerne aos efeitos dos surtos pandémicos e à necessidade de proteger todo o sistema. Tendo as mesmas sido obrigadas, ao longo dos últimos dois anos, 2020 e 2021, a condicionar as atividades formativas (atividades de suporte) para atender ao bem-estar e saúde de todos, utentes, famílias, colaboradores/as e comunidades em geral. Acresce ainda o facto da utilização das ferramentas de formação a distância não ser de acesso e utilização fácil por todo o público-alvo que o projeto intervenciona.												1		
O impacto do COVID 19 nas equipas de trabalho por faltas, devido a doença, isolamento profilático ou acompanhamento a filhos menores em idade escolar provocaram atrasos na calendarização prevista e suspensão da formação, em modo presencial												1		
O orçamento é muito reduzido para as exigências do projeto.				1										
O período de execução do projeto teve que ser alargado devido aos impactos da COVID	1													
O programa estava muito bem definido, não houve dificuldades			1											
Obstáculos advindos da situação pandémica, que impossibilitou uma comunicação mais direta com o público-alvo, exigindo um maior esforço no acolhimento de novos/as mediados/as; impossibilidade na criação de mais espaços de encontro/diálogo intercultural entre mediados/as, mais oportunidades para dinamizar ações de grupo e uma maior regularidade de atividades fixas de forma a conferir continuidade entre ações, os elementos da equipa estarem afetos a determinadas atividades, ficando impedidos de desenvolver algumas ações fundamentais para o acompanhamento de casos.						1								
Ocorreu algum atraso inicial no reembolso de despesas executadas											1			

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Os organismos não cumprem.			1											
Os projectos oram executados num período de pandemia, O desenho da sua estrutura teve de ser forçosamente adaptado. O tempo de espera para respostas da entidade intermédia foi absurda, desadequada e pouco esclarecedora. A análise e pagamento de reembolsos manteve-se um calvário com consequentes atrasos na capacidade de execução dos projectos.										1				
Os rácios pretendidos de Metas e Objectivos não correspondem à realidade do terreno.											1			
Os reembolsos não fluíram de acordo com a normalidade necessária para fazer face às despesas do projeto.			1											
Pelo exagerado número de participantes previstos no Eixo I, e a impossibilidade de concretizar atividades de grupo em mais de metade do período de duração do projeto.			1											
Períodos decorridos entre os pedidos de reembolso e o reembolso propriamente dito													1	
Por motivos pandémicos aumento do tempo de execução.												1		
Problemas de gestão do projeto de ordem técnica (complexidade do projeto, exigências das normas técnicas, …) nomeadamente Elegibilidade dos formandos/as dos cursos de TAV e Gestão e Avaliação de Risco									1					
Processos a descartar por valores baixos; incumprimento de contratos por particulares e empresas, gerando conflitos administrativos; constrangimentos no acesso à plataforma; incompatibilidades quanto às características das entidades e dos dirigentes; excesso de zelo; deduções más e exigências burocráticas; bloqueamento institucional ou administrativo ultrapassado com o POISE, mas piorou com a mudança para a empresa externa; atrasos nos reembolsos da CASES comparativamente ao POISE; baixa percentagem no adiantamento obrigando à contratação de uma conta caucionada com limites para a Entidade (não elegível); dificuldades com empresas/contratação pública.													1	
Provocadas pelo Covid 19 e eleições autárquicas.	1													
Recrutamento de formandos				2										
Tendo a nossa entidade baixo recursos económicos, torna-se difícil a execução integral do financiamento aprovado uma vez que: o adiantamento pago no início do ano é muito baixo; o tempo que necessitamos para submeter um pedido de reembolso tende a arrastar-se devido a inúmeras tarefas diárias que a equipa tem por forma a cumprir os objetivos/indicadores contratualizados e porque a análise dos reembolsos e subsequente pagamento se tornam também demorados face às nossas expectativas. As exigências técnicas e financeiras são do nosso ponto de vista muitíssimo grandes. As exigências do CCP são inúmeras, os cortes financeiros são impactantes.										1				
um dos elementos colocou baixa prolongada (aproximadamente um ano por gravidez de risco) e não foi dada autorização para que pudesse ser substituída, apesar de estar plasmado que estariam incluídos todos os custos com o projeto.			1											
Uma das dificuldades prende-se com a necessidade de os 19 Municípios envolvidos na operação se terem visto confrontados com situações adversas e imprevisíveis - COVID 19, refugiados, e novos desafios ligados à transferência de competências em matéria da saúde, educação e ação social, havendo necessidade de canalizar grande parte dos recursos para estas áreas.	1													
Uma das grandes dificuldades sentidas foi a dificuldade na obtenção de respostas por parte das organizações da sociedade civil, devido à Covid19.	1													

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 22. Sente a necessidade de um maior acompanhamento pela AG aos promotores?

	Nº	%
Não	251	64,4
Sim	139	35,6
Total	**390**	**100,0**

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 23. Sente a necessidade de um maior acompanhamento pela AG aos promotores?, por TO

	1.06		1.16		3.05		3.06		3.08		3.09		3.13		3.14		3.15		3.16		3.23		3.30		3.36		4.01	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Não	26	76,5	2	66,7	85	60,3	10	76,9	2	50,0	13	81,3	2	66,7	2	100,0	26	68,4	22	55,0	26	54,2	26	70,3	4	66,7	5	100,0
Sim	8	23,5	1	33,3	56	39,7	3	23,1	2	50,0	3	18,8	1	33,3			12	31,6	18	45,0	22	45,8	11	29,7	2	33,3		
Total	34	100,0	3	100,0	141	100,0	13	100,0	4	100,0	16	100,0	3	100,0	2	100,0	38	100,0	40	100,0	48	100,0	37	100,0	6	100,0	5	100,0

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 24. Indique o tipo de apoio que sente necessidade: (por TO)

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
1) Maior acompanhamento e atenção para com uma tipologia de projetos de elevada complexidade e inovadora no país, nomeadamente no contexto excecional de pandemia, que teve um forte impacto negativo na mesma. Clareza na identificação dos interlocutores técnicos, que a partir de determinado momento deixaram de existir. As respostas ao nível das chefias, com múltiplas tipologias, acabaram por se tornar morosas, inclusive no que reporta à análise de Pedidos de Alteração.					1									
A AG em sede de aviso de abertura deve clarificar todos os pressupostos de execução da operação			1											
A Análise dos Pedidos de Reembolso deveria ser mais célere.			1											
A necessidade prende-se com resposta a questões concretas sem referências apenas à legislação, mas na perspetiva de ajudar a encontrar soluções viáveis conjuntas mediante as dificuldades dos projetos. Reuniões conjuntas de beneficiários da medida com a AG teriam sido uma mais valia.										1				
Achamos fundamental que a AG assuma uma postura de acompanhamento das entidades beneficiárias, prestando apoio na resolução dos problemas no terreno.			1											
Acompanhamento ao projeto ao longo da execução			1											
Acompanhamento técnico											1			
Acompanhamento/monitorização regular										1				
Alertas e Acompanhamento no cumprimento das metas e eventuais reformulações											1			
Análise de reembolsos atempadamente por parte do POISE para obtenção de feedback da evolução da execução física e financeira do Projeto e implementação de planos de melhoria em tempo útil por parte da beneficiária.			1											
Apesar de haver uma boa articulação com a técnica de acompanhamento de projeto, poderiam existir reuniões esporádicas										1				
Apoio na Calendarização da Análise dos PR			1											
APOIO TÉCNICO E CELERIDADE NAS RESPOSTAS E PAGAMENTOS										1				
Apoio técnico mais célere por forma a não comprometer a execução das ações.				1										
Apoio técnico para procedimentos CCP; Maior clarificação nos modelos de reporte da execução física e financeira - nomeadamente nos modelos de relatórios de avaliação										1				
As análises aos Pedidos de reembolso são muito demoradas. Os/as técnicos/as não cumprem prazos. As instituições acabam por ter dificuldades financeiras para a execução dos projetos										1				
As respostas às dúvidas colocadas nem sempre foram esclarecedoras nem devidamente fundamentadas na legislação aplicável.			1											
auditorias nos locais / atendimento aos promotores			1											
Considerando a forma de financiamento (custos reais / simplificados), poderia ser muito relevante que a equipa de acompanhamento pela AG aos promotores pudesse realizar uma análise prévia aos produtos tangíveis e implementar eventuais correções. Garantindo, assim, que o Relatório do Diagnóstico, o Plano para a Igualdade e o Relatório de Avaliação do Plano que são considerados produtos válidos.	1													
Contratação pública									1					
Deveria existir algum apoio na fase inicial para acautelar problemas ao nível das burocracias associadas à boa execução do projeto (contratação pública, etc.)											1			
Disponibilidade para trocar impressões por telefone.			1											

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
É necessário que AG cumpra os prazos definidos para análise de pedidos de reembolso e pagamentos. A gestão de qualquer projeto torna-se muito difícil quando os promotores não conseguem um correto planeamento da sua gestão em todas as dimensões porque os fluxos financeiros raramente ocorrem nos prazos definidos.			1											
Elaboração de FAQ, Desburocratização de Procedimentos, acompanhamento no terreno (apoio pedagógico e não punitivo)			1											
entendo que o acompanhamento é sempre importante, nomeadamente em projetos de longa prolongada (por causa da pandemia)												1		
Esclarecimentos concretos e precisos dos técnicos de acompanhamento, por vezes as repostas são vagas e com excertos da legislação. Como conhecedores da legislação se pedidos esclarecimentos e nos respondem com a lei, continuamos sem respostas.			1											
Especialmente no pedido de esclarecimentos de dúvidas relacionadas com o projeto e respetivos prazos.			1											
Especificidades técnicas no enquadramento das despesas em CCP's.										1				
Essencialmente apoio próximo, à distância de um telefonema, mesmo que depois seja necessário formalizar tudo através do sistema. A título de exemplo referimos outros Organismos Intermédios a atuar nos sistemas de incentivos a empresas (investimento, internacionalização,…) em que muitas dúvidas são esclarecidas por telefone e posteriormente tudo é formalizado no sistema (pedidos de alteração, admissibilidade de despesas ou documentação necessária…). Este método permite poupar por vezes meses. Em grande medida, esta prática também já existe no POISE, embora não sendo transversal a todos os técnicos / medidas.			1											
Extração dos dados do ASIP a apresentar em candidatura											1			
Facilitar a interpretação do regulamento e sua aplicação.											1			
Falta atempada de respostas.											1			
Falta de respostas/feedback/orientações por parte da tutela no acompanhamento de proximidade, sobretudo na fase inicial de implementação						1								
Informação sobre os processos de contratação publica			1											
Informações sobre preenchimento do SIIFSE.									1					
interpretação da legislação para melhor compreensão dos critérios que presidem à análise dos Saldos finais, nomeadamente fórmulas usadas para a elegibilidade das despesas.			1											
Maior celeridade da emissão de pagamentos.									1					
maior celeridade nas respostas					1									
Maior disponibilidade. Ao nível da entidade intermediária, nada a referir				1										
Maior esclarecimento sobre as candidaturas	1						1							
Maior formação dos técnicos afetos à execução financeira dos projetos;										1				
Maior necessidade de acompanhamento na fase inicial de execução dos projetos.						1								
Maior partilha de experiências, orientação e apoio.			1											
Maior proximidade de contacto. Feedback proativo.												1		
Maior proximidade no acompanhamento, principalmente aquando dos pedidos de reembolso											1			
Maior proximidade permitia conhecer melhor os promotores e tirar dúvidas na hora.		1												
Maior rapidez de resposta			1											
Mais acompanhamento de quem realmente sabe executar formação e não tanta preocupação com papéis			1											
Na identificação dos objetivos em projetos futuros e um maior acompanhamento das entidades.			1											
Necessidade de monitorização de dificuldades na execução			1											
Necessidade de uma maior proximidade, presencial, para a resolução de constrangimentos, nomeadamente a realização de reuniões									1					
Nem sempre é fácil estabelecer um contacto telefónico			1											

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Nesta tipologia e dadas as experiencias anteriores não sentimos necessidade de maior acompanhamento; no entanto, no acompanhamento de outros projetos semelhantes em que intervínhamos apenas com entidade formadora, os interlocutores por vezes sentiram algumas dificuldades em se entender.			1											
No esclarecimento de algumas situações de âmbito burocrático inerentes `gestão do projeto.			1											
O acompanhamento mais presente.												1		
O apoio às organizações deve ter obviamente uma componente técnica (explicar normas e requisitos e direccionar para os mesmos), mas também uma componente "pedagógica", isto é, apoiar num bom conteúdo dos projetos e que correspondam ao real interesse dos beneficiários e das organizações e não apenas aos requisitos burocráticos do programa.										1				
O técnico de acompanhamento da operação foi alterado por diversas vezes durante a execução da operação dificultando a articulação com a AG.						1								
Pensamos que faltou neste projeto uma maior clarificação sobre questões de elegibilidade de formandos/as que fosse transmitida e clarificada em uníssono a todas as entidades, através por exemplo de FAQ´s no site da CIG e/ou POISE.									1					
Preparação dos pedidos de reembolso para corresponder a todas as exigências de documentos										1				
Quem acompanha a execução dos projetos deveria ir também ao terreno, conhecer as pessoas e acompanhar o seu trabalho, conhecer melhor as dificuldades sentidas e colaborar efetivamente na resolução das mesmas, sem ter somente o papel de "fiscalização".										1				
Rapidez no apoio às dúvidas de imputação de custos			1											
Receber informação de alterações que vão sendo publicadas.									1					
Resposta célere parte da AG									1					
Resposta, em tempo útil, a questões técnicas, administrativas e financeiras, durante a execução do projeto											1			
Revisão de procedimentos de financiamento, para fazer face às despesas reais.			1											
Sentimos que um maior acompanhamento poderia permitir-nos não incorrer em alguns erros. Pensamos que seria útil fazerem-se reuniões trimestrais com os gestores de projetos das diferentes entidades e com a AG por forma a partilhar dificuldades e experiências comuns a todos/as.										1				
Seria importante encontros periódicos coletivos com os beneficiários das medidas para partilha de dificuldades, soluções e resultados.													1	
Sim, com melhor conhecimento, disponibilidade e sensibilidade para as características da Entidade.													1	
Sinalização adequada e atempada dos procedimentos administrativos/técnicos menos adequados, para evitar faltas/incumprimentos desnecessários			1											
Também a inexistência de orientações relativas à evidência de elegibilidade dos participantes pode condicionar a sua execução.			1											
Temos a percepção de que a equipa está sobrecarregada e com dificuldade de dar andamento aos processos que têm em mãos, nomeadamente aos pedidos de pagamento e de alteração.										1				
Uma maior colaboração e entreajuda entre a AG e os promotores no esclarecimento de dúvidas e questões mais técnicas.			1											
Uma maior proximidade da AG relativamente aos promotores facilitaria a interpretação de regulamentos, pedidos de esclarecimentos e organização processual.											1			

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Resultados dos projetos

Quadro 25. Refira os aspetos em que considera que o seu projeto é inovador: (por TO)

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
1) Articulação com o mercado de trabalho, nomeadamente pelo desenvolvimento de uma fase formativa em contexto laboral. 2) Sensibilização das entidades empregadoras, proporcionando informação que contrariasse as representações negativas que a comunidade cigana tem junto das empresas e outras entidades empregadoras. 3) Estreita articulação com um conjunto de recursos e entidades locais – não foi uma formação isolada – que permitiu o apoio aos/às formandos/as durante o desenvolvimento do projeto e após o seu término, quer numa perspetiva mais ampla de inserção sociofamiliar, quer no que reporta ao acompanhamento dos/as formandos após a conclusão do processo formativo. 4) Componente de orientação profissional com apoio individualizado a cada participante.					1								
A aceitação de turmas com grupos e etnias que anteriormente não se relacionavam entre si.			1											
A área de formação e o contexto da formação em contexto de trabalho. A presença de elementos da comunidade cigana em contexto escolar, nas funções assumidas, não existia.					1									
A configuração do Aviso não permite a inovação.				1										
a figura instituída do papel do mediador municipal intercultural, o trabalho de mediação junto da comunidade escolar prevenindo situações de insucesso e abandono escolar sobretudo nas crianças e jovens das minorias étnicas						1								
A forma como foi adaptada a forma de executar o projeto, muito bem aceite pelo/as formandos/as.									1					
A inovação deste projeto, no contexto local da sua execução, centra-se, por um lado, no envolvimento ativo da população juvenil no desenvolvimento de ações de prevenção da violência no namoro, em particular, e da violência doméstica, em geral, por outro lado, na vertente comunitária que a dinamização das atividades de prevenção a desenvolver por estes/as jovens, nomeadamente com base nos produtos e recursos técnico-pedagógicos a criar, conferirá à intervenção.										1				
A integração de conteúdos práticos e teóricos, com o objetivo de promover uma inclusão efetiva do público alvo e também o seu crescimento pessoal.			1											
A interligação entre os associados, promovendo iniciativas comuns.													1	
a intervenção destinada aos jovens que abarca vários projetos e de várias áreas			1											
A maior inovação deste projeto prende-se com o facto de ele ter uma estratégia intermunicipal mas que, simultaneamente, garante a resposta necessária e perfeitamente ajustada em cada um dos territórios dos municípios que integram esta Comunidade Intermunicipal.	1													
A metodologia colaborativa utilizada.	1													
A metodologia criada; a envolvência de inúmeros parceiros; a dinâmica criada entre muitas instituições.										1				
A principal inovação deste projeto foi a capacidade de construir conteúdos programáticos de raiz (respeitando a base da tipologia) que permitia responder de forma mais certeira às principais necessidades que o público-alvo que a nós recorre nos concelhos de intervenção do projeto.			1											
a utilização da arte como mecanismo de inclusão										1				
A visão e integração comunitária										1				
Abordagem à prevenção primária como motor da mudança de paradigma ao nível da intervenção na Violência Doméstica; Investimento na capacitação dos agentes educativos; Efeito multiplicador através da produção de materiais tangíveis que podem ser disseminados junto de toda da comunidade em geral.										1				
Abordagem project-based learning; relação com a comunidade; promoção da abertura das escolas à comunidade			1											
Abrangência de público e forma de intervenção										1				
Abrangência do projeto												1		
acessibilidade da atividade formativa e escolar a grupos vulneráveis e simplicidade do modelo formativo mais apelativo a esta tipologia de beneficiários			1											
Acompanhamento aos formandos.			1											

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Acompanhamento da população mais vulnerável da freguesia			1											
Acompanhamento de proximidade aos formandos (psicossocial)			1											
acompanhamento individual ao formando			1											
Acompanhamento permanente aos beneficiários											1			
Adequação das ações ao público mais desfavorecido para aquisição de competências socias e profissionais.			1											
alcançar a excelência dos serviços prestados à comunidade												1		
Ao capacitar um público de difíceis contextos sociais, o projeto contribuiu para a inclusão dos formandos no seu meio social, cultural e territorial.			1											
Apoiar pessoas vulneráveis			1											
Apoio ao desenvolvimento local junto das populações mais fragilizadas, fomentando o ganho de competências para mais facilmente integrar as pessoas ao nível sócio-profissional e criar sentimento de pertença na comunidade, valorizar as competências de cada pessoa ao mesmo tempo que se acrescenta saber.			1											
aproveitamos o projeto para criar uma vertente empreendedora e geradora do próprio emprego em participantes									1					
área de formação			1											
Área de intervenção (formação). Junção de dois públicos alvo diferentes.			1											
Área geográfica de intervenção									1					
Área geográfica de intervenção, temática e metodologia										1				
Articulação com a rede de parceiros.									1					
Articulação estreita com o Centro Qualifica				1										
As atividades foram delineadas com o objetivo de sensibilizar e envolver vários grupos de cidadãos, para a promoção, prevenção e sensibilização da comunidade para questões relativas a direitos humanos e não discriminação.										1				
As formadoras e o formador eram de elevada qualidade pedagógica e com experiência no trabalho sobre o qual davam formação.									1					
As parcerias que criamos através da Rede Social de Famalicão, onde se fez um levantamento de necessidades e se deu resposta a este através deste projeto.									1					
Associa a capacitação organizacional à animação da REDE de organizações associadas da ANIMAR, procurando que tenham assim uma perceção mais real da evolução da capacitação da ANIMAR na resposta às suas organizações associadas, a partir das atividades do projeto.													1	
Atendimento personalizado e descentralizado											1			
Aumento das soft skills dos participantes, incremento da sua auto-estima, empoderamento bem como de competências digitais e/ou de comunicação			1											
Campanhas de sensibilização para públicos alvo muitos específicos, que promovam a equidade e a inclusão								1						
Capacitação de públicos vulneráveis.			1											
Capacitação dos dirigentes, métodos e técnicas de organização e funcionamento, mais proximidade territorial e mais informação ao público.													1	
Capacitação dos profissionais de saúde das UCCI do litoral alentejano												1		
Carácter inovador do Plano Municipal para a Igualdade de Évora fica assegurado, não só, através das ferramentas de trabalho que pretende recrutar, mas também pela ambição intrínseca de alterar práticas, visões, metodologias de trabalho que possibilitem atenuar a dicotomia entre o feminino e o masculino, orientando entidades e organizações para um alinhamento onde se favorece a igualdade de tratamento, de acesso a oportunidades, de inclusão para TODOS.	1													
Certificar o voluntariado, quando muita gente faz voluntariado sem ter formação específica para tal.							1							
Com alguma inovação e ao encontro (de uma forma geral) das expectativas dos formandos.			1											

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Complementa a componente de apoio presencial com a capacitação ao nível das tecnologias de informação, facilitando o acompanhamento técnico à distância e o teletrabalho													1	
Complementaridade das formações mais especificas e técnicas, com a mais transversais, de organização/gestão/qualidade												1		
Conseguimos chegar a mais pessoas necessitadas, ao contrário do que vinha acontecendo com o apoio que era prestado.											1			
Contempla várias formações com elevado interesse para os profissionais e para a Instituição.												1		
Conteúdos criados e ajustados às necessidades especificas do público-alvo/destinatários.			1											
Conteúdos das ações			1											
Conteúdos programáticos												1		
Conteúdos programáticos e formas de ensino			1											
Conteúdos programáticos, sensibilização dos profissionais de saúde para temáticas de extrema importância na sua atividade.												1		
Conteúdos programáticos.									1					
CONTEXTO: Inclusão de novos grupos de destinatários - alunos do 2o CEB e Encarregados de Educação. PROCESSO: aperfeiçoamento de metodologias (sensibilização topo-base, educação de pares, metodologias participativas e educação pela arte); Validação de práticas e metodologias. CONTEÚDO: abordagem à exploração sexual e discriminação relacionada com vulnerabilidade de género; aprofundamento das abordagens associadas à utilização segura da internet e redes sociais.										1				
Contributo importante para a diversidade e interculturalidade						1								
Criação de conteúdos programáticos totalmente adaptáveis à comunidade de intervenção, disponibilização de recursos próprios da Instituição como instrumento de facilitação de acesso à formação e conciliação entre a vida familiar e formativa.			1											
Criação de polos de atendimento descentralizado; atendimento sem lista de espera; ter viaturas disponíveis que permitam o atendimento de proximidade para quem não se consegue deslocar											1			
criação de recursos lúdico-pedagógicos para a prevenção da violência e promoção da igualdade de género										1				
Criação de Rede de Intervenção Social, que une os diversos agentes presentes no território.											1			
Criação de um gabinete para a Igualdade	1													
Criação do GAI (gabinete de apoio à inclusão)			1											
Criar dentro da escola, um espaço regular e transversal de discussão, reflexão e prevenção, sobre as questões da igualdade de género e prevenção da violência contra a mulher e violência doméstica.										1				
Criou um recurso e publicação inexistentes até à data.										1				
Dá uma resposta válida à população migrante no sentido da melhoria das condições de trabalho				1										
Descentralização de atendimento e acompanhamento junto dos beneficiários											1			
Descentralização do atendimento psicossocial a vítimas de violência doméstica num território disperso de interior										1				
Descentralização do serviço e atendimento de proximidade											1			
Descentralização dos serviços; Contacto directo com o público-alvo											1			
Desenvolve um conjunto de práticas que antes não eram desenvolvidas, nomeadamente o tratamento de informação histórica, o desenvolvinmento de produto de apoio à actividade sindical.		1												
Diferenciador									1					
Dotação aos participantes de competências na área da Igualdade de Género.									1					
É inovador pela forma como promove a participação dos/as jovens na condução do próprio projeto. Recorre a linguagem pouco convencionais e artísticas.										1				
É inovador devido ao pblico-alvo a que se destina									1					
É o 1º plano municipal no âmbito desta temática, potenciando a articulação entre várias entidades e a participação/auscultação da comunidade.	1													
Elevado conhecimento do território; Existência de várias respostas socias próprias; atendimento descentralizado, boa rede de parceiros											1			

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Em 40 anos nenhum trabalho no Concelho foi realizado com a Comunidade Cigana.						1								
Emprego			1											
Enquadramento dos utentes de resposta social - refeitório social			1											
Envolvimento da comunidade em atividades práticas.	1													
Envolvimento de toda a comunidade educativa de uma região; envolvimento das crianças do pré-escolar e do 1ºCEB na cocriação dos produtos do projeto										1				
EEnvolvimento e co-criação										1				
Equipa técnica multidisciplinar, Descentralização atendimento, permite maior aproximação aos utentes, maior conhecimento das problemáticas, boa articulação com os parceiros, apoios sociais aos utentes das respostas da instituição (géneros alimentares, vestuário, refeitório social).											1			
Especificidade de um Público Alvo.			1											
Estão patentes no plano, atividades/ações que serão realizadas pela primeira vez no Município, bem como a criação de novos processos com novas formas de concretização	1													
Este é um projeto inovador que toma como diretriz o Quadro EQAVET alicerçado por uma equipa técnica dinâmica e transdisciplinar ao desenvolvimento da formação e parcerias-chave. Sublinha-se que as áreas de formação se adequam à procura dos candidatos e às necessidades manifestadas pelos parceiros, realçando-se a Escola de Moda Gaudi. A formação em língua portuguesa é abordada de forma dinâmica e sistémica, evidenciando-se a envolvência do público-alvo como co-construtor dos seus projetos de vida e de carreiras. O público-alvo integrará o Grupo informal GEP – Grupo de Entreajuda para a Procura de Emprego, que reúne semanalmente sob a gestão e supervisão da ADICE.				1										
Estrutura de atendimento a vítimas com intervenção intermunicipal e com serviço de 24h										1				
Estudo/diagnóstico sobre igualdade de género			1											
Executar formação junto de públicos muito fragilizados do ponto de vista familiar e social.			1											
Face à tipologia da operação aprovada que tem como objetivo assegurar as condições necessárias para o exercício eficaz e eficiente das competências e atribuições da Autoridade de Gestão (AG) e dos Organismos Intermédios, nomeadamente as relativas às atividades de conceção, preparação, gestão, controlo, acompanhamento, monitorização e avaliação, informação, publicidade, divulgação e sensibilização do Programa, garantindo uma apoio adequado aos beneficiários e uma ampla divulgação aos cidadãos e aos agentes económicos, não se verifica aspetos inovadores neste projeto.														1
Fatores como capacitação direta às diferentes categorias profissionais de um organismo público – Câmara Municipal, campanhas dirigidas à comunidade em meio online/ redes sociais na vaga de todas as gerações, avaliação especializada e consultoria à medida das necessidades do plano para a sua eficiente implementação, potenciando a mudança de atitude e de comportamento; conversas e troca de experiências para uma eficaz implementação do plano interno e externo; estratégia de aliança de uma equipa de trabalho para a igualdade e aproximação aos Planos Nacionais para cumprimento da estratégia local através do protocolo da CIG com o Município de Santa Maria da Feira.	1													
Foco na prevenção										1				
Foi efectuada, no território, pela primeira vez formação nesta área.									1					
Foi realizado com base numa rede de parceiros de ação social com um conhecimento muito concreto das necessidades dos participantes.			1											
Foi um projeto feito à medida do publico local e das necessidades sentidas em diagnostico de necessidades, antes da submissão da candidatura			1											
Foram fornecidas competências para que os formandos ingressassem o mercado de trabalho, saindo de situações precárias e desmotivantes.			1											
Formação												1		
formação à medida das necessidades												1		
Formação aberta ao público em geral									1					

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Formação adequada a minorias étnicas que, até à data, nada tinham			1											
Formação com cariz prático e certificadaINEM												1		
Formação de cuidadores/ doente como foco												1		
Formação especifica para técnicos, não existente na área geográfica do concelho de Bragança									1					
Formação técnica em áreas deficitárias; apoio à população de etnia com baixas qualificações.			1											
Formações diversas para públicos estratégicos com várias ações									1					
Formações inexistente e oferecida em localidade onde nunca ocorreu previamente									1					
Formalização de um plano, cujas ações já se executavam	1													
Grande número de atividades de índole prática complementares à formação em sala.			1											
Grande proximidade. Atendimento personalizado.											1			
Impacto real e quase imediato na vida das pessoas											1			
Implementação de percursos formativos adaptados às características do público-alvo e adequação dos mesmos à realidade do mercado de trabalho local. Percurso estruturado de forma a facilitar o acesso a cursos de dupla certificação. Forte componente prática facilitadora de integração no Mercado de Trabalho.			1											
Implementação de Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação; adoção de comunicação inclusiva	1													
Inclusão				1										
Inclusão de minorias étnicas - etnia cigana			1											
Inclusão de prática em contextos reais			1											
Inexistência de mediadores interculturais e municipais						1								
Inexistência desta resposta na Freguesia.											1			
Iniciativa para a criação e Banco de Voluntariado com pessoas com formação na temática							1							
Inovação			1											
Inovação relativa ao processo, inovação relativa aos objetivos e inovação relativa ao contexto			1											
Inovador no âmbito da ação social e no atendimento e acompanhamento de proximidade com a população.											1			
Inovador pela criação de respostas não existentes no Concelho, nomeadamente ao nível do apoio á vítima de violência doméstica	1													
Inovador tendo em conta que foi a primeira vez que levamos a cabo um projeto desta natureza e dirigido a este público alvo.	1													
Integra a componente Responsabilidade Social, transversal em todas as componentes.	1													
Integração da Mediação em contexto escolar						1								
integração de imigrantes				1										
Integração de participantes com dificuldades específicas dos territórios de baixa densidade.			1											
Integração de todo o público alvo sem qualquer descriminação.			1											
Integração dos formandos em mercado de trabalho nas áreas de formação aprovadas			1											
Interação com formandos/as			1											
Intervenção familiar diferenciada da tradicionalmente utilizada, com foco nas potencialidades e individualizada a cada família										1				
Jogo intercultural Vice-Versa: a diversidade que nos une e seus efeitos multiplicadores no desenvolvimento de atividades, nomeadamente em instituições de ensino, contribuição para a manutenção de saúde pública, nomeadamente na sensibilização para adoção de medidas preventivas de contágio e para a vacinação contra a COVID-19						1								
Maior articulação e trabalho em rede													1	
Maior presença junto das populações.			1											
Maior proximidade com a população											1			
Maior proximidade e eficácia com as comunidades de intervenção de forma mais célere; realização das actividades extra com os utentes;											1			

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Mais do que cursos, este projeto foi um percurso de descoberta para todos, pois que fundado numa partilha de experiências e numa articulação entre teoria e praxis que a todos nos enriqueceu e mobilizou para a ação.			1											
Mentoria feminista										1				
Metodologia de atendimento e acompanhamento às famílias.											1			
Metodologias participativas	1													
Metodologias pedagógicas alcançadas			1											
Mobilidade da campanha possível de ser realizada em qualquer zona/região do país; Promoção da educação não-formal dentro do contexto educativo formal; produção de conteúdos significativos para a compreensão da temática abordada.										1				
na abordagem de algumas temáticas		1												
Na constituição e formação de uma equipa extremamente competente, qualificada e habilitada para prestar todo o apoio aos beneficiários com operações submetidas na TO 3.01.														1
Na integração, otimização e articulação das atividades promovidas e a promover pelos vários parceiros externos e equipas internas.	1													
Na medida em que capacita mulheres ciganas			1											
Na medida em que é um projeto desenhado para os destinatários.			1											
Na medida em que é um projeto muito especifico dada a especificidade das temáticas.									1					
Na medida em que permite a implementação de medidas que visam a Igualdade de Género e outras	1													
Na medida que permite intervir junto de comunidades de forma objetiva e diversificada						1								
Na nossa perspetiva, o Projeto é inovador na medida em que dá palco às pessoas de etnia cigana em momentos e espaços que sempre lhes estiveram vedados, facto que permite criar uma imagem positiva, não expectável até (diferente do estigma que não raras vezes lhes está associado) favorecendo a sua inclusão na sociedade.						1								
Na promoção da inclusão social			1											
Na promoção da interseccionalidade	1													
Na proximidade com os formandos que procuramos ter em todos os nossos projetos			1											
Nada para referir			1											
Não aplicável														1
Não consideramos que seja muito inovador, contudo, sugere-se que em futuros projetos ligados à formação sejam consideradas outras formas de abordagem, permitindo fatores inovadores.												1		
não considero											1			
Não sei			1											
nas áreas de formação e intervenção, digital para infoexcluídos.			1											
Nas Competências desenvolvidas, na interação social, na promoção da empregabilidade			1											
Natureza dos conteúdos, metodologia e processos			1											
No método de aplicação e ensino.				1										
No modelo de acompanhamento próximo da população e parceiros. E o facto das IPSS terem recursos que o ISS e autarquia não têm, carros para intervenção no domicílio, outras respostas sociais que rapidamente mobilizavam respostas de emergência, facilidade no acesso a outros meios de apoio e intervenção, menos burocrático no poder de decisão.											1			
No sentido da maior proximidade com o público-alvo e intervenção com base em parcerias sólidas.											1			
Nova resposta social											1			
Número de Cursos												1		
O ajustamento das necessidades organizacionais à prioridades formativas do concurso.												1		
O envolvimento dos públicos-alvo, nomeadamente aluno/as, professore/as e demais agentes educativos, e instituições do território, nas ações do projeto.										1				

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
O facto de disponibilizar ações de formação totalmente à medida das necessidades dos colaboradores das entidades da região.												1		
O facto de evidenciar problemáticas nunca antes exploradas no território e de utilizar métodos participativos diferentes do habitual	1													
O facto de o alvo serem funcionários judiciais									1					
O facto de o mesmo ser a resposta esperada por muitos cidadãos estrangeiros que procuram esta região do país para morar e trabalhar. Além disso a capacidade que a escola tem em firmar parcerias locais, regionais e até nacionais, caso da Fundação Benfica, com a qual se estabeleceu um protocolo de cooperação e na qual a escola assegura a formação a refugiados ucranianos apoiados pela instituição.				1										
O facto de o Projeto se orientar para a promoção da formação em rede, através do estabelecimento de parcerias com entidades locais, tais como associações, empresas, autarquias ou outras, cria maior capacidade de cobertura geográfica e aproximação aos destinatários.				1										
O facto de o Projeto se orientar para a promoção da formação em rede, através do estabelecimento de parcerias com entidades locais, tais como associações, empresas, autarquias ou outras, e criar, assim, maior capacidade de cobertura geográfica e aproximação aos destinatários.				1										
O facto de ser o 1º Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Trofa;	1													
O facto de ter pessoas de várias culturas						1								
O facto de o Projeto ter sido realizado em regime e-learning permitiu que os profissionais de Saude pudessem frequentar ações que de outra forma seria impossível. É importante apostar no e-learning para este tipo de público.												1		
O factor mais inovador do projeto ENVOLVER é o desenvolvimento de um recurso que irá representar o resultado de uma parceria absolutamente necessária e benéfica, estabelecida entre várias entidades locais de relevo nos diferentes concelhos de intervenção do projeto. O objetivo é dar ao/à profissional das entidades representadas um instrumento de atuação em casos de Violência Doméstica, visando capacita-los e nortear as suas ações sem engessá-las, propiciando assim à pessoa vítima as condições necessárias para um atendimento informado, elevando o grau de humanização e a capacidade de resposta e encaminhamento destas situações. Relativamente ao contexto, consideramos que será criada uma forte inovação, uma vez que se irá proporcionar uma resposta inexistente ao mesmo tempo em três municípios.										1				
O Nosso projeto era inovador, mas existiu um conjunto de ações propostas em candidatura que depois não foram permitidas realizar pelo ISS, ou seja, tudo o que saísse fora do atendimento e acompanhamento (no entendimento do ISS) não podia ser concretizado. No entanto, a Instituição tem uma visão diferente do que é o acompanhamento, mas as ações mais de capacitação não foram concretizadas na íntegra. A proximidade, itinerância e a perspetiva de atuação baseada nos modelos colaborativos e positivos fez toda a diferença.											1			
O nosso projeto foi inovador sobretudo ao nível do desenvolvimento pessoal. Acreditamos que criamos percursos formativos diferenciadores, que focaram não só a componente profissional, mas acima de tudo o desenvolvimento pessoal, essencial para a mudança de estilo de vida dos destinatários deste projeto.			1											
O nosso projeto teve como elemento mais inovador um trabalho muito direcionado à dimensão comportamental e ao reforço da autoestima dos diferentes participantes, através do recurso a diferentes temáticas (Inteligência Emocional, Técnicas de PNL - Programação Neurolinguística, GOAL-DRIVEN - Orientação para os Resultados, Auto-motivação e Saber Lidar com a Contrariedade, Falar em Público, Marketing Pessoal, Técnicas de Autocontrolo Emocional, Desafio para a Mudança). Em nossa opinião, um dos principais problemas do público-alvo em questão é a baixa autoestima e a incapacidade de se promoverem social e profissionalmente. No projeto procurou-se, ainda, desenvolver competências em áreas fundamentais a qualquer atividade profissional (informática, língua inglesa, trabalho em equipa…), incentivando assim a posterior empregabilidade dos participantes. Muitos destes, revelavam à partida um atraso muito substancial ou mesmo um desconhecimento total de alguns destes temas. Sentimos, quer ao longo das próprias ações, que no final das mesmas uma forte evolução ao nível comportamental em muitos participantes. Este facto foi sentido por formadores, entidades parceiras e a nossa própria entidade. A forma como alguns participantes se dirigiam aos colegas, formadores, equipa pedagógica no início da ação e no seu			1											

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
final, revelavam uma evolução particularmente notória. O projeto implicou igualmente um trabalho em rede com diferentes parceiros a nível nacional, uma adaptação de conteúdos, meios e técnicas aos diferentes públicos-alvo, uma gestão muito criteriosa dos dinheiros públicos e a obtenção de elevados níveis de resultados. A proximidade dos diferentes parceiros ao público-alvo foi determinante no sentido de identificar e criar grupos de destinatários realmente carenciados e necessitados da formação em causa.														
O nosso público alvo e o facto de termos construído os conteúdos pedagógicos apropriados ao público em causa.			1											
O Plano garantirá uma visão integrada do território, definindo uma estratégia de territorialização das políticas de igualdade e não discriminação da ENIND.	1													
O projecto foi inovador na medida em que houve um esforço acrescido para integrar uma importante proporção de públicos de etnia cigana. Além disso foram disponibilizadas horas adicionais de Língua Portuguesa não previstas nos projectos. Foram promovidas medidas para reforçar a integração cultural com visitas a museus locais de referência.			1											
O projeto abrangeu a totalidade do concelho de Aveiro											1			
O projeto ainda não tem a maturidade suficiente.	1													
O Projeto CemT@bus é inovador em vários aspetos, entre os quais, a abrangência da população alvo (toda a comunidade escolar), a vertente prática da intervenção que, para além expor conteúdos que sensibilizam para as questões da igualdade não se fica por aí, concretizando o "saber" com a realização de instrumentos que mantêm presente os conceitos explorados e permite a continuação da prevenção (APP, Livro, Hino entre outros…) e a formação de embaixadores para a igualdade (formação pelos pares).										1				
O projeto é inovador na abordagem que faz à prevenção da violência doméstica contra pessoas idosas.										1				
O projeto em causa incorpora um caráter inovador, na medida em que a promoção da igualdade de género é desenvolvida através da inserção de ações dirigidas a essa temática nas atividades que o Município já realiza, ou participa em conjunto com as entidades locais. Neste sentido, o objetivo é inserir a dimensão de género em atividades já desenvolvidas localmente e não apenas criar dias específicos ou ações específicas sobre o tema, não incorrendo, assim, no risco de desenvolver apenas ações pontuais incapazes de promover mudanças sociais efetivas.	1													
O projeto envolve entidades promotoras do voluntariado, voluntários e potenciais voluntários. É transversal a todas as faixas etárias e aborda todas as tipologias de voluntariado, identificando necessidades locais e enquadrando-as nas ações de voluntariado testadas e outras possíveis, numa partilha constante de experiências e ideias.							1							
O projeto está a ser trabalhado com a comunidade, de modo a perceber as principais dificuldades sentidas.	1													
O Projeto foi inovador porque contribuiu para uma mudança de pensamentos, hábitos e comportamentos ao nível social, educativo e profissional.			1											
O projeto já terminou			1											
o projeto não tem uma componente inovadora.												1		
O projeto tem como beneficiários agentes importantes na intervenção com o publico carenciado.									1					
O promotor é uma comunidade intermunicipal	1													
O público alvo seriam pessoas para recuperação de materiais cuja utilização traziam uma mais valia para a comunidade (Reaproveitamento de móveis)			1											
Oferta formativa, Profissionalização Vs défice de qualificação nas áreas de maior procura nas empresas parceiras e outras			1											
Os nossos projetos da tipologia 3.16 são inovadores na forma como são apresentados à comunidade e nos materiais desenvolvidos.										1				
Os percursos de Capacitação do nosso projeto foram desenhados de acordo com o nosso conhecimento do terreno e do público-alvo da operação			2											
Parcerias estabelecidas no decorrer do projeto; Envolvimento da equipa técnica											1			
Parcerias; áreas de intervenção; pequeno almoço com empresários			1											
Pela promoção e acesso às diversas ofertas de serviços sociais à comunidade											1			

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Pela temática em si. "Memória e Feminismos" nas suas diversas edições tem tornado possível dar visibilidade às histórias de mulheres e questionar temáticas atuais como o Idadismo e o Género.										1				
Pelas parcerias estabelecidas				1										
Permite formar/qualificar pessoas incluídas no público-alvo e capacitá-las para acederem mais facilmente ao mercado de trabalho. Permite que pessoas marginalizadas (por exemplo da etnia cigana) possam beneficiar do Programa com muitas vantagens (não financeiras) e obter ferramentas/ensinamentos muito úteis para vencerem barreiras/obstáculos sociais (empoderamento e valorização de minorias)			1											
Permitiu a realização de produtos inovadores que ficaram ao dispor da comunidade cigana envolvida na operação.						1								
Permitiu aos adultos, iniciarem percursos formativos e adquirirem novas competências.			1											
Permitiu aos públicos mais desfavorecidos terem mais qualificação.			1											
Pode-se considerar como inovador, a integração de pessoas em processo de remissão de consumo de substâncias e o trabalho articulado com os serviços de reinserção.			1											
População-alvo e integração de conteúdos									1					
Porque elaborou materiais únicos em Portugal que dão respostas a necessidades efetivas da população- alvo, uma vez que foram concebidos na lógica da "prática para a teoria" e não de forma inversa como é habitual.										1				
Possibilidade de os nossos colaboradores terem oportunidade de terem formação e formadores sem custos. E também o facto de os nossos colaboradores poderem frequentar formações sem se deslocarem 200 Km ou mais.												1		
Potenciar o efeito de disseminação de conhecimento e boas práticas, por parte dos formando/as das ações, nos domínios da Igualdade de Género e da prevenção de TSH.									1					
Potenciou a capacidade de integração social de grupos extremamente vulneráveis			1											
Primeiro trabalho desenvolvido pelo município no âmbito da temática. Através do Diagnóstico foi possível efetuar um retrato quer a nível interno, quer a nível externo (entidades e comunidade em geral).	1													
Procurou-se que o projeto fosse inovador nas temáticas abordadas.			1											
Programa interpares em contexto escolar										1				
Projeto abrangeu uma grande área geográfica (9 Municípios).										1				
Projeto pioneiro no concelho			1											
Projetos para públicos particularmente vulneráveis									1					
Proximidade com a comunidade											1			
Proximidade com as famílias e cidadãos mais vulneráveis e multidisciplinaridade de acompanhamento psicossocial.											1			
Proximidade com os beneficiários.											1			
Proximidade com os parceiros, participação activa nas iniciativas e actividades dos parceiros e público alvo, proximidade ao tecido social/ empresarial, experiência da entidade			1											
Proximidade e articulação com os parceiros											1			
Proximidade e disponibilidade											1			
Proximidade entre o público alvo e a comunidade envolvente.			1											
público alvo: grávidas e recém mães no desemprego criação de plataforma de emprego para mães; criação de oficinas de aprendizagem de costura criativa e competências digitais.			1											
Público-alvo			1											
Público-Alvo			1											
Público-alvo previsto, articulação com outras instituições									1					
Qualificar os/as seus/suas profissionais para as temáticas da violência doméstica e de género, incluindo a mutilação genital feminina, e para a orientação sexual e identidade de género									1					
Realização de trabalho colaborativo entre diferentes instituições.						1								

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Recurso ao formato online, já utilizado durante o 2º confinamento e eventualmente ainda a ser utilizado									1					
Redefinição de estratégias para formar profissionais de primeira linha.									1					
Reforça a capacitação da economia social													1	
Reinserção social relacionada com a matriz social da região			1											
Relação de proximidade que estabelecemos com o público-alvo, que gerou confiança por parte destes elementos; projeto totalmente orientado para as necessidades do publico da região; acompanhamento personalizado aos participantes e que se prolongou pós-projeto.			1											
Resposta à necessidade de desenvolvimento dos Profissionais.												1		
Resposta a necessidades das populações ou território que não são atendidas pelas respostas existentes.					1									
Respostas inovadoras direcionadas ao apoio a vítimas de violência doméstica, respostas diversificadas que garantem alojamento, apoio jurídico, médico e psicológico à vítima e filhos			1											
Respostas inovadoras face ao público alvo										1				
Sensibilizar para a importância das organizações de DL na implementação de políticas públicas de promoção da IG, Combate à Violência Doméstica e de Género e Combate ao TSH - Livro Branco de Compromissos em Prol da Igualdade pela Região do Alentejo										1				
Serviço de proximidade aos beneficiários, melhoria do trabalho em rede/parcerias											1			
Sessões on-line												1		
Temas												1		
Temáticas abordadas e atividades práticas propostas e executadas			1											
Temáticas abordadas, sensibilização dos públicos estratégicos para as temáticas, atividades desenvolvidas.									1					
Temáticas e metodologias de formação												1		
Temos áreas muito transversais para uma unidade de saúde												1		
Trabalhar com crianças e jovens a promoção da Igualdade de género e a prevenção da violência de género										1				
Trabalho com pessoas em risco de exclusão social, afastadas do circuito formativo e correspondeu às suas necessidades.			1											
Uma vez que a maioria dos Município da CIM RC não tem Planos atualizados, tratando-se de uma matéria em que a administração local deve ter um papel preponderante, o projeto em questão irá permitir à Região o desenvolvimento de políticas locais promotoras da coesão e desenvolvimento social igualitário e sustentável, promovendo uma intervenção abrangente e articulada no território intermunicipal, valorizando a especificidade e identidade de cada território.	1													
Único no concelho										1				
Utilização de tecnologias de informação.										1				

Quadro 26. Identifique os principais fatores que podem potenciar/ampliar os efeitos e resultado alcançados com o seu projeto: (por TO)

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
(re)integração dos formandos no meio social/laboral; baixa taxa de desistências			1											
1) A aquisição de competências pessoais, sociais e profissionais confere aos participantes uma maior capacitação facilitadora de maior sucesso de inserção profissional num contexto de futuras oportunidades que se lhes coloquem. 2) Tendo sido para a maioria dos participantes a primeira experiência de formação em contexto de trabalho, esta poderá ter sido uma oportunidade para um maior ganho de autoconfiança e desmistificação quanto a estereótipos em torno da inserção numa organização. 3) Desmistificação de preconceitos entre entidades empregadoras que acolheram os participantes no âmbito da formação em contexto real de trabalho. 4) Criação de novas referências de atividade profissional (setores e profissões) decorrentes do contacto proporcionado e da exploração de profissões em sede de orientação profissional e formação em sala.					1									

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
A abrangência do projeto, o envolvimento de toda a Região, de forma concertada e de acordo com as metodologias emanadas pela CIG, a divulgação que se preconiza e o impacto do Projeto nas redes que a CIM RC integra ou intervém.	1													
A adesão e Integração na Rede Social que conta com este projeto para colmatar as necessidades existentes.										1				
A aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, a sensibilização transmitida pelos públicos estratégicos à população, a mudança de mentalidades local.									1					
A capacidade que os atores envolvidos (equipa pedagógica, Centros Qualifica, tecido social e empregador do concelho de Águeda, formandos) terão para se mobilizar/envolver de modo a que os passos seguintes (empregabilidade, saída da situação de exclusão, melhoria de qualificações) se possa concretizar.			1											
A capacitação dos/as participantes e a identificação com a causa										1				
A comunicação pública de um trabalho/reflexão conjunta no âmbito desta matéria.	1													
A continuidade do acompanhamento de proximidade.											1			
A continuidade do projeto será uma mais valia para a consolidação e continuidade dos resultados pretendidos. Uma vez que se trata de diferentes grupos de crianças e de diferentes faixas etárias						1								
A continuidade ou apenas o apoio pontual aos formandos em causa no sentido de reforçar os seus conhecimentos e autoestima e aprofundar alguns temas.			1											
a existência de 3 produtos desenvolvidos: o projeto está já a ser escalado e multiplicado numa outra região do país										1				
a experiencia da entidade											1			
A grande ligação às mulheres de quem recolhemos retalhos das suas histórias de vida em diversas regiões do país.										1				
A intervenção de proximidade permite conhecer bem as famílias e fortalecer a rede de parcerias, potenciando a intervenção											1			
A melhoria dos instrumentos de gestão, designadamente através de mecanismos de monitorização, assim como a produção e/ou divulgação constante de informação pertinente e atualizada.														1
A metodologia de trabalho criada e utilizada pela nossa associação através dos projectos			1											
A motivação dos Participantes.			1											
A participação ativa dos diversos públicos-alvo.										1				
A participação dos vários agentes locais na construção das propostas e todo o envolvimento da comunidade.	1													
A principal seria a reintegração no mercado de trabalho de pessoas com poucas aptidões.			1											
A proximidade junto do público-alvo.										1				
A renovação dos conceitos e práticas												1		
A seleção de Formadores												1		
A sua execução na íntegra.												1		
Abertura mais frequente deste tipo de tipologia.			1											
Acima de tudo, a relação interpessoal que se estabelece com este tipo de pessoas, tão carentes em termos emocionais.			1											
Acompanhamento ativo/formando			1											
Acompanhamento dos beneficiários em projetos de continuidade ou complementares											1			
Acompanhamento dos formandos			1											
Acompanhamento pós formação dos intervenientes			1											
Acompanhamento póstumo e consultoria gratuita da nossa entidade									1					
Acompanhamento psicossocial regular assegurado por 1 Psicóloga, bem como equipa pedagógica com forte experiência em Projetos semelhantes que efetuaram um acompanhamento diário em sala, sendo que a equipa técnico-pedagógica tem ainda um técnico de acompanhamento que auxiliará o Coordenador no acompanhamento das ações.			1											
Acompanhamento social											1			
Adesão dos investidores sociais à colaboração de terreno, motivação das recém-mães, adesão de mais entidades à Bolsa de Potenciais Empregadores e de Equipamentos educativos.			1											

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Adoção da linguagem Inclusiva; diminuição da discrepância entre géneros; educação para a diversidade	1													
Ainda decorre a fase de implementação do Plano	1													
Alargamentos das respostas e respostas mais prontas.											1			
Alterar e ou flexibilizar mais os parâmetros de execução para projetos com profissionais de saúde como participantes.												1		
Após o término do projeto a entidade continua a utilizar o resultado final (Manual para profissionais) e disseminando por entidades fora da NUTS do projeto.										1				
Aprendizagem e maior produtividade nos serviços												1		
Aquisição de competências e conhecimentos, melhorando a prestação dos serviços das entidades envolvidas.												1		
Articulação e capacitação dos diferentes parceiros sociais.											1			
As ações e atividades, bem como a ampla divulgação do projeto						1								
As áreas de intervenção serem resultado da necessidade do mercado			1											
As empresas concelhias reconhecem a igualdade de género como uma prioridade no desenvolvimento da organização, estando mais disponíveis para trabalhar nesse sentido; As associações desportivas do concelho promovem um conjunto diversificado de modalidades desportivas, o que representa uma mais valia na promoção da prática desportiva inclusiva, sem um género associado a uma modalidade; As ações de comunicação promovidas junto das entidades envolvidas, incluindo a comunidade em geral, permite fomentar a sensibilização para a integração da igualdade de género, podendo resultar em iniciativas individuais dentro da sociedade civil dirigidas a esta temática.	1													
As forças de segurança mudam os seus procedimentos graças à formação.									1					
as parcerias estabelecidas			1											
Através da intervenção primária com crianças e jovens prevê-se realizar um efeito multiplicador da intervenção junto das famílias, escolas e comunidade em geral										1				
Aumento das inscrições no Banco de Voluntariado; Aumento das práticas de Voluntariado							1							
Aumento de competências dos trabalhadores e melhor prestação de cuidados de saúde.												1		
Aumento do conhecimento												1		
aumento do número de migrantes; continuidade da equipa e das ações previstas no projeto através da continuidade de financiamento						1								
Aumento do Valor da Bolsa de Formação			1											
Aumento dos incentivos aos formandos e prolongar a duração dos percursos formativos em contexto de trabalho					1									
Candidatura concertada com o Município e todas as entidades interessadas, trabalho em parcerias com os SAAS			1											
Capacidade de continuação de manutenção e gestão dos produtos finais pela entidade após o término do projeto										1				
Capacidade de manter as sinergias institucionais criadas pelos projetos; Criação de atividades/respostas que não existiriam de outra forma e que evidenciam a sua necessidade no território					1									
Capacitação de docentes e co-responsabilização pelas atividades desenvolvidas; participação ativa do público-alvo nas atividades; elaboração e partilha de recursos técnico-pedagógicos; disponibilização de informação online.										1				
capacitação de outras entidades para a metodologia										1				
Capacitação do público alvo.			1											
Capacitação dos funcionários da entidade.												1		
Capacitação dos técnicos melhorou a capacidade para responder aos desafios de outros projetos e da instituição.			1											
Carga horária das ações			1											
Celeridade na aprovação do PA submetido				1										
Complementaridade aos projetos em desenvolvimento				1										
Complemento de formação em modo presencial									1					
Comunicação e relação com os formandos; acompanhamento do projeto pós formação			1											

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Conhecimento do território por parte da equipa e a valorização do projeto pelos parceiros e entidades do concelho											1			
Conhecimento real das problemáticas dos utentes, proximidades com os utentes											1			
Conhecimento/aproximação da comunidade; criação de parcerias estreitas			1											
Conjunto de medidas sociais, promotoras de cidadania, já existentes no Concelho	1													
Conseguir determinados formadores externos que constituem referencia e autoridade nas respetivas áreas de intervenção												1		
conteúdos												1		
Continuidade com o Projeto com a mesma entidade promotora											1			
Continuidade da oferta, ou seja, abertura de novas candidaturas para esta tipologia.									1					
Continuidade de formação de desenvolvimento pessoal que seja complementar e motivadora de integração socio profissional			1											
Continuidade do projecto, nos moldes iniciais											1			
Cooperação Institucional											1			
Criação de redes formais e informais e criação de momentos de partilha entre entidades/organismos e participantes; maior e melhor conhecimento sobre a mediação intercultural e a sua prática, alargando a capacitação de técnicas de mediação a entidades que operam em diversas áreas e formação dos técnicos.						1								
Criação de um quiz de diagnóstico e respetivo manual para a igualdade e não discriminação dentro das organizações juvenis. A promoção da educação não-formal como forma de capacitação de agentes multiplicadores da igualdade.										1				
De acordo com o ponto 10. do Aviso de Abertura de candidaturas N.º POISE-77-2015-22, não existem indicadores contratualizados.														1
Desenvolvimento de competências sociais e profissionais dos participantes (grupos socialmente vulneráveis).			1											
disseminação dos materiais									1					
Deveriam de existir mais projetos desta tipologia pois existem muitas pessoas que são retiradas da solidão e a quem é dada uma nova esperança de vida com estes projetos, mas depois não existem outras candidaturas semelhantes próximas no tempo para podermos voltar a faze-los evoluir.			1											
Deveriam existir mais RLIS. Deveria ter sido um projecto de continuidade											1			
Dinâmicas metodológicas			1											
Disponibilidade												1		
Disseminação dos produtos criados										1				
Divulgação junto do Ministério de Educação do Programa Piloto										1				
Doente no centro - diferenciação de cuidados												1		
Dotar o público-alvo de competências para o mercado de trabalho, evitar a exclusão social.			1											
É necessário dar continuidade ao Projecto para estas pessoas e comunidades, não só para reforçar a formação iniciada como também para valorizar mais os currículos com que se podem apresentar para aceder a novas oportunidades de emprego			1											
Empenho e motivação da equipa técnica										1				
Empreendedorismo									1					
Empregabilidade			1											
Empregabilidade, alívio psico-social			1											
Empregabilidade, melhorias nas aprendizagens e habitação.						1								
Ensino/formação direcionada caso a caso.				1										
Envolvimento da comunidade	1													
Envolvimento da comunidade no acompanhamento à população em risco de exclusão.			1											
Envolvimento das pessoas na formação /Comunicação mais eficaz / Maior aproximação e ajuste das temáticas às realidades												1		
Envolvimento de Redes de Organizações: +74 Organizações envolvidas nas atividades do projeto; 33 Concelhos Alentejo envolvidos										1				

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Existência de documento estruturante que permita estabelecer estratégias de promoção da igualdade.	1													
Experiência adquirida											1			
Externalidade positiva na região face ao conhecimento adquirido									1					
Factores reais de gestão, apoio aos dirigentes, mais autoconfiança.													1	
Financiamento adequado à especificidade de cada ação de formação. Que a interioridade fosse um fator a ter em conta na aprovação das ações de formação e não serem só aprovadas as que fazem parte das prioridades formativas do programa. Acompanhamento mais próximos por parte dos gestores de projeto, por forma a minimizar os erros que depois se podem vir a verificar. Financiamento adequado do pessoal afeto ao desenvolvimento do projeto, com custos à parte do valor total do financiamento.												1		
Flexibilidade das ações, adequando-as às reais necessidades da organização, não comprometendo os resultados previstos; Desenvolvimento de ações de melhoria contínua que permitam ser replicadas a uma microescala pelas organizações da REDE ANIMAR; Desenvolvimento de produtos e materiais que permitam estabilizar e produzir conhecimento e que possam ser utilizados para reforços posteriores de capacitação.													1	
Flexibilidade dos horários das sessões, nomeadamente a possibilidade de no futuro realizar estes projectos na modalidade de formação b-learning									1					
Foco nos Parceiros vs Formação Vs empregabilidade, ponte entre a necessidade de pessoas qualificadas nas áreas, com maior disponibilidade de emprego.			1											
Foi ministrada Formação de excelência e conseguimos ter muita variedade de formação												1		
Formação continuada									1					
Formação presencial												1		
Formação/capacitação dos utentes pertencentes a etnias e economicamente desfavorecidos			1											
Formadores certificados e financiamento adequado												1		
Formar públicos que normalmente não se integram em outras tipologias de formação mais convencionais.			1											
Forte relação com as entidades da economia social			1											
Ganho de competências por parte dos formandos em áreas específicas			1											
Haver continuidade do projeto, continuando a investir na formação e na capacitação, quer dos trabalhadores quer dos dirigentes													1	
Identificação dos beneficiários junto de entidades parceiras, o acompanhamento e a componente prática dos cursos monitorados.			1											
Inclusão/seguimento dos participantes em projetos de formação pessoal e profissional em entidades parceiras.			1											
Integração das comunidades migrantes e de etnia cigana						1								
Integração no mercado de trabalho dos formandos			1											
Integrar a componente escolar, no sentido de permitir o aumento das habilitações escolares.			1											
Interesse dos conteúdos a abordar												1		
Intervenção Social mais concertada/ Maior acompanhamento social											1			
Maior abrangência dos destinatários												1		
Maior abrangência territorial								1						
Maior alcance de utentes											1			
Maior articulação com as entidades locais e reconhecimento do CLDS como mais valia para a região.			1											
Maior articulação das operações com as redes locais de apoio social, incluindo as operações CLDS e RLIS.			1											
Maior e melhor conhecimento do território e problemas sociais existentes			1											
Maior financiamento de acções dirigidas ao nosso público estratégico.									1					
Maior financiamento e mais pessoas afetas aos projetos										1				

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
maior financiamento para poder ter mais recursos humanos e conseguir manter a zona de atuação										1				
Maior possibilidade de empregabilidade dos públicos envolvidos			1											
Maior proximidade da população promove maior procura											1			
Maior tempo de execução física.												1		
Mais rapidez na aprovação e execução			1											
Mais tempo para execução e mais aberturas nesta tipologia ao longo do tempo.			1											
Mais valia para os formandos.			1											
Manual de Dinâmicas										1				
Mão de obra mais qualificada em áreas técnicas; relações interpessoais dos participantes			1											
Materiais que perdurarão no tempo; o efeito multiplicador fará com que alcancem mais pessoas; apesar do término do projeto, continuam a chegar pedidos de instituições que querem conhecer melhor os materiais elaborados e aprender a usar essa ferramenta.										1				
Material produzido que pode continuar a se aplicado/usado										1				
medidas complementares de apoio e seguimento				1										
medidas de reforço da língua e acompanhamento à integração profissional				1										
Melhor definição das políticas sociais.											1			
melhorar a metodologia de avaliação												1		
Melhores cuidados de saúde aos utentes das UCCI e estabilização das equipas de prestação de cuidados												1		
Melhoria prestação de cuidados												1		
Metodologia educação de pares / trabalho em rede / disseminação										1				
Metodologias participativas	1													
Mo caso do nosso projeto, se o mesmo fosse alargado a pessoas de todos o país (Norte e Alentejo, por exemplo), seria possível chegar a muitos mais profissionais de saúde												1		
Motivação dos intervenientes do Grupo de trabalho interno ao nível da igualdade e não discriminação; Forte sentido de compromisso das entidades em darem continuidade às ações contempladas no plano; Forte envolvimento da comunidade;	1													
Mudança de comportamentos e atitudes nos adultos que frequentaram a formação.			1											
Multidisciplinariedade da equipa; criação de polos de atendimento descentralizado; atendimento sem lista de espera; ter viaturas disponíveis que permitam o atendimento de proximidade para quem não se consegue deslocar;											1			
Nada a assinalar				1										
Nada de importante temos para identificar. Tudo bem.			1											
Não aplicável														1
Não sei			1											
Novas parcerias; Novas respostas socias, viatura afeta ao serviço											1			
Número de edições												1		
O acompanhamento pós formação.			1											
O acompanhamento regular e de proximidade dos formandos que terminaram os cursos assume-me como um fator muito importante para que os efeitos imediatos gerados não sejam desaproveitados.			1											
O acompanhamento técnico e especializado			1											
O aumento da taxa de imigração e de refugiados que precisam de aumentar conhecimentos na língua portuguesa, bem como a taxa de integração profissional destes após conclusão das ações de formação.				1										
O constante acompanhamento aos formandos durante todo o projeto			1											
O efeito multiplicador estará assente na promoção da Responsabilidade Social nas organizações, bem como nas diferentes dimensões da igualdade de género.	1													

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
O envolvimento da EIVL será preponderante para essa potenciação/ampliação	1													
O envolvimento das entidades/parceiros externos e o grande grau de interesse e compromisso.	1													
O envolvimento de toda a comunidade do concelho potencia os resultados a serem alcançados.	1													
O envolvimento de um conjunto alargada de parceiros da comunidade local e a sensibilização para o cumprimento de hábitos /regras por parte da comunidade cigana, ex. saúde oral, assiduidade e integração escolar, etc.						1								
O envolvimento interno da entidade promotora e das entidades parceiras da comunidade local.	1													
O facto de possuir centro de formação de professores e estar diretamente ligado as escolas em portugal									1					
O facto de a escola ser uma entidade credível na educação e formação de jovens e de adultos, quer PLA quer RVCC escolar e profissional				1										
O facto de os/as formandos/as estarem dispersos no território poderá funcionar como um catalisador dos efeitos e resultados, potenciando a dispersão do impacto.			1											
O facto de ter como destinatários os Grupos Estratégicos.									1					
O facto de termos formado voluntários de áreas e idades diferentes, faz com que a mensagem chegue a um leque maior de população							1							
O facto destas ações relevarem para efeitos de concessão da nacionalidade portuguesa				1										
O facto destas ações relevarem para efeitos de concessão da nacionalidade portuguesa.				1										
O facto de existir muitos Bairros socias que necessitam de intervenção										1				
O impacto ao nível da comunicação social	1		1											
O maior conhecimento e sensibilização de todos os envolvidos para a prática do voluntariado. A partilha de conhecimentos e experiências gerou uma forte articulação entre todos e vontade de desenvolvimento de trabalho conjunto.							1							
O Manual de Boas Práticas que está a ser produzido e o Jogo que tem por objetivo capacitar as pessoas idosas para os seus direitos, de uma forma dinâmica e interativa e em simultâneo identificar e desocultar situações de violência junto desta população.										1				
O Manual desenvolvido permitirá potenciar o alcance do projeto.										1				
O Município de Paredes está a preparar o realojamento da Comunidade, processo que se vem arrastando há já alguns anos a esta parte, pelo que acreditamos que o início dos trabalhos no terreno terá um efeito motivador que favorecerá os resultados a alcançar. Por outro lado, a intervenção direta e incisiva que o Projeto tem permitido por via da afetação de recursos humanos no trabalho com a Comunidade, permite uma abordagem mais próxima com efeitos positivos na resolução de problemas.						1								
O Município, propõe-se nesta operação, à elaboração de um diagnóstico que identifique e priorize as necessidades do concelho em matérias de igualdade alinhadas com a ENIND, à elaboração e implementação de um Plano de igualdade, à sua divulgação e avaliação.	1													
O nível de concretização de cada uma das dimensões integradas nas medidas de implementação, está diretamente relacionado com o compromisso que o Município apresenta, através da sua ação participada na dinâmica da procura de soluções/respostas inovadoras, de modo a combater as disparidades salariais (paygap); a fomentar o diálogo social; a promover uma maior presença de mulheres em processos de tomada de decisão e a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada e o exercício da parentalidade, dando continuidade ao trabalho desenvolvido nos anos anteriores, tendo iniciado, aquando da implementação da 1.a vigência do Plano Municipal para a Igualdade de Género, em 2013. No seu programa de trabalho, o Município reiterou o compromisso de continuar a promover a igualdade e não discriminação. Em 2013, cria o Plano Municipal para a Igualdade de Género; em 2006 cria o Espaço Trevo - resposta concelhia e pioneira na área Entre Douro & Vouga, ao nível do atendimento, acompanhamento e intervenção junto das vítimas de violência doméstica; no biénio 2013-2014 o Município é reconhecido pela CIG com o Prémio Viver em Igualdade; é entidade aderente à Rede de Municípios Solidários; é Município Signatário à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local a 29.09.2006; a 4 de junho de 2019 é assinado o Protocolo de cooperação Para a Igualdade e Não Discriminação entre a CIG e o Município de Santa Maria da Feira; é território a integrar no Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às	1													

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Vítimas de Violência Doméstica de 6 Municípios das Terras de Santa Maria; em 2013 formaliza a adesão ao protocolo de autonomização de vítimas de violência doméstica entre a Associação Nacional de Municípios Portugueses, a Secretaria de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade e a Secretaria de Estado da Administração Local e Reforma Administrativa; é território integrante de uma estrutura intermunicipal (Terras de Santa Maria) no âmbito da aprovação da candidatura 3.17 - Instrumentos Específicos de Proteção das Vítimas e de Acompanhamento dos Agressores na Violência Doméstica, promovida por uma IPSS local –Casa dos Choupos, CRL.													
O nível de conhecimento incorporado e assimilado pelos formando/as.									1					
O nosso projeto teve como objetivo capacitar públicos particularmente vulneráveis, de forma a que os formandos se sentissem preparados para regressar ao mercado de trabalho, ou mesmo integrar um percurso de qualificação escolar ou profissional			2											
O produto que vai resultar do projeto - um Kit lúdico-pedagógico para facilitação da sensibilização e prevenção										1				
O projeto ainda não tem a maturidade suficiente.	1													
O projeto deveria ter tido continuidade com a abrangência concelhia											1			
O projeto já terminou			1											
O projeto pode ser facilmente replicado e alargado a outras faixas etárias; o programa de capacitação desenvolvido pode ser alargado à comunidade e serem desenvolvidas inúmeras edições; os materiais resultantes do projeto poderão ser adotados por todas as escolas do país, mediante o reforço do seu financiamento; algumas das metodologias de intervenção em rede adotadas, como as comunidades de prática podem potenciar o desenvolvimento de estratégias e sinergias no contexto das parcerias estabelecidas.										1				
O projeto tendo terminado em 2020, deveria ter tido continuidade para bem dos beneficiários/as.											1			
O projeto trabalhava com formandos para que eles percecionassem quais as competências que deviam melhorar/adquirir para sair da situação de exclusão em que se encontravam. Essa é a 1ªfase do projeto que depende, sobretudo das 2 partes (equipa pedagógica/publico alvo da intervenção). A partir desse período o que se consegue a seguir com a mudança de mentalidades / disponibilidade para valorização escolar e/ou profissional dos formandos dependerá, também, de atores externos (circulo familiar do formando, capacidade de entidades parceiras integrarem formandos para o pós formação seja o Centro Qualifica como empresas / IPSS / outras entidades parceiras). Apesar da existência de mediação da equipa pedagógica os efeitos posteriores dependem mais da capacidade de interligação entre esses atores parceiros e os ex-formandos.			1											
Obter financiamento, no futuro, que permitam continuar a reforçar a capacitação da organização, principalmente no âmbito de algumas das actividades executadas.		1												
Oportunidades de inserção na economia local, trabalho em rede com o poder local e IEFP para aumentar a possibilidade de inserção em mercado social de emprego			1											
Os formadores selecionados									1					
Os produtos e recursos técnico-pedagógicos criados, com uma forte componente de inovação, dotará as entidades envolvidas, nesta temática, com maiores e melhores ferramentas de trabalho na área, muito especialmente, dirigidas à população juvenil, público que dificilmente se mobiliza se não se revir nas metodologias adotadas.										1				
Os/as técnico/as que maioritariamente frequentaram as nossas ações de formação foram sobretudo operacionais que no terreno lidam com vítimas ou potenciais vítimas, que facilmente poderão disseminar boas práticas. A equipa formativa é dotada de muita experiência, sendo na sua maioria investigadores e técnicos de apoio de apoio à vítima com larga experiência.									1					
outras verbas para se conseguirem fazer oficinas			1											
parcerias		1												
parcerias anteriormente estabelecidas										1				
Parcerias com entidades empregadoras para que os formandos possam colocar em prática as competências adquiridas na formação.			1											
Parcerias criadas no âmbito do projeto.										1				
Parcerias estabelecidas com os Municípios na descentralização dos atendimentos que se mantêm para além do projeto										1				

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Participação dos formandos em novos programas de formação para aprofundar competências de empoderamento adquiridas; Inclusão no mercado de trabalho			1											
Participação/envolvimentos dos parceiros											1			
Partilha/divulgação do plano com outros Municípios da região	1													
plataforma informática. Maior agilidade de interação													1	
Possibilidade de divulgar as medidas e objetivos do Plano	1													
Potenciar o sentido de pertença e de identidade da comunidade cigana e da comunidade de imigrantes.						1								
Precisamente o formato online, pois o mesmo pode abarcar formandos/as de um espaço territorial bastante vasto (desde muitos concelhos do distrito de Santarém) e desde Gavião até Almodôvar. Isto permite abranger formandos que geograficamente estão muito distantes entre si e também formandos com distintos perfis profissionais e de instituições muito diferentes, potenciando por isso esse efeito multiplicador e resultados alcançados									1					
Projetos únicos em Portugal, pioneiros.									1					
Promoção de articulação com os vários stakeholders; comunicação e bom trabalho em equipe											1			
Prorrogação do projeto por mais algum tempo.						1								
Proximidade e acompanhamento permanente											1			
Qualidade da formação ministrada			1											
realização das ações de formação em várias localidades de diferentes concelhos			1											
Reconhecimento da mais-valia do trabalho dos associados junto da sociedade civil, a divulgação desse trabalho e o reforço da investigação-ação, que produzirá resultados progressivamente positivos.													1	
Redução da carga horária da formação. Agilização na aceitação da formação em todos os formatos online, com sessões síncronas e assíncronas.									1					
Redução de processos burocráticos.			1											
Reestruturação do financiamento, de forma a permitir criar um plano de estudos mais estruturado e com uma duração superior, permitindo criar de facto mudança nos destinatários do projeto, seja a nível de competências pessoais, seja a nível de aquisição de competências para integrar o mercado de trabalho.			1											
Replicabilidade do Projeto, a Estabilidade Emocional dos Participantes			1											
Satisfação dos utentes e das famílias												1		
Sendo a entidade a projetar os cursos, sem dúvida que os resultados são melhores, porque são percursos feitos de acordo com as necessidades dos potenciais formandos			1											
Sensibilização para as questões abordadas, transferência das aprendizagens para a prática profissional.												1		
Sensibilização para as questões tratadas, ações práticas dos públicos estratégicos, aumento de profissionais qualificados para lidar com as problemáticas tratadas.									1					
Sequência. Esta tipologia deveria ter uma maior regularidade para fazer face a situações sociais que surgem de forma constante no tecido social, em especial nos territórios de baixa densidade onde as oportunidades não são tão frequentes.			1											
Serviço de atendimento permanente/proximidade com os beneficiários											1			
Simplificação da elegibilidade dos custos com apoios aos transportes dos formandos.			1											
Sobretudo a participação aberta, comprometida e responsável de parceiros do projeto.	1													
Sustentabilidade, continuidade.										1				
Técnicos mais preparados para responder as áreas de intervenção trabalhadas pela tipologia da formação especifica 3.15									1					
Teria sido a continuidade do modelo de intervenção e entrega do projeto às IPSS.											1			
Todas as ações desenhadas no âmbito da candidatura foram no sentido de capacitação técnica, da sensibilização, da (in)formação e da orientação/disseminação de boas práticas a públicos que intervêm com a comunidade em geral (crianças, jovens, adultos) no domínio da prevenção/intervenção nas áreas da Igualdade/Violência de género nos municípios de Amares,										1				

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Vila Verde e Terras de Bouro. Desta forma, consideramos o grande envolvimento das entidades parceiras no projeto como fator preponderante para a ampliação dos resultados.														
Trabalhar com várias etnias e várias culturas						1								
Trabalho em rede									1					
Trabalho em rede. Competência dos colaboradores.											1			
Trabalho em rede/participação da comunidade.	1													
Um reforço das estruturas de atendimento descentralizado e das parcerias estratégicas existentes, seja ao nível de ações de informação / formação a públicos estratégicos para a promoção de uma cultura de não violência.										1				
Uma gestão mais interdisciplinar do conhecimento, uma focalização nas aprendizagens essenciais que devem ser garantidas a todos os formandos como condição de inclusão social, de liberdade e de realização pessoal, a conceção e aplicação de outras formas de trabalho escolar (designadamente através do recurso às equipas formativas), o incremento de práticas de avaliação sucesso real nas aprendizagens que é necessário assegurar de forma universal, o recurso a metodologias participativas e ativas.			1											
Uma maior articulação como os Centros de Emprego para os integrar no mercado de trabalho			1											
Vasto e diverso público a ser alvo do projeto	1													

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 27. Identifique os efeitos não esperados que resultaram podem resultar do seu projeto: (por TO)

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
O projeto encontra-se em fase de execução, pelo que ainda não foi efetuado o processo de avaliação final	1													
melhor intervenção e preparação dos técnicos que participaram nas ações de formação									1					
a abrangência total do concelho e a procura espontânea por parte dos beneficiários											1			
A continuidade de realização deste projeto, dada a necessidade de abranger mais regiões do país e mais concelhos, no sentido de continuar a promover um igual acesso a esta oportunidade.										1				
A criação de cursos com conteúdos adaptados			1											
A descontinuidade de atividades ligadas ao projeto poderá colocar em causa os seus objetivos.	1													
A escalabilidade do projeto para outro território ainda no decurso do mesmo										1				
A igualdade de género tende a ser entendida como uma questão unicamente de mulheres. Assim, um dos efeitos não esperados pode traduzir-se na perceção por parte dos atores locais de que a integração da perspetiva de género é responsabilidade exclusiva das mulheres, e cabe a elas agir, visto que serão as únicas a beneficiar. No entanto, a promoção da igualdade de género deve ser entendida como uma parceria entre mulheres e homens com vista a assegurar que ambos participem plenamente no desenvolvimento da sociedade e beneficiem em pé de igualdade dos recursos da mesma.	1													
A integração e inclusão de alguns formandos de Longa Duração, no mercado de trabalho.			1											
A interrupção do acompanhamento dos beneficiários											1			
A manutenção do desemprego e a manutenção da desvalorização da formação			1											
A manutenção, em alguns casos, de algumas atividades iniciadas pelo projeto, que se mantêm após o seu término, em decurso de as organizações/comunidade terem desenvolvido capacidade de as desenvolver autonomamente, a partir das ferramentas/recursos disponibilizados pelo projeto.					1									
A não continuidade do projeto (RLIS)											1			
A não identificação do papel do mediador intercultural						1								
A não participação/ envolvimento da Comunidade no Projeto.						1								
A obtenção dos Indicadores mensais obtidos desfasados da realidade;											1			
A possibilidade de chegar a todo o território.									1					

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
A recetividade do público-alvo do projeto, inicialmente houve alguma desconfiança, no entanto, esse "gelo" foi quebrado, existindo outra abertura da parte dessas pessoas.						1								
A situação pandémica.									1					
Adesão dos idosos.										1				
Ainda decorre a fase de implementação do Plano	1													
Algumas famílias sentiram-se abandonadas após o fim do projeto porque ficaram sem o devido acompanhamento											1			
Apesar da situação pandémica, que podia, de alguma forma ter contribuído para o não cumprimento das metas do projeto, o mesmo não aconteceu, no entanto, algumas das atividades que podiam ter um cronograma com uma maior distribuição no tempo acabaram por ser realizadas mais amiúde.										1				
Após conclusão, tivemos casos em que os formandos conseguiram "emprego"			1											
Atrasos nos reembolsos de verbas.			1											
Aumento da confiança do público-alvo no serviço/instituição			1											
Aumento da participação cidadã, na vida das suas comunidades.										1				
Boa aceitação entre o público alvo.			1											
Celebração de um acordo atípico com o CDSS que permitiu a continuidade do serviço prestado											1			
Chegar a mais beneficiários										1				
Colocação em posto de trabalho			1											
Com outra parceria teria conseguido atingir os objectivos pretendidos			1											
Condicionantes impostas pela pandemia.							1							
Conhecimento de uma faixa da população altamente vulnerável e com necessidades de formação.			1											
Conseguir alcançar mais formandos do que os inicialmente previstos, potenciando e aumentando o nível de abrangência do conhecimento e competência nos RH da região.												1		
Consolidação na criação/ reforço das redes institucionais, influência da dinâmica de trabalho do projeto junto de alguns mediados						1								
Covid												1		
Criação de falsas expectativas junto dos mediadores interculturais em termos de emprego						1								
criação de novas áreas de intervenção na organização										1				
De acordo com o ponto 10. do Aviso de Abertura de candidaturas N.º POISE-77-2015-22, não existem indicadores contratualizados.														1
Desinteresse por parte dos formandos												1		
Desistência de alguns formandos			1											
Desistências de formandos/as.			1											
Devolução de verbas											1			
Dificuldade em executar a despesa								1						
Dificuldade no recrutamento, maior esforço institucional para o cumprimento das metas propostas em candidatura.				1										
dificuldades captação de públicos			1											
Dificuldades na execução do projeto devido à pandemia. Pois todos os anos houve paragem e adiamento das ações de formação. Má adesão dos colaboradores da entidade à formação online. Frequente absentismo do pessoal do projeto devido também a efeitos da pandemia (Ex: doença do próprio ou de familiares)												1		
Diminuição da Criminalidade.						1								
Diminuição da desigualdade entre homens e mulheres; aceitação da diferenciação de género	1													
Disponibilidade geral e imediata dos/as intervenientes.										1				
Diversidade e originalidade de produtos de sensibilização criados pelo público-alvo do projeto										1				

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Elevação do ego individual; sentimento pessoal de mais-valia			1											
Encaminhamentos mal realizados que afectam a produtividade das equipas.											1			
Encontrar novos modelos de trabalho com o público-alvo										1				
Esta equipa, embora tenha conseguido alcançar os objetivos a que se propôs, não esperava ter que redesenhar uma das atividades (atividade 3), devidos aos efeitos pandémicos.										1				
estereótipos e preconceitos perante o tema da Igualdade de Género										1				
Eventual dificuldade na consecução de uma relação permanentemente interativa com os beneficiários, que permita uma melhoria contínua na gestão e operacionalização das atividades decorrentes da delegação de competências.														1
ficar abaixo do objetivo contratado, mercado pouco recetivo a mães-trabalhadoras			1											
Formandos cuja experiência na área do artesanato era nula, e na primeira experiência mostraram aptidão na execução de trabalhos de excelência, propostos pelos formadores			1											
Fortalecimento dos laços comunitários entre uma população estrangeira radicada na região				1										
Fracos produtos finais	1													
Gerar descontentamento por parte de elementos da comunidade em trabalhar as questões da igualdade e não discriminação;	1													
Identificação de incorretas interpretações relativas às condições de elegibilidade dos participantes.			1											
inclusão social			2											
Incremento na motivação dos participantes para darem continuidade a percursos formativos tendo em vista aumento da escolaridade, acima das expetativas iniciais, o que se revelou muito positivo			1											
Interação entre formandos e equipa de formadores e coordenadores que potenciaram a integração tanto a nível de empregabilidade, como social e cultural.			1											
Internamento de beneficiários para tratamento de adição			1											
Levantamento e caracterização de todas as crianças e jovens emigrantes integrados em contexto escolar no concelho.						1								
Maior alargamento de utentes, melhor conhecimento do terreno											1			
Maior aproximação dos objetivos previstos em todo o concelho e não apenas no município.	1													
Maior capacitação dos profissionais da instituição que foram afetos a este projeto.											1			
Maior eficácia na Intervenção com a comunidade.											1			
maior eficácia nos serviços. Revisão de funções e tarefas													1	
Maior motivação dos indivíduos para a vida profissional, quando existia já uma mentalização da estagnação profissional.			1											
Maior sensibilização comunitária para a problemática da										1				
melhores ganhos em saúde, maior motivação da equipe												1		
Melhoria do desempenho organizacional												1		
Muita formação aprovada para o mesmo território na mesma área temática									1					
Não realização do número de ações previstas				1										
Não se muda por obrigação ou por decreto. Não se muda por mudar… só se muda, efetivamente, quando se percebe o sentido da mudança. E para reconhecer o sentido da mudança é preciso construí-la, vivê-la e experimentá-la, compreendendo as mais-valias de uma ação pedagógica.			1											
Níveis de satisfação dos utentes.											1			
Novas necessidades a trabalhar em futuros projetos										1				
O desenvolvimento deste projeto foi comprometido pelas consequências e a instabilidade vivida pela Pandemia.												1		
O efeito disseminador para fora do concelho.										1				
O efeito que mais marcou toda a equipa envolvida foi ver, ao longo de um período de tempo relativamente curto, uma evolução impressionante ao nível comportamental em alguns dos participantes. Esperava-se esse resultado, mas nunca tão rápido como se observou em alguns casos.			1											

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
O interesse crescente por algumas atividades, que levam os associados a solicitar "nova edições" e maior amplitude.													1	
O nível de partilha de conhecimento dentro das organizações.									1					
O principal efeito não esperado é o da desacreditação, isto é, o POISE não nos faz o reembolso da última tranche por alegar que não houve cumprimento de pressupostos técnicos menores, quando podia (e devia) ter sinalizado a tempo à AIDIA, e tudo seria corrigido a horas. Não o fez, preferindo penalizar fortemente a Associação. O caminho a seguir é desistir de próximas candidaturas, apesar do enorme sucesso que tivemos com este projecto, em seis localidades: Alpiarça, Chamusca, Vale de Cavalos, Évora, São Manços e Fronteira			1											
O projeto ainda não tem a maturidade suficiente.	1													
O projeto já terminou			1											
O técnico afeto a CPCJ não pode continuar no projeto para o SAAS											1			
Os atrasos a flexibilidade e a ausência de resposta por parte do POISE; o acréscimo de pessoal; mais fundos utilizados da conta caucionada; pagamento da indemnização por cessação de contrato individual de trabalho.													1	
Os beneficiários continuam a procurar a nossa entidade face às dificuldades											1			
Os prazos.												1		
Os resultados finais do projeto trouxeram conhecimentos que potenciaram resultados muito benéficos para os instruendos.			1											
pandemia	1													
Parcerias futuras; Dinâmicas de Cooperação; Novas áreas de funcionamento e serviços às organizações associadas; Desenvolvimento da Orgânica Interna													1	
Parcerias para futuros projetos e colaborações										1				
Pergunta não percetível												1		
Potenciais empreendedores			1											
Precisamente os constrangimentos decorrentes do COVID-19, em que na altura em que a candidatura foi concebida, nunca se imaginou que tal poderia ocorrer									1					
Prosseguimento de estudos.			1											
Reconhecimento de lacunas graves e discriminatórias por parte de outras entidades da RNAVVD									1					
Saída de formandos por questões de saúde e necessidade de substituição e de adequação de novos formandos ao Grupo já existente.			1											
Saturação dos profissionais de tantas horas de formação, durante a pandemia												1		
Sobre-endividamento devido aos atrasos no pagamento dos reembolsos e saldo final			1											
Término do projeto, sem avaliação de possibilidade de continuidade.			1											
Transferência de conhecimentos para os professores.			1											
Um interesse muito elevado no nosso trabalho em diversas regiões do país.										1				
Uma má articulação na execução das medidas propostas.	1													
uma maior socialização e integração na comunidade.			1											
Uma mudança de mentalidades ao nível da comunidade e uma maior consciencialização face a determinados temas	1													
União dos profissionais												1		
Valorização de determinadas competências até então desvalorizadas pelas próprias pessoas e consequentemente pelos outros, que criaram oportunidades de inserção			1											

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 28. O projeto da sua entidade teria sido executado sem este financiamento?

	Nº	%
Sim, com o mesmo formato	14	3,8

Sim, mas com um investimento menor	36	9,7
Sim, mas com um prazo de realização mais elevado	17	4,6
Não	303	81,9
Total	370	100,0

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 29. O projeto da sua entidade teria sido executado sem este financiamento? (por TO)

	1.06		1.16		3.05		3.06		3.08		3.09		3.13		3.14		3.15		3.16		3.23		3.30		3.36		4.01	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sim, com o mesmo formato	3	8,3	-	-	3	2,4	4	30,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2,8	-	-	3	60,0
Sim, mas com um investimento menor	13	36,1	1	33,3	5	4,0	1	7,7	-	-	2	13,3	-	-	-	-	4	10,3	3	7,7	-	-	7	19,4	-	-	-	-
Sim, mas com um prazo de realização mais elevado	8	22,2	-	-			1	7,7	-	-	-	-	1	33,3	-	-	2	5,1	-	-	-	-	4	11,1	1	16,7	-	-
Não	12	33,3	2	66,7	117	93,6	7	53,8	4	100,0	13	86,7	2	66,7	2	100,0	33	84,6	36	92,3	44	100,0	24	66,7	5	83,3	2	40,0
Total	36	100,0	3	100,0	125	100,0	13	100,0	4	100,0	15	100,0	3	100,0	2	100,0	39	100,0	39	100,0	44	100,0	36	100,0	6	100,0	5	100,0

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 30. O projeto pode considerar-se complementar de outros projetos desenvolvidos pela entidade?

	Nº	%
Não	106	28,6
Sim	265	71,4
Total	371	100,0

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 31. O projeto pode considerar-se complementar de outros projetos desenvolvidos pela entidade? (por TO)

	1.06		1.16		3.05		3.06		3.08		3.09		3.13		3.14		3.15		3.16		3.23		3.30		3.36		4.01	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Não	9	25,7	3	75,0	45	35,7	4	30,8	1	25,0	2	13,3					3	7,7	10	25,6	12	26,7	12	34,3	1	16,7	4	80,0
Sim	26	74,3	1	25,0	81	64,3	9	69,2	3	75,0	13	86,7	3	100,0	2	100,0	36	92,3	29	74,4	33	73,3	23	65,7	5	83,3	1	20,0
Total	35	100,0	4	100,0	126	100,0	13	100,0	4	100,0	15	100,0	3	100,0	2	100,0	39	100,0	39	100,0	45	100,0	35	100,0	6	100,0	5	100,0

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 32. Indique o tipo de projeto e a sua fonte de financiamento: (por TO)

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
plano de desenvlvimennto social	1													
0Projeto "Rio Maior Voluntário" que tem por objetivo fomentar o voluntariado, com o apoio da Câmara Municipal, Junta de Freguesia de RM e Santa Casa de Rio Maior.							1							
1.06 - Apoio técnico à elab. e monit. da execução e avaliação dos planos para a igualdade - POISE	1													
3.01 - POISE			1											
3.01 Qualificação de pessoas com deficiência e ou incapacidade, cofinanciado pelo POISE			1											

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
3.03 - Formação Modular para DLD com financiamento do POISE			1											
3.05 - Capacitação para a inclusão - POISE			1											
3.05 Capacitação para a Inclusão			1											
A ATAHCA é organismo intermédio do PDR2020, podemos capacitar pessoas para o trabalho na agricultura e construção			1											
A promoção da igualdade de género através da inserção de ações dirigidas a estas temáticas nas atividades que o Município já realiza ou participa em conjunto com as entidades locais, mas sem qualquer financiamento associado.	1													
Academia Gulbenkian do Conhecimento - Fundação Calouste Gulbenkian										1				
Acompanhamento Social - Segurança Social											1			
Acreditação da Entidade pelo INEM em SBVDAE e SAV. Certificação do Serviço de Formação pela Norma ISO 9001. Acreditação da entidade pela JCI. Projeto de modernização do Serviço de Formação, com aquisição de materiais didáticos e outros. Todos sem outra fonte de financiamento												1		
Apoio à comunidade									1					
Apoio a migrantes (FAMI), serviço transversal de apoio a famílias (mecenas), Apoio alimentar (POAPMC)											1			
Apoio a Vítimas de VD - POISE									1					
Apoio social e familiar / Segurança Social			1											
Assistência Técnica; Orçamento Estado														1
Associados									1					
Atendimento a passantes, sem financiamento além do da própria Instituição											1			
Atendimento Social			1											
Banco Local de Voluntariado da Câmara Municipal de Alijó							1							
Cantina social - Protocolo segurança social											1			
Capacitação para a Inclusão. POISE			1											
Centro comunitário. Acordo de Cooperação atípico com a segurança social											1			
Centro Comunitário, Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental e SAAS - Segurança Social; Equipa de Redução de Riscos e Minimização de Danos e Equipa de Reinserção - Ministério da Saúde											1			
Centro Comunitário; habitação social a famílias altamente carecidas e deprimidas - Patrocínios e Segurança Social			1											
Centro Municipal de Voluntariado, com financiamento autárquico							1							
Centro Qualifica - POCH									1					
Centro Qualifica - POCH e Cursos EFA - POCH			1											
Certificação de serviços												1		
Ciclos de Laboratórios da Igualdade									1					
CLDS (POISE), CLAIM (FAMI), Circulo de Cuidados (BPI), Melhor Idade (Bairros Saudáveis), IL-SSC (+Coeso)											1			
CLDS 4G - POISE			1			1								
CLDS, Escolhas, Plano Municipal para a Igualdade									1					
Complementa as necessidades de apoio social e referenciação, emprego.			1											
Complementaridade a projectos sociais dos nossos parceiros			1											
Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.									1					
Contratos Locais de Desenvolvimento Social											1			
Cursos EFA (financiamento POCH)			1											
Diagnostico Social e Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens do Município da Trofa	1													
É complementar porque a nossa Entidade já há mais duma década tem experiência em formação com desempregados de longa duração e população com fragilidades de partida que as afastam do mercado de trabalho. Essa experiência permite-nos			1											

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
direcionar as atividades formativas para as competências (profissionais, pessoais e sociais) que essa ligação com as entidades parceiras mais tem sido salientada.														
É estruturante.													1	
É um projeto próprio de apoio e encaminhamento de desempregados e pessoas desfavorecidas, para saírem da situação em que se encontram, sem financiamento e com base no voluntariado.			1											
Educação de formação de adultos, financiada pelo FSE.			1											
Educação e Género - POISE										1				
EFA, Centro Qualifica. Ambos POCH				1										
Este é o projeto estruturante ao nível estratégico da ANIMAR, sendo complementado com projetos e iniciativas que enquadram outras áreas da ANIMAR no PT2020													1	
Este projeto complementou o projeto Maria (POISE), na medida em que possibilitou capacitar os/as técnicos/as com a formação TAV, bem como nas outras áreas formativas que são sempre uma mais valia para a sua capacitação.									1					
Estratégia Local de Habitação e Programa 1º Direito.						1								
Estrutura de atendimento a VVD, financiado pelo FSE										1				
FM			1											
FMC (DLD) - POISE			1											
Foi autónomo, não fazendo parte de outro tipo de projeto			1											
Formação de professores (privada)									1					
Formação financiada (PT 2020); Estágios profissionais (IEFP)			1											
formação interna												1		
Formação interna, não financiada												1		
formação medicina do trabalho e de equipas de enfermagem												1		
Formação Modular (POISE)			1											
Formação Modular Certificada			1											
Formação Modular para DLD do POISE.			1											
Formação modular para DLD			1											
formação para profissionais de saúde - POISE												1		
Formação para Profissionais de Saúde- POISE 3.30									1					
Formação para trabalhadores CM e da CIM RC no âmbito do Programa Operacional Regional Centro 2020;	1													
Formação própria financiada pelas quotizações									1					
Formações Modulares Certificadas POISE												1		
Formações Modulares para Empregados e Desempregados - POISE									1					
Gabinete de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica - POISE									1					
Gabinete Social da Instituição (sem financiamento)											1			
GAV (Secretaria de Estado para a Igualdade e Migrações e CML); Conhecer para Proteger (Portugal 2020)									1					
GAV (Secretaria de Estado para a Igualdade e Migrações e CML); Formação de Públicos Estratégicos (Portugal 2020, CIG)										1				
Gestão sustentável e avaliação das associadas- Apoiado pelo QREN													1	
GIP			1											
GIP - POISE											1			
GIP Imigrante - IEFP; Projeto ST-E8 (Programa Escolhas - ACM; POISE); CLAIM(ACM); Giramundo (ACM); Mulheres Numa Só Voz (Programa Nacional Bairros Saudáveis/Fundo Ambiental (PT2020);PECI(+Coeso Empreendorismo Social (PT2020)); Equipa de Mediadores Interculturais (Município de Odemira/ACM)				1										
Inclusão de Pessoas em Situação de Vulnerabilidade, BPI "la caixa"			2											

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Integração dos adultos em curso EFA, para aumentarem escolaridades e certificação profissional.			1											
Integração social pela Arte (INR); capacitação de jovens (IPDJ)										1				
literacia e inovação digital			1											
Modernização tecnológica iniciada no anterior projeto desta mesma tipologia, para além de complementar alguns investimentos realizados com recurso a autofinanciamento.													1	
Modulares, EFA...			1											
Na medida em que acaba por qualificar técnicos/as e outras pessoas/as sempre necessárias para o trabalho a nível do trabalho de voluntariado que a associação faz de promoção da igualdade de género, atividade esta não financiada e transversal a todos os projetos da entidade.									1					
Nomeadamente com a formação modular e os Projetos CLDS em funcionamento na entidade.			1											
Nomeadamente com o projeto da Tip. 3.15.										1				
Núcleo de atendimento a vítimas de violência domestica- financiamento próprio									1					
O I Plano Municipal para a Igualdade e Responsabilidade Social, foi objeto de financiamento do QREN.	1													
O presente projeto tem como objetivo específico promover a igualdade de oportunidades e de género. Desta forma, o mesmo enquadra-se, numa tipologia que pretende dar resposta aos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND), bem como aos respetivos Planos Nacionais de Ação – Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), Plano de ação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) e Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC), a desenvolver entre 2018 e 2021.	1													
O processo de RVCC escolar e profissional desenvolvido pelo CQ da EPTOLIVA				1										
O projeto da Tip. 3.01 - Qualificação de pessoas com deficiência.									1					
O projeto de mediação escolar é um complemento ao Plano Local de Integração das Comunidades Ciganas, implementado e financiado pelo Município de Torres Vedras desde 2016.						1								
O Projeto é complementar ao trabalho que o Município já vinha a desenvolver com a Comunidade Cigana do Concelho, mas que agora permite uma intervenção/acompanhamento mais direto e incisivo.						1								
o projeto permitiu a desenvolvimento de competências pessoais e sociais de utentes da resposta social refeitório social e cantina social desenvolvido pela instituição			1											
O Projeto Reativar, foi um projeto de prevenção e intervenção no âmbito da Violência Doméstica										1				
OE e POCH				1										
Outros projetos POISE.									1					
outros sem qualquer tipo de financiamento										1				
Parcerias com outras Instituições												1		
Plano de Desenvolvimento Social - PDS e o Plano da Saúde.	1													
Plano de Formação do Hospital. Financiamento com fundos próprios.												1		
Plano Municipal para a Integração de Migrantes financiado pelo FAMI						1								
Planos integrados e inovadores de combate ao insucesso escolar	1					1								
Planos integrados e inovadores de combate ao insucesso escolar - Financiado pelo Norte 2020 - Norte08-5266-FSE-00126 "Crescer para Sucesso"						1								
Planos Municipais para a Integração de Migrantes	1													
Planos para a	1													
POAPMC											1			
POAPMC e PEA											1			
POCH - EFA Básico			1											

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
poise									1					
POISE			1									1		
POISE - 3.36 a partir de 2020										1				
POISE tipologia de intervenção 3.16 apoio técnico e financeiro das entidades sem fins lucrativos e POISE tipologia de intervenção 3.17.1 Estruturas de Atendimento, Acompanhamento e Apoio especializado em Vítimas de Violência Doméstica e Violência de Género e Sensibilização e Produção de materiais nestas áreas									1					
POISE tipologia de intervenção 3.17.1 Estruturas de Atendimento, Acompanhamento e Apoio especializado em Vítimas de Violência Doméstica e Violência de Género e Sensibilização e Produção de materiais nestas áreas										1				
POISE, BPI SENIORES										1				
POISE PT 2020 3.16 e 3.17									1					
Programa de Treino dos auxiliares / Programa de desenvolvimento dos responsáveis de área												1		
Programa escolhas						1				1				
Programa Escolhas						1								
Programa Escolhas (POISE/ACM); Contrato Local de Desenvolvimento Social (POISE); GIP (IEFP) e projetos da entidade						1								
Projectos de Inovação Social											1			
Projeto de FMC - tipologia 1.08 e 3.03 - POISE;			1											
Projeto de formação profissional para grupos socialmente excluídos e pouco escolarizados.											1			
Projeto de intervenção na área da violência doméstica e/ou sexual - Ser + Livre, EEA Grants; Projeto de Prevenção primária e Secundária para a violência doméstica da EEA Grants R(e)Desenhar Afetos										1				
Projeto de intervenção social e comunitária (POISE).										1				
Projeto de Mediadores Municipais e Interculturais, do ACM/POISE					1									
projeto de promoção da igualdade de género ao nível da educação pré-escolar, financiado pelo programa Erasmus+										1				
Projeto Mediadores interculturais					1									
Projetos de intervenção comunitária - Abordagens Integradas; Protocolos RSI					1									
Projetos de Intervenção Social, Saúde, Infância e Terceira Idade, com diversas formas de financiamento											1			
Projetos Escolhas, Projetos de Prevenção de comportamentos de risco e projetos de inclusão de minorias.			1											
projetos formativos instituídos pelos serviços												1		
Projetos na área da empregabilidade, financiados pelos Prémios Fundação la Caixa			1											
Projetos promovidos Câmara Municipal Santa Maria da Feira e executados em parceria: - Projeto Direitos & Desafios – Em Rede - - POISE – 03 – 4232 – FSE – 000351. CLDS4G. Entidade coordenadora: Casa Choupos, CRL. - Projeto Direitos & Desafios – Inova + - POISE – 03 – 4232 – FSE – 000350. CLDS4G. Entidade coordenadora: Casa Choupos, CRL. - Projeto MIDAS - Mudança para a Inclusão e Desenvolvimento Artístico e Social, Programa Operacional Regional Norte 2020, Programa Operacional Regional Norte 2020. - Espaço Trevo que contempla a Estrutura de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica e Violência de Género nos Municípios de Terras de Santa Maria – EAVVDVG. Financiamento: POISE 37-2019-13 | 3.17.1 - Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas violência doméstica / género e Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica de 6 Municípios das Terras de Santa Maria; a Resposta de Apoio Psicológico para Crianças e Jovens Vítimas de Violência Doméstica – RAP. POISE 37-2021 - 01 | 3.17.1 - Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas violência doméstica / género / RAP, Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica de 6 Municípios das Terras de Santa Maria e o GAIV - Gabinete de Atendimento e Informação à Vítima. Entidade coordenadora: Casa Choupos, CRL. - Espaço Arruda - Intervir junto de pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização. Entidade coordenadora: Casa Choupos, CRL.	1													
Projetos SAMA												1		

	1.06	1.16	3.05	3.06	3.08	3.09	3.13	3.14	3.15	3.16	3.23	3.30	3.36	4.01
Qualifica, POCH				1										
Rede Bem Me Quer (Tipologia: Ação 3.17.1 - Estruturas de Atendimento, Acompanhamento e Apoio Especializado a Vítimas de Violência Doméstica e de Género e Sensibilização e Produção de Materiais nestas áreas | Financiamento: POISE										1				
Respostas protocoladas com o Ministério da Segurança Social, relacionadas com intervenção comunitária, como Centro Comunitários, por ex.			1											
Respostas sociais da área dos Idosos, Crianças e comunidade em geral											1			
Respostas sociais e projetos, financiados através de protocolos com o Centro distrital de Segurança Social, ou através de candidaturas a financiamentos (exemplo											1			
RLIS											1			
RLIS - POISE											1			
RLIS - SS											1			
RSI (Protocolo com ISS)											1			
SAAS - Segurança Social			1											
São projetos que se relacionam com a resposta de acolhimento que a entidade gere										1				
Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social			1											
Serviços de atendimento RSI (Seg-Social)											1			
T.O. 3.23 - Rede local de intervenção social - RLIS (POI SE)											1			
Temos trabalhado na área da educação para a cidadania global, com jovens, com recurso a outros financiamentos, por exemplo Erasmus+										1				
Tipologia 3.03			1											
Tipologia 3.03-Formação modular dirigida a Desempregados de Longa Duração			1											
Tipologia 3.16. Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego com tutela da CIG.										1				
Tipologia3.16 POISE 36-2019-07										1				
Trata-se de um projecto que desenvolvemos com o CEARTE, de Coimbra, e apoiado pelo POISE. É um projecto que desenvolvemos em Alpiarça -e que pretendemos estender à região- em costura, bordados e tecelagem, para valorizar as artesãs nestas actividades tradicionais e proporcionar o acesso a novas fontes de rendimentos para as famílias destas pessoas.			1											
Uma IPSS como a nossa trabalha com diferentes públicos desfavorecidos com apoios da Segurança Social.			1											
Vida Ativa Qualifica + (IEFP)			1											
Violência doméstica - POISE	1													
Voluntariado, Unidade Domiciliária de Cuidados Paliativos, Unidade móvel de saúde, Gabinete de Enfermagem e Enfermagem ao Domicílio, Gabinete de Fisioterapia e Fisioterapia ao Domicílio, Consultas de Cardiologia, Projeto Prevenir a Violência para uma Saúde Melhor, Projeto Prevenir a Violência na Mulher Idosa.												1		
Voluntariado, CLDS, Unidade móvel de saúde, Projeto Prevenir a Violência para uma Saúde Melhor, Projeto Prevenir a Violência na Mulher Idosa, GIAV – Gabinete de Inserção e Apoio à Vítima de Alfândega da Fé, Projeto Sorriso Sénior.									1					

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Quadro 33. Perceção sobre o contributo do seu projeto relativamente às dimensões seguintes:

	1- Contributo nulo		2		3		4		5		6 - Contributo muito elevado		Não sabe/Não responde		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Integrar, de forma sustentada, adultos e jovens, desempregados ou inativos no mercado de trabalho.	71	19,3	21	5,7	32	8,7	65	17,7	79	21,5	87	23,6	13	3,5	368	100,0
Aumentar a qualidade do emprego através do apoio e da melhoria da integração da dimensão da igualdade de género na organização, funcionamento e atividade das entidades empregadoras, visando reforçar as condições de conciliação entre a vida familiar e profissional para mulheres e homens.	37	10,1	13	3,6	43	11,7	65	17,8	96	26,2	102	27,9	10	2,7	366	100,0
Melhorar a empregabilidade da população ativa (desempregados, empregados em risco de desemprego e empregados), através do aumento da sua adaptabilidade por via do desenvolvimento das competências requeridas pelo mercado de trabalho.	49	13,4	12	3,3	39	10,6	65	17,7	89	24,3	96	26,2	17	4,6	367	100,0
Melhorar a capacitação institucional dos Parceiros Sociais com assento na CPCS.	47	12,9	13	3,6	33	9,1	62	17,1	83	22,9	89	24,5	36	9,9	363	100,0
Aumentar a qualificação e integração sustentada no mercado de trabalho dos jovens que não estão em situação de emprego, ensino ou formação, nomeadamente através do desenvolvimento de competências para o mercado de trabalho.	63	17,3	17	4,7	42	11,5	72	19,7	77	21,1	70	19,2	24	6,6	365	100,0
Promover o desenvolvimento das competências socioprofissionais, pessoais, sociais e básicas de grupos potencialmente mais vulneráveis, potenciando a sua empregabilidade e o reforço das oportunidades para a sua integração socioprofissional.	40	11,0	10	2,7	27	7,4	56	15,4	96	26,4	116	31,9	19	5,2	364	100,0
Reforçar a coesão social, aumentando o número de pessoas e territórios vulneráveis abrangidos, assim como através da promoção do voluntariado, potenciador de inclusão social	40	11,3	13	3,7	19	5,4	60	16,9	88	24,8	108	30,4	27	7,6	355	100,0
Promover a igualdade de oportunidades e de género, a desconstrução de preconceitos, o diálogo intercultural e inter-religioso, a inclusão de comunidades marginalizadas, o combate às discriminações, à violência doméstica e de género e tráfico de seres humanos, mediante uma estratégia integrada que atua nos domínios da prevenção, nomeadamente pela sensibilização das populações e instituições, a formação de públicos estratégicos e o apoio, acompanhamento, proteção e capacitação das vítimas.	16	4,4	4	1,1	24	6,6	51	13,9	84	23,0	173	47,3	14	3,8	366	100,0
Alargar a oferta de serviços sociais e de saúde, adequando-os a necessidades emergentes e potenciando a transição de cuidados institucionais para cuidados de proximidade, bem como melhorar o acesso e a qualidade das respostas no âmbito dos sistemas de saúde, de ação social e prestação de cuidados, e de promoção e proteção das crianças.	49	13,6	19	5,3	41	11,4	52	14,4	78	21,6	95	26,3	27	7,5	361	100,0
Promover o empreendedorismo e a inovação social de forma a melhorar a capacidade de resposta das organizações da economia social (OES) e contribuir para a sua Sustentabilidade económica e financeira, em particular pela adoção de novos modelos de atuação e de financiamento de iniciativas. Inclui ainda a melhoria da capacitação institucional dos Parceiros do Conselho Nacional para a Economia Social (CNES) com o objetivo de obter um efeito multiplicador para as entidades deste setor.	53	14,6	24	6,6	40	11,0	55	15,2	79	21,8	86	23,7	26	7,2	363	100,0

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022)

Quadro 34. Perceção sobre o contributo do seu projeto relativamente às dimensões seguintes: (1 – Contributo nulo, a 6 – Contributo muito elevado) Média por TO

	1.06		1.16		3.05		3.06		3.08		3.09		3.13		3.14		3.15		3.16		3.23		3.30		3.36		4.01	
	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N
Integrar, de forma sustentada, adultos e jovens, desempregados ou inativos no mercado de trabalho.	3,65	37	2,75	4	4,81	124	5,17	12	3,50	4	3,88	16	4,00	3	4,00	2	2,61	33	2,74	34	4,75	44	2,13	32	3,00	5	3,00	5
Aumentar a qualidade do emprego através do apoio e da melhoria da integração da dimensão da igualdade de género na organização, funcionamento e atividade das entidades empregadoras, visando reforçar as condições de conciliação entre a vida familiar e profissional para mulheres e homens.	4,64	39	4,75	4	4,64	121	5,17	12	2,25	4	3,63	16	3,67	3	4,00	2	5,22	37	3,31	35	4,36	44	3,52	31	4,25	4	2,00	4
Melhorar a empregabilidade da população ativa (desempregados, empregados em risco de desemprego e empregados), através do aumento da sua adaptabilidade por via do desenvolvimento das competências requeridas pelo mercado de trabalho.	3,73	37	4,00	1	4,98	124	5,45	11	3,25	4	3,81	16	4,00	3	4,00	2	4,25	36	2,74	34	4,34	44	3,26	31	3,67	3	2,25	4
Melhorar a capacitação institucional dos Parceiros Sociais com assento na CPCS.	4,49	37	5,50	4	4,35	113	3,90	10	3,00	3	4,33	15	5,00	3	4,00	2	4,75	32	3,10	31	4,28	40	3,80	30	4,33	3	1,75	4
Aumentar a qualificação e integração sustentada no mercado de trabalho dos jovens que não estão em situação de emprego, ensino ou formação, nomeadamente através do desenvolvimento de competências para o mercado de trabalho.	3,62	37	4,50	2	4,61	120	5,08	12	3,50	4	3,81	16	5,00	3	4,00	2	2,90	31	2,62	34	4,24	42	2,73	30	3,50	4	2,00	4
Promover o desenvolvimento das competências socioprofissionais, pessoais, sociais e básicas de grupos potencialmente mais vulneráveis, potenciando a sua empregabilidade e o reforço das oportunidades para a sua integração socioprofissional.	4,30	37	3,50	2	5,28	120	5,55	11	3,25	4	4,94	16	4,00	3	5,00	2	3,85	33	3,43	35	4,70	43	2,97	31	4,00	4	2,25	4
Reforçar a coesão social, aumentando o número de pessoas e territórios vulneráveis abrangidos, assim como através da promoção do voluntariado, potenciador de inclusão social	4,61	38	2,00	1	4,97	118	5,11	9	3,25	4	4,20	15	6,00	3	4,00	2	3,97	29	3,80	30	4,86	42	2,76	29	4,50	4	2,00	4

	1.06		1.16		3.05		3.06		3.08		3.09		3.13		3.14		3.15		3.16		3.23		3.30		3.36		4.01	
	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N
Promover a igualdade de oportunidades e de género, a desconstrução de preconceitos, o diálogo intercultural e inter-religioso, a inclusão de comunidades marginalizadas, o combate às discriminações, à violência doméstica e de género e tráfico de seres humanos, mediante uma estratégia integrada que atua nos domínios da prevenção, nomeadamente pela sensibilização das populações e instituições, a formação de públicos estratégicos e o apoio, acompanhamento, proteção e capacitação das vítimas.	5,38	39	4,00	3	5,05	123	5,09	11	3,25	4	5,07	15	4,33	3	5,50	2	5,38	34	5,94	36	4,88	43	3,45	31	4,75	4	3,25	4
Alargar a oferta de serviços sociais e de saúde, adequando-os a necessidades emergentes e potenciando a transição de cuidados institucionais para cuidados de proximidade, bem como melhorar o acesso e a qualidade das respostas no âmbito dos sistemas de saúde, de ação social e prestação de cuidados, e de promoção e proteção das crianças.	4,03	35	1,50	2	4,26	116	3,90	10	2,75	4	4,13	16	3,00	3	4,00	2	4,06	34	3,00	31	5,02	43	4,55	31	4,00	3	1,75	4
Promover o empreendedorismo e a inovação social de forma a melhorar a capacidade de resposta das organizações da economia social (OES) e contribuir para a sua Sustentabilidade económica e financeira, em particular pela adoção de novos modelos de atuação e de financiamento de iniciativas. Inclui ainda a melhoria da capacitação institucional dos Parceiros do Conselho Nacional para a Economia Social (CNES) com o objetivo de obter um efeito multiplicador para as entidades deste setor.	3,87	38	3,67	3	4,34	115	3,70	10	2,75	4	3,81	16	3,33	3	4,00	2	4,44	34	2,97	32	4,41	41	3,50	30	5,80	5	1,75	4

Fonte: Inquéritos às Entidades Beneficiárias (2022).

Caracterização

Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica - Módulo 2.1.

Quadro 35. Nº de respostas por região

	Nº	%
Norte	20	54,1
Centro	12	32,4
Alentejo	5	13,5
Total	37	100,0

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 36. Nº de respostas por Tipologia de entidades

	Nº	%
Agências e associações de desenvolvimento regional e local	4	10,8
Associações de autarquias locais - Comunidade Intermunicipal	1	2,7
Autarquias Locais	1	2,7
Cooperativa (inclui União de Cooperativas)	2	5,4
IPSS - Instituições Particulares de Solidariedade Social (Inclui instituições equiparadas a IPSS	20	54,1
Misericórdia (inclui União das Misericórdias)	1	2,7
ONG - Organização Não Governamental	6	16,2
Outras associações não enquadráveis nas opções anteriores	2	5,4
Total	**37**	**100,0**

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 37. Nº de respostas por CAE

	Nº	%
65112 - Outras actividades complementares de segurança social.	1	2,7
84113 - Administração local.	2	5,4
85100 - Educação pré-escolar.	1	2,7
86906 - Outras actividades de saúde humana, n. e.	1	2,7
87301 - Actividades de apoio social para pessoas idosas, com alojamento.	4	10,8
88102 - Actividades de apoio social para pessoas com deficiência, sem alojamento.	1	2,7
88910 - Actividades de cuidados para crianças, sem alojamento.	1	2,7
88990 - Outras actividades de apoio social sem alojamento, n. e.	8	21,6
94120 - Actividades de organizações profissionais.	1	2,7
94910 - Actividades de organizações religiosas.	1	2,7
94995 - Outras actividades associativas, n. e.	16	43,2

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Processo de Candidatura

Quadro 38. Adequação da Tipologia de Operação a que concorreu às necessidades do público-alvo a que se destina? (escala 1-Nada Adequados a 6 Totalmente adequados)

1- Nada Adequados		2		3		4		5		6 - Totalmente adequados		Nº	Média
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
-	-	-	-	1	2,7	16	43,2	4	10,8	16	43,2	37	4,95

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 39. Adequação dos seguintes elementos associados ao processo de análise e aprovação do seu projeto:

	1- Nada Adequados		2		3		4		5		6 - Totalmente adequados		Não sabe/Não responde		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Objetivos definidos para a Tipologia	-	-	-	-	-	-	8	22,2	12	33,3	16	44,4	-	-	36	100,0
Condições de elegibilidade da entidade beneficiária	-	-	-	-	-	-	8	22,2	11	30,6	17	47,2	-	-	36	100,0
Condições de elegibilidade do projeto	-	-	-	-	-	-	9	25,0	9	25,0	18	50,0	-	-	36	100,0
Critérios de seleção	-	-			6	16,7	2	5,6	9	25,0	19	52,8	-	-	36	100,0
Grelhas de aplicação dos critérios de análise	-	-	-	-	-	-	8	22,2	11	30,6	17	47,2	-	-	36	100,0
Tipo de despesas elegíveis	1	2,8			1	2,8	16	44,4	9	25,0	8	22,2	1	2,8	36	100,0
Forma de financiamento (custos reais /custos simplificados)	-	-	1	2,7	-	-	13	35,1	10	27,0	10	27,0	3	8,1	37	100,0
Taxa de cofinanciamento	-	-	1	2,8	2	5,6	10	27,8	8	22,2	14	38,9	1	2,8	36	100,0
Carga burocrática	2	5,6	2	5,6	14	38,9	12	33,3	4	11,1	2	5,6	-	-	36	100,0
Processo de submissão on line da candidatura	-	-	-	-	7	19,4	10	27,8	6	16,7	13	36,1	-	-	36	100,0
Prazos para apresentação de candidaturas	-	-	1	2,8	1	2,8	17	47,2	7	19,4	10	27,8	-	-	36	100,0
Tempo de análise/ aprovação da candidatura	-	-	2	5,6	6	16,7	15	41,7	8	22,2	5	13,9	-	-	36	100,0
Pedidos de esclarecimentos e/ou elementos adicionais solicitados	-	-	3	8,3	5	13,9	10	27,8	12	33,3	6	16,7	-	-	36	100,0
Meios e suportes de divulgação, informação e publicidade da Tipologia de Operação junto dos públicos-alvo	-	-	-	-	1	2,8	12	33,3	13	36,1	10	27,8	-	-	36	100,0
Procedimentos e prazos para apresentação de candidaturas	-	-	-	-	1	2,8	16	44,4	9	25,0	10	27,8	-	-	36	100,0

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 40. Considera a sua entidade inclusiva relativamente ao emprego de pessoas com deficiência/incapacidade? (escala 1- Nada Adequados a 6 Totalmente adequados)

	Media	Nº
Objetivos definidos para a Tipologia	5,22	36
Condições de elegibilidade da entidade beneficiária	5,25	36
Condições de elegibilidade do projeto	5,25	36
Critérios de seleção	5,14	36
Grelhas de aplicação dos critérios de análise	5,25	36
Tipo de despesas elegíveis	4,60	35
Forma de financiamento (custos reais /custos simplificados)	4,82	34
Taxa de cofinanciamento	4,91	35
Carga burocrática	3,56	36
Processo de submissão on line da candidatura	4,69	36
Prazos para apresentação de candidaturas	4,67	36
Tempo de análise/ aprovação da candidatura	4,22	36
Pedidos de esclarecimentos e/ou elementos adicionais solicitados	4,36	36
Meios e suportes de divulgação, informação e publicidade da Tipologia de Operação junto dos públicos-alvo	4,89	36
Procedimentos e prazos para apresentação de candidaturas	4,78	36

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 41. Nos casos onde respondeu 1, 2 ou 3, justifique a sua resposta

	N
A análise das candidaturas é extremamente morosa, desvirtuando cronogramas, orçamentos, planificações e contratações.	1
A carga burocrática associada à aprovação é elevada, nomeadamente o processo associado a pedidos de elementos, reformulação/revisão de projetos em audiências prévias, receção do termo de aceitação e desbloqueio do balcão 2020 para dar início ao Projeto. Os critérios de seleção da candidatura são exigentes (ex. critério 5.3 - Existência de uma estratégia de intervenção integrada no tecido económico, social e cultural do território de intervenção do projeto, explicitando a existência de redes que concorram para a sustentabilidade do mesmo), implicando a preparação de fundamentação técnica da candidatura para submissão online em domínios centrais e outros domínios complementares, muito para lá do diagnóstico de necessidades e da definição de objetivos, atividades e destinatários do Projeto, sobretudo quando a entidade promotora, por dispor de serviços de apoio em diferentes regiões, tem de submeter diferentes candidaturas ao mesmo aviso/avisos com abertura simultânea.	1
A carga burocrática associada à aprovação é elevada, nomeadamente o processo associado a pedidos de elementos, reformulação/revisão de projetos em audiências prévias, receção do termo de aceitação e desbloqueio do balcão 2020 para dar início ao Projeto. Os critérios de seleção da candidatura são exigentes (ex. critério 5.3 - Existência de uma estratégia de intervenção integrada no tecido económico, social e cultural do território de intervenção do projeto, explicitando a existência de redes que concorram para a sustentabilidade do mesmo), implicando a preparação de fundamentação técnica da candidatura para submissão online em domínios centrais e outros domínios complementares, muito para lá do diagnóstico de necessidades e da definição de objetivos, atividades e destinatários do Projeto, sobretudo quando a entidade promotora, por dispor de serviços de apoio em diferentes regiões, tem de submeter uma candidatura por região/serviço.	4
A carga burocrática associada à aprovação é elevada, nomeadamente o processo e tempo decorrido entre audiências prévias, receção do termo de aceitação e desbloqueio do balcão 2020 para dar início ao Projeto. Critérios de seleção são exigentes, pelo que a preparação da candidatura para submissão online não é um processo simples.	1
A carga burocrática da gestão das candidaturas é excessiva, sobretudo quando os financiamentos aprovados limitam de forma significativa a contratação de recursos humanos, o que desvia das atividades a desenvolver tempo fundamental para o sucesso das mesmas	1
A carga burocrática que decorre dos procedimentos de contratação pública, colocam muitas vezes em causa o foco na concretização das atividades.	1
A distribuição do orçamento entre equipa técnica e actividades não é adequada à necessidades do público-alvo, sendo que este é um trabalho que fundamentalmente carece de recursos humanos para que possa ser realizado.	1
Carga burocrática excessiva, duplicação de informação porque temos de enviar dados para CIG e POISE em separados e em formulários que não são os mesmos (o que, por vezes, também dá origem a erros)	1
Elevada burocracia com as candidaturas	1
Há despesas não elegíveis que "afundam" as entidades, nomeadamente as compensações por cessação de contrato e os 10% anuais das pessoas a recibos verdes; carga burocrática excessiva sobretudo ao nível da contratação pública, as entidades não têm dinheiro para ter profissionais especializados nestas áreas; submissão online complexa quando a plataforma bloqueia; prazo de apresentação da candidatura muito curto; tempo de análise muito longo podendo levar ao encerramento das respostas; pedidos adicionais exaustivos tendo em conta que não somos uma empresa com um departamento financeiro.	1
Muita carga burocrática nos processos de reembolsos; atendendo à natureza jurídica das IPSS´s e Associações, sem fins lucrativos e com vários projetos em curso, na maioria das vezes, a taxa de adiantamento anual deveria assegurar no mínimo os 50% e não apenas os 15% ; prazo para a submissão de candidaturas tende a ser muito curto; os pedidos de esclarecimentos tendem a incidir em questões semelhantes e reiteradas face a respostas já remetidas anteriormente a pedidos de esclarecimentos anteriores.	1
Nos casos em que os projectos são desenvolvidos por entidades do 3º sector, os serviços podem ser postos em causa, e as próprias entidades pela inexistência de recursos para suportar a restante parte do financiamento. Isto com a agravante do sistema de pagamento (por reembolso), com a possibilidade de não serem reembolsadas as despesas efectivamente tidas dentro do cofinanciamento aprovado. Continua-se a assistir a uma elevada carga burocrática, sem centralização da informação comum da entidade, aquando da existência de outras operações do POISE.	1
O arranque de projetos deste tipo está fortemente condicionado pela capacidade financeira inicial da entidade, o que não é aceitável	1
O processo proposto para fazer e justificar as despesas do projeto é bastante exigente e burocrático, o que o torna moroso e pressupõe uma maior afetação de recursos para o processo de compra e a submissão de pedidos de reembolso, além de se revelar pouco adequado à natureza de alguns projetos como é o caso dos projetos que trabalham diretamente com pessoas em situação de vulnerabilidade cuja intervenção implica muitas vezes a tomada de decisões (p.e., aquisição de bens e serviços) com caráter de urgência.	1
Recursos humanos reduzidos para dar resposta;	1
Tratando-se as entidades promotoras dos projectos IPSS a taxa de co-financiamento é manifestamente reduzida em função do total de despesas e do valor que a entidade tem de dispôr o que cria dificuldades financeiras.	1

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 42. Principais dificuldades sentidas no processo de elaboração e de aprovação da Candidatura

	Nº	% de casos (N= 36)
Não teve dificuldades	12	33,3
Interpretação da regulamentação (Regulamento Específico, Aviso de Abertura de Concurso…)	8	22,2
Dificuldade na adequação do projeto às condições de elegibilidade	7	19,4
Requisitos formais e burocracia para a instrução da candidatura	6	16,7
Cumprimento de requisitos técnicos/administrativos (pareceres, licenciamentos,…)	4	11,1
Preenchimento do formulário de candidatura on-line	6	16,7
Prazo de resposta a pedidos de esclarecimento	10	27,8
Prazos de decisão	15	41,7
Outra	1	2,8

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 43. Outra. Qual?

	N
Atraso na aberta da candidatura	1

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 44. Por favor, descreva as dificuldades sentidas:

	N
Ausência de Resposta no âmbito da Saúde Mental e consultas de especialidade; Profissionais de serviços públicos que não cumprem o seu dever de denúncia - habitualmente serviços de urgência não elaboram e enviam relatórios para serviços especializados relatórios	1
Complexidade das questões da candidatura, que implicam afetação de tempo; Rácio insuficiente entre o nº de profissionais e os beneficiários do projeto.	1
Dificuldades na Interpretação da regulamentação (Regulamento Específico, Aviso de Abertura de Concurso…), receio de não cumprir alguns dos requisitos pedidos por falta de conhecimento.	1
Este tipo de iniciativas está condicionado à perspectiva da entidade financiadora, e menos à realidade no meio social em que se pretende intervir. Depois, este tipo de iniciativas deveria ter assegurada a continuidade e avaliação de progressos no meio onde a iniciativa é realizada.	1
NA	1
No preenchimento do formulário, a principal dificuldade prende-se com a exigência dos critérios de seleção e a necessidade de fundamentação técnica dos mesmos, cf. ponto supra, sobretudo quando a mesma entidade promotora necessita de preparar e submeter candidaturas em simultâneo para diferentes serviços de apoio, o que aumenta a exigência e carga junto das equipas. Os prazos e processos de resposta e de pedidos de esclarecimento/audiências prévias aumentam a morosidade entre a submissão da candidatura, sua análise e início formal do Projeto.	1
No preenchimento do formulário, a principal dificuldade prende-se com a exigência dos critérios de seleção e a necessidade de fundamentação técnica dos mesmos, cf. ponto supra, sobretudo quando a mesma entidade promotora necessita de preparar e submeter candidaturas em simultâneo para diferentes serviços de apoio, o que aumenta a exigência e carga junto das equipas. Os prazos e processos de resposta e de pedidos de esclarecimento/audiências prévias/decisões de aprovação aumentam a morosidade entre a submissão da candidatura, sua análise e início formal do Projeto.	4
No preenchimento do formulário, a principal dificuldade prende-se com a exigência dos critérios de seleção, sobretudo quando as entidades necessitam de preparar e submeter candidaturas separadamente para diferentes serviços de apoio, o que aumenta a exigência e carga junto das equipas. Os prazos de resposta e decisão e pedidos de esclarecimento aumentam a morosidade entre submissão da candidatura, sua análise e início formal do projeto.	1
prazos e tempo de resposta para garantir a continuidade da estrutura	1
Problemas com financiamento da resposta devido ao atraso na abertura da candidatura	1

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 45. Expectativa sobre o alcance das metas previstas nos indicadores contratados

	Nº	%
Abaixo do contratado	3	8,1
De acordo com o contratado	9	24,3
Acima do contratado	25	67,6
Total	**37**	**100,0**

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Execução do Projeto

Quadro 46. Fatores que criaram maiores dificuldades na execução do seu projeto:

	Cumprimento dos tempos de execução		Execução integral do financiamento aprovado		Cumprimento dos indicadores contratualizados	
	Nº	% de casos (N= 26)	Nº	% de casos (N= 18)	Nº	% de casos (N= 16)
Não existiram dificuldades	12	46,2	9	50,0	9	56,3
Insuficiente estado de maturação do projeto apresentado em candidatura	3	11,5	-	-	1	6,3
Bloqueamentos institucionais ou administrativos (p.e., falta de flexibilidade para aceitar alterações, licenças)	2	7,7	1	5,6	-	-
Dificuldades na gestão administrativa do projeto (p.e., preparação dos pedidos de reembolso)	13	50,0	4	22,2	-	-
Atrasos no reembolso das despesas	11	42,3	5	27,8	1	6,3
Elevado prazo de resposta a pedidos de esclarecimento, de alteração, …	10	38,5	1	5,6	1	6,3
Dificuldades de liquidez e obtenção de financiamento para cobrir os custos não comparticipados	5	19,2	5	27,8	-	-
Problemas de gestão do projeto de ordem técnica (complexidade do projeto, exigências das normas técnicas, …)	9	34,6	4	22,2	3	18,8
Desvio nos custos inicialmente previstos	2	7,7	4	22,2	1	6,3
Dificuldades na articulação com parceiros	3	11,5	-	-	1	6,3
Outros fatores.	6	23,1	4	22,2	2	12,5

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 47. Outros fatores. Quais?

	N
Burocracia CCP	1
Dificuldades de liquidez para suportar custos comparticipados até próximos reembolsos/pagamentos	1
Impacto da pandemia por COVID-19 na gestão dos acolhimentos	1
Morosidade na análise dos pedidos de reembolso.	1

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 48. Por favor, descreva as dificuldades sentidas:

	N
1. o aumento de tempo de permanência das mulheres e famílias nesta estrutura de acolhimento (menor rotatividade de vagas, inviabilizando novos acolhimentos); 2. a necessidade de adotar novos procedimentos na admissão de novos utentes, cumprindo com as orientações da DGS e de acordo com o Plano de Contingência da Instituição (entre os quais a criação um quarto de isolamento e a implementação de um período de isolamento profilático por 14 dias) com redução do número de vagas efetivas e atraso no acolhimento de novos casos (não sendo possível acolher novos casos enquanto o quarto de isolamento estivesse ocupado); 3. redução drástica dos pedidos de encaminhamento possivelmente associados à menor capacidade das vítimas de violência doméstica para denunciar e pedir ajuda.	1
Gestão das exigências associadas aos procedimentos de contratação pública, sobretudo para entidades IPSS com parcos recursos e equipas reduzidas. Balcão 2020 também apresenta algumas dificuldades de utilização, com problemas na eficiência.	2
Gestão das exigências associadas aos procedimentos de contratação pública, sobretudo para entidades IPSS com parcos recursos e equipas reduzidas. Balcão 2020 também apresenta algumas dificuldades de utilização, com problemas na eficiência.	2
Limitação na realização da atividade para a sensibilização dos maus tratos em idosos (covid 19)	1
Maior envolvimento dos serviços de saúde e dos municípios - real apoio ao acesso a habitação para as vítimas	1
Não existem dificuldades de maior.	1
Necessidade de adiantamento por parte da entidade promotora de montantes financeiros ainda elevados; pedidos de reembolso muito burocráticos; necessidade de mais verba para recursos humanos.	1
O cumprimento dos prazos foi um problema e não houve flexibilidade para permitir o seu cumprimento que estava ao alcance da entidade promotora. Rigidez excessiva nos prazos!	1
O processo proposto para fazer e justificar as despesas do projeto é bastante exigente e burocrático, o que o torna moroso e pressupõe uma maior afetação de recursos para o processo de compra e a submissão de pedidos de reembolso, além de se revelar pouco adequado à natureza de alguns projetos como é o caso dos projetos que trabalham diretamente com pessoas em situação de vulnerabilidade cuja intervenção implica muitas vezes a tomada de decisões (p.e., aquisição de bens e serviços) com caráter de urgência. O programa propõe o pagamento do financiamento através de um adiantamento anual e reembolsos bimensais, este método faz com que a entidade tenha que suportar as despesas dos projetos até ao reembolso seguinte. Esta pressão na tesouraria da entidade resulta em dificuldades de liquidez e consequente desvio na execução financeira do projeto. Tendo em conta que as entidades promotoras e parceiras são na sua maioria instituições sem fins lucrativos com poucos recursos e que muitas vezes dependem de financiamentos públicos para persecução da sua missão e desenvolvimento das suas atividades e projetos, o método de reporte e pagamento proposto coloca a entidade em situação de constante vulnerabilidade de tesouraria e escassez de recursos, dificultando assim a execução integral do financiamento aprovado.	1
Orçamento aprovado pouco ajustado às necessidades de recursos humanos e volume de ações a desenvolver	1

	N
Outros fatores. Gestão das exigências associadas aos procedimentos de contratação pública, sobretudo para entidades IPSS com parcos recursos e equipas reduzidas. Balcão 2020 também apresenta algumas dificuldades de utilização, com problemas na eficiência.	2
Tendo a nossa entidade baixo recursos económicos, torna-se difícil a execução integral do financiamento aprovado uma vez que: o adiantamento pago no início do ano é muito baixo; o tempo que necessitamos para submeter um pedido de reembolso tende a arrastar-se devido a inúmeras tarefas diárias que a equipa tem por forma a cumprir os objetivos/indicadores contratualizados e porque a análise dos reembolsos e subsequente pagamento se tornam também demorados face às nossas expectativas. As exigências técnicas e financeiras são do nosso ponto de vista muitíssimo grandes. As exigências do CCP são inúmeras, os cortes financeiros são impactantes.	1
tesouraria e despesas não reembolsáveis	1

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 49. Sente a necessidade de um maior acompanhamento pela AG aos promotores?

	Nº	%
Não	19	59,4
Sim	13	40,6
Total	32	100,0

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 50. Indique o tipo de apoio que sente necessidade:

	N
Apoio numa lógica de parceria e aprendizagem conjunta e não de "fiscalização"	1
As ações do tipo realizadas devem ser integradas em projetos mais amplos.	1
Especificidades técnicas no enquadramento das despesas em CCP	1
Maior simplificação de processos administrativos/ burocráticos nas respostas ao pedido de esclarecimentos/informações adicionais.	1
na resolução das necessidades sentidas, nomeadamente apoio ao nível da contratação pública e tesouraria	1
Realização de momentos coletivos entre as organizações beneficiárias da medida, a fim de concretizar momentos de partilha de recursos e problemas, com vista a encontrar soluções para problemas comuns.	1
Resposta a PA	1
Sentimos que um maior acompanhamento poderia permitir-nos não incorrer em alguns erros. Pensamos que seria útil fazerem-se reuniões trimestrais com os gestores de projetos das diferentes entidades e com a AG por forma a partilhar dificuldades e experiências comuns a todos/as.	1

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 51. Refira os aspetos em que considera que o seu projeto é inovador:

	N
A especialização da intervenção para públicos vulneráveis	1
A natureza itinerante da equipa técnica.	1
Acompanhamento de Proximidade a Vítimas de Violência Doméstica num território interior e desertificado.	1
Apoio direto a vítimas de violência no distrito de Castelo Branco. Despiste de situações de maus tratos em idosos, através de sessões de sensibilização.	1
As parcerias que criamos através da Rede Social de Famalicão, onde se fez um levantamento de necessidades e se deu resposta a este através deste projeto.	1
Constituídas 11 equipas municipais de apoio e atendimento a vítimas de violência doméstica e de género, além das duas já existentes	1
Criação da Estrutura de Autonomização para vítimas de TSH (4 VAGAS)	1
Criação e manutenção de resposta de acolhimento de emergência em estrutura autónoma de casa de abrigo.	1
Dá resposta a uma necessidade em área geográfica que estava a ser acompanhada de forma menos próxima	1
Descentralização do atendimento a vítimas; parcerias com entidades até então excluídas do apoio a vítimas	1
Descentralização dos atendimentos às vítimas pelos vários concelhos do Distrito para maior desocultação do fenómeno	1
É a primeira resposta para crianças e jovens vítimas de VD	1
Em complementaridade com o acompanhamento técnico multidisciplinar, este Centro de Emergência desenvolve ações -Workshop de Defesa Pessoal e Yoga - com objetivos ocupacionais e terapêuticos e como ferramenta no desenvolvimento pessoal das VVD. Numa perspectiva de capacitação e empoderamento das VVDvisam dotar as mesmas de conhecimentos, táticas e estratégias que promovam a sua segurança e a sua estabilização emocional e comportamental.	1
Forte rede de parceiros e Articulação eficaz e eficiente	1
Inovação pelo modelo de intervenção utilizado no apoio a vítimas, marcado pela itinerância, mobilidade e proximidade da equipa ao território, aos parceiros e às vítimas.	4
Inovação pelo modelo de intervenção utilizado no apoio a vítimas, marcado pela proximidade ao território, aos parceiros e às vítimas, bem como, em alguns casos, a itinerância e mobilidade da equipa.	1
Na população-alvo - são projetos únicos em Portugal e na Europa	1
Na RAP "Coração Com Voz" - definição de um Modelo de Acompanhamento Integrado Especializado para Crianças e Jovens Vítimas de Violência Doméstica com Deficiência; No projeto "Ser Igual" - a criação de um Manual de Boas Práticas para Juristas no âmbito do atendimento de vítimas de violência Doméstica	1
O efeito replicador quanto à disseminação de mensagens acerca da VD/ VG/ IG e no impacto das mesmas na comunidade;	1
O nosso Centro de Atendimento é o único especializado para atender e acompanhar vítimas de violência sexual na região norte do país (só há 2 em Portugal)	1

	N
O projeto seria inovador se tivesse sido possível dar continuidade	1
o público-alvo, trabalhar com vítimas de crime com idade igual ou superior a 65 anos	1
Os projetos #Parar, Pensar, Agir pela Igualdade# (Alentejo e Centro) procuraram contribuir para a sensibilização das comunidades locais, sobretudo de matriz rural, instigando a reflexão e a criação de marcos de visibilidade nos territórios recorrendo a processos artísticos que dessem visibilidade a exemplos de discriminações de género, VD e de TSH, contando com a participação de entidades locais a partir de recursos e parcerias nacionais e locais potenciadas.	1
Os projetos em análise consistem em respostas únicas no nosso país, uma vez que financiam Equipas Regionais que garantem a assistência de primeira linha a vítimas de tráfico de seres humanos. Para além da resposta em si ser única, e por isso mesmo inovadora, destaca-se o facto destas Equipas estarem em funcionamento 24 horas por dia, 7 dias por semanas, através das suas de Linhas Telefónicas, cujo objetivo é garantir a assistência de emergência que as vítimas de tráfico podem necessitar. Esta linha é gerida única exclusivamente pelos recursos humanos das referidas Equipas, ou seja, por profissionais especializados nesta área de intervenção, não havendo outras linhas nacionais de apoio a vítimas que assumam este tipo de características, no que respeita outros crimes e/ou formas de vitimização.	1
Potenciador de parcerias	1
Protocolo de intervenção com Serviços Ministério Público e Forças de Segurança	1
Resposta única no país	1
únicas respostas especializadas nos territórios de intervenção	1
Utilização de novas tecnologias como forma de contacto permanente.	1

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 52. Identifique os principais fatores que podem potenciar/ampliar os efeitos e resultado alcançados com o seu projeto:

	N
A intervenção deve ser plurianual.	1
A formação e especialização dos recursos humanos que constituem as Equipas Multidisciplinares, garantidas através do investimento da ONG promotora em ações de formação interna e supervisão técnica constante destas Equipas; A existência de Linhas Telefónicas que funcionam 24 horas por dia, 7 dias por semana, que permitem uma resposta adequadas às características das vítimas de tráfico de seres humanos; A dinamização, por parte de cada Equipa Multidisciplinar de Redes Regionais de parceiros, centrais na sinalização de novos casos, na desocultação do crime e no trabalho integrado de assistência a estas vítimas.	1
a formação/sensibilização ministrada e os materiais publicados, assim como o constante contacto com as pessoas vítimas pós intervenção	1
A manutenção da Rede de Intervenção em VD	1
A rede de parceiros estabelecida.	1
Apoio direto e de proximidade. Serviços gratuitos. A sensibilização de pessoas mais vulneráveis.	1
Construíram-se procedimentos e instrumentos de trabalho, municipais e em rede, com vista a uma utilização padronizada em toda a região, para um apoio e atendimento a vítimas de violência doméstica e de género uniformizado em todos os 13 concelhos (Guia de procedimentos e instrumentos de trabalho, Guiões (In)Formativos e Protocolos de Atuação das Redes Locais).	1
Envolvimento de Agrupamento de Escola e Trabalho em Rede - Reuniões regulares	1
Factores financeiros – ajustamento dos recursos à especificidade da intervenção	1
financiamento	1
Garantir a transição entre quadros comunitários, sem que isto implica interrupções no funcionamento das respostas	1
Haver uma maior comunicação com as forças de segurança (nomeadamente PJ) e setor da saúde	1
Manutenção das parcerias e disponibilização do atendimento descentralizado a vítimas	1
O enraizamento das parcerias que têm vindo a ser desenvolvidas.	1
O processo de sinalização e encaminhamento das vítimas de TSH	
Parcerias Locais; Dinamismo possibilitado em vários territórios em torno da dimensão da Igualdade; Qualidade dos produtos/ recursos técnico-pedagógicos realizados no âmbito do projeto; Riqueza de experiências ao nível local com possibilidade de serem incorporadas no projeto; Concretização de fichas de disseminação dos Recursos Técnico Pedagógicos para aumento do potencial de incorporação dos mesmos por parte de outros territórios e organizações	1
Protocolos com as Autarquias dos concelhos onde há descentralização do atendimento	1
proximidade com parceiros e vítimas	1
Recursos institucionais existentes (REDE de PARCERIAS); Experiência dos profissionais; Proximidade e confiança entre profissionais;	1
Rede de parcerias alargada	
Relação direta do projeto com os objetivos e missão da entidade, bem como com a estratégia da entidade para a região alvo da intervenção.	4
Relação estreita entre as entidades parceiras/ RNAVDD	1
Resposta intermunicipal com parceiros ativos	1
Trabalho em rede	1
Trabalho em rede e intervenção de primeira linha	1
Uma maior mobilidade dada aos técnicos, para irem ao encontro das necessidades dos idosos e face às suas dificuldades, assim como o trabalho em rede com as instituições de apoio à terceira idade do concelho.	1

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 53. Identifique os principais fatores que podem condicionar os efeitos e resultado alcançados com o seu projeto:

	N
Gestão de Recursos para a temporalidade do projeto; Desenvolvimento do planeamento com as entidades locais a distância; Respeito pelos timings dos parceiros locais; - Dificuldade em conseguir responder a todas as solicitações de interesse face ao timing de desenvolvimento do projeto;	1
A recusa do público-alvo na intervenção; - a iliteracia em questões judiciais;	1
A já referida lógica de financiamento por projeto - com uma data de início e data de término – constitui-se como um fator que condiciona a intervenção destas Equipas. Trata-se de Equipas que se constituem como serviços em funcionamento em lógica de continuidade desde 2012. O facto de obedecerem a financiamentos com este tipo de características não se adequado ao tipo de serviço prestado e gera inevitavelmente instabilidade no seio das Equipas, assim como da ONG promotora, que se deparam com a constante incerteza da prossecução da sua intervenção perante um conjunto de vítimas que acompanham em lógica continuidade, assim como de um conjunto de sinalizações de novos casos que não cessam perante lógicas de financiamento.	1
A pouca participação/envolvimento da Rede de Intervenção em VD	1
A situação pandémica.	1
A violência sexual é dos crimes em que há mais desconhecimento das estatísticas; não é um crime muito abordado nos media; as vítimas sentem maior receio em pedir ajuda	1
Adesão parceiros da rede	1
Ausência de intervenção médica - saúde mental	1
Ausência de respostas externas que permitam efectivar os projectos de vida	1
Comunicação com a comunidade e cidadãos/ cidadãs;	1
Débil trabalho em rede	1
Duração limitada dos projetos e incerteza face à sua continuidade.	1
Efeitos da Pandemia, nomeadamente agravamento das condições de saúde mental de utentes. e consequente aumento da sua fragilidade.	1
Escassez de financiamento	1
Falta de estabilidade e desafios à sustentabilidade pela inconsistência do financiamento.	6
Falta de tesouraria	1
Falta de um assistente social	1
Financiamento	1
Intervenções deste tipo isoladas não garantem resultados sustentáveis	1
Não cumprimento do encaminhamento das vítimas por parte de entidades parceiras.	1
O cessar do financiamento irá fazer desaparecer uma resposta de apoio a vítimas	1
O medo e a vergonha por parte das vítimas.	1
O PROCESSO DE SINALIZAÇÃO E ENCAMINHAMENTO DAS VITIMAS DE TSH	1
Projeto afigurou-se muito mais como um processo participativo e dinâmico de construção de bases e ferramentas de trabalho para que se fosse possível passar a fazer apoio e atendimento a vítimas de violência doméstica e de género em toda a região, com qualidade, eficácia e eficiência, do que propriamente se dedicou a atender e apoiar vítimas de violência doméstica e de género.	1
Reduzida equipa técnica para uma resposta intermunicipal	1

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 54. Identifique os efeitos não esperados que resultaram do seu projeto

	N
A rede de parcerias locais informais.	1
Aumento de denúncias de terceiros.	1
Criação de 4 vagas na estrutura de autonomização, reforçando as 12 vagas já existentes no centro de acolhimento	1
Formalização de novas parcerias	1
Não cumprimento das metas contratualizadas pelos factores identificados em 31	1
necessidade de formação a outras estruturas	1
Parcerias locais para futuros projetos de sensibilização no domínio da IG; Criação de projetos locais, a partir da experiência de participação no projeto;	1
Procura de outros serviços, nomeadamente acompanhamento psicológico para outros elementos do agregado familiar, para que a intervenção seja concertada	1
Volume dos pedidos de ajuda muito superior ao expectável no desenho da canmdidatura	1

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 55. O projeto da sua entidade teria sido executado sem este financiamento?

	Nº	%
Sim, com o mesmo formato	1	2,8
Sim, mas com um investimento menor	3	8,3
Sim, mas com um prazo de realização mais elevado	-	-
Não	32	88,9
Total	36	100,0

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 56. O projeto pode considerar-se complementar de outros projetos desenvolvidos pela entidade?

	Nº	%
Não	8	22,2
Sim	28	77,8
Total	36	100,0

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 57. Indique o tipo de projeto e a sua fonte de financiamento [projetos complementares ao PO ISE]:

	N
A entidade promotora possui diferentes projetos em curso, em diferentes regiões, no âmbito das ações 3.17.1, 3.17.2 e 3.16.	1
Apartamento de autonomização para pessoas LGBTI VVD (Caixa Social, Autarquia de Matosinhos SEIM) e Espaço Livre - Centro comunitário para pessoas lgbti (CIG e IKEA)	1
Candidatura Públicos estratégicos, no âmbito do POISE	1
Casa Abrigo - Acordo de Cooperação com a Segurança Social	1
Centro de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica, Acordo de Cooperação ISS	1
Centro de Emergência para Acolhimento de Mulheres Vítimas de Violência Doméstica	1
Com a resposta NAV - núcleo de atendimento às vitimas de violência doméstica, com acordo de cooperação atipico com o ISS.	1
Entidade promotora possui diferentes projetos em curso, em diferentes regiões, no âmbito das ações 3.17.1, 3.17.2 e 3.16.	1
Eu Não Agrido! - POISE - Tipologia 3.16	1
Gabinete de Apoio à Vítima	1
Instituto da Segurança Social e Secretaria de Estado da Igualdade e Migrações	1
Mercadoria Humana Norte (POISE) / Mercadoria Humana 4 (POISE)	1
O projecto integra-se na Estratégia de Desenvolvimento Local para o território, a qual é ampla e objectiva a melhoria da qualidade de vida das populações (PDR2020/Centro2020)	1
POISE _3.17_CIG	1
POISE tipologia de intervenção 3.16 (Projeto Velh@ Amig@) - intervenção com vítimas idosas	1
Projetos de informação/sensibilização sobre IG/VD	1
RAP, financiado pelo POISE	1
Segurança Social	1

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

Quadro 58. Observações:

	Norte
Estes projetos de sensibilização foram muito importantes para trabalharmos toda a dimensão de IG e prevenção da violência de género, de violência doméstica e do tráfico de seres humanos num contexto de REDE nacional de Organizações de Desenvolvimento Local.	1
Não procedemos ao preenchimento de dados de atendimento relacionados com vítimas de violência doméstica acolhidas, uma vez que essa informação não é contemplada enquanto indicador das operações das ações 3.17.2	1
Necessidade de reflectir com urgência na perenidade da intervenção que passa essencialmente pela sua sustentabilidade financeira	1
O mais importante - a não interrupção dos projetos.	1
Sugerimos que não exista um intervalo tão extenso entre o lançamento de avisos de candidatura para a mesma tipologia (sobretudo nas épocas de transição de quadro). Sugerimos mais períodos de candidaturas para a mesma tipologia (mesmo que coincidam com períodos de outros avisos que já estejam em plena execução), bem como operações com mais duração e com orçamentos mais robustos. Sugerimos maior celeridade nas análises das candidaturas (assim como nos pedidos de reembolso).	1
Uma reflexão global das entidades que participaram neste tipo de iniciativas seria útil.	1

Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias medidas da área da violência de género/doméstica (2022).

3.2. Sinopses de entrevistas

Entrevista Autoridade de Gestão do PO ISE AG (3 Novembro 2022)

EIXO4

- A atribuição da dotação do Eixo 4 era ajustada, mas os anos de pandemia (2020-2022) restringiram muitas das atividades programadas (eventos, campanhas de divulgação, eventos diversos, produção de merchandising, entre outros)
- Também se registaram dificuldades nos OI em executar ações no âmbito deste Eixo 4
- Não se executaram as verbas totais programadas, mas encontra-se em fase de reprogramação com verbas disponíveis
- A questão da dimensão dos recursos humanos foi igualmente condicionada. Estavam previstos 88 RH afetos, mas apenas 70 se encontram nessas funções. Este diferencial tem impactos em funções e atividades operacionais do PO ISE.
- O Eixo não foi mal programado. Contudo os recursos disponíveis não tiveram capacidade de executar um volume de atividades desejáveis como as verificações no local, avaliação de risco. Esta condição reflete-se nas regras de contratação na administração pública
- Uma das formas de mitigação passa pela contratação de serviços que internamente têm maiores dificuldades de execução.

Avaliação da execução Competências delegadas – cobertura de despesas, tipo de ações previstas

- Adequado para as funções que OI têm. Mas a diversidade e estrutura própria de cada OI influencia internamente também se verificam desequilíbrios entre OI na capacidade administrativa.
- Não se registaram problemas na execução das competências centrais delegadas nos OI. Existe uma avaliação positiva do mesmo. Contudo, notam-se algumas dificuldades de gestão administrativa, contratação pública, gestão financeira e, sobretudo, a relação com as orientações da ADC. A grande dificuldade que se nota no PT 2020, não se sente a função de coordenação que se previa a partir deste organismo supra.
- Registam-se falhas em organismos supra (IGF, ADC) na dimensão de coordenação, como por exemplo, orientações técnicas comuns, a forma como se definem elegibilidades, processos de contratação pública, conflito de interesses, utilização de OCS (Custos Simplificados, entre outros), leva a que cada PO e OI execute essas funções de forma menos harmonizada.
- Adoção de custos simplificados – balanço negativo, embora o modelo seja defendido pelo PO ISE (estão ainda no modelo de custos reais)

Recomendação sobre o redesenho de um sistema de informação

- Existem fortes evidências de fragilidades dos sistemas de informação e da necessidade de disponibilização de instrumentos menos rígidos, tais como Balcão 2020 e o SII FSE, entre outros.
- Em particular, o sentimento de desajustamento do SII FSE sente-se de forma mais presente no quadro dos beneficiários OI e BREPP do PO ISE. As Dificuldades sentidas são sobretudo referentes ao período de programação do PT2020.
- Estas dificuldades recaem em elementos diversos como as Dificuldades registadas no acesso e na utilização da plataforma, a natureza pouco user friendly, a articulação e interoperabilidade entre blocos modulares, o esforço de carregamento e reduzido custo benefício dos outputs e resultados obtidos, funcionalidades comprometidas (Querys, indicadores para avaliação, carregamento de dados,…).
- Acresce que os instrumentos criados para gestão dos FEEI contêm blocos de um ecossistema de sistemas de informação, mas registam problemas de ligação e interoperabilidade.

RESOLUÇÃO DE COMENTÁRIOS QA RELEVÂNCIA

- Assinala-se, contudo, que este eixo apresenta um equívoco: tem várias medidas para o acesso ao emprego e apenas algumas para a sua sustentabilidade, mas para a qualidade não refere mais do que o apoio a planos para

a igualdade de género no trabalho. O apoio à mobilidade dos trabalhadores, embora inicialmente programado foi desmobilizada. Como acontece em outras TO cheque formação.

- São tipologias que não se reforçaram por opção política de reprogramação orientada pela tutela, para apostar das medidas atidas de emprego, formações modulares que foi desmobilizada a medida mas Concentrara mais em TO mais relevantes, à luz do PNR (reforço da qualificação e medidas ativas de emprego) trade off de reforço
- Pelas mesmas razões e no sentido de tornar o Eixo 3 menos denso, as TO Formação para técnicos de Reabilitação, técnicos CPCJ e técnicos de saúde inicialmente programadas demoraram muito tempo no seu arranque e foram substituídos e reforçaram apoios considerados mais prioritárias a partir de decisão técnica entre IEFP e tutela (medidas ativas de emprego).

ENTREVISTA QUATERNAIRE PORTUGAL- ENTIDADE RESPONSÁVEL PELA AVALIAÇÃO DAS MEDIDAS DE INOVAÇÃO SOCIAL (8 Novembro 2022)

Principais notas

- Embora elevado cumprimento do estatuto de IIES, ainda é reduzida a massa de OES que foi possível envolver no processo e consequentemente reduzido o impacto na formação do ecossistema de inovação social desejado.
- Os processos de capacitação associados ao cumprimento do estatuto de IIES funcionaram como indutores de ganhos de eficiência na prestação de serviços, as medidas de inovação social demonstram ainda pouca capacidade de gerar impactos relevantes. Desde logo pela ausência de indicadores de resultado que o permitam apurar e também pelo carácter inovador e experimental das medidas.
- é reduzida a massa de OES que foi possível envolver no processo e consequentemente reduzido o impacto na formação do ecossistema de inovação social desejado. Existia sobretudo um efeito de clube que não teve tradução na construção do ecossistema mais alargado.
- 3 fatores que penalizaram a Relevância:
    - dificuldades na concretização da sequencialidade desejável no corpo central de instrumentos CIS, PPI e TIS
    - número reduzido de avisos para apoio autónomo a operações de capacitação
    - alguma desconexão entre o corpo central de instrumentos e o Fundo para a Inovação Social (FIS).

Entrevista Alto Comissariado para as Migrações (ACM) (24 Novembro)

Principais notas

- A também apresenta baixos níveis de compromisso e execução (23,3% e 5% respetivamente). De referir que esta TO, pretendia assumir uma natureza experimental e de "projetos-piloto" para um público e uma temática muito especifica.
- A sua natureza inovadora e as especificidades deste público-alvo conduziram a algumas dificuldades na sua implementação, desde logo, a desconfiança e pouca adesão dos destinatários, e depois o contexto pandémico, que não só levou à desistência de alguns participantes, como também de empresas/entidades empregadoras que já tinham sido mobilizadas para os acolher.
- Desta situação resultou que apenas um número muito reduzido de participantes chegou até ao final dos projetos, ainda assim o Alto Comissariado para as Migrações (ACM) ressalva a importância deste tipo de TO, as quais na sua perspetiva são essenciais para promover uma mudança de mentalidades e de hábitos culturais e permitir uma maior integração da comunidade cigana.
- A TO "Português para Todos" apresenta um bom nível de compromisso (107,6%), ainda que com uma taxa de execução de 12.1%.
- Esta taxa não reflete, contudo, os níveis de execução efetiva desta TO, na medida em que a 31 de março de 2022 já encontrava analisada cerca de 16% de despesa realizada (mais ainda não paga). De referir, ainda, que muitas operações foram aprovadas em 2021, algumas das quais em regime de custos simplificados por serem de baixo montante, encontrando-se numa fase inicial de execução.

- Salienta-se que esta TO tradicionalmente tinha como beneficiários apenas o IEFP e a DGEstE e que no concurso de 2021 o leque de beneficiários estendeu-se às Entidades que integram a rede nacional de Centros Qualifica, desde que possuam fins não lucrativos, o que permite potencialmente uma maior abrangência e capacidade de resposta às necessidades existentes em termos de desenvolvimento das competências sociais e profissionais dos cidadãos estrangeiros.

Entrevista CASES (4 Novembro 2022)

Principais notas

- Esta operação assume-se como uma medida inovadora e de carácter experimental, não só pelo facto de se traduzir numa medida que visa estabelecer novos modelos de promoção do voluntariado, através da disponibilização de ferramentas e da criação das condições necessárias à dinamização, responsabilização e qualificação do trabalho voluntário, mas também pela implementação de um instrumento legal específico delimitado no tempo, neste caso pelo período de duração inicial de três anos, e que se traduz na melhoria de funcionamento das organizações promotoras de voluntariado no domínio da valorização dos recursos humanos e na melhoria do ambiente do trabalho voluntário.
- A medida foi implementada nos timings inicialmente previstos, tendo, contudo, apresentado resultados diferentes dos esperados, que nos remetem para questões associadas ao processo de implementação.
- Pese embora a implementação de processos simples, flexíveis e de facilitação quer da acreditação, quer do financiamento, através da Plataforma Portugal Voluntários, a medida comportava e comporta alguma carga burocrática e administrativa, associada naturalmente aos processos de apoio e financiamento.
- No que concerne às duas TO direcionadas para a Promoção do voluntariado, observam-se níveis de compromisso e execução bastante reduzidos (taxas de compromisso inferiores a 18% e de execução abaixo dos 2%) o que condiciona o alcance dos objetivos definidos pelo Programa em termos da capacitação e do reforço de um voluntariado de continuidade.
- Condições para a execução em baixa:

- O facto de as organizações promotoras possuírem hábitos e rotinas cristalizadas, mesmo na área do voluntariado, levando a uma resistência na adoção de novas práticas, mesmo que associadas a benefícios (disponibilização de materiais / produtos de facilitação das atividades associadas à gestão do voluntariado e acesso a financiamento);
- Existir um investimento ainda insuficiente por parte das organizações nos programas de voluntariado e, especialmente, na sua gestão, quer em recursos humanos, quer em recursos financeiros, que se traduz no pouco empenho e disponibilidade na resolução / regularização de deficiências no âmbito de processos mais administrativos, como por exemplo os elementos que são exigidos para efeitos de acreditação das organizações.

- No ano 2020 não se registou um crescimento em baixa, mas sim uma inflexão da cadencia de crescimento, comportamento que se atribui ao impacto que a pandemia de Covid-19 causou nas organizações promotoras de voluntariado
- Como resultado, a maioria das OPV, preventivamente - de acordo com indicações gerais da DGS e OMS, e por motivos de proteção dos seus beneficiários e voluntários – cancelaram as atividades de voluntariado regular que promoviam, o que desincentivou fortemente o registo na Plataforma.

Entrevista Instituto da Segurança Social, I.P. (25 Outubro 2022)

Principais notas

- Forte condicionamento que a crise financeira da primeira metade da década de 2010 trouxe, sobretudo ao nível da viragem assistencialista que as políticas sociais sofreram nessa época. O mesmo se verifica na geração CLDS 4G onde uma boa parte da aprovação e arranque dos CLDS foi condicionado pela pandemia COVID19, resultando num reajustamento global de atividades em formato online.
- Elevado risco de quebra das ações desenvolvidas nos Eixos 2 e 3 (Intervenção familiar e parental, preventiva da pobreza infantil; Capacitação da comunidade e das instituições), por serem dependentes das intervenções das equipas técnicas junto dos destinatários. Muitos destes fatores de sustentabilidade são assegurados por este tipo

de projetos que perduraram no território quando se mantém em funcionamento o CLDS. A pandemia COVID veio também introduzir constrangimentos a estas intervenções de proximidade, na sua edição 4G.

- Embora a sustentabilidade dos CLDS seja sentida como uma dimensão problemática por boa parte dos atores envolvidos na sua implementação (sobretudo ao nível da capacidade financeira para a continuidade de determinadas intervenções qualificadas, realizadas pelas equipas técnicas afetas às estruturas), existem evidências de CDLS apoiados que permanecem em funcionamento entre gerações 3G e 4G, A este propósito, mais de metade dos territórios tem continuidade no 4G. Convém afirmar que estas (e outras) alterações foram realizadas tendo em conta as recomendações da Avaliação de Impacto realizada.
- Na versão 4G, os territórios que foram objeto de seleção para apoio variam em função da variação no tempo (3G-4G) dos índices de vulnerabilidade que permitem definir estes territórios, pelo que a não continuidade de todos os projetos de uma geração para outra pode significar que os projetos implementados no território contribuíram de forma significativa (impacto) para que esses territórios deixassem de precisar de apoio no âmbito dos CLDS.
- A RLIS foi descontinuada por opção política e consequentemente foi reafetada a sua dotação na sequência de uma reprogramação do PO ISE. Os projetos que tinham população que justificava a sua abrangência foram continuados, enquanto os restantes foram absorvidos por serviços já existentes no âmbito dos acordos de cooperação do ISS, I.P.
- As recomendações da Avaliação realizada foram incorporadas nas portarias de enquadramento da edição 4G (Portaria n.º 229/2018- 14 de Agosto. Portaria que procede à criação da 4.ª geração do Programa de Contratos Locais de Desenvolvimento Social e aprova, ainda, o respetivo regulamento específico que estabelece as normas orientadoras para a execução do Programa CLDS-4G), onde se alterou a legislação, dando flexibilidade às ações a desenvolver (enquadradas nos instrumentos de planeamento das Redes Sociais). As ações obrigatórias passam a ser apenas requeridas nos eixos que ainda registam vulnerabilidades nos diversos territórios.
- Assistia-se a uma padronização de recursos financeiros em cada CLDS. Alguns destes problemas foram alvo de medidas de ajustamento na recém-criada edição 4G, sobretudo a reboque do follow up das recomendações da avaliação.
- Revisão das Recomendações – propostas de eliminação de 2 REC justificadas pelas mudanças operadas (em curso) na Edição 4G.

3.3. Instrumentos de Recolha de Informação

INQUÉRITO ÀS ENTIDADES BENEFICIÁRIAS

Processo de Candidatura

1. Em que medida considera que a Tipologia de Operação a que concorreu, se adequada às necessidades do público-alvo a que se destina? (escala 1- Nada Adequados a 6 Totalmente adequados)

1- Nada Adequados	2	3	4	5	6 - Totalmente adequados
○	○	○	○	○	○

Nos casos onde respondeu 1, 2 ou 3, justifique a sua resposta.

2. Avalia a adequação dos seguintes elementos associados ao processo de análise e aprovação do seu projeto: (escala 1- Nada Adequados a 6 Totalmente adequados)

	1 - Nada Adequados	2	3	4	5	6 - Totalmente Adequados	Não sabe/Não responde
Objetivos definidos para a Tipologia	○	○	○	○	○	○	○
Condições de elegibilidade da entidade beneficiária	○	○	○	○	○	○	○
Condições de elegibilidade do projeto	○	○	○	○	○	○	○
Critérios de seleção	○	○	○	○	○	○	○
Grelhas de aplicação dos critérios de análise	○	○	○	○	○	○	○
Tipo de despesas elegíveis	○	○	○	○	○	○	○
Forma de financiamento (custos reais /custos simplificados)	○	○	○	○	○	○	○
Taxa de cofinanciamento	○	○	○	○	○	○	○
Carga burocrática	○	○	○	○	○	○	○
Processo de submissão on line da candidatura	○	○	○	○	○	○	○
Prazos para apresentação de candidaturas	○	○	○	○	○	○	○

Tempo de análise/aprovação da candidatura	○	○	○	○	○	○	○
Pedidos de esclarecimentos e/ou elementos adicionais solicitados	○	○	○	○	○	○	○
Meios e suportes de divulgação, informação e publicidade da Tipologia de Operação junto dos públicos-alvo	○	○	○	○	○	○	○
Procedimentos e prazos para apresentação de candidaturas	○	○	○	○	○	○	○

Nos casos onde respondeu 1, 2 ou 3, justifique a sua resposta.

3. Indique as principais dificuldades sentidas no processo de elaboração e de aprovação da Candidatura. (Pode assinalar mais do que uma opção)

- ☐ Não teve dificuldades
- ☐ Interpretação da regulamentação (Regulamento Específico, Aviso de Abertura de Concurso...)
- ☐ Dificuldade na adequação do projeto às condições de elegibilidade
- ☐ Requisitos formais e burocracia para a instrução da candidatura
- ☐ Cumprimento de requisitos técnicos/administrativos (pareceres, licenciamentos,...)
- ☐ Preenchimento do formulário de candidatura on-line
- ☐ Prazo de resposta a pedidos de esclarecimento
- ☐ Prazos de decisão
- ☐ Outra

Qual?

4. Por favor, descreva as dificuldades sentidas:

Execução do Projeto

5. Expectativa sobre o alcance das metas previstas nos indicadores contratados

- ◯ Abaixo do contratado
- ◯ De acordo com o contratado
- ◯ Acima do contratado

6. Dos fatores seguintes assinale aqueles que criaram maiores dificuldades na execução do seu projeto? (pode assinalar mais do que uma opção)

	Cumprimento dos tempos de execução	Execução integral do financiamento aprovado	Cumprimento dos indicadores contratualizados
Não existiram dificuldades	☐	☐	☐
Insuficiente estado de maturação do projeto apresentado em candidatura	☐	☐	☐
Bloqueamentos institucionais ou administrativos (p.e., falta de flexibilidade para aceitar alterações, licenças)	☐	☐	☐
Dificuldades na gestão administrativa do projeto (p.e., preparação dos pedidos de reembolso)	☐	☐	☐
Atrasos no reembolso das despesas	☐	☐	☐
Elevado prazo de resposta a pedidos de esclarecimento, de alteração, ...	☐	☐	☐
Dificuldades de liquidez e obtenção de financiamento para cobrir os custos não comparticipados	☐	☐	☐

Problemas de gestão do projeto de ordem técnica (complexidade do projeto, exigências das normas técnicas, ...)	☐	☐	☐
Desvio nos custos inicialmente previstos	☐	☐	☐
Dificuldades na articulação com parceiros	☐	☐	☐
Outros fatores.	☐	☐	☐

Quais?

7. Por favor, descreva as dificuldades sentidas:

8. Sente a necessidade de um maior acompanhamento pela AG aos promotores?

- ◯ Não
- ◯ Sim

Indique o tipo de apoio que sente necessidade:

Resultados dos projetos

9. Refira os aspetos em que considera que o seu projeto é inovador:

10. Identifique os principais fatores que podem potenciar/ampliar os efeitos e resultado alcançados com o seu projeto:

11. Identifique os principais fatores que podem condicionar os efeitos e resultado alcançados com o seu projeto:

12. Identifique os efeitos não esperados que resultaram podem resultar do seu projeto

13. O projeto da sua entidade teria sido executado sem este financiamento?

- ◯ Sim, com o mesmo formato
- ◯ Sim, mas com um investimento menor
- ◯ Sim, mas com um prazo de realização mais elevado
- ◯ Não

14. O projeto pode considerar-se complementar de outros projetos desenvolvidos pela entidade?

- ◯ Não
- ◯ Sim

Indique o tipo de projeto e a sua fonte de financiamento:

15. Indique a sua perceção sobre o contributo do seu projeto relativamente às dimensões seguintes: (1 – Contributo nulo, a 6 – Contributo muito elevado)

	1 – Contributo nulo	2	3	4	5	6 - Contributo muito elevado	Não Sabe/Não tem opinião formada
Integrar, de forma sustentada, adultos e jovens, desempregados ou inativos no mercado de trabalho.	○	○	○	○	○	○	○
Aumentar a qualidade do emprego através do apoio e da melhoria da integração da dimensão da igualdade de género na organização, funcionamento e atividade das entidades empregadoras, visando reforçar as condições de conciliação entre a vida familiar e profissional para mulheres e homens.	○	○	○	○	○	○	○
Melhorar a empregabilidade da população ativa (desempregados, empregados em risco de desemprego e empregados), através do aumento da sua adaptabilidade por via do desenvolvimento das competências requeridas pelo mercado de trabalho.	○	○	○	○	○	○	○
Melhorar a capacitação institucional dos Parceiros Sociais com assento na CPCS.	○	○	○	○	○	○	○
Aumentar a qualificação e integração sustentada no mercado de trabalho							

dos jovens que não estão em situação de emprego, ensino ou formação, nomeadamente através do desenvolvimento de competências para o mercado de trabalho.	○	○	○	○	○	○	○
Promover o desenvolvimento das competências socioprofissionais, pessoais, sociais e básicas de grupos potencialmente mais vulneráveis, potenciando a sua empregabilidade e o reforço das oportunidades para a sua integração socioprofissional.	○	○	○	○	○	○	○
Reforçar a coesão social, aumentando o número de pessoas e territórios vulneráveis abrangidos, assim como através da promoção do voluntariado, potenciador de	○	○	○	○	○	○	○
inclusão social	○	○	○	○	○	○	○
Promover a igualdade de oportunidades e de género, a desconstrução de preconceitos, o diálogo intercultural e inter-religioso, a inclusão de comunidades marginalizadas, o combate às discriminações, à violência doméstica e de género e tráfico de seres humanos, mediante uma estratégia integrada que atua nos domínios da prevenção, nomeadamente pela sensibilização das populações e instituições, a formação de	○	○	○	○	○	○	○

públicos estratégicos e o apoio, acompanhamento, proteção e capacitação das vítimas.							
Alargar a oferta de serviços sociais e de saúde, adequando-os a necessidades emergentes e potenciando a transição de cuidados institucionais para cuidados de proximidade, bem como melhorar o acesso e a qualidade das respostas no âmbito dos sistemas de saúde, de ação social e prestação de cuidados, e de promoção e proteção das crianças.	○	○	○	○	○	○	○
Promover o empreendedorismo e a inovação social de forma a melhorar a capacidade de resposta das organizações da economia social (OES) e contribuir para a sua sustentabilidade económica e financeira, em particular pela adoção de novos modelos de atuação e de financiamento de iniciativas. Inclui ainda a melhoria da capacitação institucional dos Parceiros do Conselho Nacional para a Economia Social (CNES) com o objetivo de obter um efeito multiplicador para as entidades deste setor.	○	○	○	○	○	○	○

GUIÃO DE ENTREVISTAS A OI, BREPP E BU

EFICÁCIA

- Que balanço faz da adequabilidade, em termos de necessidade e suficiência, da(s) Tipologia(s) de Operação de que é responsável face aos Objetivos a que pretende dar resposta?
- A regulamentação e os avisos de abertura de concurso (tipologia de operações, condições de elegibilidade, prazos,…) são adequados para potenciar a procura por parte das entidades beneficiárias?
- Como avalia a qualidade global das candidaturas submetidas e das operações aprovadas?
- Os atuais indicadores de realização e de resultado são suficientes/adequados para monitorizar os efeitos produzidos pelos Projetos apoiados?
- Como avalia os níveis de execução física e financeira da(s) Tipologia(s) de Operação? Quais os principais desvios face ao esperado e quais as razões que os justificam? Quais as principais dificuldades que as entidades beneficiárias manifestam na execução das operações?
- Considerando a dinâmicas de procura e a execução atual, considera que as metas de realização e resultados estabelecidas a ser alcançadas foram ou têm condições para ser atingidas?
- Que mecanismos foram utilizados para estimular os níveis de execução e potenciar o alcance dos resultados e objetivos definidos?
- Quais os resultados mais visíveis/ relevantes para o alcance dos objetivos específicos associados a essa(s) TO? Que fatores potenciaram ou limitaram os resultados observados e o cumprimento dos objetivos definidos?
- Quais os aspetos críticos que já se evidenciam na obtenção de resultados e no cumprimento das metas definidas?
- Quais os fatores externos que potenciam ou limitaram o cumprimento dos objetivos e dos resultados esperados?
- Em que medida se observaram efeitos não esperados das ações?
- Em que medida as alterações de contexto socioeconómico ocorridas influenciaram as realizações (nº de Projetos apoiados e respetivos indicadores de realização) e os resultados esperados?

EFICIÊNCIA

- As verbas disponíveis para a Tipologia de Operação revelaram-se /são adequadas face às necessidades de intervenção, ou seja, as dotações por medida são razoáveis face aos objetivos definidos e às metas estabelecidas?
- Existem dimensões em que o apoio concedido não foi suficiente para cobrir as necessidades existentes?
- As formas de financiamento/intensidades de apoio são as mais adequadas e ajustadas às necessidades de investimento dos destinatários?
- Face às alterações de contexto que alterações na alocação de fundos foram realizadas ou deveriam ter sido?
- Quais os desvios verificados entre os custos previstos em sede de candidatura e os custos executados? Em que áreas de intervenção esses desvios são mais significativos? Quais as razões explicativas?
- Quais os principais fatores explicativos dos desvios do desempenho das intervenções em termos de eficiência?
- As realizações e os resultados foram concretizados com uma equilibrada relação custo-benefício?
- Quais as medidas mais eficientes e com melhor relação custo-eficácia? Existem diferenças significativas entre os diferentes grupos-alvo? E territórios?
- Em alguma intervenção poder-se-ia ter gasto menos e alcançado os mesmos resultados?
- Como se avaliam a alocação de recursos humanos e financeiros ao desenvolvimento das tarefas delegadas na sua entidade enquanto OI/BREPP, BU?

IMPACTO/SUSTENTABILIDADE

- De que forma os apoios disponibilizados estão a contribuir para atenuar a situação de partida? Que evidências podem ser observadas/expectáveis a esse nível?
- Quais os principais resultados e impactos resultantes das operações apoiadas? (efeitos ou impactos planeados e não planeados, esperados e não esperados, positivos e negativos)?
- Quais os principais problemas que ainda se mantêm e quais as causas dessa persistência?

- Quais os fatores críticos para o sucesso das intervenções?
- Que fatores externos podem ter limitado ou potenciado estes resultados e impactos?
- Em que medida as mudanças observadas são sustentáveis (perdurarão no tempo após a conclusão do PO)?

VALOR ACRESCENTADO EUROPEU

- O que teria sucedido na ausência de recursos dos FEEI?
- Que áreas de intervenção/públicos alvo não existiriam ou seriam mais penalizadas num cenário de ausência dos FEEI?
- Os FEEI têm efetivamente contribuído para alavancar as medidas de política pública na área de inclusão social e do emprego? Em que domínios? De que forma?
- Que perfil de intervenções podem ser consideradas inovadoras e possam constituir alvo de replicação em outros contextos?
- Que boas práticas ao nível do sistema de governação podem ser relevadas para otimizar os efeitos gerados pelas operações?

RELEVÂNCIA/COERÊNCIA INTERNA E EXTERNA

- De que forma as opções programáticas adotadas pelo POISE conseguiram refletir e endereçar as principais necessidades existentes aquando da sua programação inicial, bem como acompanhar e incorporar a evolução dessas necessidades ao longo do respetivo período de implementação (i.e. nas reprogramações operadas)?
- O PO está a dar resposta adequada e proporcional às principais necessidades dos atores e dos territórios a que se dirige, tendo em conta os recursos disponíveis e a evolução do contexto socioeconómico?
- Verificam-se efeitos de sinergia ou complementaridade entre as diferentes intervenções do PO?
- Verificam-se efeitos de sinergia ou complementaridade entre as diferentes intervenções do PO e as demais intervenções no âmbito dos FEEI (designadamente via PO Temáticos) e de outros instrumentos de política regional/setorial?

4. Opção 2.2

4.1. Área do Emprego

Esta seção refere-se às tipologias de operação da área do emprego, nomeadamente:

- - TO 1.01 Estágios para adultos
- - TO 1.02 Apoios à contratação para adultos

4.1.1 Narrativa da teoria da mudança

O OE1.1 "Integrar, de forma sustentada, adultos e jovens, desempregados ou inativos no mercado de trabalho" integra a TO 1.01 Estágios para adultos e TO 1.02 Apoios à contratação para adultos.

Descrição das medidas incluída no texto do Programa

Estágios

Esta tipologia inclui ações que visam criar condições adequadas à promoção do emprego de desempregados, apoiando a transição entre o sistema de qualificações e o mercado de trabalho e a integração profissional de desempregados com particulares dificuldades no acesso ao mercado, através da realização de uma experiência prática em contexto de trabalho em entidades empregadoras. Saliente-se que Portugal segue a recomendação do Conselho Europeu da UE relativa ao quadro de qualidade para os estágios e valoriza, na aprovação das candidaturas, critérios de empregabilidade, nomeadamente impedindo o recurso sucessivo a esta medida por entidades que não contratem uma determinada percentagem de estagiários no final.

Apoios à contratação

Enquadra-se nesta tipologia um conjunto de ações que visam estimular a criação líquida de emprego, mediante o apoio à celebração de contratos de trabalho, no sentido de promover a integração profissional de desempregados. É normalmente majorado o apoio a desempregados mais afastados do mercado de trabalho, tais como: desempregados de longa duração (inscritos há pelo menos 12 meses consecutivos); beneficiários do Rendimento Social de Inserção; pessoas com deficiência e incapacidade; com idade igual ou superior a 45 anos; vítimas de violência doméstica; desempregados cujo cônjuge também está em situação de desemprego, entre outras.

As tipologias de operação referidas têm uma abrangência maior do que aquela que é submetida a avaliação neste exercício. Com efeito, tanto a medida de Estágios como a medida de Apoios à Contratação abrangem desempregados jovens, maiores de 18 anos no caso dos estágios e com idade legal para trabalhar no caso dos apoios à contratação, assim considerados até aos 29 anos de idade. Nesta perspetiva, a proposta programática implícita a estas tipologias de intervenção tem de ser compreendida a partir de um escopo mais amplo do que o presumido pela referenciação a destinatários adultos. Este entendimento releva para o modo como se procura elaborar a sua teoria da mudança na medida em que a intervenção proposta não se circunscreve às circunstâncias específicas dos destinatários adultos.

As medidas estendem a sua abrangência aos adultos, mas visam também destinatários jovens. No caso da medida de estágios pode considerar-se que o foco é dirigido sobretudo ao público jovem. Coloca-se, pois, uma questão de partida que a validação da teoria da mudança deverá permitir discutir: **o quadro lógico da intervenção tem capacidade de se adequar a um leque de destinatários tão diverso**? Complementarmente, importa verificar se a capacidade de adequação é equivalente entre medidas ou reflete diferenças em função do modelo de intervenção de cada uma delas?

Também será útil considerar que as duas medidas contempladas nesta componente do exercício de avaliação correspondem a uma dupla dinâmica: uma tendência longa que inscreve este tipo de apoios em ciclos de apoio anteriores ao da criação do POISE e uma tendência curta que pondera as circunstâncias específicas do mercado de trabalho e do perfil do público-alvo das medidas no momento da programação do POISE. A interdependência entre estas duas dinâmicas é significativa e influencia a proposta programática das duas intervenções abrangidas nesta componente da avaliação. As medidas não são inteiramente novas e herdam atributos de modelações anteriores referidas a contextos programáticos pré-existentes. A teoria da mudança é, nesta ótica, um processo em construção.

Também é relevante ter em consideração que durante a implementação do POISE a configuração das medidas de Estágios e de Apoios à Contratação foi ajustada - mais de uma vez no caso dos apoios à contratação - ao longo o tempo, procurando fazer corresponder a sua intervenção a uma diferente priorização dos objetivos e resultados visados. Naturalmente, estas alterações representam, também, uma redefinição da própria teoria da mudança que lhes está subjacente. Nessa medida, importa precisar que o exercício que aqui se procura desenvolver tenta explicitar a teoria da mudança subjacente à proposta programática inicial do POISE e à configuração que aí assumiam as dua medidas em causa. Neste sentido, assumiu especial relevância a análise do texto inicial do Programa. Isto sem prejuízo de ao longo do exercício de avaliação se procurar introduzir elementos de análise e reflexão que permitam valorizar essa dinâmica de evolução.

Neste plano, importa perceber em que medida o contexto social e económico influencia o quadro lógico das medidas no âmbito do POISE e as alterações que se produziram no seu figurino. **Essas alterações contribuíram para reforçar a consistência desse quadro lógico e a eficácia das medidas?**

O quadro seguinte sistematiza algumas das principais alterações observadas no quadro regulamentar das medidas entre o início do programa e as revisões suscitadas pelo grande impacto da Covid 19 no contexto económico e social que alterou substancialmente as condições de contexto que influenciaram o quadro lógico da programação.

Estágios (revisão de 2016)

Principais alterações

- Diminuição da duração do estágio para 6 meses (no caso de Pessoas com Deficiência os estágios mantêm uma duração superior);
- Eliminação da possibilidade de prorrogação do estágio;
- O nível 2 de qualificação só é elegível para os menores de 25 anos em condições excecionais.
- São introduzidos como grupos prioritários: os inscritos com idade inferior a 25 anos e os inscritos há mais de 12 meses consecutivos (a introdução destes grupos prioritários releva sobretudo para efeitos de gestão nos encaminhamentos pelo serviço público de emprego e para a visibilidade que se pretende dar, nomeadamente, à resposta para a transição escola/trabalho e ao desemprego de longa duração).
- Introdução de um limite de 25 estagiários por ano civil por entidade beneficiária.
- Passam a existir períodos de candidatura fechados
- Alteração do critério de valoração da empregabilidade (na versão inicial a empregabilidade verificada após o fim dos estágios realizados pela entidade promotora e concluídos no termo do contrato nos três anos anteriores à data da entrada da candidatura, verificada através da contratação de, pelo menos, um estagiário em cada três estágios concluídos; o critério passe a ponderar:
  - a contratação de pelo menos metade dos estagiários nos últimos 3 anos;
  - a contratação de pelo menos 3 em 4 estagiários nos últimos 3 anos, para as grandes empresas (que empregam 250 ou mais trabalhadores)
- Simplificação do regime de reembolso
- A empresa deixa de poder candidatar-se a apoio à contratação para trabalhador que tenha celebrado um estágio apoiado nos últimos 2 anos.
- É criado um prémio para a contratação sem termo no final do estágio.

Apoios à Contratação (revisão de 2016 com vigência até 18 de janeiro de 2017)

Principais alterações

- Valoriza-se a distinção entre contratos a termo e sem termo.
- Diminui-se a duração do tempo de desemprego exigido como condição de elegibilidade para os desempregados com mais e 45 anos e a exigência de ter uma qualificação inferior ao ensino básico.
- Especificam-se os grupos vulneráveis abrangidos pela medida, independentemente da duração do desemprego.
- Valoriza-se o incentivo à contratação sem termo.
- Distingue-se o modo de aferição da criação líquida de emprego por tipo de contrato.
- O apoio passa a ser acumulável apenas com a isenção da taxa social única.

Apoios à Contratação (2ª revisão de 2017 com vigência até 27 agosto de 2020)

Principais alterações

- Diminui-se a duração do tempo de desemprego exigido como condição de elegibilidade para os desempregados com mais e 45 anos.
- Explicita-se como requisito de acesso aos apoios desta medida a publicitação e registo prévio da oferta de emprego no portal IEFP online, sinalizando a intenção de apresentar posteriormente candidatura à medida.
- Reveem-se as condições dos apoios, mantendo a diferenciação entre contratação a termo e sem termo
- Ajusta o modo de aferição da criação líquida de emprego.
- O apoio financeiro da medida Contrato-Emprego deixa de ser cumulável com medidas que prevejam a dispensa parcial ou isenção total do pagamento de contribuições para o regime geral da segurança social bem como outros apoios diretos ao emprego aplicáveis ao mesmo posto de trabalho.

Algumas das alterações promovidas assumem significativa relevância para o modelo de intervenção de cada uma das medidas e para o perfil de resultados induzidos. A elaboração da teoria da mudança ajudará a perceber em que medida essas alterações impactam no modo de aferir os impactos e no desenho do exercício contrafactual que complementa a abordagem metodológica à avaliação da componente de emprego. **A alteração da configuração dos incentivos entre contratação a termo e sem termo, a revisão da duração dos estágios e a progressiva limitação na combinação de apoios, por exemplo, introduzem mudanças na configuração das medidas que terão de ser ponderadas na análise de impacto e no desenho do exercício contrafactual.** Aferir essas implicações é um contributo esperado do desenvolvimento da teoria da mudança.

O enunciado do Programa situa um conjunto de problemas (e necessidades) que se relacionam com o funcionamento do mercado de trabalho, tendo uns uma natureza mais conjuntural e outros mais estrutural. Genericamente, o mapeamento dos problemas na ótica da programação não especifica a sua natureza em razão da idade do público-alvo dos estágios e apoios à contratação. Essa circunstância não permite delimitar um racional autónomo para os apoios dirigidos aos adultos. De resto, na sua génese, as medidas atribuem maior centralidade aos destinatários jovens o que, por certo, influenciará o racional que lhe está subjacente. Será útil ter em consideração que os desempregados jovens têm, em média, um perfil mais qualificado e uma exposição inferior ao desemprego de longa duração.

A dinâmica recessiva registada no mercado de trabalho aquando da programação, marcada pelo recuo do emprego e crescimento do desemprego, constitui o problema de natureza conjuntural que a programação situa. Essa dinâmica reduz o número e qualidade das oportunidades de emprego e dificulta os processos de (re)inserção no mercado de trabalho da população ativa onde se incluem os destinatários das medidas. Esta dinâmica conjuntural é agravada por problemas estruturais que o exercício de programação convoca.

Da leitura dos sublinhados feitos no texto do programa, resulta a perspetiva de que este coloca em evidência a existência de duas segmentações no mercado de trabalho que limitam a sua capacidade para ser mais inclusivo.

A primeira diz respeito à segmentação entre aqueles que têm acesso a um emprego estável e os que apenas acederam a oportunidades de trabalho de natureza precária (em regime informal, de trabalho independente, com duração a termo ou a tempo parcial). Os primeiros estão mais expostos ao desemprego e à descontinuidade de rendimento. A segunda diz respeito à segmentação entre os que têm uma qualificação mais elevada e os que têm baixas ou nenhumas qualificações. Os que estão nesta segunda categoria estão mais expostos ao desemprego e a baixos rendimentos.

As baixas qualificações predominam nos ativos mais velhos e relacionam-se com o maior peso do desemprego de longa duração junto deste grupo.

Outro domínio problema enfatizado pelo diagnóstico diz respeito ao nível e perfil das qualificações da população ativa. Por um lado, releva-se os baixos níveis de qualificações médios da população ativa e, por outro, o desajustamento destas face às necessidades do mercado de trabalho. Este domínio problema é mais especificamente relacionado com os ativos adultos (> de 29 anos) e situa uma maior interrelação entre os elementos de diagnóstico que sustentam a programação e as medidas de apoio no domínio do emprego.

Com efeito, as dificuldades evidenciadas na vertente das qualificações e competências emerge como um problema com maior impacto junto do segmento de destinatários destas tipologias de operação. Promover uma maior adequação do perfil de competências dos desempregados às dinâmicas de evolução da economia e de reestruturação do emprego é um domínio de resposta enfatizado pelo diagnóstico.

Por fim, os problemas referenciados nos elementos de programação identificam o impacto que a exposição ao desemprego, sobretudo de longa duração, tem sobre a quebra de rendimento e o risco de pobreza. É assumida uma exposição acrescida a este risco por parte dos desempregados mais velhos.

Em síntese, o diagnóstico sublinha que num contexto recessivo do mercado de trabalho, o perfil de baixas e desajustadas qualificações dos desempregados mais velhos promove a exposição ao desemprego de longa duração e este expõe ao risco de pobreza. Este é o contexto de partida que suporta a lógica da programação das tipologias de apoio ao emprego dirigidas a maiores de 29 anos.

A validação da teoria da mudança deverá permitir **discutir em que medida os apoios no domínio do emprego deram resposta à natureza dos problemas identificados e de que modo as duas tipologias de intervenção se distinguem na resposta a esses problemas**.

A resposta a estes problemas é situada a partir de um objetivo de político integrador. Com efeito, o texto do programa situa um objetivo de âmbito geral que se alinha com os problemas e necessidades aqui considerados. Esse objetivo explicita a intenção de facilitar o acesso ao mercado de trabalho por parte da população sénior exposta ao desemprego, em particular o de longa duração, e de conseguir isso através da melhoria do ajustamento do seu perfil de competências às necessidades emergentes.

Tentando desconstruir o objetivo enunciado, verificamos que ele considera a necessidade de apoiar a transição dos adultos desempregados para o mercado de trabalho, **valorizando o reforço da adequação de competências e qualificações como estratégia e os desempregados com maior vulnerabilidade como prioridade**. **Importará validar em que medida se produzem os expectáveis ganhos de competências e qualificações implícitos na teoria.**

Resulta deste enunciado que a lógica da programação assumida pelo Programa não explicita uma distinção entre problemas e objetivos associados a cada uma das medidas consideradas. Ou seja, elas surgem como um par de resposta que assume um racional comum em termos de problemas e estratégia de ação. Essa ótica permite analisar de forma integrada a teoria da programação subjacente a estas duas tipologias de operação. Discutir a **adequação desta unicidade programática ao perfil das medidas, dos destinatários e dos problemas** afigura-se relevante para testar a consistência da teoria da mudança.

Por outro lado, a estratégia de resposta aos diferentes destinatários considerados é comum nos estágios, apenas se distinguindo o valor da bolsa em função no nível de qualificação das pessoas abrangidas. No caso dos apoios à contratação, a principal diferenciação diz respeito à redução da duração do tempo de desemprego como requisito de elegibilidade para os adultos menos qualificados. Articuladamente, são majorados os apoios atribuídos a destinatários em situação de maior vulnerabilidade. No que respeita ao modelo de intervenção proposto por cada uma das medidas, não se adotam estratégias diferenciadas em função do perfil dos destinatários. Ou seja, o racional subjacente à abordagem proposta é comum aos destinatários de cada uma das medidas.

Implícita à lógica da programação proposta está a perspetiva de que a realização de estágios profissionais e o acesso a oportunidades de inserção no mercado de trabalho constituem instrumentos que contribuem para remover os obstáculos que limitam a empregabilidade dos adultos desempregados.

Não sendo medidas iguais do ponto de vista do seu desenho, os estágios e os apoios à contratação são incluídos no mesmo racional do ponto de vista da programação. Esta opção faz admitir que, na perspetiva da programação, a lógica das intervenções se assemelha e que os mecanismos que promovem os resultados visados são, também, semelhantes. Esta perspetiva não será alheia à existência de uma tipologia comum de resultados e impactos visados e à estratégia de implementação das medidas, fortemente apoiada em mecanismos comuns.

Onde se situa a diferença? Como diferenciar a sua mobilização em função dos destinatários? A possibilidade de compreender com maior detalhe os mecanismos associados à lógica da intervenção afigura-se útil para uma maior autonomização estratégica das duas medidas e uma discussão mais fundada dos resultados da avaliação. A discussão dos

resultados do exercício contrafactual beneficiará com a possibilidade de assegurar uma leitura estratégica mais autónoma dos dois instrumentos.

Esta comunhão do referencial estratégico por parte dos dois instrumentos faz com que o elenco de mecanismos referenciados seja comum aos dois. Articuladamente, a forma como é explicitado o quadro lógico não favorece a identificação de cadeias de relação individualizadas entre relações, mecanismos e resultados. Com efeito, o conjunto de mecanismos identificados estão todos presentes no processo de mediação entre as realizações e resultados especificados. **Validar esta lógica programática contribuirá para discutir a identidade dos dois instrumentos e a eventual utilidade de uma maior especificação estratégica para promover a sua eficácia.** Os mecanismos referenciados às duas medidas podem agrupar-se em três domínios principais.

O primeiro, refere-se à utilidade de promover contextos práticos de aprendizagem como meio para o desenvolvimento de competências úteis à promoção da empregabilidade dos adultos desempregados (**M1; M2**). Duas vertentes surgem incluídas neste plano: o das competências transversais relevantes para a participação no mercado de trabalho e o da atualização de competências mais especificamente relacionadas com os contextos (funções) de exercício.

Neste domínio, é valorizada a ótica do contexto de exercício como espaço de aprendizagem. A natureza e configuração das medidas faz supor que nos estágios o contexto de aprendizagem é mais intencional e estruturado e que nos apoios à contratação é uma dinâmica implícita ao contexto de exercício de uma profissão - ainda que esta dimensão possa ser respondida pela realização de até 50h de formação certificada em contexto externo ao do empregador. Este é o domínio de resposta que procura fazer face ao problema da ausência ou obsolescência das qualificações de alguns segmentos de adultos desempregados.

O mecanismo implícito nesta relação considera que o processo de aprendizagem que se cumpre por via de ambas as medidas permite aos adultos abrangidos adquirir novas competências e, desse modo, melhorar a sua empregabilidade. Desse modo terão melhores condições de concretizar processos de inserção no mercado de trabalho bem-sucedidos.

Um segundo domínio que explica a forma de obtenção dos resultados visados refere-se ao incentivo que resulta da redução do custo associado à contratação – ainda que temporária – de novos recursos humanos. Este mecanismo funciona de forma mais direta, tornando mais acessível a mobilização de novos recursos humanos e reduzindo os riscos financeiros dessa opção (**M4; M5**).

Em grande medida, o apoio financeiro é visto como uma forma de viabilizar a criação de novas oferta de emprego e estágio e de, articuladamente, favorecer a disponibilidade dos empregadores para experimentar a capacidade de resposta dos desempregados inscritos no serviço público de emprego às suas necessidades. No processo de experimentção está implicita a aprendizagem de competências alinhadas com as necessidades do posto de trabalho. A experiência é, além de uma validação das competências genéricas para a empregabilidade dos candidatos, uma forma de permitir com custo mais reduzido a adaptação ao posto e trabalho e o desenvolvimento de competências específicas deste.

A teoria da programação não situa diferenças explicitas entre o papel do incentivo financeiro aplicado aos estágios e aos apoios à contratação. Contudo, o perfil de ativação de cada uma das medidas faz supor que no caso dos estágios o financiamento é relevado para permitir estratégias de aprendizagem mais estruturadas e exigentes que atribuem um valor intrinseco às competências adquiridas e tornando-as mais independentes do contexto em que se desenvolveram. No caso dos apoios à contratação, o incentivo apoia de forma mais direta o processo de ajustamento ao posto de trabalho. Em ambos os casos, a redução do custo do trabalho constitui incentivo ao empregador no sentido em que reduz o custo do trabalho.

Um terceiro domínio que releva para a identificação dos mecanismos que contribuem para a resposta aos problemas de partida situa a obtenção de rendimento e de redes de socialização como resultado da participação no mercado de trabalho. É um mecanismo menos vinculado ao resultado mediato visado pelas medidas, a empregablidade, e mais relacionado com o contributo destas para mitigar os problemas de exclusão e risco de pobreza que afetam os desempregados de longa duração (**M3**). Em todo o caso, estará implicito também neste mecanismo a perspetiva de que uma maior inclusão social favorece as condições de empregabilidade dos adultos, seja pelo reforço da sua auto-estima seja por uma maior rede de contactos e reconhecimento que poderão contribuir para o acesso a oportunidades de trabalho.

Em síntese, as medidas geram oportunidades de experiência profissional e aprendizagem que favorecem a empregabilidade dos adultos desempregados que, por sua vez, gera acesso a rendimento e integração social o que reforça

essas mesmas condições de empregabilidade. Os mecanismos associados aos estágios e apoios à contratação interligam-se e propõem um racional programático semelhante.

Alguns **pressupostos** são essenciais à concretização destes mecanismos.

De forma muito vincada emerge o pressuposto de que o contexto de trabalho se constitui como espaço de aprendizagem. Supõe que se produz aprendizagem de competências relevantes para potenciar as condições de empregabilidade dos abrangidos e que ela se desenvolve de forma intencional e estruturada. A intencionalidade do processo de aprendizagem é mais sublinhada na figura dos estágios. A função de tutoria constitui uma salvaguarda dessa abordagem e orientação.

Um processo que não assegure um aprendizagem orientada fica fragilizado no que respeita à resposta ao problema da desadequação de competências e sujeito a uma maior aleatoriedade no modo como contribui para a aquisição de competências para o mercado de trabalho.

A eficácia do processo de ajustamento do perfil dos desempregados ao perfil das ofertas constitui, também, condição de eficácia da medida. Se esse ajustamento não se verificar, a capacidade de criar condições de aprendizagem e de adequação ao posto de trabalho são penalizadas e o potencial de obtenção de resultados ao nível da criação de emprego reduzido. Os critérios de seleção de desempregados e beneficiários releva, também, para a prevenção do risco de substituição de oportunidades de emprego já constituidas. A prevenção do risco de substituição é fundamental para salvaguardar a eficiência das medidas.

A relação entre resultados e impactos é formalmente consistente. Espera-se que a criação de novos postos de trabalho e o incentivo atribuído à contratação sem termo possam impactar positivamente nas taxas de emprego e desemprego e na qualidade do emprego. A possibilidade de validar este impacto é, contudo, muito dificultada pela escala da intervenção.

Por fim, é fundamental garantir a existência de mecanismos de controlo eficazes que salvaguardem o cumprimento das regras implícitas aos incentivos e, em particular, o da criação líquida de emprego.

São diversos os **riscos** que podem comprometer a lógica da programação e a operação dos mecanismos acima referidos. Os riscos identificados afetam a verificção dos pressupostos implicitos na teoria da programação e podem referenciar-se às categorias que em seguida se explicitam.

No plano do contexto, releva a evolução do contexto económico e social. Se negativa, ela influencia negativmente o potencial de intervenção da medida. O periodo em observação, convive com várias dinâmicas de sinal contrário. O rescaldo de um contexto económico muito recessivo nos primeiros anos do programa, um periodo de recuperção económica e expansão do volume de emprego a partir de 2015 e o recuo abrupto do produto na fase final do execução do POISE em resultado da Covid19. Procurar verificar em que medida estes riscos influenciaram o desempenho das intervenções é de grande relevância para aferir a eficácia dos instrumentos e verificar a valia dos resultados alcançados.

Assumem protagonismo, também, os riscos relacionados com o perfil dos desempregados. Se a relevância das baixas qualificações e da elevada erosão das condições de empregabilidade for muito significativa, a estratégia de ativação por via da redução do custo pode não ser suficientemente capaz de gerar oportunidades de trabalho e de limitar a eficácia dos processos de *matching* entre as características dos desempregados e das necessidades dos empregadores. Neste caso, podem estar disponíveis incentivos, mas não ser possível gerar processos de ajustamento eficazes.

Outro conjunto de riscos relaciona-se com a desvalorização da dimensão formativa dos processos de integração no mercado de trabalho em resultado da ausência de processos formais de certificação. Esta condição prejudica a valorização das aprendizagens adquiridas em futuros processos de procura de emprego por parte dos abrangios. Este risco talvez seja mais evidente no caso dos estágios profissionais, fragilizando, desse modo, o contributo destes para reforçar de forma sustentável e ampla a empregabilidade dos desempregaos abrangidos. A desvalorização do contexto de aprendizagem resume a eficácia da medida ao mecanismo do custo e ao contexto particular das empresas beneficiadas pelo apoio. Associada à ausência de certificação formal das aprendizagens, esta circunstância resume o âmbito de ação das medidas.

Do lado do mercado de trabalho distinguem-se os riscos relacionados com o desvirtuamento do incentivo enquanto estratégia para gerar e qualificar oportunidades de emprego. Entre eles destaca-se o risco de o mercado de trabalho não gerar oportunidades de emprego em número e qualidade suficientes para absorver o volume de estágios apoiados ou de estes resultarem numa forma de substituição de postos de trabalho que sempre seriam criados. Num contexto de relativa equiparação do estágio a postos de trabalho apoiados, reforça--se o risco de o valor das bolsas de estágio poder constituir-se como referência para as remuneração praticadas no mercado de trabalho.

Por fim, importa referenciar que a forma como se definem e organizam os apoios podem configurar um desincentivo à conversão das oportunidades de estágio e contratação a termo em contratos de trabalho sem termo. Constituem exemplos de disfunções o incentivo à precarização das oportunidades por via da excessiva flexibilidade no acesso aos mesmos (permitindo renovações cíclicas dos incentivos para o mesmo contexto de exercício profissional, por exemplo) ou da possibilidade de acumulação de apoios combinando medidas que reforçam a perpetuação de regimes precários na ocupação de determinadas vagas de trabalho.O enunciado dos **resultados** esperados remete para a identificação de novos empregos criados, situando de forma mais específica os abrangidos com contrato de trabalho celebrado seis meses após a participação e os abrangidos que viram convertidos contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo. O tipo de resultados identificados na programação coloca em evidência a existência de um contrato de trabalho como medida da eficácia das duas intervenções. A natureza do vínculo é valorizada pelo indicador que mede a conversão de contratos a termo em contratos sem termo e constitui um indicador de qualidade do emprego criado. Neste sentido, ela expressa a preocupação da lógica do racional estratégico com esta dimensão. A empregabilidade surje como domínio de resultado implicito na medida em que constitui o elemento indutor da conversão de oportunidades de trabalho em contratos de trabalho efetivamente celebrados.

A natureza dos **impactos** esperados **alinham com o perfil dos problemas valorizados e ajudam a evidenciar a consistência da lógica da programação**, apesar de remeterem para indicadores muito agregados que dificilmente permitirão dar visibilidade ao contributo específico das duas medidas. Nos impactos esperados encontramos a expetativa de elevar a taxa de emprego, a redução da taxa de desemprego – com impacto na taxa de desemprego de longa duração -, a redução do peso dos contratos temporários e emprego atípico e a redução do número de pessoas em situação de pobreza. Os ganhos em termos de competências e qualificações na perspetiva do melhor ajustamento entre oferta e procura no mercado de trabalho não têm expressão num indicador de impacto específico. Nesta perspetiva, os ganhos ao nível do emprego – com maior significado no caso dos desempregados de longa duração – funcionam na proposta da programação como forma de validar os resultados e impactos nesse domínio. O facto de estarem em causa ganhos de competências e qualificações por via da experiência e não certificáveis terá contribuido para esta opção em sede de programação.

4.1.2 Matriz global do referencial de recolha de informação

Legenda de fontes: DR – *Desk Research* ENT – Entrevistas
CF – Análise contrafactual

EFICÁCIA

QA1. Os objetivos previstos no PO foram, ou têm condições de ser atingidos? Qual o contributo do PO e como se explica o maior ou menor sucesso no cumprimento desses objetivos?

MEDIDAS	Elementos da TdM em análise		Indicadores/Elementos de evidência	Questões instrumentos de avaliação/Fontes	Fontes de informação		
					DR	CF	ENT
ESTÁGIOS	**REALIZAÇÕES**	Estágios Profissionais Apoiados	**#1Estágios** Taxa de realização **#2Estágios** Taxa de cumprimento das Metas definidas **#3Estágios** Nº Estágios apoiados (total, por Região, por CAE da entidade acolhedora, por dimensão da entidade acolhedora, por público-alvo (H/M), grupo etário, NQ, tipologia de público-alvo), por situação face ao emprego dos beneficiários). **#4Estágios** Tipologia das entidades acolhedoras beneficiárias das medidas (setor de atividade, natureza jurídica, dimensão em pessoal ao serviço, recorrência na medida). **#5Estágios** Estágios apoiados em projetos de interesse estratégico (total, por Região, por CAE da entidade, por dimensão da entidade, por público-alvo (H/M), grupo etário, NQ), por situação face ao emprego dos beneficiários **#6Estágios** Indicador de alavancagem da medida resultante do contexto pandémico (a partir da análise das dinâmicas de candidatura após 2020). **#7Estágios** Tipologia dos desvios/riscos identificados **#T8Estágios** Taxa de variação de candidaturas entre as várias gerações da medida	Relatórios de Execução do PO Relatórios de Execução do IEFP Sistema de Informação: dados de execução e dados de caracterização dos beneficiários e de entidades acolhedoras Matrizes e critérios de avaliação das candidaturas **Entrevistas:** Qual a apreciação dos resultados atingidos face às metas estabelecidas? Que aspetos condicionaram e que aspetos alavancaram o cumprimento das metas? Verificaram-se riscos na programação que colocaram em causa os objetivos das medidas e as suas metas? Quais? Esses riscos justificaram as alterações realizadas? Que riscos ou aspetos de menor eficácia não encontraram uma resposta eficaz nas alterações realizadas? Qual o impacto da conjuntura pandémica na execução das medidas? Como se ajustaram as medidas a esta alteração de conjuntura? O ajustamento foi efetuado ao nível das metas? O regime de candidatura fechada teve um efeito de alavanca sobre a procura das medidas ou pelo contrário reduziu essa procura? Era esse o efeito esperado desta alteração? Os critérios de empregabilidade foram alterados e passaram a ser mais exigentes, dependendo da entidade tem de contratar ½ ou 1/3 dos estagiários nos últimos 3 anos. Essa alteração teve algum efeito de desmotivação nas entidades beneficiárias? Ou teve um efeito nulo na dinâmica de procura? O facto de ter de contratar pelo menos metade dos estagiários teve algum efeito na relação da entidade com a medida? Se sim qual? (em termos de número de estágios e em termos de número de contratações)	X		X

MEDIDAS	Elementos da TdM em análise		Indicadores/Elementos de evidência	Questões instrumentos de avaliação/Fontes	Fontes de informação		
					DR	CF	ENT
			#9Estágios Taxa de variação do acesso a estágios dos menores de 25 anos ao longo do tempo **#10Estágios** Taxa de variação do acesso a estágios de inscritos há mais de 12 meses ao longo do tempo **#11Estágios** Taxa de aprovação de candidaturas **#12Estágios** Tipologia de razões de não aprovação de candidaturas	A adoção de grupos prioritários para acesso a estágios (menores de 25 anos e os inscritos há mais de 12 meses consecutivos) teve como resultado o maior acesso destes grupos aos estágios face ao período anterior? Qual o historial da entidade no acesso a estas medidas? A entidade manteve ao longo do tempo o interesse no acesso às medidas? Alterou ao longo do tempo a estratégia da entidade no acesso a essas medidas? Se sim, pode especificar essa alteração e o que a motivou? Qual o público-alvo dos vossos estágios? Se não acede a estágios para os grupos prioritários (-25 anos e DLD) explicite porquê? O facto de a candidatura para os estágios ter passado a ser fechada teve algum impacto na adesão à medida? E na gestão dos ciclos anuais de recrutamento da entidade? O facto de ter de contratar pelo menos metade dos estagiários teve algum efeito na relação da entidade com a medida? Se sim qual? (em termos de número de estágios e em termos de número de contratações) Teve candidaturas não aprovadas? Se sim a que se deveu a não aprovação?			
	MECANISMOS	M1 A experiência prática em contexto é um mecanismo facilitador da integração profissional porque induz motivação e as competências para a empregabilidade M2 A formação em contexto de trabalho reforça e atualiza competências e promove o ajustamento às necessidades das empresas	**#13Estágios** Tipologia de relação das entidades com a medida (pontual, cliente habitual, …) **#14Estágios** Tipologia de condições necessárias à contratação após o estágio (contratação por cumprimento de obrigações formais, contratação decorrente da avaliação do estágio, contratação decorrente da necessidade de ocupação de posto de trabalho,) **#15Estágios** Formas de seleção dos candidatos a estágio (efeito indutor da medida vs. efeito substitutivo) **#16Estágios** Nível de centralidade da medida na política de recrutamento da entidade **#17Estágios** Nível de estruturação do Programa de Estágios (formal vs. informal/ nível de intencionalidade da formação, nível de acompanhamento do estágio, nível de integração entre momentos de aprendizagem e momentos de prática em contexto, formas de avaliação) **#18Estágios** Nível de profissionalização da figura do tutor	Relatórios das visitas de acompanhamento ou outros que contenham informação sobre o modo como as medidas foram implementadas nas entidades acolhedoras e beneficiárias (análise por amostragem aleatória) **Entrevistas** Qual o historial da entidade no acesso a estas medidas? Que circunstâncias têm de ocorrer para que o estágio dê origem a uma contratação? Se não fosse um requisito da medida essas contratações teriam ocorrido? Qual o mecanismo que utilizam habitualmente na relação entre estas medidas e as políticas de recrutamento (indicar apenas um, o mais frequente): a) as pessoas que integram os estágios são selecionadas pela entidade e posteriormente é verificado se têm as características que permitam o acesso a essas medidas; b) as pessoas que integram os estágios são selecionadas tendo em conta as características que permitem o acesso às medidas. Se respondeu alínea a) na questão anterior então se as pessoas selecionadas não tiverem as características que permitam aceder às medidas a entidade procede com a contratação? Qual o público-alvo dos vossos estágios? A entidade tem um programa de acesso a estágios apoiados na vossa política de RH? O IEFP tem alguma intervenção na seleção dos candidatos? Como é que a entidade organiza o seu programa de estágios? Explicite os modelos de adotados: a) formação dirigida por formador, interna e/ou externa, b) autoformação com acompanhamento de um tutor interno; c) formação *on the job* com programa pouco formalizado;			X

MEDIDAS	Elementos da TdM em análise		Indicadores/Elementos de evidência	Questões instrumentos de avaliação/Fontes	Fontes de informação		
					DR	CF	ENT
				d) *job shadowing*; e) cadência das atividades formativas: continuas, alternância formação e exercício em contexto, outras… f) avaliação da formação: avaliação dos estagiários formalizada e integrada nos esquemas de avaliação de desempenho da entidade, esquema de avaliação específico, avaliação conducente a algum tipo de certificação. Nos estágios os destinatários são colocados imediatamente junto das equipas e chefias onde potencialmente poderão vir a ser integrados após os estágios ou funcionam numa modalidade de formação em contexto de formação específico? Qual o critério que preside à identificação do responsável/tutor de estágio?			
		M3 A participação no mercado de trabalho gera acesso a rendimento e redes de socialização que reduzem o risco de exclusão social e promovem a empregabilidade	**#19Estagios** Efeito da medida de estágios sobre a empregabilidade dos públicos-alvo **#20Estagios** Efeito da medida de estágios sobre as remunerações dos públicos-alvo	**Indicadores da análise contrafactual** que comparam para grupos de indivíduos comparáveis participantes e não participantes na medida a trajetória do mercado de trabalho ao longo do tempo em termos emprego/desemprego e remunerações. Indicadores: Taxa de emprego (após a intervenção: 1 mês, 6, 12, 24 e 36 meses) Remuneração média (diária ou mensal) (após a intervenção: 12, 24 e 36 meses)		X	
		M5 O contexto de experimentação minimiza o risco e ajuda a criar confiança nos empregadores removendo barreiras e facilitando a transição desemprego-emprego	**#21Estágios** Efeito da medida de estágios sobre a transição emprego-desemprego **#22Estágios** Tipologia de condições necessárias à contratação pós-estágio **#23Estágios** Tipologia da relação entre estágios e a política de recrutamento das entidades **#24Estágios** Nível de integração dos estágios nas dinâmicas de trabalho da entidade **#25Estágios** Nível de indução de contratação a partir dos estágios **#26Estágios** Percentagem de estágios apoiados com prémios de contratação ao longo do tempo **#27Estágios** Efeito indutor nas contratações da introdução da componente prémios à contratação	**Dados do SI** de execução dos prémios à contratação **Indicadores da análise contrafactual** que comparam para grupos de indivíduos comparáveis participantes e não participantes na medida a trajetória do mercado de trabalho ao longo do tempo em termos de transição emprego/desemprego **Entrevistas** Os estágios deram origem à contratação? Que circunstâncias têm de ocorrer para que o estágio dê origem a uma contratação? Se não fosse um requisito da medida essas contratações teriam ocorrido? Se sim, ocorreriam nos mesmos termos, nomeadamente com o mesmo tipo de vínculo? Qual o mecanismo que utilizam habitualmente na relação entre estas medidas e as políticas de recrutamento (indicar apenas um, o mais frequente): a) as pessoas que integram os estágios ou que são contratadas no âmbito dos apoios ao emprego são selecionadas pela entidade e posteriormente é verificado se têm as características que permitam o acesso a essas medidas; b) as pessoas que integram os estágios ou que são contratadas no âmbito dos apoios ao emprego são selecionadas tendo em conta as características que permitem o acesso às medidas.		X	X

MEDIDAS	Elementos da TdM em análise		Indicadores/Elementos de evidência	Questões instrumentos de avaliação/Fontes	Fontes de informação		
					DR	CF	ENT
				Se respondeu alínea a) na questão anterior então se as pessoas selecionadas não tiverem as características que permitam aceder às medidas a entidade procede com a contratação? Se respondeu b) refira que características habitualmente não valorizaria nas suas estratégias de recrutamento e que tem em conta em virtude das medidas (p.e. faixas etárias, tipos de publico, níveis de qualificação,…). Qual o impacto mais relevante destas medidas na entidade: a) Alteraram as estratégias de recrutamento. De que forma? b) Apoiaram a tesouraria da entidade num momento de maior dificuldade, garantindo a possibilidade de contratação. c) Permitiram reduzir o custo das contratações. d) Reduziram o risco da contratação, permitindo fazer um número de contratações que sem as medidas não seriam realizadas. Quantas? e) Reduziram o risco da contratação, permitindo contratar públicos que de outro modo não seriam contratados. Quais? Nos estágios os destinatários são colocados imediatamente junto das equipas e chefias onde potencialmente poderão vir a ser integrados após os estágios ou funcionam numa modalidade de formação em contexto de formação específico?			
	RESULTADOS	Novos empregos criados	**#28Estágios** Empregos criados (criação líquida) **#29Estágios** Efeito de indução de Criação de Emprego da medida de estágios	Informação do SI relativamente aos empregos criados nas entidades **Indicadores da análise contrafactual** que comparam para grupos de indivíduos comparáveis participantes e não participantes na medida a situação face ao emprego Indicadores: Tipo de vínculo/qualificação (após intervenção: 12, 24 e 36 meses)	X	X	
APOIOS À CONTRATAÇÃO	**REALIZAÇÕES**	Contratos de Trabalho sem termo celebrados Contratos de Trabalho a termo celebrados	**#1Emprego** Taxa de realização da TO apoios à contratação por tipologia do apoio **#2Emprego** Taxa de cumprimento das Metas definidas na TO Apoios à Contratação por tipologia de apoio **#3Emprego** Nº de Postos de trabalho apoiados com contratos a termo (total, por Região, por CAE da entidade, por dimensão da entidade, por público-alvo (H/M), grupo etário, NQ, situação face ao emprego dos beneficiários). **#4Emprego** Nº de Postos de trabalho apoiados com contratos sem termo total, por Região, por CAE da entidade, por dimensão da entidade, por público-alvo (H/M), grupo etário, NQ, situação fave ao emprego dos beneficiários)	Relatórios de Execução do PO Relatórios de Execução do IEFP Sistema de Informação: dados de execução e dados de caracterização dos beneficiários e de entidades acolhedoras Matrizes e critérios de avaliação das candidaturas **Entrevistas** Qual a apreciação dos resultados atingidos face às metas estabelecidas? Que aspetos condicionaram e que aspetos alavancaram o cumprimento das metas? Verificaram-se riscos na programação que colocaram em causa os objetivos das medidas e as suas metas? Quais? Esses riscos justificaram as alterações realizadas? Que riscos ou aspetos de menor eficácia não encontraram uma resposta eficaz nas alterações realizadas? Qual o impacto da conjuntura pandémica na execução das medidas? Como se ajustaram as medidas a esta alteração de conjuntura? O ajustamento foi efetuado ao nível das metas?	X		X

MEDIDAS	Elementos da TdM em análise		Indicadores/Elementos de evidência	Questões instrumentos de avaliação/Fontes	Fontes de informação		
					DR	CF	ENT
			#5Emprego Nº de Contratos a termo convertidos em contratos sem termo, total por Região, por CAE da entidade, por dimensão da entidade, por público-alvo (H/M), grupo etário, NQ, situação fave ao emprego dos beneficiários). **#6Emprego** Tipologia das entidades empregadoras beneficiárias das medidas (setor de atividade, natureza jurídica, dimensão em pessoal ao serviço, recorrência na medida). **#7Emprego** Beneficiários apoiados por tipo de medida e respetivas características (H/M, grupo etário, tempo de desemprego, nível de escolaridade/qualificação, público-alvo) **#8Emprego** Indicador de alavancagem da medida resultante do contexto pandémico **#9Emprego** Tipologia dos desvios/riscos identificados **#10Emprego** Taxa de variação de candidaturas entre as várias gerações da medida **#11Emprego** Taxa de aprovação de candidaturas **#12Emprego** Tipologia de razões de não aprovação de candidaturas **#13Emprego** Taxa de crescimento do nº de apoios concedidos a públicos vulneráveis **#14Emprego** Taxa de crescimento dos apoios concedidos a contratos sem termo	O desenho da medida evoluiu no sentido de valorizar a contratação sem termo. Quais os impactos dessa alteração: na procura das empresas e no resultado em termos de empregabilidade? Qual o balanço do acesso à medida orientado a públicos-vulneráveis? Em que medida se verifica efetivamente um efeito de discriminação positiva? Como se comparam estes públicos face aos públicos mais generalistas quer em termos de procura por parte dos empregadores quer em termos de impacto na empregabilidade e no tipo de vínculo a que têm acesso? No caso dos desempregados com mais de 45 anos foram aligeirados os requisitos para acesso à medida, nomeadamente quanto ao tempo de permanência no desemprego. Quais os efeitos dessa alteração à procura e ao acesso destes desempregados a contratos de trabalho sem termo? Qual o historial da entidade no acesso a estas medidas? A entidade manteve ao longo do tempo o interesse no acesso às medidas? Alterou ao longo do tempo a estratégia da entidade no acesso a essas medidas? Se sim, pode especificar essa alteração e o que a motivou? Os apoios à contratação passaram a valorizar a contratação sem termo. Quais os impactos dessa alteração na procura desta medida por parte da entidade? Passaram a contratar mais sem termo? Qual a relação entre contratos a termo e contratos sem termo nas contratações efetuadas ao abrigo dos apoios ao emprego? Para que tipo de públicos acedem aos apoios à contratação? Alteraram a vossa estratégia passando a incluir públicos vulneráveis ou aqueles para as quais as medidas têm majorações? Se sim qual o balanço que faz? O IEFP tem alguma intervenção na seleção dos a emprego ou a estágio? Se sim, como se consubstancia essa intervenção? Teve candidaturas não aprovadas? Se sim a que se deveu a não aprovação?			
		M2 A formação em contexto de trabalho reforça e atualiza competências e promove o ajustamento às necessidades das empresas	**#15Emprego** Formas de seleção dos candidatos a postos de trabalho com recursos a apoios à contratação (efeito indutor da medida vs. efeito substitutivo) **#16Emprego** Nível de centralidade da medida na política de recrutamento da entidade **#17Emprego** Nível de estruturação da FPCT (formal vs. informal/ nível de intencionalidade da formação, nível de integração entre momentos de prática em contexto e exercício da profissão, formas de avaliação) **#18Emprego** Nível de profissionalização da figura do tutor	Qual o mecanismo que utilizam habitualmente na relação entre estas medidas e as políticas de recrutamento (indicar apenas um, o mais frequente): a) as pessoas que são contratadas no âmbito dos apoios ao emprego são selecionadas pela entidade e posteriormente é verificado se têm as características que permitam o acesso a essas medidas; b) as pessoas que são contratadas no âmbito dos apoios ao emprego são selecionadas tendo em conta as características que permitem o acesso às medidas. Se respondeu alínea a) na questão anterior então se as pessoas selecionadas não tiverem as características que permitam aceder às medidas a entidade procede com a contratação? Se respondeu b) refira que características habitualmente não valorizaria nas suas estratégias de recrutamento e que tem em conta em virtude das medidas (p.e. faixas etárias, tipos de publico, níveis de qualificação,…).			X

MEDIDAS	Elementos da TdM em análise		Indicadores/Elementos de evidência	Questões instrumentos de avaliação/Fontes	Fontes de informação		
					DR	CF	ENT
			#19Emprego Natureza da FPCT (formal vs. intencional) **#20Emprego** Tipologia de vantagens da FPCT **#21Emprego** Tipologia de efeitos da FPCT sobre a entidade e sobre o beneficiário	Qual o critério que preside à identificação do tutor de FPCT? Como se organiza a FPCT no âmbito dos apoios à contratação? Existe um plano de formação formalizado? É informal? O contratado executa ou faz apenas job *shadowing* numa primeira fase? É acompanhado de forma sistemática ou tem mais autonomia no desempenho de tarefas? Como se procede à avaliação? Quem intervém na FPCT? Organiza a FPCT porque é um requisito da medida dos apoios ao emprego ou porque considera que tem vantagens? Se organiza porque é um requisito formal qual o efeito que atribui à FPCT quer para a entidade quer para o beneficiário? Se considera que a FPCT tem vantagens, explicite quais?			
	MECANISMOS	M3 A participação no mercado de trabalho gera acesso a rendimento e redes de socialização que reduzem o risco de exclusão social e promovem a empregabilidade	**#21emprego** Efeito da medida sobre a empregabilidade dos públicos-alvo **#22Emprego** Efeito da medida sobre as remunerações dos públicos-alvo	**Indicadores da análise contrafactual** que comparam para grupos de indivíduos comparáveis participantes e não participantes na medida a trajetória do mercado de trabalho ao longo do tempo em termos emprego/desemprego e remunerações. Indicadores: Taxa de emprego (após a intervenção: 1 mês, 6, 12, 24 e 36 meses) Remuneração média (diária ou mensal) (após a intervenção: 12, 24 e 36 meses)		X	
APOIOS À CONTRATAÇÃO		M4 O apoio financeiro aos empregadores elimina barreiras à criação de ofertas de emprego porque reduz o custo	**#23Emprego** Grau de recorrência das entidades na medida **#24Emprego** Rácios médios nas entidades beneficiárias entre postos de trabalho apoiados e não apoiados **#25Emprego** Grau de adesão das entidades a apoios para públicos alvo com majorações **#26Emprego** Tipologia de impactos na entidade **#27Emprego** Evolução do nível de utilização dos contratos sem termo nos apoios da entidade **#28Emprego** Evolução dos níveis de recurso à medida nas diferentes gerações **#29Emprego** Efeito da perda de cumulação de apoios sobre o recurso à medida **#30Emprego** Efeito de substituição da medida **#31Emprego** Efeito de adicionalidade da medida	**Sistema de informação** para tratamento dos indicadores de resultado nas entidades **Entrevistas** Qual o historial da entidade no acesso a estas medidas? Estas medidas têm vindo a sofrer alterações ao longo do tempo nos critérios de acesso, nas majorações e na discriminação positiva de alguns públicos alvo, nas condições de verificação da criação de emprego, nas condições de candidatura, nas restrições em termos de cumulação de acesso a várias medidas. Como avalia estas alterações? A entidade manteve ao longo do tempo o interesse no acesso às medidas? Alterou ao longo do tempo a estratégia da entidade no acesso a essas medidas? Se sim, pode especificar essa alteração e o que a motivou? Qual o mecanismo que utilizam habitualmente na relação entre estas medidas e as políticas de recrutamento (indicar apenas um, o mais frequente): a) as pessoas que são contratadas no âmbito dos apoios ao emprego são selecionadas pela entidade e posteriormente é verificado se têm as características que permitam o acesso a essas medidas; b) as pessoas que são contratadas no âmbito dos apoios ao emprego são selecionadas tendo em conta as características que permitem o acesso às medidas.	X		X

MEDIDAS	Elementos da TdM em análise		Indicadores/Elementos de evidência	Questões instrumentos de avaliação/Fontes	Fontes de informação		
					DR	CF	ENT
				Se respondeu alínea a) na questão anterior então se as pessoas selecionadas não tiverem as características que permitam aceder às medidas a entidade procede com a contratação? Se respondeu b) refira que características habitualmente não valorizaria nas suas estratégias de recrutamento e que tem em conta em virtude das medidas (p.e. faixas etárias, tipos de publico, níveis de qualificação,…). Qual o impacto mais relevante destas medidas na entidade: a) Alteraram as estratégias de recrutamento. De que forma? b) Apoiaram a tesouraria da entidade num momento de maior dificuldade, garantindo a possibilidade de contratação. c)Permitiram reduzir o custo das contratações. d)Reduziram o risco da contratação, permitindo fazer um número de contratações que sem as medidas não seriam realizadas. Quantas? e) Reduziram o risco da contratação, permitindo contratar públicos que de outro modo não seriam contratados. Quais? Os apoios à contratação passaram a valorizar a contratação sem termo. Quais os impactos dessa alteração na procura desta medida por parte da entidade? Passaram a contratar mais sem termo? Qual a relação entre contratos a termo e contratos sem termo nas contratações efetuadas ao abrigo dos apoios ao emprego? Para que tipo de públicos acedem aos apoios à contratação? Alteraram a vossa estratégia passando a incluir públicos vulneráveis ou aqueles para as quais as medidas têm majorações? Se sim qual o balanço que faz? Foi eliminada a possibilidade de acumular apoios ao emprego com reduções à TSU. Que alterações na estratégia da entidade provocou essa alteração?			
	RESULTADOS	Novos empregos criados	**#32Emprego** Empregos criados (criação líquida)	Informação do SI relativamente aos empregos criados nas entidades Indicadores da análise contrafactual que comparam para grupos de indivíduos comparáveis participantes e não participantes na medida a situação face ao emprego Indicadores: Tipo de vínculo/qualificação (após intervenção: 12, 24 e 36 meses)	X	X	
		Participantes com contratos de trabalho 6 meses após a participação	**#33Emprego** % de participantes com contratos 6 meses após a participação na entidade apoiada	Informação do SI relativamente aos empregos criados nas entidades Indicadores da análise contrafactual que comparam para grupos de indivíduos comparáveis participantes e não participantes na medida a situação face ao emprego	X	X	
			#34Emprego % de participantes com contratos 6 meses após a participação noutra entidade	Informação do SI relativamente aos empregos criados nas entidades Indicadores da análise contrafactual que comparam para grupos de indivíduos comparáveis participantes e não participantes na medida a situação face ao emprego Indicadores: Taxa de emprego (após a intervenção: 6, meses)	X	X	

MEDIDAS	Elementos da TdM em análise		Indicadores/Elementos de evidência	Questões instrumentos de avaliação/Fontes	Fontes de informação		
					DR	CF	ENT
		Contratos de trabalho a termo convertidos em contratos sem termo	**#35Emprego** Efeito de indução de vínculos não precários da medida de apoios ao emprego	Indicadores da análise contrafactual que comparam para grupos de indivíduos comparáveis participantes e não participantes na medida a situação face ao emprego Indicadores: Tipo de vínculo/qualificação (após intervenção: 12, 24 e 36 meses)	X	X	

IMPACTO E SUSTENTABILIDADE

QA3. De que forma está o PO a contribuir para os objetivos das Estratégia da União para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo? E para o reforço da coesão territorial?

MEDIDAS	Elementos da TdM em análise		Indicadores/Elementos de evidência	Questões instrumentos de avaliação/Fontes	Fontes de informação		
					DR	CF	ENT
ESTÁGIOS E APOIOS À CONTRATAÇÃO	IMPACTOS	Aumento da taxa de emprego na população ativa entre os 20 e os 64 anos	#1EE Taxa de Emprego em Portugal Continental e nas Regiões de Convergência por Grupo Etário, Total, H/M, por NQ #2EE Valor acrescentado das medidas decorrente da análise contrafactual, por região, tipo de público-alvo	INE: Estatísticas Nacionais, Inquérito ao Emprego CF: a partir dos indicadores associados à situação perante o mercado de trabalho, por grupo etário, género, nível de qualificação e região Entrevistas Qual o valor acrescentado que decorre do financiamento europeu no caso destas medidas? Os postos de trabalho criados seriam criados mesmo sem o acesso às medidas? Para as entidades empregadoras em geral considera que o recurso a estas medidas é suscitado por: a) um problema de tesouraria; b) aproveitar o apoio para reduzir custos de contratação; c) contratar públicos que noutras circunstâncias não contrataria; d) atenuar o risco da contratação; e) alterar as suas políticas de recrutamento. Como se verifica a sustentabilidade dos postos de trabalho criados apoiados? Pode dar um indicador de taxa de sobrevivência do posto de trabalho? E de turnover dos trabalhadores cuja contratação foi apoiada?	X	X	X

MEDIDAS	Elementos da TdM em análise		Indicadores/Elementos de evidência	Questões instrumentos de avaliação/Fontes	Fontes de informação		
					DR	CF	ENT
		Redução do nº de pessoas em situação de pobreza e exclusão	#3EE Evolução do rendimento Médio Disponível em Portugal Continental e nas Regiões de Convergência #4EE Evolução da Incidência de Pobreza Monetária em Portugal Continental e por Regiões #5EE Evolução da Taxa de Pobreza em Portugal Continental e nas Regiões de Convergência, por situação perante o trabalho #6EE Evolução da Exclusão Social em Portugal Continental e nas Regiões de Convergência, segundo a intensidade do trabalho #7EE Valor acrescentado das medidas calculado a partir do efeito líquido decorrente da análise contrafactual, por região, tipo de público-alvo	INE Inquérito às Condições de Vida e Rendimento CF: a partir dos indicadores associados à situação dos rendimentos, por grupo etário, género, nível de qualificação e região	X	X	
		Redução da taxa de desemprego e da taxa de DLD e de muito longa duração	#8EE Evolução da Taxa de Desemprego em Portugal Continental e por Região de Convergência, Total, H/M, por Grupo Etário, por NQ #9EE Evolução da Taxa de DLD em Portugal Continental e por Região de Convergência, Total, H/M, por Grupo Etário e NQ #10EE Valor acrescentado das medidas calculado a partir do efeito líquido decorrente da análise contrafactual, por região, tipo de público-alvo #11EE Indução de contratação de DLD e D de muito longa duração devido à participação nas medidas	INE Inquérito ao Emprego CF a partir dos indicadores associados aos grupos em situação de DLD e de muito longa duração, por grupo etário, género, nível de qualificação e região Entrevistas: Qual o valor acrescentado que decorre do financiamento europeu no caso destas medidas? Os postos de trabalho criados seriam criados mesmo sem o acesso às medidas? O tipo de público contratado teria sido o mesmo? Em que medida a participação da entidade nas medidas alterou o modo como internamente valorizam a contratação de determinados tipos de público: trabalhadores mais velhos, mais jovens, desempregados de longa duração e outros públicos desfavorecidos?	X	X	X
APOIOS À CONTRATAÇÃO	IMPACTOS	Redução dos contratos temporários e modalidades atípicas	#1Emprego Valor acrescentado das medidas calculado a partir do efeito líquido decorrente da análise contrafactual, por região, tipo de público-alvo #2EE Indução de conversão de contratos a termo a contratos sem termo pela participação na medida	CF a partir dos indicadores associados ao tipo de vínculo das pessoas em situação de emprego, por grupo etário, género, nível de qualificação e região Entrevistas: Qual o valor acrescentado que decorre do financiamento europeu no caso destas medidas? Os postos de trabalho criados seriam criados mesmo sem o acesso às medidas? O tipo de vínculo teria sido o mesmo?		X	X

RELEVÂNCIA/COERÊNCIA INTERNA E EXTERNA

QA5. A configuração do PO está a responder de forma adequada e suficiente aos problemas e necessidades diagnosticados na programação, sendo capaz de promover uma efetiva mudança?

MEDIDAS	Elementos da TdM em análise	Indicadores/Elementos de evidência	Questões instrumentos de avaliação/Fontes	Fontes de informação		
				DR	CF	ENT
ESTÁGIOS E APOIOS CONTRATAÇÃO	Problemas, Objetivos, Medidas e a sua Configuração Específica	**#1EE** Matriz de coerência interna entre objetivos/medidas e a sua configuração específica com a evolução ao longo das várias gerações de medidas **#2EE** Matriz de coerência externa face a outras medidas que concorrem para os mesmos objetivos com identificação dos domínios de sobreposição e de complementaridade **#3EE** Matriz de níveis de risco que relaciona objetivos, configurações das medidas e complementaridade entre si e com outras medidas	Documentos regulamentares de cada uma das medidas e as suas várias alterações. Relatórios de Avaliação *Ex-ante*. Relatórios de Avaliação de outras medidas similares, p.e. IEJ. **Entrevistas** Ao longo do ciclo de vida do Programa foi efetuada uma alteração às regras de acesso às medidas no sentido de eliminar a possibilidade de apoios sequenciais para o mesmo posto de trabalho. O que justificou a prevalência da possibilidade de acesso a ambas as medidas numa primeira fase? O que justificou a alteração? Esse desemparelhamento supõe que as medidas passam a ser concorrenciais, tendo em conta que concorrem para o mesmo objetivo? Ou pelo contrário distingue-as? Se sim, o que as distingue efetivamente que lhes retira o efeito concorrencial? No caso da medida de estágios como se compatibiliza a redução do tempo de estágio com a priorização de grupos mais distantes do mercado de trabalho, i.e., jovens que potencialmente transitam da escola para o mercado de trabalho e que têm pouca ou nenhuma experiência profissional; DLD que estão há mais tempo afastados e que porventura sofreram efeito de erosão de algumas competências? A medida de estágios encontra o seu *rationale* no pressuposto de que a formação prática em contexto de trabalho é um mecanismo facilitador da aquisição de competências e de aproximação ao mercado de trabalho que potencia a empregabilidade. Que requisitos foram estabelecidos para essa FPCT? Como são descritos e avaliados em sede de candidatura? Como são acompanhados e verificados? Os apoios à contratação concorrem enquanto política pública com as medidas de isenção de segurança social de que as empresas podem dispor para a contratação de certo tipo de trabalhadores? O que as distingue: os públicos-alvo, as entidades beneficiárias potenciais, o tipo de apoios, os problemas a que pretendem dar resposta? Os mecanismos de intervenção? Quais os efeitos verificados da prevalência em simultâneo das duas medidas? As alterações verificadas em 2016 e 2020 vão no sentido de limitar a cumulação de apoios. Qual o impacto desta alteração na procura da medida, uma vez que ambas se sustentam em apoios financeiros às entidades empregadoras? A limitação da cumulação dos apoios suscita nas entidades empregadoras a necessidade de selecionar a política pública a que recorrem. Espera-se que o tipo de empresa que recorre aos apoios à contratação seja distinto das empresas que recorrem aos regimes de isenção de TSU? Qual a empresa-tipo cliente dos apoios à contratação? Ou pelo contrário é no tipo de beneficiários individuais (desempregados) que as medidas se distinguem?	X		X

MEDIDAS	Elementos da TdM em análise	Indicadores/Elementos de evidência	Questões instrumentos de avaliação/Fontes	Fontes de informação		
				DR	CF	ENT
			Que fatores podem levar a que uma empresa opte pelo acesso aos apoios à contratação ao invés dos apoios no âmbito da segurança social? O que justifica a prevalência destes dois tipos de política pública? Ao longo do período de programação verificou-se uma alteração substancial da conjuntura. Em que medida o PO nestas tipologias em concreto fez refletir nos seus objetivos e no desenho das medidas essas alterações? Em que medida essa eventual elasticidade na adaptação à conjuntura afetou o impacto do PO na resolução de problemas de natureza mais estrutural, tais como o problema do acesso ao mercado de trabalho de grupos específicos, o etarismo prevalecente nas estratégias de contratação, o desajuste entre qualificações e necessidades das empresas e a precariedade dos vínculos?			

4.1.3 Relatório da Análise contrafactual - TO 1.01 e TO 1.02

Conteúdo

Lista de figuras 124
Lista de quadros 126
1. Introdução 129
2. Recolha de dados 129
3. Definição do grupo-alvo 130
4. Construção do modelo de contrafactual 130
4.1 Seleção das variáveis de controlo 130
4.1.1 Simulações de emparelhamento na definição das variáveis de controlo 131
4.2 Seleção das variáveis de resultado 132
4.3 Definição do grupo de controlo 132
5. TO 1.01 - Estágios para adultos 133
5.1 Caracterização dos estágios 133
5.2 Caracterização dos beneficiários 134
5.3 Resultados dos estágios 136
5.3.1 Resultados dos estágios segundo o IEFP 136
5.3.2 Resultados pós-estágios segundo o IISS 138
5.4 Modelos de emparelhamento 140
5.4.1 Caracterização dos grupos tratado e de controlo após emparelhamento 141
5.5 Resultados e Impacto dos estágios até 11 meses 142
5.6 Resultados e Impacto dos estágios entre 12 a 18 meses 145
5.7 Resultados e impactos segundo subgrupos 146
5.7.1 Resultados e impactos segundo as regiões 147
5.7.2 Resultados e impactos segundo o sexo 149
5.7.3 Resultados e impactos segundo a nacionalidade 151
5.7.4 Resultados e impactos segundo as faixas etárias 152
5.7.5 Resultados e impactos segundo as habilitações escolares 154
5.7.6 Resultados e impactos segundo a duração do desemprego 156
6. TO 1.02 - Medidas de apoio à contratação para adultos 158
6.1 Caracterização das medidas de apoio à contratação 158
6.2 Caracterização dos beneficiários 158
6.3 Modelos de emparelhamento 159
6.3.1 Caracterização dos grupos tratado e de controlo após emparelhamento 160
6.4 Resultados e Impacto da Medida Estímulo 2013 161
6.5 Resultados e Impacto da Medida Via Reembolso da Taxa Social Única 164
6.6 Resultados e Impacto da Medida Estímulo Emprego 166
6.7 Resultados e Impacto da Medida Contrato-Emprego 168
6.8 Resultados e Impacto da Medida ATIVAR.PT 170

6.9 Resultados e impactos segundo subgrupos 171
6.9.1 Resultados e impactos segundo as regiões 171
6.9.2 Resultados e impactos segundo o sexo 174
6.9.3 Resultados e impactos segundo a nacionalidade 175
6.9.4 Resultados e impactos segundo as faixas etárias 177
6.9.5 Resultados e impactos segundo as habilitações escolares 179
6.9.6 Resultados e impactos segundo a duração do desemprego 181
Discussão final 182

Lista de figuras

Figura 1– Número de estágios iniciados em cada ano civil 133
Figura 2 – Taxa de emprego dos beneficiários de estágios, segundo o resultado na intervenção 138
Figura 3 – Remuneração mensal média dos beneficiários de estágios, segundo o resultado na intervenção 139
Figura 4– Taxa de TCO dos beneficiários de estágios, segundo o resultado na intervenção 139
Figura 5 – Taxa de TI dos beneficiários de estágios, segundo o resultado na intervenção 140
Figura 6 – Resultado na taxa de emprego dos estágios até 11 meses 142
Figura 7 – Resultado na remuneração mensal média dos estágios até 11 meses 142
Figura 8 – Resultado na taxa de TCO dos estágios até 11 meses 143
Figura 9 – Resultado na taxa de TI dos estágios até 11 meses 143
Figura 10 – Impacto na taxa de emprego dos estágios até 11 meses 144
Figura 11 – Impacto na remuneração mensal média dos estágios até 11 meses 144
Figura 12 – Impacto na taxa de TCO dos estágios até 11 meses 144
Figura 13 – Impacto na taxa de TI dos estágios até 11 meses 144
Figura 14 – Resultado na taxa de emprego dos estágios entre 12 a 18 meses 145
Figura 15 – Resultado na remuneração mensal média dos estágios entre 12 a 18 meses 145
Figura 16 – Resultado na taxa de TCO dos estágios entre 12 a 18 meses 145
Figura 17 – Resultado na taxa de TI dos estágios entre 12 a 18 meses 145
Figura 18 – Impacto na taxa de emprego dos estágios entre 12 a 18 meses 146
Figura 19 – Impacto na remuneração mensal média dos estágios entre 12 a 18 meses 146
Figura 20 – Impacto na taxa de TCO dos estágios entre 12 a 18 meses 146
Figura 21 – Impacto na taxa de TI dos estágios entre 12 a 18 meses 146
Figura 22 – Resultado na taxa de emprego dos estágios segundo o sexo 149
Figura 23 – Resultado na remuneração mensal média dos estágios segundo o sexo 149
Figura 24 – Resultado na taxa de TCO dos estágios segundo o sexo 149
Figura 25 – Resultado na taxa de TI dos estágios segundo o sexo 149
Figura 26 – Impacto na taxa de emprego dos estágios segundo o sexo 150
Figura 27 – Impacto na remuneração mensal média dos estágios segundo o sexo 150
Figura 28 – Impacto na taxa de TCO dos estágios segundo o sexo 150
Figura 29 – Impacto na taxa de TI dos estágios segundo o sexo 150
Figura 30 – Resultado na taxa de emprego dos estágios segundo a nacionalidade 151
Figura 31 – Resultado na remuneração mensal média dos estágios segundo a nacionalidade 151
Figura 32 – Resultado na taxa de TCO dos estágios segundo a nacionalidade 151
Figura 33 – Resultado na taxa de TI dos estágios segundo a nacionalidade 151
Figura 34 – Impacto na taxa de emprego dos estágios segundo a nacionalidade 152
Figura 35 – Impacto na remuneração mensal média dos estágios segundo a nacionalidade 152
Figura 36 – Impacto na taxa de TCO dos estágios segundo a nacionalidade 152
Figura 37 – Impacto na taxa de TI dos estágios segundo a nacionalidade 152
Figura 38 – Resultado na taxa de emprego dos estágios segundo as faixas etárias 152
Figura 39 – Resultado na remuneração mensal média dos estágios segundo as faixas etárias 152

Figura 40 – Resultado na taxa de TCO dos estágios segundo as faixas etárias 153
Figura 41 – Resultado na taxa de TI dos estágios segundo as faixas etárias 153
Figura 42 – Impacto na taxa de emprego dos estágios segundo as faixas etárias 153
Figura 43 – Impacto na remuneração mensal média dos estágios segundo as faixas etárias 153
Figura 44 – Impacto na taxa de TCO dos estágios segundo as faixas etárias 154
Figura 45 – Impacto na taxa de TI dos estágios segundo as faixas etárias 154
Figura 46 – Resultado na taxa de emprego dos estágios segundo as habilitações 154
Figura 47 – Resultado na remuneração mensal média dos estágios segundo as habilitações 154
Figura 48 – Resultado na taxa de TCO dos estágios segundo as habilitações 154
Figura 49 – Resultado na taxa de TI dos estágios segundo as habilitações 154
Figura 50 – Impacto na taxa de emprego dos estágios segundo as habilitações 155
Figura 51 – Impacto na remuneração mensal média dos estágios segundo as habilitações 155
Figura 52 – Impacto na taxa de TCO dos estágios segundo as habilitações 155
Figura 53 – Impacto na taxa de TI dos estágios segundo as habilitações 155
Figura 54 – Resultado na taxa de emprego dos estágios segundo as NUTS II 147
Figura 55 – Resultado na remuneração mensal média dos estágios segundo as NUTS II 147
Figura 56 – Resultado na taxa de TCO dos estágios segundo as NUTS II 147
Figura 57 – Resultado na taxa de TI dos estágios segundo as NUTS II 147
Figura 58 – Impacto na taxa de emprego dos estágios segundo as NUTS II 148
Figura 59 – Impacto na remuneração mensal média dos estágios segundo as NUTS II 148
Figura 60 – Impacto na taxa de TCO dos estágios segundo as NUTS II 148
Figura 61 – Impacto na taxa de TI dos estágios segundo as NUTS II 148
Figura 62 – Resultado na taxa de emprego da medida Estímulo 2013 161
Figura 63 – Resultado na remuneração mensal média da medida Estímulo 2013 161
Figura 64 – Resultado na taxa de TCO da medida Estímulo 2013 161
Figura 65 – Resultado na taxa de TI da medida Estímulo 2013 161
Figura 66 – Impacto na taxa de emprego da medida Estímulo 2013 162
Figura 67 – Impacto na remuneração mensal média da medida Estímulo 2013 162
Figura 68 – Impacto na taxa de TCO da medida Estímulo 2013 162
Figura 69 – Impacto na taxa de TI da medida Estímulo 2013 162
Figura 70 – Resultado na taxa de emprego da medida Reembolso da TSU 164
Figura 71 – Resultado na remuneração mensal média da medida Reembolso da TSU 164
Figura 72 – Resultado na taxa de TCO da medida Reembolso da TSU 164
Figura 73 – Resultado na taxa de TI da medida Reembolso da TSU 164
Figura 74 – Impacto na taxa de emprego da medida Reembolso da TSU 165
Figura 75 – Impacto na remuneração mensal média da medida Reembolso da TSU 165
Figura 76 – Impacto na taxa de TCO da medida Reembolso da TSU 165
Figura 77 – Impacto na taxa de TI da medida Reembolso da TSU 165
Figura 78 – Resultado na taxa de emprego da medida Estímulo Emprego 166
Figura 79 – Resultado na remuneração mensal média da medida Estímulo Emprego 166
Figura 80 – Resultado na taxa de TCO da medida Estímulo Emprego 166
Figura 81 – Resultado na taxa de TI da medida Estímulo Emprego 166
Figura 82 – Impacto na taxa de emprego da medida Estímulo Emprego 167
Figura 83 – Impacto na remuneração mensal média da medida Estímulo Emprego 167
Figura 84 – Impacto na taxa de TCO da medida Estímulo Emprego 167
Figura 85 – Impacto na taxa de TI da medida Estímulo Emprego 167
Figura 86 – Resultado na taxa de emprego da medida Contrato-Emprego 168
Figura 87 – Resultado na remuneração mensal média da medida Contrato-Emprego 168
Figura 88 – Resultado na taxa de TCO da medida Contrato-Emprego 168
Figura 89 – Resultado na taxa de TI da medida Contrato-Emprego 168
Figura 90 – Impacto na taxa de emprego da medida Contrato-Emprego 169
Figura 91 – Impacto na remuneração mensal média da medida Contrato-Emprego 169
Figura 92 – Impacto na taxa de TCO da medida Contrato-Emprego 169
Figura 93 – Impacto na taxa de TI da medida Contrato-Emprego 169
Figura 94 – Resultado na taxa de emprego da medida ATIVAR.PT 170
Figura 95 – Resultado na remuneração mensal média da medida ATIVAR.PT 170

Figura 96 – Resultado na taxa de TCO da medida ATIVAR.PT 170
Figura 97 – Resultado na taxa de TI da medida ATIVAR.PT 170
Figura 98 – Impacto na taxa de emprego da medida ATIVAR.PT 171
Figura 99 – Impacto na remuneração mensal média da medida ATIVAR.PT 171
Figura 100 – Impacto na taxa de TCO da medida ATIVAR.PT 171
Figura 101 – Impacto na taxa de TI da medida ATIVAR.PT 171
Figura 102 – Resultado na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo o sexo 174
Figura 103 – Resultado na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo o sexo 174
Figura 104 – Resultado na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo o sexo 174
Figura 105 – Resultado na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo o sexo 174
Figura 106 – Impacto na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo o sexo 174
Figura 107 – Impacto na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo o sexo 174
Figura 108 – Impacto na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo o sexo 175
Figura 109 – Impacto na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo o sexo 175
Figura 110 – Resultado na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo a nacionalidade 175
Figura 111 – Resultado na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo a nacionalidade 175
Figura 112 – Resultado na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo a nacionalidade 175
Figura 113 – Resultado na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo a nacionalidade 175
Figura 114 – Impacto na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo a nacionalidade 176
Figura 115 – Impacto na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo a nacionalidade 176
Figura 116 – Impacto na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo a nacionalidade 176
Figura 117 – Impacto na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo a nacionalidade 176
Figura 118 – Resultado na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo as faixas etárias 177
Figura 119 – Resultado na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo as faixas etárias 177
Figura 120 – Resultado na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo as faixas etárias 177
Figura 121 – Resultado na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo as faixas etárias 177
Figura 122 – Impacto na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo as faixas etárias 178
Figura 123 – Impacto na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo as faixas etárias 178
Figura 124 – Impacto na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo as faixas etárias 178
Figura 125 – Impacto na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo as faixas etárias 178
Figura 126 – Resultado na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo as habilitações 179
Figura 127 – Resultado na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo as habilitações 179
Figura 128 – Resultado na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo as habilitações 179
Figura 129 – Resultado na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo as habilitações 179
Figura 130 – Impacto na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo as habilitações 180
Figura 131 – Impacto na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo as habilitações .. 180
Figura 132 – Impacto na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo as habilitações 180
Figura 133 – Impacto na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo as habilitações 180
Figura 134 – Resultado na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo as NUTS II 172
Figura 135 – Resultado na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo as NUTS II 172
Figura 136 – Resultado na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo as NUTS II 172
Figura 137 – Resultado na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo as NUTS II 172
Figura 138 – Impacto na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo as NUTS II 173
Figura 139 – Impacto na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo as NUTS II 173
Figura 140 – Impacto na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo as NUTS II 173
Figura 141 – Impacto na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo as NUTS II 173

Lista de quadros

Quadro 1 – Dimensões e variáveis de controlo 131
Quadro 2 – Dimensões e variáveis de resultado 132
Quadro 3 – Número de intervenções de estágios de emprego, entre 2014 e 2020 133
Quadro 4 - Caracterização sociográfica dos beneficiários de estágios e do restante universo IEFP 134
Quadro 5 – Resultado dos estágios, iniciados entre 2014 e 2020 136
Quadro 6 – Resultado dos estágios, iniciados entre 2014 e 2020, segundo a sociografia 137

Quadro 7 – Resultado dos estágios, iniciados entre 2014 e 2020, segundo o ano de início da intervenção..... 137
Quadro 8 –Duração dos estágios concluídos, e iniciados entre 2014 e 2020, segundo o ano de início da intervenção .. 138
Quadro 9 – Modelos de emparelhamento para os estágios, variáveis de controlo e categorização..... 140
Quadro 10 - Caracterização sociográfica do grupo tratado e do grupo de controlo dos estágios, antes e após emparelhamento 141
Quadro 11 – Número de intervenções de medidas de apoio à contratação, entre 2014 e 2020, segundo o ano..... 158
Quadro 12 - Caracterização sociográfica dos beneficiários de medidas de apoio à contratação e do restante universo IEFP 158
Quadro 13 – Modelos de emparelhamento para as medidas de apoio à contratação, variáveis de controlo e categorização 159
Quadro 14 - Caracterização sociográfica do grupo tratado e do grupo de controlo das medidas de apoio á contração, antes e após emparelhamento 160
Quadro 15 –Resultados e impactos globais dos estágios 183
Quadro 16 –Impactos segundo subgrupos, após 18 meses de iniciada a intervenção..... 184

1. Introdução

A avaliação dos impactos, entendidos como o efeito líquido, da participação em intervenções de apoio à integração de adultos desempregados no mercado laboral é ensaiada através uma análise de carácter quase-experimental - analisando os resultados obtidos pelo grupo-alvo da intervenção. O grupo-alvo é constituído por dois (sub)grupos, um referente aos beneficiários dessas medidas (grupo tratado) e outro respeitante aos não-beneficiários (grupo de controlo ou não tratado), ou seja, é aplicado um método de avaliação de impacto contrafactual (AIC). Para garantir a validade dos resultados, é crucial controlar o *enviesamento de seleção* – isto é, as diferenças pré-existentes que interferem na probabilidade de os indivíduos serem ou não abrangidos pela intervenção. É essencial garantir que ambos os grupos (tratado e de controlo) correspondam a amostras equivalentes: têm de ser tão semelhantes quanto possível relativamente a um conjunto de variáveis observáveis e não observáveis, que podem influenciar os resultados preconizados pela medida. A abordagem quase-experimental da AIC parte do pressuposto de que é possível controlar a participação no tratamento a partir de fatores observáveis, que são operacionalizados através das denominadas variáveis de controlo. Por outro lado, o impacto do tratamento é avaliado através de um conjunto de indicadores denominado de variáveis de resultado.

Neste relatório são avaliadas as intervenções iniciadas entre os anos de 2014 e 2020, estritamente dirigidas a adultos, e que abrange duas vertentes: a) estágios, TO 1.01, e b) medidas de apoio à contratação, TO 1.02. O primeiro caso abrange adultos com mais de 30 anos de idade, e o segundo abrange utentes com pelo menos 30 anos, no momento do início da intervenção. Adicionalmente, uma vez que se tratam de medidas de âmbito nacional, somente com distinção da fonte de financiamento por região, são incluídos todos os beneficiários de Portugal continental, avaliando deste modo o mérito da medida em si. Todavia, salvaguarda-se que a determinado ponto o exercício declina a análise de resultados por região, permitindo focar aspetos estritos às regiões financiadas pelo PO ISE, sem perder a perspetiva global. A opção de efetuar o exercício para todo o Portugal continental também aumenta a fiabilidade dos resultados, principalmente na análise por subgrupos, pois permite ter amostras de maior tamanho, útil em subgrupos de menor dimensão, tais como os utentes de nacionalidade não portuguesa, de maior faixa etária, e utentes menos escolarizados no caso dos estágios (amostras pequenas têm maior probabilidade de obter resultados enviesados).

De seguida, e em primeiro lugar, são descritas as fases de recolha de dados, de definição do grupo-alvo, e da construção do modelo de análise contrafactual. Em segundo lugar é efetuada a análise para os beneficiários de estágios, que consiste na caracterização das intervenções de estágio e dos seus beneficiários, na apresentação dos resultados pósv-intervenção dos estágios (comparando os beneficiários que completaram o estágio e os que não terminaram), e na apresentação dos resultados de impacto contrafactual, incluindo o impacto global e o impacto por subgrupos de interesse. Em terceiro lugar é exposta a caracterização das medidas de apoio à contratação e os resultados da análise contrafactual, também incluindo impactos globais e por subgrupos. Por último são discutidos os resultados.

2. Recolha de dados

Com o intuito de obter os dados necessários ao exercício proposto, foi realizado um conjunto de reuniões com o IEFP. Após discussão e verificação dos dados disponíveis no sistema informático do IEFP, o pedido de dados consagrou as seguintes variáveis: data de inscrição/registo no IEFP, data de nascimento, sexo, habilitações académicas, nacionalidade, local de residência, código das atividades económicas (CAE) do último emprego, tipologia de seleção (sinaliza utentes de estatuto especial, como por exemplo, pessoas com deficiência e incapacidade, pessoas que integrem família monoparental, refugiados, ex-reclusos, etc.), movimentos estatísticos de categoria, com datas (registos, reinscrições, situação face ao emprego), e intervenções realizadas pelos utentes (com datas, movimentos, resultados).

A seleção deste conjunto de variáveis partiu de dois critérios: o primeiro é o de as variáveis operacionalizarem um conjunto de dimensões que determinam diferentes possibilidades de integração no mercado laboral; o segundo é o de disponibilidade, estas são as variáveis encontradas na base de dados do IEFP, e que respeitam o primeiro critério.

Salienta-se que, das bases de dados efetivamente fornecidas pelo IEFP não constam a tipologia de seleção nem o CAE do último emprego.

Também foram solicitados ao IEFP alguns dados obtidos ao abrigo do protocolo celebrado entre o IEFP e o Instituto de Informática da Segurança Social (IISS), nomeadamente a renumeração mensal e o tipo de relação laboral (trabalhador por conta de outrem, trabalhar independente, serviço doméstico, membro de órgãos estatutários, etc.)

Estas duas variáveis foram selecionadas de acordo com os critérios de disponibilidade da base de dados do IISS, e de enquadramento no conjunto de resultados que se pretendem medir. Apesar de constar da base de registos do IISS o número de dias de registo em cada mês por utente, a troca destes dados não se encontra prevista no protocolo entre o IEFP e o IISS, pelo que essa variável foi excluída, apesar de solicitada. A ausência desta variável implica a impossibilidade de verificar se o registo da remuneração mensal corresponde a um mês completo ou incompleto.

Considerando que as intervenções em estudo iniciaram no ano de 2014, o período para o qual se requereu os dados data de 1 de janeiro de 2009 até aos últimos registos disponíveis. Esta opção permite controlar o estado face ao emprego/desemprego, ou seja, o percurso profissional e/ou o percurso como desempregado, até 5 anos (60 meses, $t_{intervenção}$-60) antes da entrada na intervenção (momento t). Por outro lado, as variáveis resultado consideram o período, máximo, até 5 anos (60 meses, $t_{intervenção}$+60) após o término da intervenção.

Todos os dados solicitados correspondem a microdados, ou seja, a dados individuais, devidamente anonimizados e protegidos de acordo com o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) em vigor.

3. Definição do grupo-alvo

O grupo-alvo é o conjunto de indivíduos constituintes do grupo tratado e do grupo de controlo. No caso em estudo, considera-se que a alternativa à participação em medidas de integração de adultos no mercado laboral é a não participação nas intervenções em avaliação. Considerando que a participação nas intervenções em avaliação é circunscrita aos adultos desempregados inscritos no IEFP, o grupo de controlo é constituído por outros adultos inscritos no IEFP, mas que não beneficiaram da medida específica em análise.

Não é verosímil incluir adultos não inscritos no IEFP por três motivos principais: o primeiro é o da exigência de pelo menos uma base de dados que detenha um conjunto de variáveis de controlo observáveis que permitam determinar situações e perfis semelhantes entres indivíduos colocados nos grupos tratado e de controlo; logo, não é possível obter dados de caracterização de indivíduos não utentes do IEFP, ou seja, não constantes da base de dados. O segundo motivo é o de que para o grupo-alvo, que inclui o universo dos indivíduos a usar na análise, é necessário garantir que os percursos profissional e formativo, assim como as possibilidades de emprego, antes da entrada na intervenção, sejam semelhantes; tal implica que todos os indivíduos do grupo-alvo respeitem os mesmos deveres e usufruam das mesmas possibilidades de apoio ao emprego inerentes à inscrição no IEFP (por exemplo, um indivíduo não inscrito no IEFP não tem direito aos apoios à contratação que essa inscrição proporciona). O terceiro motivo é o de que podem subsistir distinções significativas e não observáveis entre indivíduos inscritos e não inscritos no IEFP, por exemplo, a inscrição pode representar uma maior proatividade na procura emprego e de acesso aos apoios a encontrar o emprego.

O universo inicial do grupo-alvo é constituído por:

- indivíduos inscritos no IEFP, em qualquer momento, pelo menos a partir de 1 de janeiro de 2014;
- adultos com mais de 30 anos de idade no caso dos estágios, e adultos com pelo menos 30 anos no caso das medidas de apoio à contratação, ao momento do início da intervenção.

4. Construção do modelo de contrafactual

A construção do modelo de contrafactual envolve a seleção das variáveis de controlo e resultado, a definição substantiva do grupo de controlo, a aplicação de modelos de emparelhamento, e a delimitação final dos grupos tratado e de controlo e respetivas caracterizações.

4.1 Seleção das variáveis de controlo

Para caracterizar os fatores que influenciam o resultado no mercado de trabalho, a seleção das variáveis de controlo considera três dimensões fundamentais:

a) Perfil sociográfico do beneficiário (sexo, nacionalidade, idade, habilitações académicas);

b) Caracterização do contexto e da conjuntura do mercado laboral (área territorial de residência e ano).

c) Caraterização longitudinal do estado face ao emprego/desemprego, num período anterior, até 5 anos, ao início da intervenção, ou seja, caracterização do percurso/estado laboral pré-intervenção.

A definição destas três dimensões inclui os aspetos mais determinantes nas diferentes possibilidades de obter emprego. Em primeiro lugar, as taxas de emprego e desemprego, e o vínculo laboral, mais estável ou mais precário, é distinto para diferentes categorias sociais, daqui a inclusão da caracterização sociográfica. Em segundo lugar, as taxas de emprego e de desemprego são distintas consoante os territórios e variam temporalmente, daqui a dimensão do contexto e da conjuntura do mercado de trabalho. Em terceiro lugar, a caracterização longitudinal face ao emprego/desemprego, anterior à intervenção, permite captar um determinado percurso de vida que pode influenciar os resultados da intervenção, captando aspetos como desemprego de longa duração, desemprego recorrente, tipo de relação laboral (se o indivíduo é trabalhador por conta de outrem, trabalhador independente, entre outras situações).

Quadro 59 – Dimensões e variáveis de controlo

Dimensão de análise	Variável de controlo	Fonte de dados
Sociografia do beneficiário	Sexo em t	IEFP
	Nacionalidade em t	IEFP
	Faixa etária em t	IEFP
	Habilitação académica em t	IEFP
Contexto e conjuntura	Região de residência, NUTS II, em t	IEFP
	Data de início da intervenção	IEFP
Percurso laboral	Empregado (sim/não), entre t e t-60meses	IISS
	Renumeração mensal, entre t e t-60meses (euros)	IISS
	Tipo de relação laboral, entre t e t-60meses	IISS

A categorização de cada variável é esclarecida aquando da apresentação dos modelos de emparelhamento, pois é distinta consoante os vários modelos testados, incluindo na fase de análise de sensibilidade. Optou-se por usar a variável Empregado (sim/não) em detrimento da variável Desempregado (sim/não), pois é preferível usar a variável que será simultaneamente variável de controlo e de resultado, e que mede a taxa de emprego. Deste modo, será possível controlar diretamente se existe ou não diferença significativa nessa variável resultado antes da intervenção, o que aumenta a confiabilidade nos resultados.

Por último, ressalva-se que as medidas alteraram o seu figurino ao longo do período em análise, introduzindo regras de elegibilidade e apoios diferentes. Esta questão é ultrapassada pela inclusão da variável de controlo que sinaliza o momento da entrada na intervenção (além de controlar o contexto socioeconómico), ou seja, delimita, por si, as regras e o tipo de medida a que os utentes estão sujeitos.

4.1.1 Simulações de emparelhamento na definição das variáveis de controlo

Uma vez definidas as dimensões e o leque de variáveis de controlo, foram efetuadas simulações de emparelhamento.

O primeiro método testado foi *Propensity Score Matching*, PSM. Este método realiza uma regressão logística que atribui pontuações (*scores*) a cada indivíduo de acordo com as variáveis de controlo, medindo a probabilidade de pertença ao grupo tratado ou de controlo, emparelhando indivíduos com propensão semelhante. No caso do PSM os casos são emparelhados um para um, ou seja, o número de casos nos grupos tratado e de controlo são iguais, sendo esta a principal vantagem deste método. Em segundo lugar, permite emparelhar casos que não são exatamente iguais segundo as variáveis de controlo, mas que estatisticamente têm possibilidades iguais nos resultados. Contudo, exige a verificação de alguns pressupostos, entre os quais o do equilíbrio entre grupos tratado e de controlo.

Após algumas simulações a última condição nunca se verificou pelo que se revelou inviável aplicar este método neste caso de estudo.

Neste sentido, optou-se por testar o *Coarsened Exact Matching*, CEM, que permite o emparelhamento entre pelo menos um caso do grupo tratado e um caso do grupo de controlo, podendo ser emparelhados mais de um caso, num ou nos dois grupos, pelo que são constituídos estratos. Um ou mais casos do grupo tratado é emparelhado a um ou mais casos do grupo de controlo se possuírem todas as características (categorias) das variáveis de controlo idênticas, o que determina a sua denominação de emparelhamento exato. A vantagem mais preponderante deste método reside no facto de produzir grupos equilibrados, ou seja, a caracterização dos grupos tratado e de controlo são semelhantes, excluindo a necessidade dessa verificação que é requerida por outros métodos. Potencia, assim, a viabilidade da análise das heterogeneidades dos efeitos do tratamento, ou seja, uma análise por subgrupos de interesse, uma vez que os estratos criados pelos emparelhamentos são comparáveis entre grupos.

Foi possível estabelecer um grupo de controlo através do método CEM, optando-se por realizar um emparelhamento de um para um, pois simplifica a análise por subgrupos de interesse. Contudo, ressalva-se que surgiram alguns problemas ao aplicar o método CEM. Um dos principais problemas foi o número elevado de variáveis de controlo iniciais que impossibilitou a utilização de algumas variáveis que caracterizam o percurso como desempregado antes da intervenção. Assim, não foi possível caracterizar o estado aquando na situação de desemprego, ou seja, não foi possível incluir o percurso ocupacional (participação em intervenções anteriores do IEFP) nem a indisponibilidade para o emprego de cada um dos utentes segundo o estado definido pelo IEFP. Tal inviabilizou as primeiras tentativas de emparelhamento através deste método, pois não existiam casos suficientes entre os grupos tratado e de controlo para emparelhar. Menos de 8% dos beneficiários de estágios e das medidas de apoio à contratação seriam emparelhados caso se recorresse ao estado face ao desemprego. Apenas foi possível incluir o estado face ao emprego (empregado ou não), a remuneração média, e o tipo de relação laboral.

Por último, após simulações também se constatou que basta utilizar o estatuto de Trabalhadores por Conta de Outrem - TCO (sim/não) como variável de controlo face à qualificação do tipo de relação laboral, pois indiretamente esta variável consegue controlar a taxa de Trabalhadores Independentes - TI.

4.2 Seleção das variáveis de resultado

A medição do impacto do tratamento consiste na comparação das estimativas do desempenho entre os grupos tratado e de controlo, face a um conjunto de variáveis resultado.

Quadro 60 – Dimensões e variáveis de resultado

Dimensão de análise	Variável de resultado	Fonte de dados
Percurso laboral	Empregado (sim/não), entre t e t-60meses	IISS
	Remuneração mensal, entre t e t-60meses (euros)	IISS
	Tipo de relação laboral: TCO, entre t e t-60meses	IISS
	Tipo de relação laboral: TI, entre t e t-60meses	IISS

O impacto das intervenções é calculado medindo a diferença na taxa de emprego, na remuneração mensal média, na taxa de TCO, e na taxa de TI, entre os grupos tratado e de controlo.

Um indivíduo é considerado empregado se num determinado mês tem um registo de remuneração na Segurança Social (SS), independentemente do tipo de relação laboral. A remuneração mensal de cada utente é calculada somando todos as categorias de rendimentos auferidos num mês. As taxas de TCO e TI representam a percentagem de beneficiários com o respetivo tipo de relação laboral. Para os beneficiários que num mês têm mais de um registo de remuneração, referentes a diferentes tipos de relação laboral, apenas é considerado a relação laboral associada à remuneração principal, a de maior valor monetário. Para o cálculo de remuneração mensal média e das taxas de TCOe de TI apenas são considerados os indivíduos empregados no respetivo mês.

O período temporal dos resultados é trimestral a partir do terceiro mês (t+3) após o início da participação (momento t) no estágio ou na medida de apoio à contratação e até ao sexagésimo mês (t+60).

4.3 Definição do grupo de controlo

O grupo de controlo selecionado corresponde apenas a uma parte do restante universo de utentes do IEFP, ou seja, não inclui a totalidade dos utentes não beneficiários. As primeiras simulações de emparelhamento consideraram apenas a seleção dos utentes que não tinham beneficiado de nenhuma outra intervenção no âmbito do IEFP. O objetivo era medir o impacto das intervenções em contraste com a ausência de qualquer tipo de intervenção. Contudo, com esta opção eram emparelhados menos de 6% do total de beneficiários.

Para ultrapassar esse obstáculo, decidiu-me testar um grupo de controlo cujos utentes tivessem beneficiado de algumas medidas de apoio do IEFP. Ou seja, testar os resultados das intervenções em avaliação face a outro tipo de intervenções. Dado o carácter dos estágios e das medidas de apoio à contratação, que contemplam um período prolongado de tempo, e formação em contexto de trabalho no primeiro caso, e, por conseguinte, a integração no próprio mercado de trabalho, decidiu-se testar um grupo de controlo cujas intervenções se caracterizem por curta duração e que não contemplem a integração no mercado de trabalho, nem a formação/qualificação. Por outras palavras, foram excluídas as intervenções de matriz estruturante, que diretamente impactam na taxa de emprego e no nível de qualificação, e foram selecionadas

intervenções com foco mais pessoal e limitado e que não se traduzem diretamente em estados face ao emprego nem em aquisição de capitais educacionais. As intervenções selecionadas incluem sessões de esclarecimento, técnicas de construção do CV, técnicas e apoio à procura de emprego, desenvolvimento de competências pessoais, entre outras semelhantes. Caracterizam-se por serem de curta duração, normalmente de um dia ou poucos dias.

Após várias simulações foi possível encontrar um grupo de controlo que se considera viável. Porém, foi necessário alargar um pouco mais os critérios de seleção do grupo de controlo, cuja caracterização final é a seguinte:

- Utentes com mais de 30 anos para a avaliação dos estágios, e utentes com pelo menos 30 anos para avaliação das medidas de apoio à contratação;
- Utentes que não beneficiaram de intervenções estruturantes (estágios, contratos de trabalho, etc);
- Utentes que beneficiaram de intervenções de foco pessoal ou de ações de formação, mas não de qualificação, ou seja, exclui formações conducentes a um grau académico, formações tecnológicas, formações profissionalizantes e afins;
- Intervenções com duração inferior a 90 dias, sendo que mais de 70% têm duração de um dia, e 90% têm duração máxima até 20 dias (3 semanas).

Aos critérios substantivos enumerados, foi ainda verificado que não existe diferença significativa nos resultados das variáveis de resultado (taxa de emprego, remuneração mensal média, taxa de TCO e taxa de TI) entre os grupos das várias intervenções selecionadas para constituir o grupo de controlo. Este critério permitiu alargar o grupo de controlo a algumas intervenções formativas de competências mais transversais, mantendo as conducentes a um nível de qualificação excluídas.

Em conclusão, o grupo de controlo caracteriza-se por utentes que apenas beneficiaram de intervenções de curta duração, de foco pessoal e não estruturante.

5. TO 1.01 - Estágios para adultos

Antes de se proceder à apresentação do exercício de contrafactual é pertinente analisar do ponto de vista descritivo a caracterização das intervenções e a caracterização dos beneficiários das medidas de estágios de emprego, e de interpretar os resultados pós-intervenção do grupo tratado, os beneficiários.

5.1 Caracterização dos estágios

Entre 2014 e 2020 foram financiadas mais de 15 mil intervenções de estágios de emprego a adultos.

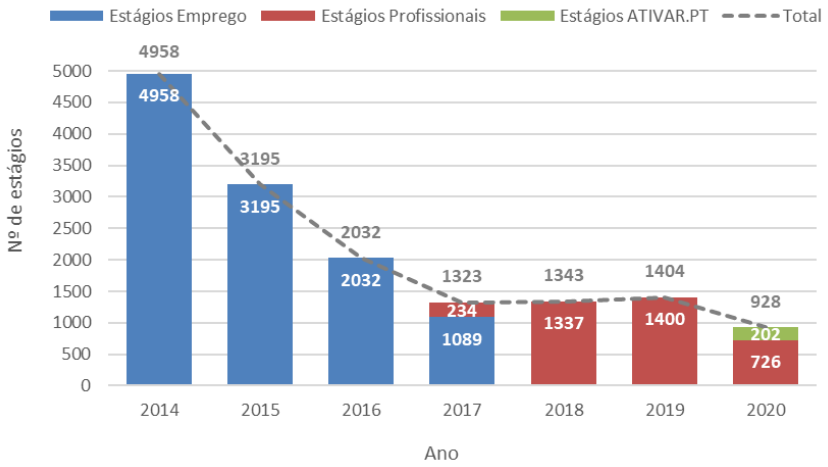
Quadro 61 – Número de intervenções de estágios de emprego, entre 2014 e 2020

Medida	N	%
Estágio emprego	11284	74,3
Estágios profissionais	3697	24,3
Estágio Ativar.PT	202	1,3
Total	**15183**	**100,0**

Fonte: produção própria com dados do IEFP.

A figura seguinte ilustra o número de estágios segundo o ano civil.´

Figura 1– Número de intervenções de estágios iniciados em cada ano civil



Fonte: produção própria com dados do IEFP.

O número de estágios realizados diminuiu entre 2014 e 2017, de quase cinco mil até um valor entre 1300 a 1400, mantendo-se nesta ordem de grandeza até 2019. Entre 2014 e 2017 a intervenção caracteriza-se pela medida Estágio Emprego, sendo que a partir do final de 2017 inicia-se a transição para a medida Estágios Profissionais. Em 2020 o número de estágios é inferior a mil, verificando-se a transição da medida Estágios Profissionais para a medida Estágios Ativar.PT.

Do total de estágios, um valor residual de 1,3% (194) respeita a segundas ou mais participações na medida de estágios, pelo que o número total de beneficiários é de 14 989.

5.2. Caracterização dos beneficiários

De acordo com o quadro seguinte, aproximadamente um terço dos beneficiários são da região Centro, e um pouco menos são da região Norte. Menos de 10% residiam no Algarve, enquanto 14,1% e 16,1% residiam no Alentejo e na Área Metropolitana de Lisboa (AML), respetivamente. Deste modo, as regiões incluídas pelo financiamento PO ISE, Norte, Centro e Alentejo, abrangem mais de três quartos (76,9%) dos beneficiários de estágios para adultos no continente.

Pouco mais de dois terços dos beneficiários são do sexo feminino, enquanto a larga maioria detém a nacionalidade portuguesa, uma vez que apenas 2,2% são estrangeiros.

As faixas etárias com maior peso são as mais novas, dois quintos tinham entre 31 a 35 anos, sendo que a proporção diminui à medida que a idade aumenta. Quase dois terços dos beneficiários tinham idade inferior a 40 anos, e menos de um décimo tinha idade superior a 50 anos.

Do ponto de vista das habilitações académicas, pouco mais de um terço dos beneficiários detêm o ensino superior, e pouco mais de dois quintos o ensino secundário ou pós-secundário. Cerca de 17% completou o EB3 e menos de 6% detêm escolaridade até ao 2º ciclo do ensino básico.

Quadro 62 - Caracterização sociográfica dos beneficiários de estágios e do restante universo IEFP

		Intervenção única		Mais que 1 Intervenção [b]		Total		IEFP [c]	
		N	%	N	%	N	%	N	%
NUTSII	Norte	44	22,9	4482	30,3	4526	30,2	2 583 805	40,6
	Centro	78	40,6	4811	32,5	4889	32,6	1 288 045	20,2
	AML	25	13,0	2396	16,2	2421	16,1	1 667 969	26,2
	Alentejo	26	13,5	2082	14,1	2108	14,1	475 655	7,5
	Algarve	19	9,9	1026	6,9	1045	7,0	347 812	5,5
Sexo	Feminino	126	65,6	10171	68,7	10297	68,7	3 517 694	55,3
	Masculino	66	34,4	4626	31,3	4692	31,3	2 845 592	44,7
Nacionalidade	Portuguesa	191	99,5	14472	97,8	14663	97,8	5 951 288	93,5
	Outra	1	0,5	325	2,2	326	2,2	411 998	6,5

		Intervenção única		Mais que 1 Intervenção b)		Total		IEFP c)	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Faixa etária	31-35 anos	67	34,9	5933	40,1	6000	40,2	677 747	12,1
	36-40 anos	50	26,0	3634	24,6	3684	24,5	870 843	15,6
	41-45 anos	34	17,7	2413	16,3	2447	16,3	871 543	15,6
	46-50 anos	20	10,4	1532	10,4	1552	10,3	827 405	14,8
	51-55 anos	18	9,4	883	6,0	901	6,0	807 324	14,5
	56-60 anos	2	1,0	337	2,3	339	2,3	797 082	14,3
	61-65 anos	1	0,5	64	0,4	65	0,4	587 014	10,5
	66 ou mais anos	0	0,0	1	0,0	1	0,0	145 434	2,6
Habilitações	≤EB1	1	0,5	328	2,2	329	2,2	1 483 819	23,3
	EB2	2	1,0	511	3,5	513	3,4	1 025 082	16,1
	EB3	14	7,3	2465	16,7	2479	16,6	1 494 543	23,5
	Secundário ou Pós-Secundário	86	44,8	6264	42,3	6350	42,3	1 408 549	22,1
	Ensino Superior	89	46,4	5229	35,3	5318	35,4	951 293	14,9
	Total	**192**	**100,0**	**14797**	**100,0**	**14989**	**100,0**	**5 584 392**	**100,0**

Notas:
b) são contabilizados uma única vez os utentes que beneficiaram de mais que uma participação, pelo que o valor total de beneficiários é inferior ao número de intervenções (15 183).
c) universo do IEFP, excluindo os beneficiários de estágios e de medidas de apoio à contratação. Estão considerados os utentes inscritos entre 2014 e 2020, tendo sido contabilizados uma única vez por período anual.
Fonte: produção própria com dados do IEFP.

Subsiste alguma diferença sociográfica entre os beneficiários que apenas participaram uma única vez no programa e os que participaram mais que uma vez. No grupo dos repetentes a proporção de utentes das regiões Norte e AML são inferiores, e em sentido inverso a proporção das regiões do Centro e Algarve são superiores, face aos utentes de participação única. A proporção de utentes mais novos, entre os 31 e 35 anos, também é menor no grupo dos repetentes, enquanto as proporções das faixas etárias entre os 36 e 55 anos são ligeiramente superiores ou iguais às dos utentes que participaram uma única vez. Ainda no grupo dos repetentes a proporção de utentes com ensino superior também aumenta, enquanto as proporções de utentes com qualificações ao nível do ensino básico diminuem. Apenas um utente de nacionalidade não portuguesa repetiu o programa.

Comparativamente ao restante universo de utentes do IEFP, constata-se que no universo dos beneficiários as proporções de utentes das regiões Centro, Alentejo, e Algarve são superiores aos respetivos pesos no universo IEFP. Pelo contrário, as proporções das regiões Norte e AML são inferiores.

Relativamente ao sexo, a proporção de mulheres é maior, em cerca de 13 p.p., no universo dos beneficiários de estágios comparativamente ao restante universo IEFP.

Em termos de cidadania, enquanto no universo IEFP 6,5% dos utentes não têm nacionalidade portuguesa, no universo dos beneficiários o valor é de 2,2%.

Os beneficiários de estágios também são mais novos que os restantes utentes do IEFP, pois nestes últimos pouco mais de um quarto tinha até 40 anos, o que é menos de metade da proporção nos primeiros.

Por último, os beneficiários de estágios detêm maiores qualificações académicas que os restantes utentes do IEFP, sendo que nos últimos cerca de 15% detêm o ensino superior e 22% o ensino secundário ou pós-secundário, o que é menos do que o registado no grupo dos beneficiários.

Em conclusão, os beneficiários de estágios para adultos têm uma caracterização sociográfica distinta dos restantes utentes do IEFP. Correspondem a um grupo com características particulares: são mais novos, mais qualificados, com menor representação de homens e de nacionalidades estrangeiras, com diferente distribuição residencial, pelo que não são representativos do universo de utentes do IEFP.

5.3. Resultados dos estágios

De seguida são apresentados os resultados das intervenções, estritamente para o grupo de beneficiários de estágios. Em primeiro lugar apresentam-se os resultados na perspetiva do IEFP, ou seja, a classificação do resultado segundo os critérios do IEFP, que consiste no estatuto do utente imediatamente após a sua saída da intervenção. O estatuto representa se o utente concluiu a intervenção, se foi contratado, se desistiu, se houve desistência da entidade contratante, ou outros motivos de abandono.
Em segundo lugar são apresentados os resultados segundo a base e dados do IISS, a taxa de emprego, a remuneração mensal média, a taxa de trabalhadores por conta de outrem (TCO) e a taxa de trabalhadores independentes (TI), num período até 60 meses após terem iniciado a intervenção.

5.3.1. Resultados dos estágios segundo o IEFP

Nesta seção apresentam-se os resultados dos estágios de acordo com o resultado indicado na base de dados do IEFP.

De acordo com o próximo quadro, cerca de dois quintos (40,7%) dos estágios financiados resultam na efetiva contratação do beneficiário, enquanto um valor ligeiramente superior é verificado na taxa de conclusão (42,6%), sem necessariamente implicar contratação imediata. Mais de um décimo (12,5%) dos estágios resultam em desistência do beneficiário ou da entidade contratante, seja por motivos justificados ou injustificados, embora a grande maioria desista justificadamente. Outros motivos de término da intervenção sem a sua conclusão representam menos de 5% (4,1%) das intervenções.

Quadro 63 – Resultado dos estágios segundo o IEFP, iniciados entre 2014 e 2020

Resultado da intervenção	Intervenção única ou última [a]		Mais que 1 intervenção [b]		Total	
	N	%	N	%	N	%
Contratado pela entidade no âmbito de medida ativa	3815	25,5	4	2,1	3819	25,2
Contratado pela entidade	2352	15,7	3	1,5	2355	15,5
Contratado, Subtotal	***6167***	***41,2***	***7***	***3,6***	***6174***	***40,7***
Concluiu	6413	42,9	47	24,2	6460	42,6
Conclusão, Subtotal	***6413***	***42,9***	***47***	***24,2***	***6460***	***42,6***
Desistiu justificadamente	1372	9,2	85	43,8	1457	9,6
Desistiu injustificadamente	342	2,3	8	4,1	350	2,3
Desistência da entidade justificada	31	0,2	1	0,5	32	0,2
Desistência da entidade não justificada	50	0,3	3	1,5	53	0,3
Desistência, Subtotal	***1795***	***12,0***	***97***	***50,0***	***1892***	***12,5***
Excluído	300	2,0	8	4,1	308	2,0
Cessação de contrato	27	0,2	2	1,0	29	0,2
Não concretizado	134	0,9	23	11,9	157	1,0
Encerramento da atividade pela entidade	121	0,8	10	5,2	131	0,9
Não conclusão - outro motivo, Subtotal	***582***	***3,9***	***43***	***22,2***	***625***	***4,1***
Total [c]	**14957**	**100,0**	**194**	**100,0**	**15151**	**100,0**

Notas:
a) contabiliza os utentes que apenas beneficiaram de uma participação, e os utentes que beneficiaram da última intervenção. A razão é que a última intervenção tem resultado mais favorável, conclusão (43,8%) ou contratação (34,0%), que as participações antecedentes, estando assim mais próximo dos resultados do conjunto de beneficiários que participaram uma única vez.
b) são contabilizados os utentes que beneficiaram de mais do que uma participação, excluindo a última intervenção.
c) devido a algumas inconsistências entre os dados da o IEFP e do IISS, foram removidos 32 casos da análise de resultados finais.
Fonte: produção própria com dados do IEFP.

No grupo de beneficiários com participação em mais do que um estágio, a taxa de contratação é residual (3,6%), e a taxa de conclusão também é inferior (24,2%) face à totalidade. Em sentido inverso, exatamente metade dos estágios resultaram em desistência, de onde sobressai a desistência justificada por parte do utente. Outros motivos para não conclusão representam pouco mais de um quinto dos casos.

O quadro seguinte evidencia o resultado dos estágios dentro de cada categoria sociográfica, onde na totalidade dos beneficiários mais de quatro quintos (83,4%) completou a intervenção.

Quadro 64 – Resultado dos estágios segundo o IEFP, iniciados entre 2014 e 2020, segundo a sociografia

		Contratado ou Concluiu		Não concluiu		Total	
		N	%	N	%	N	%
NUTSII	Norte	3892	85,3	669	14,7	4561	100,0
	Centro	4128	83,4	823	16,6	4951	100,0
	AML	1982	81,2	459	18,8	2441	100,0
	Alentejo	1805	84,6	328	15,4	2133	100,0
	Algarve	827	77,7	238	22,3	1065	100,0
Sexo	Feminino	8649	83,1	1755	16,9	10404	100,0
	Masculino	3985	83,9	762	16,1	4747	100,0
Nacionalidade	Portugal	12393	83,5	2444	16,5	14837	100,0
	Outra	241	76,8	73	23,2	314	100,0
Faixa Etária	31-35 anos	5053	83,3	1016	16,7	6069	100,0
	36-40 anos	3032	81,4	692	18,6	3724	100,0
	41-45 anos	2086	84,4	387	15,6	2473	100,0
	46-50 anos	1332	85,1	233	14,9	1565	100,0
	51-55 anos	771	84,4	143	15,6	914	100,0
	56-60 anos	299	88,2	40	11,8	339	100,0
	6--65 anos	60	90,9	6	9,1	66	100,0
	66 ou mais anos	1	100,0	0	0,0	1	100,0
Habilitação Escolar	≤EB1	280	84,1	53	15,9	333	100,0
	EB2	407	79,8	103	20,2	510	100,0
	EB3	1999	80,8	474	19,2	2473	100,0
	Secundário ou Pós-Secundário	5394	83,7	1050	16,3	6444	100,0
	Ensino Superior	4554	84,5	837	15,5	5391	100,0
	Total	**12634**	**83,4**	**2517**	**16,6**	**15151**	**100,0**

Notas: devido a algumas inconsistências entre os dados do IEFP e do IISS, foram removidos 32 casos da análise de resultados finais.
Fonte: produção própria com dados do IEFP.

Constata-se que o Algarve é a única região onde menos de quatro quintos dos estagiários concluíram a intervenção (contratação ou conclusão). Os utentes de nacionalidade portuguesa também têm maior taxa de conclusão (contratação ou conclusão) do que os utentes de outra nacionalidade, e os utentes mais velhos também tendem a completar mais a formação do que os mais novos. Do ponto de vista das habilitações académicas os utentes de detêm o EB2 ou o EB3 concluem menos que os restantes.

Entre 2014 e 2020 a taxa de conclusão diminuiu de aproximadamente 85% para 80%, ver o próximo quadro.

Quadro 65 – Resultado dos estágios segundo o IEFP, iniciados entre 2014 e 2020, segundo o ano de início da intervenção

Ano	Contratado ou concluiu		Não concluiu		Total	
	N	%	N	%	N	%
2014	4212	85,0	746	15,0	4958	100,0
2015	2700	84,5	495	15,5	3195	100,0
2016	1693	83,3	339	16,7	2032	100,0
2017	1101	83,3	221	16,7	1322	100,0
2018	1093	81,4	250	18,6	1343	100,0
2019	1117	80,0	280	20,0	1397	100,0
2020	718	79,4	186	20,6	904	100,0
Total	**12634**	**83,4**	**2517**	**16,6**	**15151**	**100,0**

Notas: devido a algumas inconsistências entre os dados do IEFP e do IISS, foram removidos 32 casos da análise de resultados finais.
Fonte: produção própria com dados do IEFP.

A duração dos estágios difere consoante o ano em que iniciaram. Considerando somente os estágios concluídos pelos beneficiários, pois não é possível averiguar qual a duração prevista dos estágios referentes às intervenções não concluídas, constata-se que cerca de três quintos correspondem a uma duração inferior a 11 meses, enquanto os restantes dois quintos correspondem a durações entre 12 e 18 meses. Contudo, em ambos os casos mais de 90% dos estágios duraram cerca de 9 e de 12 meses, respetivamente.

Quadro 66 –Duração dos estágios concluídos, e iniciados entre 2014 e 2020, segundo o ano de início da intervenção

Contratado ou Concluiu							
		Até 11 meses (9M)		De 12 a 19 meses (12M)		Total	
		N	%	N	%	N	%
Ano	2014	593	14,1	3619	85,9	4212	100,0
	2015	2249	83,3	451	16,7	2700	100,0
	2016	1388	82,0	305	18,0	1693	100,0
	2017	911	82,7	190	17,3	1101	100,0
	2018	1028	94,1	65	5,9	1093	100,0
	2019	878	78,6	239	21,4	1117	100,0
	2020	545	75,9	173	24,1	718	100,0
	Total	**7592**	**60,1**	**5042**	**39,9**	**12634**	**100,0**

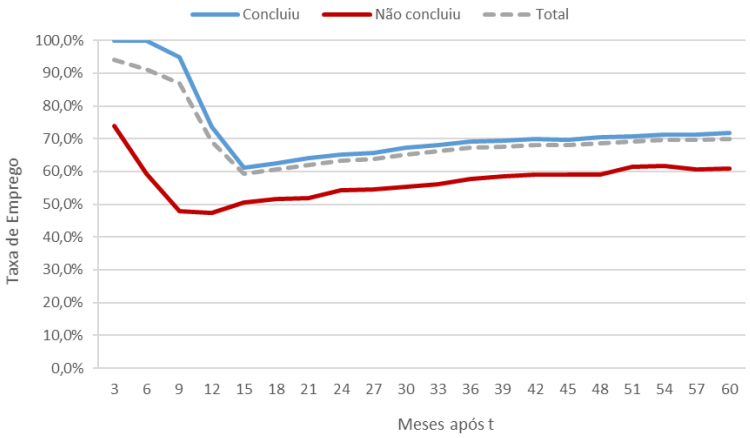
Notas: devido a algumas inconsistências entre os dados do IEFP e do IISS, foram removidos 32 casos da análise de resultados finais.
Fonte: produção própria com dados do IEFP.

Os estágios de duração de aproximadamente 12 meses têm maior peso no ano de 2014, enquanto nos anos seguintes a duração de 9 meses é predominante. Por tal, é necessário considerar que o ano em que os estágios iniciaram pode ter um peso relevante caso se distinga a sua duração, tal como será efetuado adiante na análise contrafactual.

5.3.2. Resultados pós-estágios segundo o IISS

Nesta seção apresentam-se os resultados dos beneficiários de estágios (grupo tratado) considerando os dados do IISS, no período durante e pós-intervenção. São considerados todos os beneficiários sem distinguir a duração do estágio, uma vez que se desconhece qual seria a duração dos estágios dos beneficiários que não terminaram.

Figura 2 – Taxa de emprego dos beneficiários de estágios, segundo o resultado na intervenção

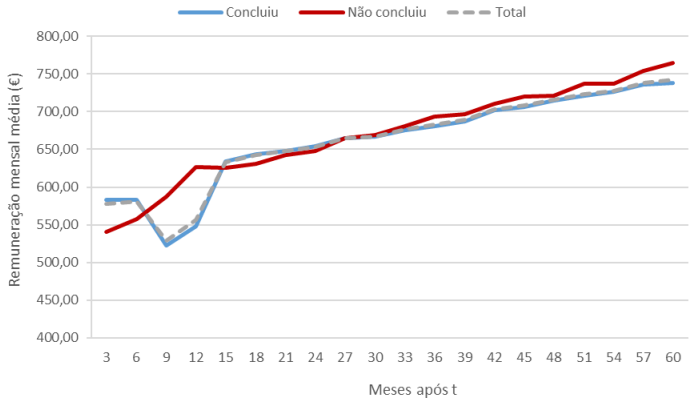


Fonte: produção própria com dados do IEFP e do IISS.

Em termos médios, após a grande maioria das intervenções terminarem, a taxa de emprego de quem conclui a intervenção é de cerca de 60%, e ao longo do tempo é sempre superior nos beneficiários que concluíram o estágio. Durante o período em que a grande maioria dos estágios ainda está a decorrer, ou seja, até cerca dos 12 meses, a diferença na taxa de emprego entre quem concluiu e não concluiu situa-se entre os 25 p.p. e os 47 p.p.. Após os 15 meses, momento em que quase todos os beneficiários já concluíram o programa, a diferença na taxa de emprego mantém-se relativamente constante e em torno dos 10 p.p.. Estes resultados poderão indicar que o efeito dos estágios é particularmente forte durante o período da sua ocorrência, e que após o seu término o benefício de ter concluído o

estágio poderá manter-se duradouro, e, por conseguinte, tornar-se estrutural, em valor sensivelmente próximo do registado no momento em que as intervenções terminam, pois a taxa de emprego em ambos os grupos evolui de forma semelhante e paralela, e provavelmente de acordo com a conjuntura socioeconómica. Contudo, não se pode atribuir que a diferença de 10 p.p. na taxa de emprego se deve, pelo menos unicamente, ao sucesso da intervenção, uma vez que pelo menos parte desse valor poderá representar indisponibilidade para o emprego dentro do grupo que por algum motivo não concluiu o estágio. Portanto, o que se realça é a evolução após o período das intervenções, que tende a ser semelhante entre quem concluiu e quem não concluiu.

Figura 3 – Remuneração mensal média dos beneficiários de estágios, segundo o resultado na intervenção

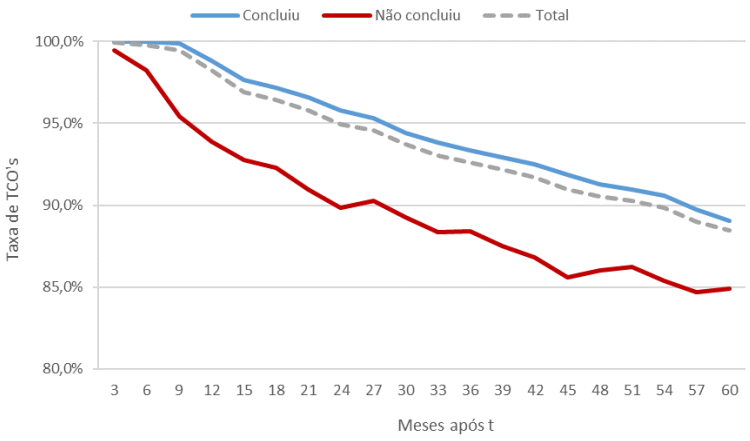


Fonte: produção própria com dados do IEFP e do IISS.

Nos meses em que a grande maioria dos utentes concluem a intervenção, 9 meses e 12 meses, a remuneração mensal média é menor, o que se poderá dever ao facto de nesses meses se registar um mês de trabalho incompleto. No período imediatamente pós-intervenções a remuneração é muito semelhante entre os utentes que concluíram e os que não concluíram, mas que encontraram emprego. No entanto, após 36 meses, ou seja, aproximadamente 2 anos após conclusão, os utentes que não concluíram auferem uma remuneração mensal média entre 1% a 3,5% superior aos que concluíram.

Em conclusão, se se excluírem os períodos críticos entre empregos, ou seja, durante as desistências do programa e imediatamente após a conclusão do estágio, os beneficiários que terminaram o programa não apresentam uma vantagem remuneratória face aos que não concluíram.

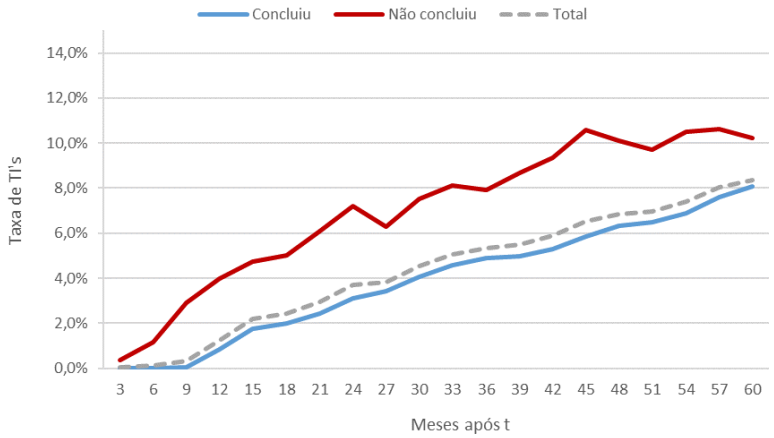
Figura 4– Taxa de TCO dos beneficiários de estágios, segundo o resultado na intervenção



Fonte: produção própria com dados do IEFP e do IISS.

Expectavelmente, no grupo que concluiu a intervenção a taxa de TCO é de 100% enquanto a mesma decorre, diminuindo após o nono mês, altura das primeiras conclusões. Esta taxa é sempre superior no grupo que concluiu o estágio, comparativamente ao que não concluiu. Ao fim de 24 meses o grupo que concluiu apresenta uma taxa de 96% e o que não concluiu de 90%, 6 p.p. de diferença. Ao fim de 3 anos e 4 anos a diferença é de aproximadamente 5 p.p., e após 5 anos de 4 p.p. Em termos médios a diferença é de 4,8 p.p.

Figura 5 – Taxa de TI dos beneficiários de estágios, segundo o resultado na intervenção



Fonte: produção própria com dados do IEFP e do IISS.

No grupo que concluiu a intervenção a taxa de TI é nula enquanto a mesma decorre, mas aumenta após o nono mês, altura das primeiras conclusões. A taxa é sempre inferior no grupo que concluiu o estágio, comparativamente ao que não concluiu. Ao fim de 24 meses o grupo que concluiu apresenta uma taxa de cerca de 3%. e o que não concluiu de 7%. Ao fim de 3 anos no grupo que concluiu a taxa mantêm-se abaixo dos 5%, enquanto no que não concluiu o valor é de 8%. Ao fim de 4 anos o grupo que concluiu já subiu acima dos 5% (6,3%), mas quem não concluiu atinge os 10%, e ao fim de 5 anos as taxas são de 8,1% e de 10,2%, respetivamente.

Em suma, a taxa de TCO é superior no grupo que concluiu os estágios e a taxa de TI é maior no grupo que não concluiu, mantendo-se esta tendência pelo menos até 5 anos após as mesmas terem iniciado, ou seja, cerca de 4 anos após a conclusão. Contudo, ao longo do tempo as taxas de TCO diminuem e as de TI aumentam em ambos os grupos.

5.4. Modelos de emparelhamento

Foram efetuadas várias simulações de emparelhamento, das quais três, por motivo de viabilidade e fiabilidade dos resultados, são aqui apresentadas. As categorizações das variáveis de controlo segundo cada modelo de emparelhamento são apresentadas no quadro seguinte. Ressalva-se que as simulações demonstraram que os modelos são mais sensíveis à recategorização das variáveis representativas do percurso laboral do que à das variáveis sociográficas e de contexto e conjuntura. Neste sentido, na construção dos modelos optou-se por manter constantes as categorizações das variáveis de sociografia, e de contexto e de conjuntura, e por fazer variar a categorização das variáveis do percurso laboral. Excetuam-se as variáveis que controlam o estado face ao tipo relação laboral, pois foi suficiente inserir o tipo de relação TCO entre um mês e um ano antes do início da intervenção.

A demonstração de três modelos de emparelhamento através do método CEM de um-para-um, com atribuição aleatória e restituição, corresponde, em certa medida, à realização de uma análise de sensibilidade: permite avaliar os efeitos sobre as estimativas das variáveis de resultado decorrentes da alteração dos pressupostos e/ou dos critérios que conduziram à correspondência de casos, neste caso específico através da redefinição das categorias das variáveis de controlo.

Quadro 67 – Modelos de emparelhamento para os estágios, variáveis de controlo e categorização

Variável de controlo	Modelo A	Modelo B	Modelo C
Sexo em t	Feminino, Masculino		
Nacionalidade em t	Portuguesa, Outra		

Variável de controlo	Modelo A	Modelo B	Modelo C
Faixa etária em t	[31-35], [36-40], [41-45], [46-50], [51-55], [56-60], [61-65], ≥66 anos		
Habilitação académica em t	≤EB2, EB3, Secundário ou Pós-Secundário, Ensino Superior		
Região de residência, NUTS, em t	NUTS II		
Data de início da intervenção	Ano		
Empregado, entre t-1meses e t-12meses	0 [1-3], [4-6], [7-9], [10-12] nº de meses	0 [1-6], [7-12] nº de meses	
Empregado, entre t-13meses e t-24meses			
Empregado, entre t-25meses e t-36meses			
Empregado, entre t-37meses e t-48meses		-	-
Empregado, entre t-49meses e t-60meses		-	-
Empregado, entre t-37meses e t-60meses	-	0, [1-6], [7-12], [13-24] nº de meses	-
Remuneração, entre t-1meses e t-12meses	0,]0-4 000[, [4 000-7 000[, [7 000, 10 000[, ≥10 000 euros	0,]0-4 000[, [4 000-7 000[, [7 000, 10 000[, ≥10 000 euros	
Remuneração, entre t-13meses e t-24meses			
Remuneração, entre t-25meses e t-36meses			
Remuneração, entre t-37meses e t-48meses		-	-
Remuneração, entre t-49meses e t-60meses		-	-
Remuneração, entre t-37meses e t-60meses	-	0,]0-4 000[, [4 000-8 000[, [8 000, 12 000[, ≥12 000 euros	-
TCO, entre t-1meses e t-12meses	0, [1-6], [7-12] nº de meses		

A fiabilidade dos modelos foi testada calculando os resultados das variáveis resultado, ou seja, as variáveis para as quais se pretende medir o impacto da intervenção, para o período pré-intervenção. Verifica-se que, em todos os modelos, para um nível de significância de 5%, não existe diferença entre a taxa de emprego, a remuneração mensal média, a taxa de TCO e a taxa de TI entre os grupos tratado e de controlo até 5 anos antes das intervenções. Excetua-se nos modelos B e C uma diferença significativa entre os 49 e 60 meses na taxa de emprego e na remuneração média mensal, e no modelo C uma diferença significativa entre os 37 e 60 meses na taxa de emprego e na remuneração média mensal. Ou seja, exatamente os modelos que testaram a recategorização mais alargada e a eliminação das variáveis de controlo, respetivamente, para esse período. Não obstante, os modelos são considerados válidos uma vez que os resultados pós-intervenção não diferem significativamente do modelo A, exceto em alguns momentos singulares 36 meses após o início das intervenções, o que simplesmente poderá sinalizar que, eventualmente, será suficiente controlar o percurso até 36 meses antes da entrada na intervenção.

Em conclusão, poder-se-á afirmar que se obtiveram grupos tratado e de controlo estatisticamente equilibrados e semelhantes, com propensão idêntica para os resultados que se pretendem medir.

5.4.1. Caracterização dos grupos tratado e de controlo após emparelhamento

O próximo quadro compara a caracterização sociográfica entre os grupos tratados e de controlo. O emparelhamento exato foi realizado de um-para-um, um elemento do grupo tratado emparelha com um único elemento do grupo de controlo, pelo que após emparelhamento a caracterização sociográfica entre os dois grupos é semelhante. Assim, o mais importante é comparar o equilíbrio ou o desvio dos grupos tratado e de controlo finais face ao universo do grupo tratado antes do emparelhamento.

Quadro 68 - Caracterização sociográfica do grupo tratado e do grupo de controlo dos estágios, antes e após emparelhamento

		Grupo tratado antes do emparelhamento		Grupos tratado e de controlo após emparelhamento					
				Modelo A		Modelo B		Modelo C	
		N	%	N	%	N	%	N	%
NUTSII	Norte	4554	30,1	2642	36,1	3676	34,3	4308	32,0
	Centro	4948	32,7	2391	32,7	3557	33,2	4460	33,2
	AML	2439	16,1	1323	18,1	1895	17,7	2273	16,9
	Alentejo	2130	14,1	707	9,7	1123	10,5	1690	12,6
	Algarve	1065	7,0	255	3,5	453	4,2	718	5,3
Sexo	Feminino	10396	68,7	4991	68,2	7471	69,8	9365	69,6

		Grupo tratado antes do emparelhamento		Grupos tratado e de controlo após emparelhamento					
				Modelo A		Modelo B		Modelo C	
		N	%	N	%	N	%	N	%
	Masculino	4740	31,3	2327	31,8	3233	30,2	4084	30,4
Nacionalidade	Portuguesa	14822	97,9	7206	98,5	10563	98,7	13242	98,5
	Outra	314	2,1	112	1,5	141	1,3	207	1,5
Faixa etária	31-34 anos	6064	40,1	2730	37,3	4219	39,4	5402	40,2
	35-39 anos	3721	24,6	1715	23,4	2583	24,1	3286	24,4
	40-44 anos	2470	16,3	1240	16,9	1781	16,6	2197	16,3
	45-49 anos	1563	10,3	841	11,5	1135	10,6	1394	10,4
	50-54 anos	912	6,0	549	7,5	682	6,4	803	6,0
	55-59 anos	339	2,2	198	2,7	253	2,4	310	2,3
	60-64 anos	66	0,4	44	0,6	50	0,5	56	0,4
	65 ou mais anos	1	0,0	1	0,0	1	0,0	1	0,0
Habilitações	≤EB1	332	2,2	221	3,0	275	2,6	311	2,3
	EB2	509	3,4	292	4,0	382	3,6	463	3,4
	EB3	2470	16,3	1360	18,6	1866	17,4	2263	16,8
	Secundário ou Pós-Sec.	6439	42,5	3112	42,5	4648	43,4	5876	43,7
	Ensino Superior	5386	35,6	2333	31,9	3533	33,0	4536	33,7
	Total	**15136**	**100,0**	**7318**	**100,0**	**10704**	**100,0**	**13449**	**100,0**

Notas: devido à ausência de dados resultado na base de dados do IISS, ao total de 15 151 casos subtraíram-se 15 ao universo do grupo tratado.

Dos mais de 15 mil casos iniciais do grupo tratado, o modelo A emparelhou quase metade (48,3%), o modelo B emparelhou sete em cada dez casos (70,7%), e o modelo C praticamente nove em dez (88,9%).

Em geral, todos os modelos apresentam grupos de controlo sociograficamente equilibrados quando comparados ao grupo tratado inicial. Contudo os modelos de categorização mais restrita, modelos A e B, emparelham menos casos, verificando-se também que é nesses modelos que o desvio, embora ligeiro, é maior. Salientam-se os desvios ao nível do território, sendo emparelhados mais casos nas regiões Norte e AML e menos nas regiões do Alentejo e Algarve, e os desvios nas habilitações do ensino superior, no modelo A, onde são emparelhados menos casos. O modelo C é o mais equilibrado, pois é também o que tem maior número de casos emparelhados.

5.5. Resultados e Impacto dos estágios até 11 meses

Os resultados após o início da participação no estágio são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 6 – Resultado na taxa de emprego dos estágios até 11 meses

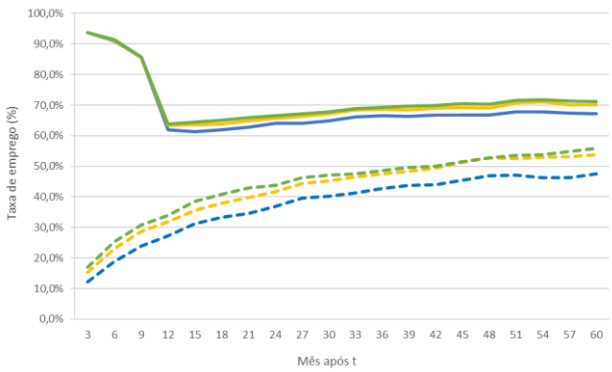


Figura 7 – Resultado na remuneração mensal média dos estágios até 11 meses

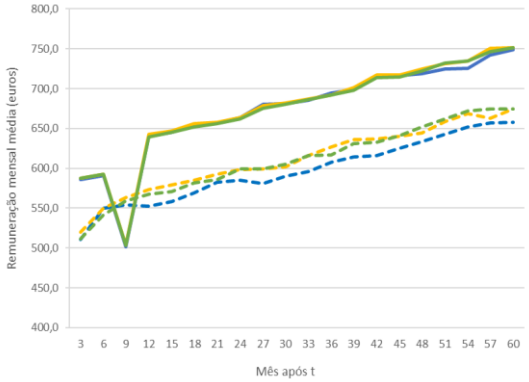


Figura 8 – Resultado na taxa de TCO dos estágios até 11 meses

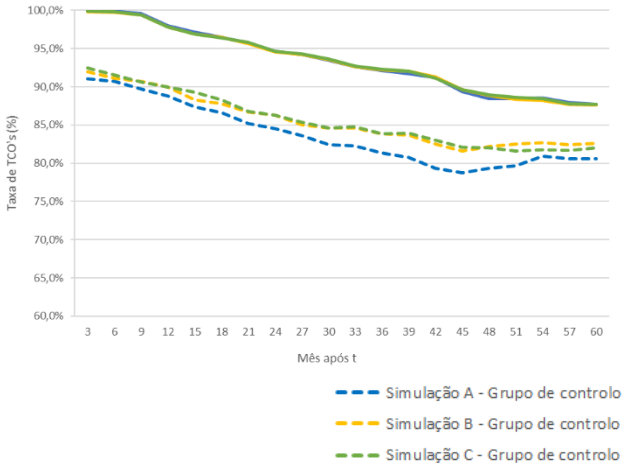
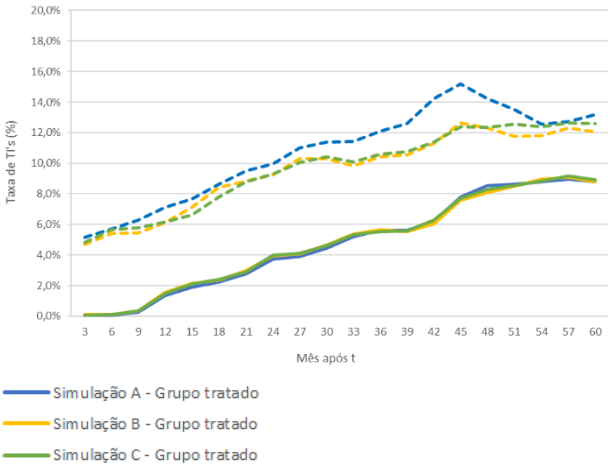


Figura 9 – Resultado na taxa de TI dos estágios até 11 meses



A taxa de emprego e a taxa de TCO são superiores no grupo tratado face ao grupo de controlo em qualquer momento após o início do tratamento até 60 meses. A remuneração mensal média também é superior com exceção do mês em que os estágios terminam, predominantemente aos 9 meses. Tal poderá sinalizar um mês incompleto de número de dias empregado. Por outro lado, a taxa de TI é inferior no grupo tratado.

Quanto à taxa de emprego, os beneficiários da medida têm uma vantagem inicial, pois todos estão empregados no momento t, e a sua taxa de emprego tende a diminuir ao longo do tempo. A taxa de emprego dos não beneficiários parte da situação oposta, e a sua taxa de emprego recupera ao longo do tempo. Verifica-se uma queda abrupta no fim do período da grande maioria dos estágios, após 9 meses. Ao fim de 12 meses a taxa de emprego no grupo tratado é superior a 60% e no grupo de controlo pouco superior a 30%. A partir dos 12 meses a taxa de emprego dos não beneficiários cresce mais que a dos beneficiários, diminuindo progressivamente o hiato produzido pelo impacto de participação nos estágios. Ao fim de 60 meses a taxa de emprego é de cerca de 70% e de 50% nos grupos tratado e de controlo respetivamente.

Em termos de remuneração média também se regista uma quebra no fim dos estágios, provavelmente explicada por um mês de trabalho incompleto dos beneficiários. Ao fim de 12 meses, sem o efeito negativo do nono mês de saída do estágio, os empregados do grupo tratado auferem em média cerca de 640 euros e os do grupo de controlo cerca de 560 euros. A evolução tende a ser paralela entre grupos, ou seja, a vantagem inicial absoluta da participação na medida repercute-se ao longo do tempo.

Relativamente à taxa de TCO, esta diminui em ambos os grupos, relativamente paralela entre grupos. Começando em 100% de TCO no grupo tratado só ao fim de 24 meses a taxa atinge os 95%, enquanto no grupo de controlo o valor é de 85%.

Assim, o grupo tratado parte de uma situação de 0% de taxa de TI, e só atinge os 1% após o fim dos estágios, momento a partir do qual a taxa evoluiu paralela à do grupo de controlo, pelo que a vantagem absoluta se mantém ao longo do tempo. Após 24 meses, no grupo tratado a taxa é cerca de 4% e no de controlo de 9%.

Os impactos após o início da participação no estágio são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 10 – Impacto na taxa de emprego dos estágios até 11 meses

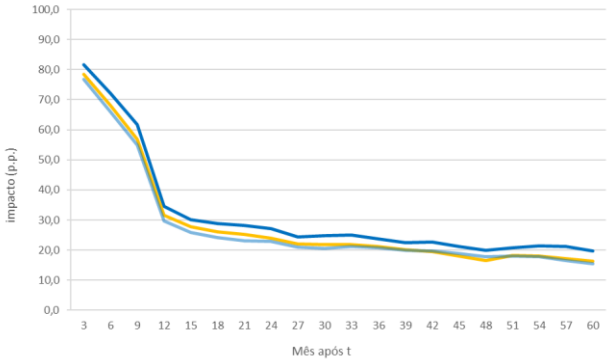


Figura 11 – Impacto na remuneração mensal média dos estágios até 11 meses

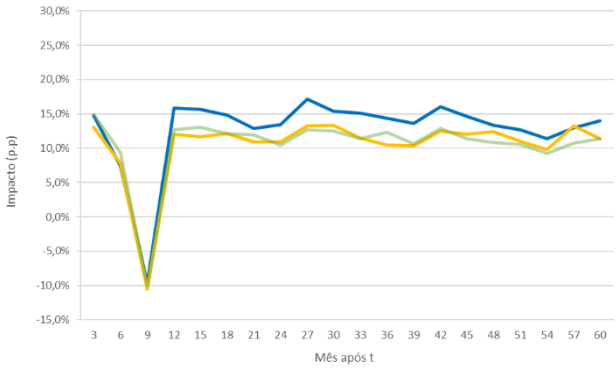


Figura 12 – Impacto na taxa de TCO dos estágios até 11 meses

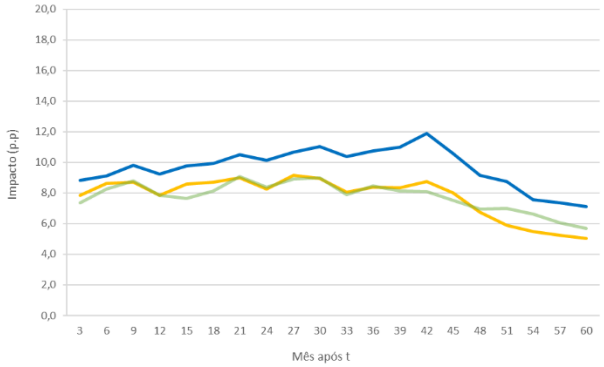
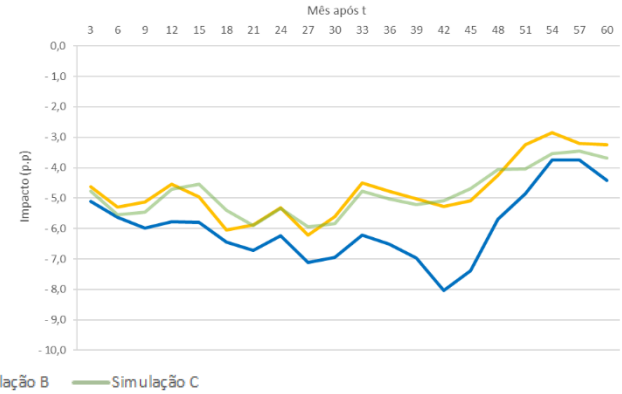


Figura 13 – Impacto na taxa de TI dos estágios até 11 meses



O impacto dos estágios até 11 meses na taxa de emprego é bastante forte imediatamente após a data de início da participação, mas desce de forma abrupta ainda durante a duração dos estágios. Aos 3 meses o impacto é de cerca 80 p.p., aos 6 meses de cerca 70 p.p., aos 9 meses de 60 p.p., e aos 12 meses, após término, de 30 p.p.. Ao fim de 60 meses a vantagem é ligeiramente inferior a 20 p.p..

O impacto na remuneração mensal média, com exceção do mês em que a maioria dos estágios termina, é em geral superior a 10 %, e em média é de 12,5%., mantendo-se estável no período subsequente.

Em termos de TCO, entre o início dos estágios e até aos 42 meses o impacto mantém-se acima dos 8 p.p..

Relativamente aos TI, também até aos 42 meses após início dos estágios o impacto situa-se em geral acima dos 5 p.p. absolutos, ou seja, a taxa de TI é 5 p.p. inferior no grupo tratado.

5.6. Resultados e Impacto dos estágios entre 12 a 18 meses

Os resultados após o início da participação no estágio são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 14 – Resultado na taxa de emprego dos estágios entre 12 a 18 meses

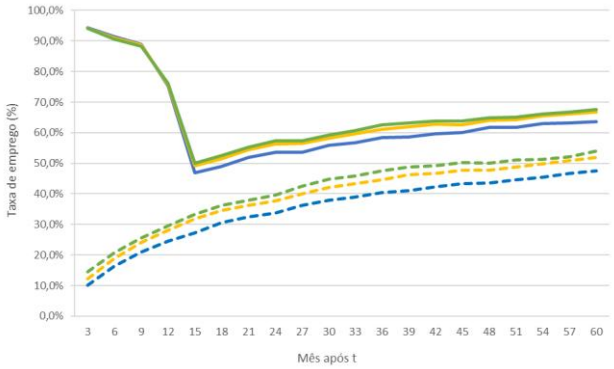


Figura 15 – Resultado na remuneração mensal média dos estágios entre 12 a 18 meses

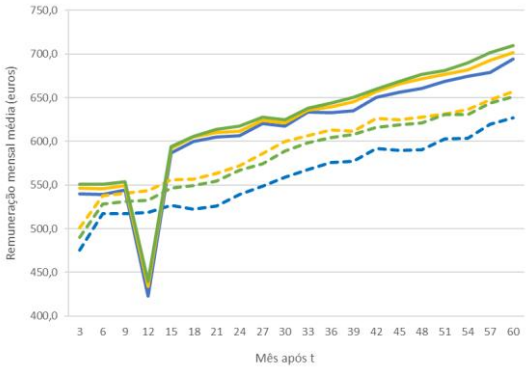


Figura 16 – Resultado na taxa de TCO dos estágios entre 12 a 18 meses

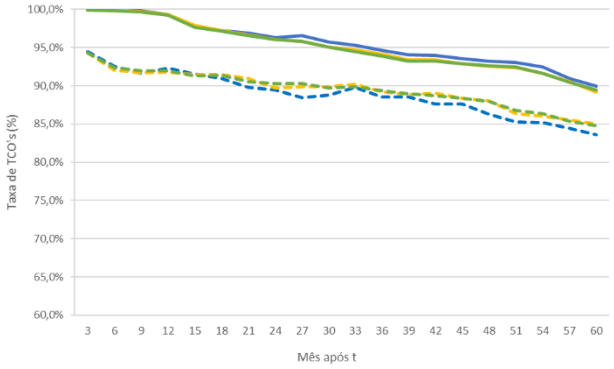
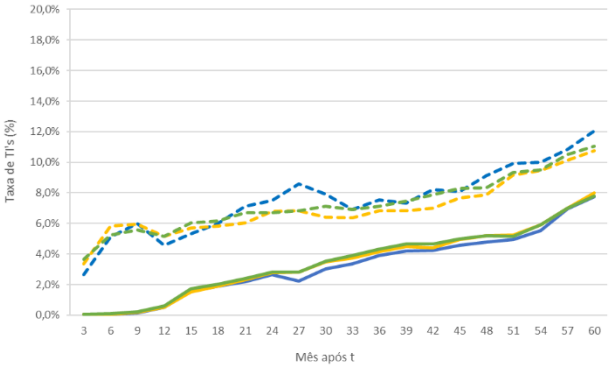


Figura 17 – Resultado na taxa de TI dos estágios entre 12 a 18 meses



A taxa de emprego e a taxa de TCO são superiores no grupo tratado face ao grupo de controlo em qualquer momento após o início do tratamento até 60 meses. A remuneração mensal média também é superior com exceção do mês em que os estágios terminam, em geral após 12 meses. Tal poderá sinalizar um mês incompleto de número de dias empregado. Por outro lado, a taxa de TI é inferior no grupo tratado.

Quanto à taxa de emprego, os beneficiários da medida têm uma vantagem inicial, pois todos estão empregados no momento t, e a sua taxa de emprego tende a diminuir ao longo do tempo. A taxa de emprego dos não beneficiários parte da situação oposta, e a sua taxa de emprego recupera ao longo do tempo. Verifica-se uma queda abrupta no fim do período da grande maioria dos estágios, após 12 meses. Ao fim de 15 meses a taxa de emprego no grupo tratado é cerca de 50% e no grupo de controlo cerca de 30%. A partir dos 15 meses as taxas de emprego entre os grupos crescem sensivelmente paralelas, ao mesmo ritmo. Ao fim de 60 meses as taxas de emprego são de cerca 65% e 50% nos grupos tratado e de controlo, respetivamente.

Em termos de remuneração média também se regista uma quebra no fim dos estágios, provavelmente explicada por um mês de trabalho incompleto dos beneficiários que passaram a estar desempregados. Ao fim de 15 meses, sem o efeito negativo do décimo segundo mês de saída do estágio, os empregados do grupo tratado auferem em média cerca de 590 euros e os do grupo de controlo cerca de 540 euros. A evolução tende a ser paralela entre grupos, ou seja, a vantagem inicial absoluta da participação na medida repercute-se ao longo do tempo.

Relativamente à taxa de TCO, esta diminui em ambos os grupos, relativamente paralela entre grupos. Começando em 100% de TCO no grupo tratado só ao fim de 30 meses a taxa atinge os 95%, enquanto no grupo de controlo o valor é de 90%.

Assim, o grupo tratado parte de uma situação de 0% de taxa de TI, e só atinge os 1% após o fim dos estágios, momento a partir do qual a taxa evoluiu paralela à do grupo de controlo, pelo que a vantagem absoluta se mantém ao longo do tempo. Após 24 meses, no grupo tratado a taxa é de cerca 3% e no de controlo de 7%.

Os impactos após o início da participação no estágio são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 18 – Impacto na taxa de emprego dos estágios entre 12 a 18 meses

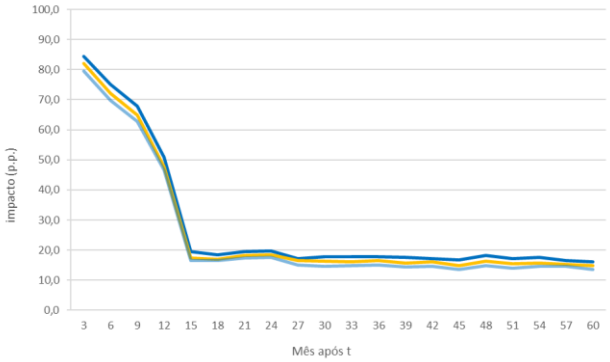


Figura 19 – Impacto na remuneração mensal média dos estágios entre 12 a 18 meses

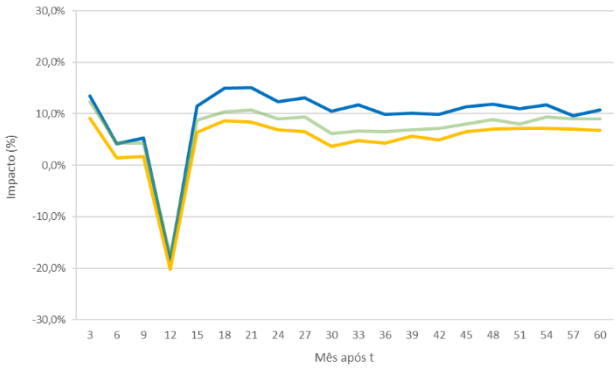


Figura 20 – Impacto na taxa de TCO dos estágios entre 12 a 18 meses

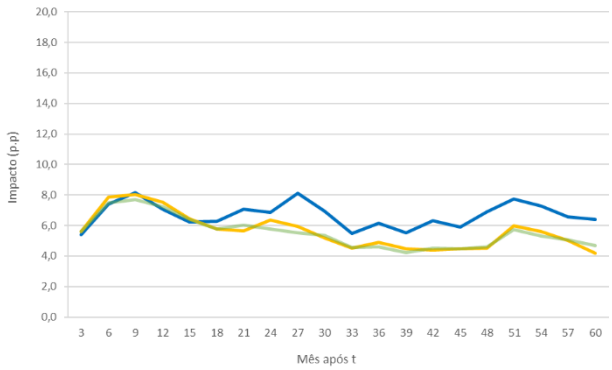
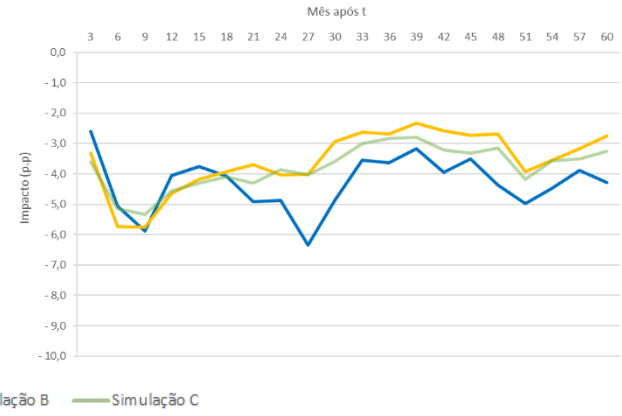


Figura 21 – Impacto na taxa de TI dos estágios entre 12 a 18 meses



O impacto dos estágios entre os 12 e 18 meses na taxa de emprego é bastante forte imediatamente após a data de início da participação, mas desce de forma abrupta ainda durante a duração dos estágios. Aos 3 meses o impacto é de cerca 80 p.p., aos 6 meses de cerca 70 p.p., aos 9 meses de 65 p.p., aos 12 meses de 50 p.p., e após término, aos 15 meses de 18 p.p.. Ao fim de 60 meses a vantagem é de aproximadamente 15 p.p..

O impacto na remuneração mensal média após terminarem os estágios é em termos médios de 9 p.p., mantendo-se em torno deste valor no período subsequente.

Em termos de TCO, entre o início dos estágios até aos 60 meses o impacto vai descendo dos 8 p.p. para os 4 a 5 p.p..

Relativamente aos TI, o impacto também é maior durante os estágios, entre -6 a -4 p.p., diminuindo no período pós estágios até – 3 a -5 p.p..

5.7. Resultados e impactos segundo subgrupos

Nesta seção apresentam-se os resultados e os impactos segundo o sexo, a nacionalidade, as faixas etárias, as habilitações escolares, as regiões e a duração do desemprego. Uma vez que a estrutura e as ordens de grandeza dos resultados e dos

impactos são próximas entres os estágios independentemente da duração, e por uma questão de simplificação e sintetização dos dados, a analise por subgrupos é efetuada para o conjunto dos estágios, pois o mais relevante é identificar o contraste entre categorias.

Os resultados são retirados do modelo C, pois é este o modelo com maior taxa de emparelhamento, e em geral com uma leitura de impactos mais conservativa.

5.7.1. Resultados e impactos segundo as regiões

Os resultados segundo as NUTS II são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 22 – Resultado na taxa de emprego dos estágios segundo as NUTS II

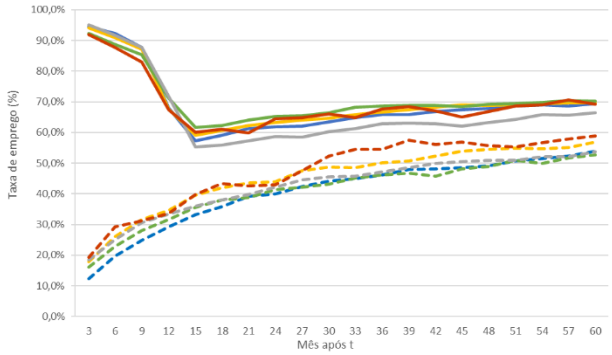


Figura 23 – Resultado na remuneração mensal média dos estágios segundo as NUTS II

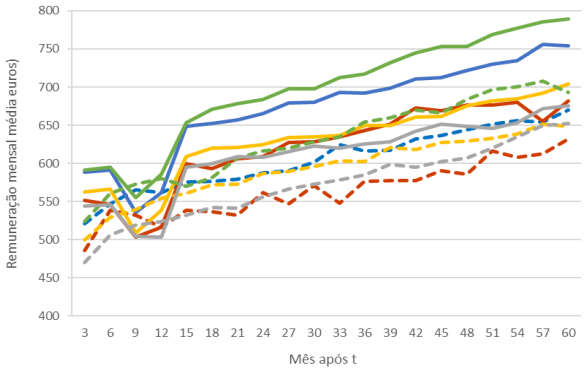


Figura 24 – Resultado na taxa de TCO dos estágios segundo as NUTS II

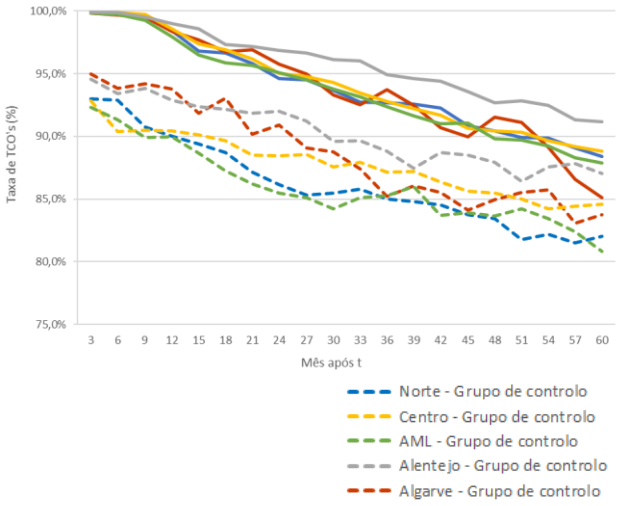
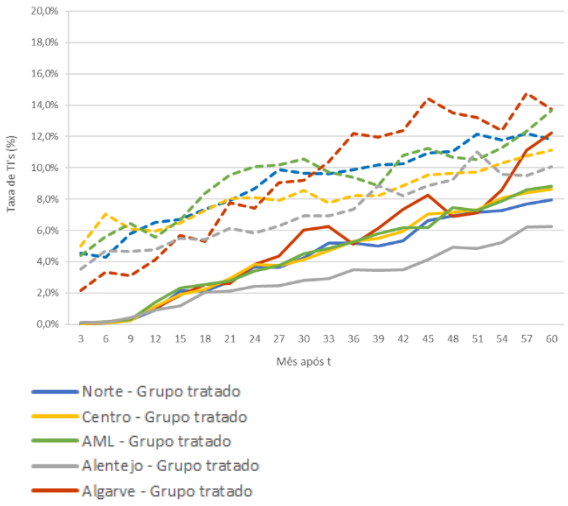


Figura 25 – Resultado na taxa de TI dos estágios segundo as NUTS II



Em todas as regiões a taxa de emprego e a taxa de TCO são superiores no grupo tratado face ao grupo de controlo. Após estágios a amplitude na taxa de TCO do grupo tratado é menor que a do grupo de controlo, por exemplo aos 24 meses os valores são de 2 p.p. e 6 p.p. respetivamente. A taxa de TI também é menor em qualquer região do grupo tratado face a qualquer região do grupo de controlo, até aos 54 meses.

Quanto à remuneração mensal, após estágios as regiões da AML e do Norte têm maior remuneração no grupo tratado, mas no grupo de controlo apenas a AML tem maior remuneração face a Alentejo, Centro e Algarve.

No espaço das regiões financiadas pelo PO ISE, o Alentejo é a que tem a empregabilidade mais baixa do grupo tratado, e a que tem maior taxa de TCO e menor taxa de TI em ambos os grupos tratado e de controlo. Por outro lado, no grupo tratado a empregabilidade entre a região Norte e Centro é muito próxima, mas é menor na região Norte dentro do grupo de controlo. Em sentido inverso a remuneração mensal média entre a região Norte e Centro é muito próxima no grupo de controlo, mas é maior no Norte dentro do grupo tratado. Por último, no grupo tratado os resultados nas taxas de TCO

e de TI são relativamente semelhantes entre Norte e Centro, mas no grupo de controlo o Norte tem menor taxa de TCO e maior de TI. Assim, os resultados apontam para impactos diferenciados entre regiões.

Os impactos após o início da participação segundo as NUTS II são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 26 – Impacto na taxa de emprego dos estágios segundo as NUTS II

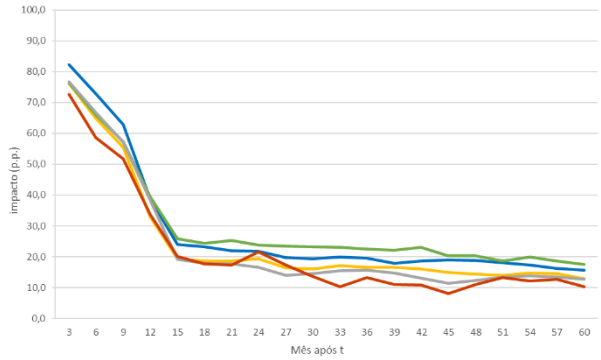


Figura 27 – Impacto na remuneração mensal média dos estágios segundo as NUTS II

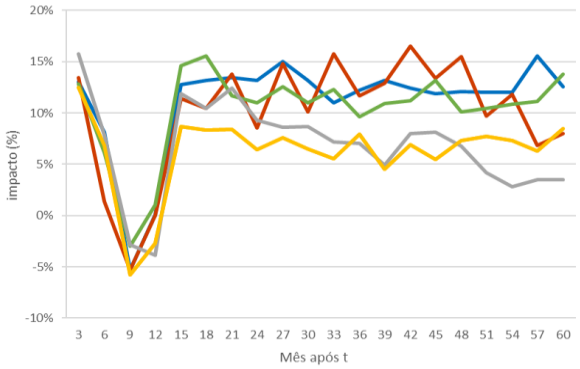


Figura 28 – Impacto na taxa de TCO dos estágios segundo as NUTS II

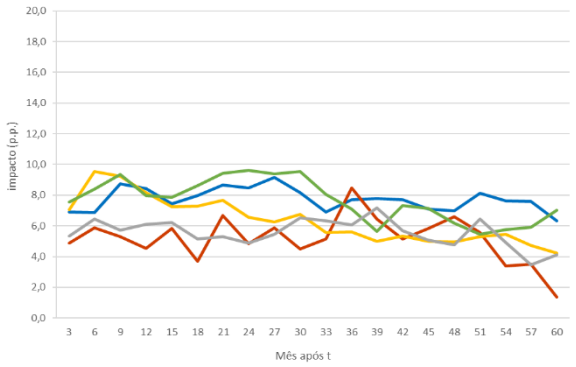
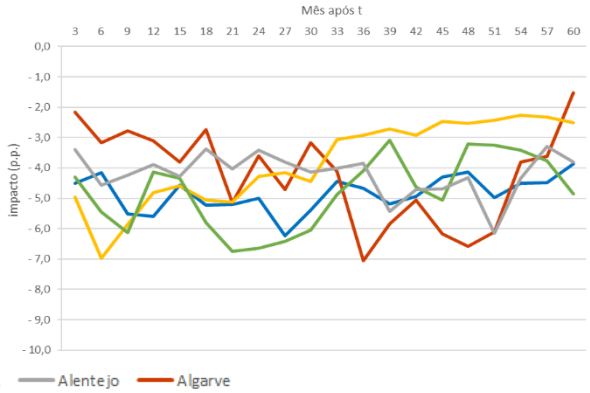


Figura 29 – Impacto na taxa de TI dos estágios segundo as NUTS II



Após estágios, o impacto na taxa de emprego situa-se entre os 19 p.p. e os 26 p.p., sendo maior na AML e no Norte, e menor no Centro, Alentejo e Algarve.

Na remuneração mensal o impacto é menor na região Centro, inferior a 10 p.p.. No Norte, AML e Algarve o impacto tende a manter-se acima dos 10 p.p., mas no Alentejo o impacto perde força ao longo do tempo, baixando dos 10 p.p., apesar de se manter sempre positivo.

Quanto à taxa de TCO o impacto é maior nas regiões Norte, Centro e AML, e menor no Alentejo e Algarve, mas ressalva-se que o menor impacto no Alentejo se deve a que ambos os grupos de controlo e tratado têm das maiores taxas neste indicar resultado. Em sentido inverso, os maiores impactos na região Norte, na AML, e na região Centro, devem-se a que os respetivos grupos de controlo terem menores taxas, pelo menos até aos 24 meses. Logo, os impactos contribuem para minorar desigualdades entres regiões.

Por último o impacto na taxa de TI é maior em termos absolutos nas regiões Norte, Centro e AML após o fim dos estágios. Como os grupos de controlo dessas três regiões têm das maiores taxas de TI, a desigualdade neste indicador é menor no grupo tratado.

Nos territórios financiados pelo PO ISE, os impactos são maiores na região Norte e menores no Alentejo. Salienta-se que apesar de na região Centro os impactos nos primeiros meses nas taxas de TCO e de TI serem da ordem de grandeza dos impactos da região Norte, ao longo do tempo esses impactos tendem a diminuir, enquanto no Norte tendem a manter-se no mesmo patamar. Só na região Centro o impacto na remuneração média mensal não alcança a qualquer momento os 10 p.p., enquanto no Norte se mantém sempre acima desse patamar, e no Centro apesar de ser superior a esse valor nos primeiros meses após estágios, ao longo do tempo tende a diminuir abaixo dos 5 p.p. após 48 meses.

5.7.2. Resultados e impactos segundo o sexo

Os resultados segundo o sexo são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 30 – Resultado na taxa de emprego dos estágios segundo o sexo

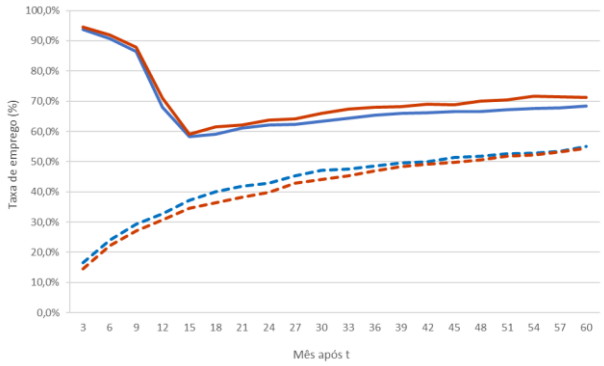


Figura 31 – Resultado na remuneração mensal média dos estágios segundo o sexo

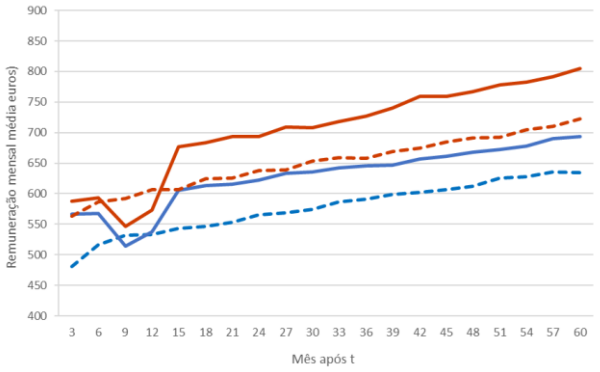


Figura 32 – Resultado na taxa de TCO dos estágios segundo o sexo

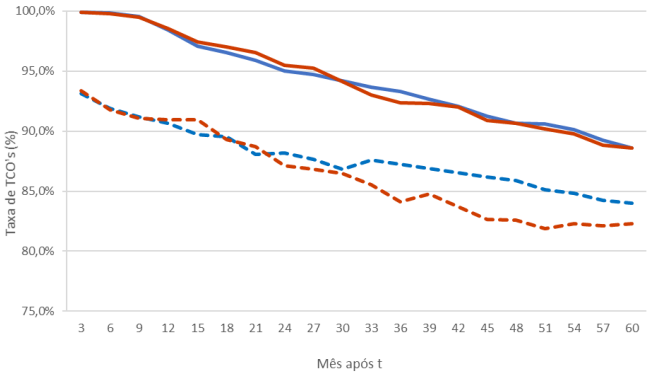
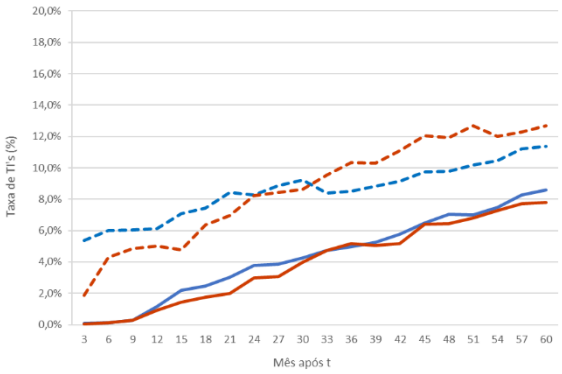


Figura 33 – Resultado na taxa de TI dos estágios segundo o sexo



Constata-se que tanto as mulheres como os homens beneficiam com os estágios em todos os indicadores, à exceção dos homens na remuneração mensal média durante o período de estágio, pois o valor médio do grupo de tratado é igual ou inferior ao do grupo de controlo. No entanto, após o término dos estágios os homens que beneficiaram do estágio auferem maior remuneração que os que não beneficiaram. Os resultados na taxa de emprego, na taxa de TCO e na taxa de TI são semelhantes dentro do grupo tratado, ao contrário do grupo de controlo onde os resultados por sexo são mais heterogéneos. Por outras palavras, a desigualdade entre homens e mulheres no grupo tratado é menor do que no grupo de controlo.

Os impactos após o início da participação segundo o sexo são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 34 – Impacto na taxa de emprego dos estágios segundo o sexo

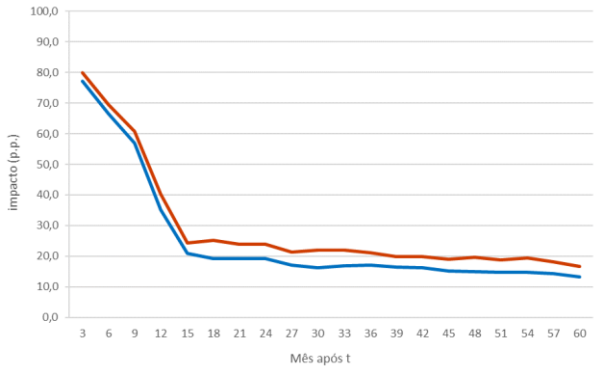


Figura 35 – Impacto na remuneração mensal média dos estágios segundo o sexo

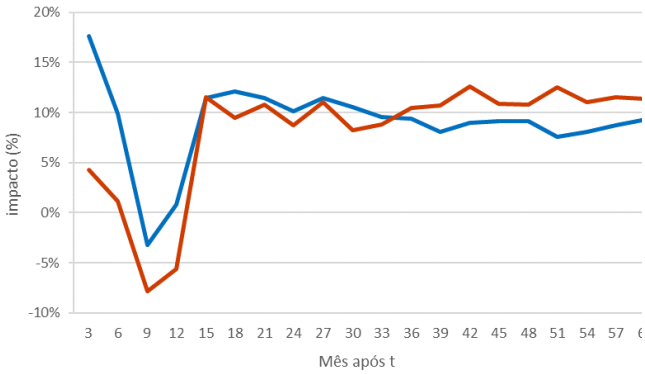


Figura 36 – Impacto na taxa de TCO dos estágios segundo o sexo

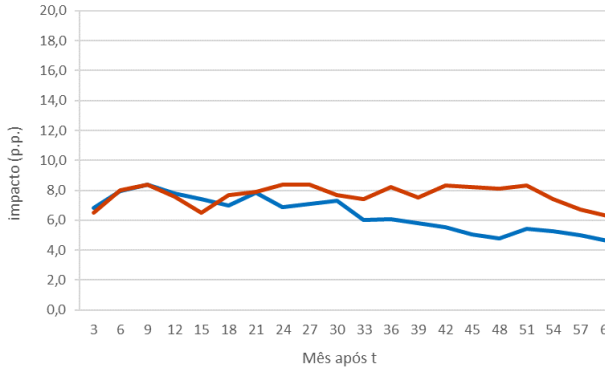
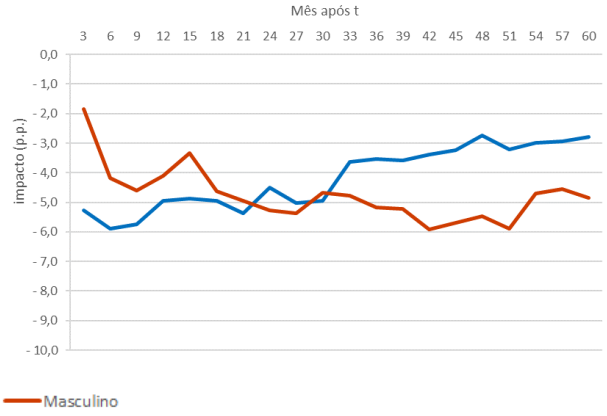


Figura 37 – Impacto na taxa de TI dos estágios segundo o sexo



Na taxa de emprego o impacto é maior nos homens, o que se deve à taxa de emprego das mulheres ser ligeiramente superior à dos homens no grupo de controlo, e ligeiramente inferior no grupo tratado.

Por outro lado, durante os estágios e os primeiros meses após o seu término, o impacto na remuneração mensal média é maior nas mulheres do que nos homens o que permite reduzir alguma desigualdade salarial de género, uma vez que no grupo de controlo as mulheres auferem menos do que os homens. Além de durante o estágio o impacto ser positivo nas mulheres e a certo ponto negativo nos homens, cerca de 18 meses após o início da intervenção o impacto é de quase 12,1% nas mulheres e de 9,5% nos homens. Porém, ao longo do tempo essa aproximação é revertida.

Quanto à taxa de TCO após término dos estágios os impactos entre sexos são muito próximos, mas ressalva-se que os resultados entre sexos no grupo tratado são semelhantes e que a distinção nos impactos se deve à diferença nos resultados no grupo de controlo, onde as mulheres têm maior percentagem de TCO.

Durante os estágios o impacto em valor absoluto na taxa de TI é ligeiramente maior nas mulheres, e poucos meses após os estágios é maior nos homens, mas tal deve-se a que a taxa de TI é menor nas mulheres do grupo de controlo.

5.7.3. Resultados e impactos segundo a nacionalidade

Os resultados segundo a nacionalidade são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 38 – Resultado na taxa de emprego dos estágios segundo a nacionalidade

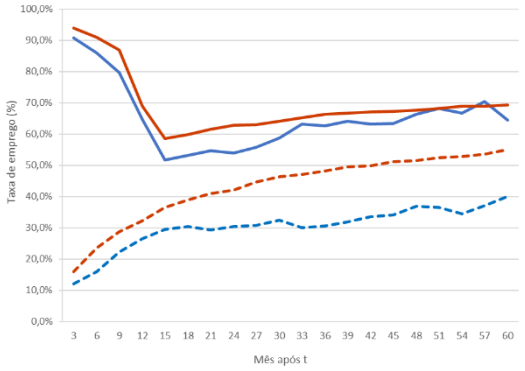


Figura 39 – Resultado na remuneração mensal média dos estágios segundo a nacionalidade

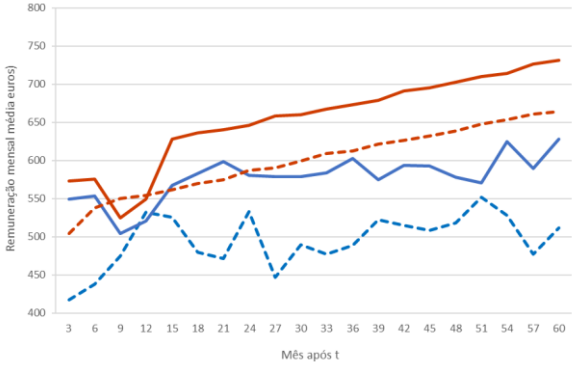


Figura 40 – Resultado na taxa de TCO dos estágios segundo a nacionalidade

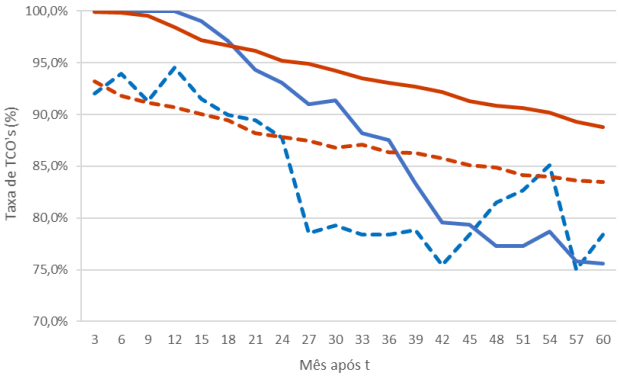
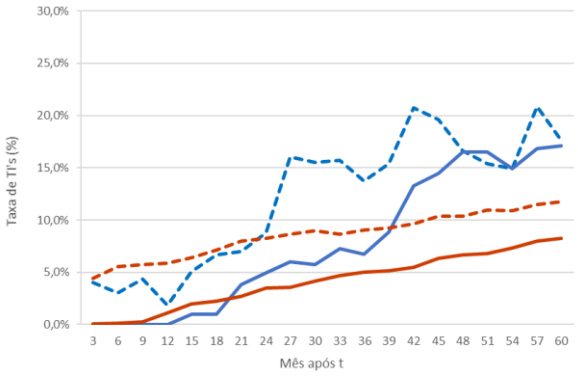


Figura 41 – Resultado na taxa de TI dos estágios segundo a nacionalidade



Tanto os portugueses como os indivíduos de outra nacionalidade têm maior taxa de emprego no grupo tratado que no de controlo. Os resultados de outras nacionalidades são mais irregulares, pelo que a sua leitura deve ser cuidadosa, pois é um grupo particular não só em termos de acesso ao emprego como em termos de restantes contextos de vida, definidos provavelmente por um contexto de imigração.

Os impactos após o início da participação segundo a nacionalidade são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 42 – Impacto na taxa de emprego dos estágios segundo a nacionalidade

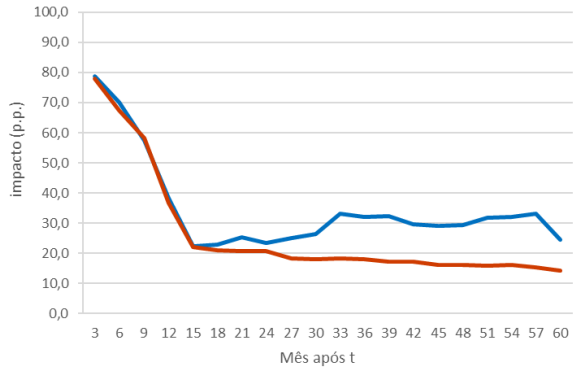


Figura 43 – Impacto na remuneração mensal média dos estágios segundo a nacionalidade

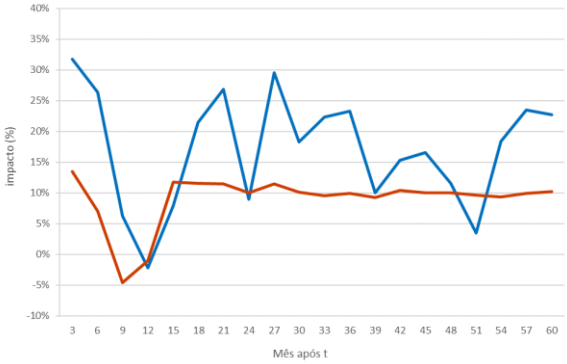


Figura 44 – Impacto na taxa de TCO dos estágios segundo a nacionalidade

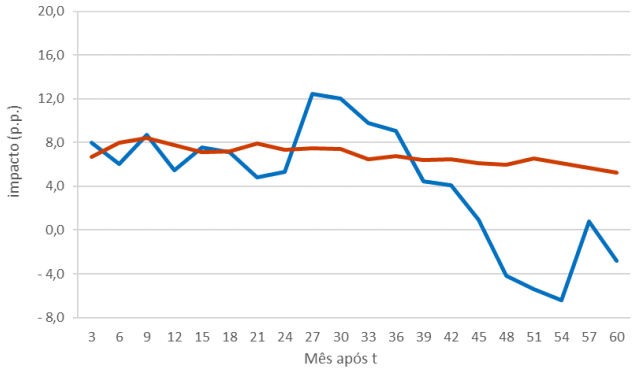
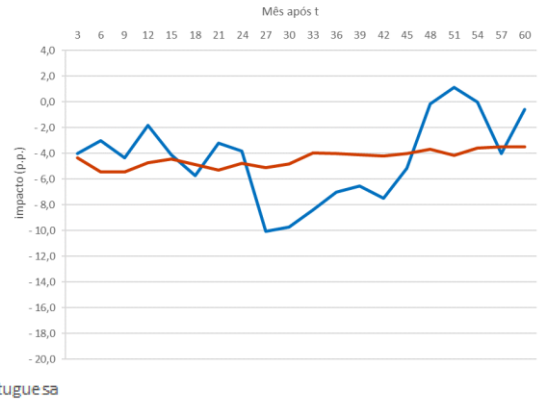


Figura 45 – Impacto na taxa de TI dos estágios segundo a nacionalidade



Na taxa de emprego o impacto entre nacionalidades é semelhante durante a vigência do estágio, momento após passa a ser superior nas outras nacionalidades. Este é o impacto mais regular. Os outros impactos são de leitura reservada, salientando-se somente o impacto de mais de 30% na remuneração mensal média nas outras nacionalidades durante os primeiros meses de estágio, mantendo-se positivo ao longo do tempo.

5.7.4. Resultados e impactos segundo as faixas etárias

Os resultados segundo as faixas etárias são apresentados nas figuras seguintes. Por uma questão de legibilidade das figuras as faixas etárias estão recategorizadas em cinco faixas, dos 31 aos 40, dos 41 aos 50, dos 51 aos 55, dos 56 aos 60, e mais de 60 anos. Nota que em alguns gráficos são ocultadas as faixas etárias dos 56 aos 60, e/ou com mais de 60 anos, pois os resultados e impactos tendem a ser mais irregulares tornando a leitura ilegível e a interpretação dúbia.

Figura 46 – Resultado na taxa de emprego dos estágios segundo as faixas etárias

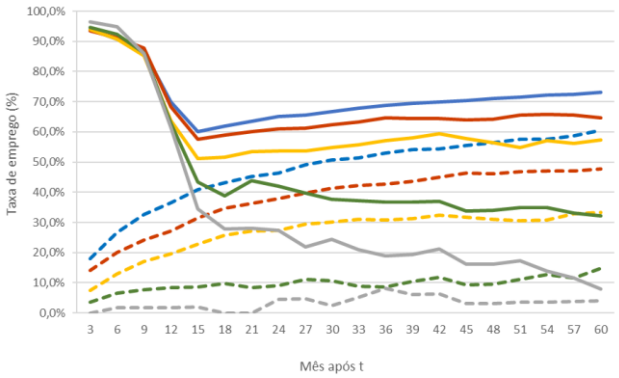


Figura 47 – Resultado na remuneração mensal média dos estágios segundo as faixas etárias

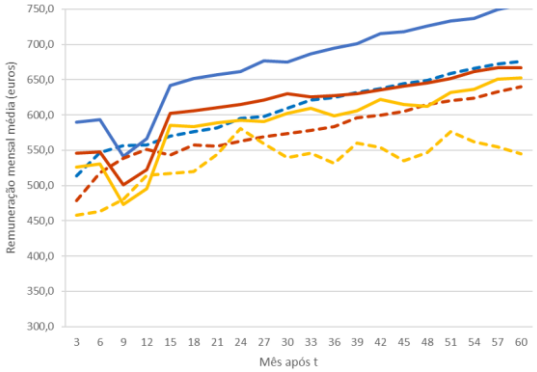


Figura 48 – Resultado na taxa de TCO dos estágios segundo as faixas etárias

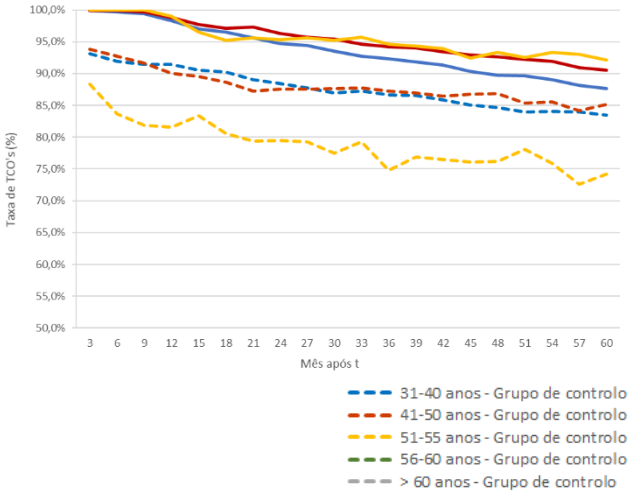
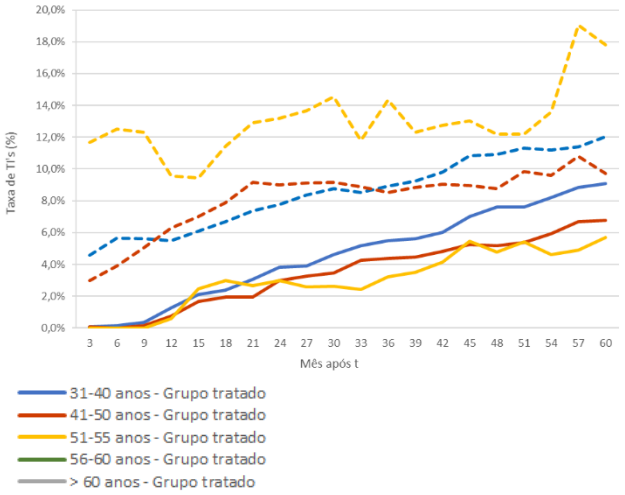


Figura 49 – Resultado na taxa de TI dos estágios segundo as faixas etárias



Constata-se que a taxa de emprego, a remuneração mensal e a taxa de TCO são superiores em todas as faixas etárias do grupo tratado face às respetivas do grupo de controlo, as linhas a traço continuo situam-se acima das linhas a tracejado da mesma cor. Na faixa acima dos 60 anos a taxa de emprego do grupo de controlo é residual em todo o período de análise, mas no grupo tratado após estágios a taxa é cerca de 34%. A taxa de TI também é inferior em todos os escalões etários do grupo tratado face aos respetivos escalões do grupo de controlo.

Em linha com as análises precedentes, também nas faixas etárias é menor a desigualdade entre categorias no grupo tratado do que entre as mesmas categorias no grupo de controlo, com maior proximidade das linhas a traço continuo e maior distância das linhas a tracejado.

Os impactos após o início da participação segundo as faixas etárias são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 50 – Impacto na taxa de emprego dos estágios segundo as faixas etárias

Figura 51 – Impacto na remuneração mensal média dos estágios segundo as faixas etárias

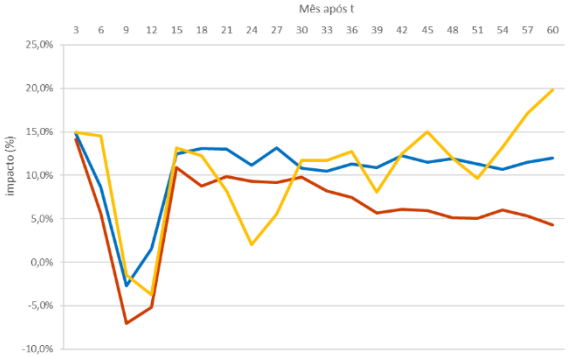


Figura 52 – Impacto na taxa de TCO dos estágios segundo as faixas etárias

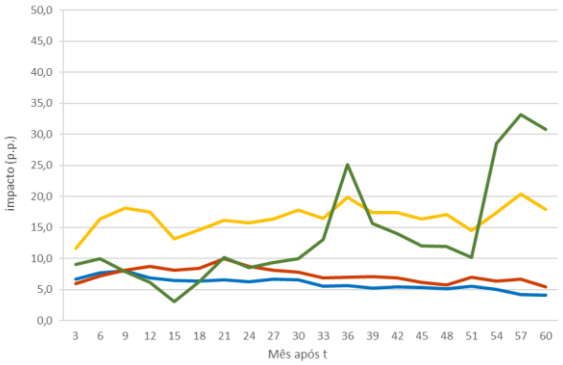
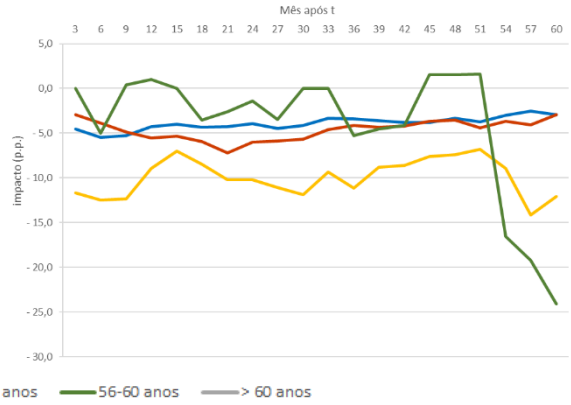


Figura 53 – Impacto na taxa de TI dos estágios segundo as faixas etárias



Regista-se que durante e após imediatamente o término dos estágios o impacto na taxa de emprego cresce à medida que aumenta o escalão etário, mantendo-se esta tendência ao longo do tempo com exceção do escalão mais velho.

Quanto à remuneração mensal o impacto é mais evidente nos mais novos e nos mais velhos, sendo menos expressiva entre os 41 e 50 anos. O impacto na taxa de TCO também aumenta com o escalão etário, situando-se um pouco acima dos 15 p.p. no grupo dos 51 aos 55 anos. Exclui-se a leitura para o escalão mais velho, com mais de 55 anos, onde o impacto é irregular. Por último, o impacto absoluto na taxa de TI também é superior na faixa dos 51 aos 55 anos, situando-se em cerca de -10 p.p. após estágios.

5.7.5. Resultados e impactos segundo as habilitações escolares

Os resultados segundo as habilitações escolares são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 54 – Resultado na taxa de emprego dos estágios segundo as habilitações

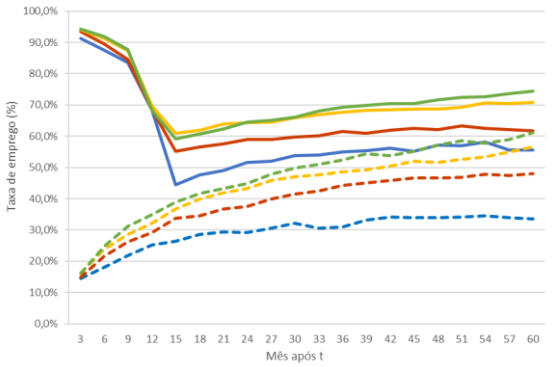


Figura 55 – Resultado na remuneração mensal média dos estágios segundo as habilitações

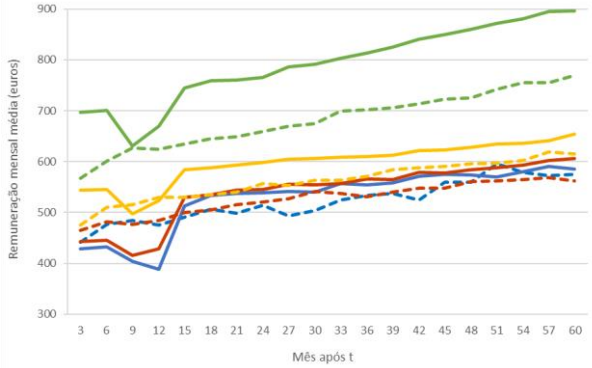


Figura 56 – Resultado na taxa de TCO dos estágios segundo as habilitações

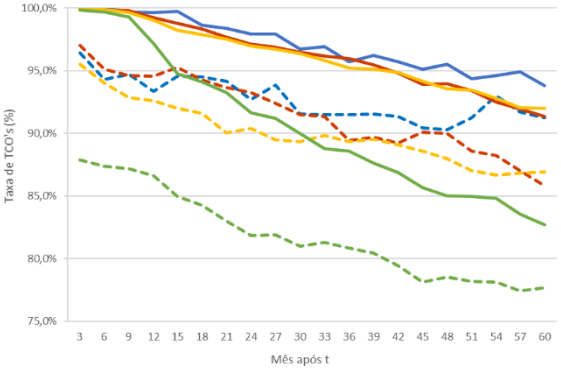
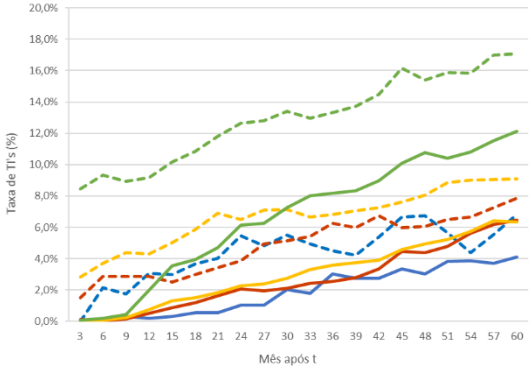
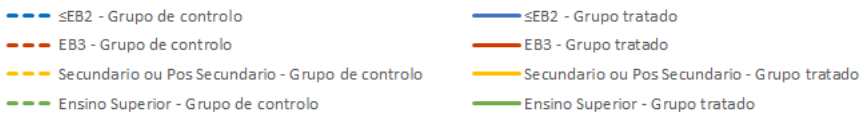


Figura 57 – Resultado na taxa de TI dos estágios segundo as habilitações





No grupo tratado as taxas de emprego de todas as categorias são superiores a qualquer uma das taxas de emprego no grupo de controlo. Quer isto dizer que, mesmo os menos escolarizados do grupo tratado têm maior taxa de emprego que os mais escolarizados do grupo de controlo, mantendo-se esse registo até aos 42 meses. A amplitude da taxa de emprego dentro do grupo tratado também é menor que a do grupo de controlo, pelo que subsiste menor desigualdade entre categorias escolares no grupo de beneficiários.

Quanto à remuneração mensal, os mais escolarizados destacam-se quer no grupo tratado quer no grupo de controlo. Regista-se que durante os estágios a remuneração mensal é maior para as categorias de ensino superior e de ensino secundário, mas menor para as categorias de ensino básico, face às respetivas categorias no grupo de controlo. Contudo, após os estágios também a remuneração mensal do menos escolarizados passa a ser superior no grupo tratado, embora seja mais contrastante para quem tem o ensino superior.

Em termos de taxa de TCO, esta também é mais favorável em todas as categorias do grupo tratado, sendo que dentro de ambos os grupos, tratado e de controlo, os indivíduos com habilitações até ao secundário têm taxas mais próximas e os que têm escolaridade superior registam menores taxas.

O inverso acontece na taxa de TI, onde a taxa é maior na categoria de ensino superior, quer no grupo tratado e no grupo de controlo. Mas em todas as categorias as taxas são menores no grupo tratado face às mesmas categorias do grupo de controlo.

Os impactos após o início da participação segundo as habilitações são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 58 – Impacto na taxa de emprego dos estágios segundo as habilitações

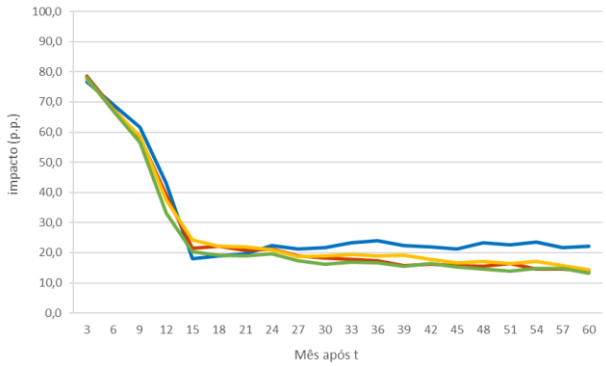


Figura 59 – Impacto na remuneração mensal média dos estágios segundo as habilitações

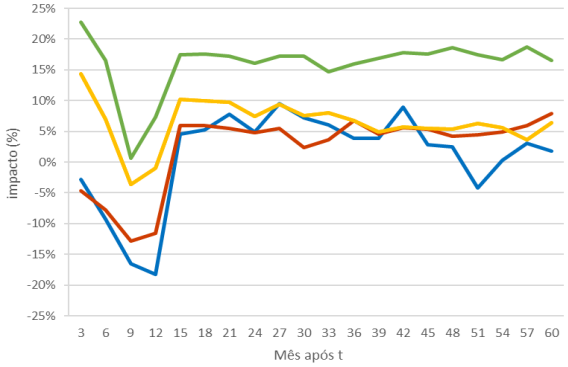


Figura 60 – Impacto na taxa de TCO dos estágios segundo as habilitações

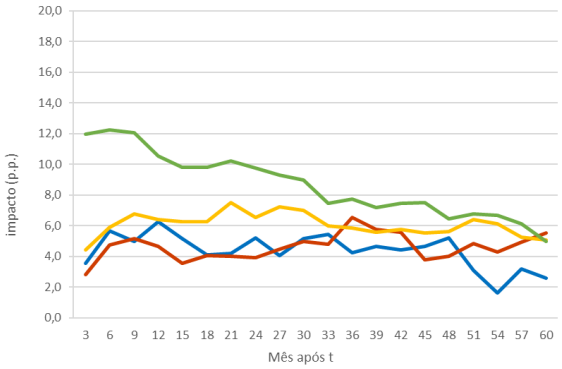
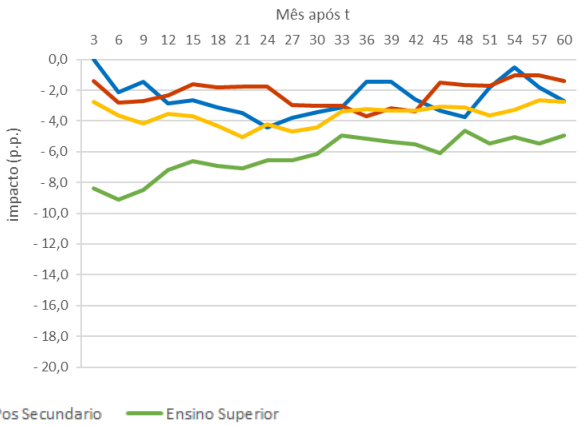


Figura 61 – Impacto na taxa de TI dos estágios segundo as habilitações



Em todas as categorias o impacto na taxa de emprego situa-se entre 18 a 25 p.p. imediatamente após os estágios, mantendo-se esta vantagem ao longo do tempo. O impacto é maior quanto menor as habilitações, e para a categoria escolar até ao EB2 tende a manter-se acima dos 20 p.p..

O impacto na remuneração tende a ser maior quanto maior a escolaridade, é por isso maior para quem tem habilitação superior, quer durante quer depois dos estágios. Contudo, o impacto após estágios também é positivo nas restantes categorias, entre 5 a 10 p.p..

Nas taxas de TCO e de TI, os impactos em valor absoluto também tendem a ser maiores quanto maior as habilitações, com particular enfâse em quem detém o ensino superior, mas é preciso ter em consideração que essa é a categoria com menores resultados na percentagem de TCO e maiores na percentagem de TI.

5.7.6. Resultados e impactos segundo a duração do desemprego

Os resultados segundo a duração do desemprego (DD) são apresentados nas figuras seguintes. São apresentadas três categorias de DD, desempregados há menos de 12 meses, desempregados entre 12 a 24 meses (não inclusive), e desempregados há 24 ou mais meses, sendo que as duas últimas categorias representam os desempregados de longa duração.

Figura 62 – Resultado na taxa de emprego dos estágios segundo a duração do desemprego

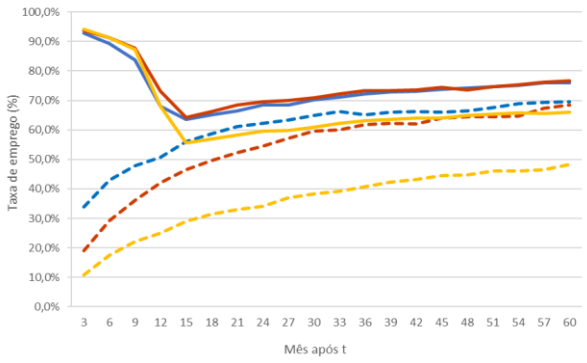


Figura 63 – Resultado na remuneração mensal média dos estágios segundo a duração do desemprego

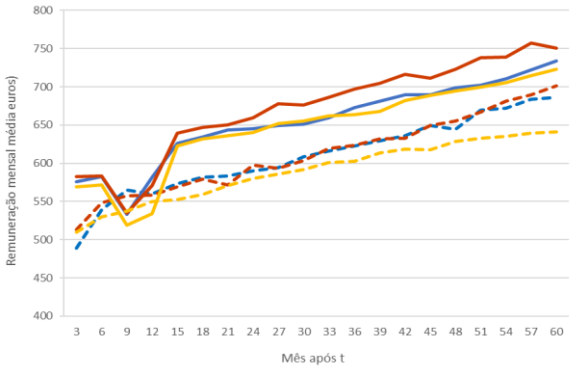


Figura 64 – Resultado na taxa de TCO dos estágios segundo a duração do desemprego

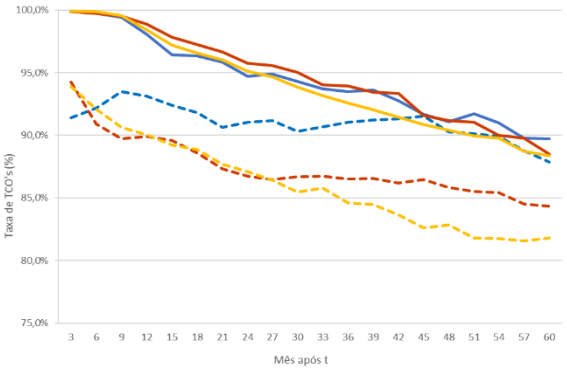
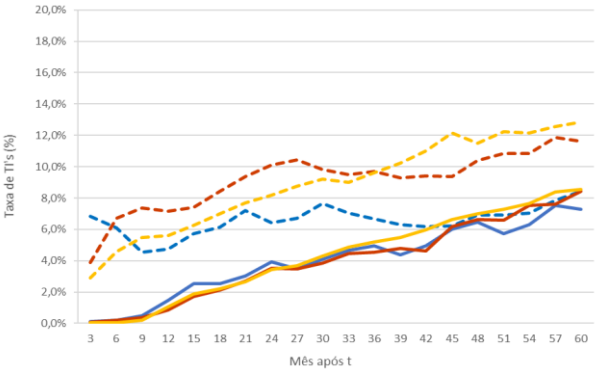
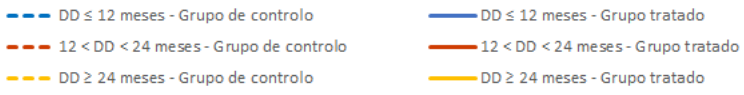


Figura 65 – Resultado na taxa de TI dos estágios segundo a duração do desemprego





Em geral, a taxa de emprego, a taxa de TCO, e a remuneração mensal média são superiores nos grupos tratado face aos respetivos grupos de controlo para todas as categorias de DD. O inverso é válido para a taxa de TI. Somente para a categoria desempregada há menos de 12 meses, e após mais de 3 anos após o inicio das intervenções, as taxas de TCO e TI são sensivelmente próximas entre grupo tratado e de controlo.

À saída dos estágios a taxa de emprego é muito próxima entre os desempregados há mais de 2 anos do grupo tratado e os desempregados há menos de um ano no grupo de controlo, e a proximidade tende a manter-se ao longo do tempo,

enquanto no grupo de controlo os desempregados há mais de 2 anos têm uma taxa de emprego pelo menos 20 p.p. abaixo.

Nas taxas de TCO e de TI após 48 meses os resultados nos desempregados há menos de um ano tendem a ser iguais entre grupos tratado e de controlo, enquanto nos desempregados de longa duração (>12 meses) subsiste uma vantagem do grupo tratado.

Assim, a amplitude entre categorias é maior no grupo de controlo do que no grupo tratado, nomeadamente na taxa de emprego, na taxa de TCO e na taxa de TI, além de a evolução ao longo do tempo também ser mais padronizada no grupo tratado e mais dissemelhante no grupo de controlo.

Os impactos após o início da participação segundo a duração do desemprego são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 66 – Impacto na taxa de emprego dos estágios segundo a duração do desemprego

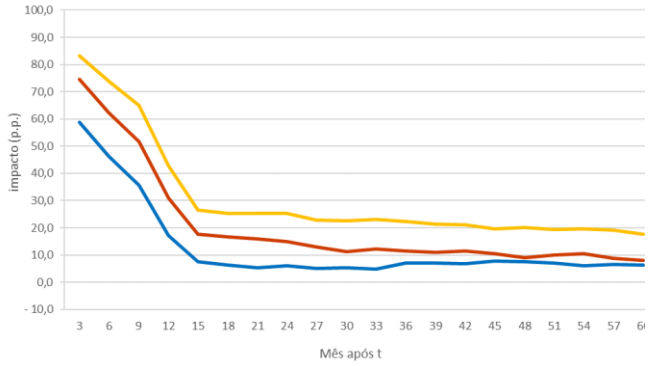


Figura 67 – Impacto na remuneração mensal média dos estágios segundo a duração do desemprego

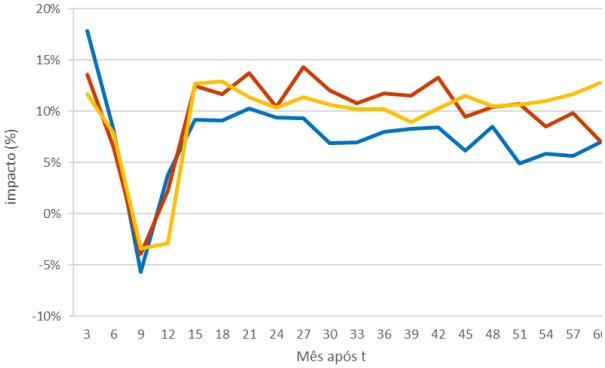


Figura 68 – Impacto na taxa de TCO dos estágios segundo a duração do desemprego

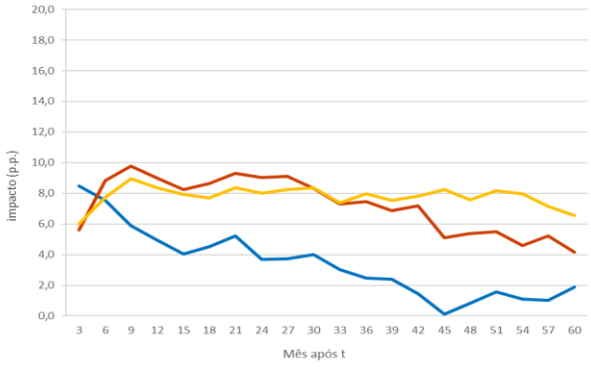
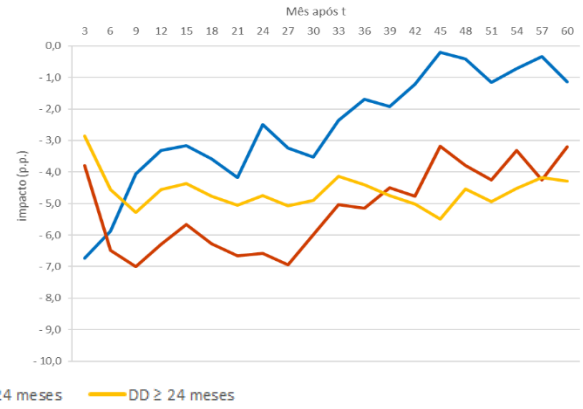


Figura 69 – Impacto na taxa de TI dos estágios segundo a duração do desemprego



Em todos os indicadores o impacto é superior nos desempregados de longa duração (DD >12 meses). Na taxa de emprego o impacto até apresenta uma leitura linear ente categorias, cresce à medida que aumenta a duração do desemprego.

Todavia, na taxa de TCO, na taxa de TI e na remuneração mensal média nem sempre o impacto é maior nos desempregados há mais de 2 anos face aos desempregados entre um a dois anos. Por outro lado, para esses três indicadores, apenas se ressalva que nos primeiros meses do decorrer da intervenção os impactos são superiores nos desempregados há menos de 1 ano, mas essa vantagem no impacto é anulada ainda antes de terminarem as intervenções.

Para as taxas de TCO e de TI, e após três anos sensivelmente, o impacto nos desempregados há menos de um ano tende para um valor residual abaixo dos 2 p.p.. Por outro lado, é nos desempregados há mais de dois anos que o valor do impacto tende a se manter mais estável ao longo do período de análise.

6. TO 1.02 - Medidas de apoio à contratação para adultos

Antes de se proceder à apresentação do exercício de contrafactual é pertinente analisar do ponto de vista descritivo a caracterização das intervenções e a caracterização dos beneficiários das medidas de apoio à contratação. Para o segundo caso só existem dados resultado na base de dados do IISS, pelo que apenas se procede à leitura dos resultados da análise contrafactual, ou seja, não se apresentam resultados segundo a base de dados do IEFP tal como se efetuou para os estágios.

6.1 Caracterização das medidas de apoio à contratação

Entre 2014 e 2020 foram financiadas quase 130 mil medidas de apoio à contratação de adultos.

Quadro 69 – Número de intervenções de medidas de apoio à contratação, entre 2014 e 2020, segundo o ano

Medida	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total	%
Estímulo 2013	22332	138	0	0	0	0	0	**22470**	17,4
Via Reembolso TSU	15321	112	0	0	0	0	0	**15433**	11,9
Estímulo Emprego	10773	41834	255	775	11	0	0	**53648**	41,4
Contrato-Emprego	0	0	0	11638	9647	8440	4423	**34148**	26,4
ATIVAR.PT	0	0	0	0	0	0	3761	**3761**	2,9
Total	**48426**	**42084**	**255**	**12413**	**9658**	**8440**	**8184**	**129460**	**100,0**

Fonte: produção própria com dados do IEFP.

A grande maioria das intervenções concentra-se nos anos de 2014 e 2015 com mais de 90 mil casos, 70% do total. As medidas Estímulo 2013 e Via Reembolso TSU foram aplicadas em 2014 e 2015, sendo que a primeira pesa 17% e a segunda 12% no total de todas as medidas. A medida Estímulo Emprego, com intervenções entre 2014 e 2018, representa mais de dois quintos do total, e a medida Contrato-Emprego que iniciou em 2017 representa mais de um quarto. A medida ATIVAR.PT iniciou em 2020 e representa 3% dos apoios no período em análise.

6.2 Caracterização dos beneficiários

De acordo com o quadro seguinte, verifica-se que subsistem algumas diferenças na estrutura sociográfica dos beneficiários entre medidas e o restante universo IEFP. De forma muito sintética, as medidas Estímulo 2013 e Estímulo Emprego diferenciam-se das restantes por terem maior proporção de utentes até aos 39 anos de idade. A medida Reembolso TSU diferencia-se por ter maiores proporções de utentes acima dos 45 anos e com escolaridade ao nível do ensino básico, e menores proporções de utentes mais novos e com escolaridade ao nível do secundário ou ensino superior. A medida Contrato-Emprego diferencia-se principalmente por ter maiores proporções de utentes da região Centro, e menores na AML e Algarve. A medida ATIVAR.PT diferencia-se por maiores proporções de utentes na região Norte e menores na AML e Algarve, e é também a que tem maior peso do sexo feminino.

Em termos globais, as três regiões financiadas pelo PO ISE, Norte, Centro e Alentejo, representam cerca de três quartos dos beneficiários das medidas Estímulo 2013, Reembolso TSU e Estímulo Emprego (75,4%, 72,5%, e 75,8%, respetivamente), enquanto nas medidas Contrato-Emprego e ATIVAR.PT abrangem mais de quatros quintos (83,1%, e 86,9%, respetivamente). Na medida Contrato-Emprego o aumento do peso destas regiões deve-se principalmente ao aumento da proporção na região Centro, enquanto na medida ATVIVAR.PT se deve ao aumento na região Norte.

Quadro 70 - Caracterização sociográfica dos beneficiários de medidas de apoio à contratação e do restante universo IEFP

		Estímulo 2013		Reembolso TSU		Estímulo Emprego		Contrato-Emprego		ATIVAR.PT		IEFP [a]	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
NUTSII	Norte	8859	39,4	5645	36,6	22181	41,3	14017	41,0	2066	54,9	2 583 805	40,6
	Centro	6333	28,2	4427	28,7	14183	26,4	11808	34,6	993	26,4	1 288 045	20,2
	AML	3812	17,0	2704	17,5	9693	18,1	4694	13,7	405	10,8	1 667 969	26,2
	Alentejo	1557	6,9	1116	7,2	4327	8,1	2567	7,5	209	5,6	475 655	7,5
	Algarve	1908	8,5	1541	10,0	3263	6,1	1062	3,1	88	2,3	347 812	5,5
Sexo	Feminino	12980	57,8	8831	57,2	31446	58,6	20668	60,5	2371	63,0	3 517 694	55,3
	Masculino	9490	42,2	6602	42,8	22202	41,4	13480	39,5	1390	37,0	2 845 592	44,7
Nacionalidade	Portuguesa	21801	97,0	14880	96,4	52107	97,1	33080	96,9	3624	96,4	5 951 288	93,5
	Outra	669	3,0	553	3,6	1541	2,9	1068	3,1	137	3,6	411 998	6,5

		Estímulo 2013		Reembolso TSU		Estímulo Emprego		Contrato-Emprego		ATIVAR.PT		IEFP a)	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Faixa etária	30-34 anos	4946	22,0	2664	17,3	12711	23,7	6201	18,2	681	18,1	677 747	12,1
	35-39 anos	4846	21,6	2323	15,1	11121	20,7	6191	18,1	703	18,7	870 843	15,6
	40-44 anos	4010	17,8	2185	14,2	9532	17,8	5959	17,5	705	18,7	871 543	15,6
	45-49 anos	3910	17,4	3778	24,5	8725	16,3	6271	18,4	676	18,0	827 405	14,8
	50-54 anos	2852	12,7	2669	17,3	6832	12,7	5114	15,0	540	14,4	807 324	14,5
	55-59 anos	1500	6,7	1419	9,2	3759	7,0	3338	9,8	338	9,0	797 082	14,3
	60-64 anos	387	1,7	376	2,4	913	1,7	1001	2,9	112	3,0	587 014	10,5
	65 ou mais anos	19	0,1	19	0,1	55	0,1	73	0,2	6	0,2	145 434	2,6
Habilitações	≤EB1	3437	15,3	3188	20,7	7214	13,4	4749	13,9	435	11,6	1 483 819	23,3
	EB2	3758	16,7	3236	21,0	8328	15,5	5902	17,3	671	17,8	1 025 082	16,1
	EB3	5948	26,5	4115	26,7	13484	25,1	8593	25,2	894	23,8	1 494 543	23,5
	Secundário ou Pós-Secundário	5547	24,7	3265	21,2	14656	27,3	9613	28,2	1091	29,0	1 408 549	22,1
	Ensino Superior	3780	16,8	1629	10,6	9966	18,6	5291	15,5	670	17,8	951 293	14,9
	Total	**22470**	**100,0**	**15433**	**100,0**	**53648**	**100,0**	**34148**	**100,0**	**3761**	**100,0**	**5 584 392**	**100**

Notas: a) universo do IEFP, excluindo os beneficiários de estágios e de medidas de apoio à contratação. Estão considerados os utentes inscritos entre 2014 e 2020, tendo sido contabilizados uma única vez por período anual.
Fonte: produção própria com dados do IEFP.

Face ao restante universo IEFP, em termos gerais as medidas contabilizam maiores proporções de utentes da região Centro, do sexo feminino, de nacionalidade portuguesa, de faixas etárias mais novas (até aos 50 anos de idade), e de escolaridades de ensino secundário e superior. Em sentido inverso as proporções de utentes da região da AML, do primeiro ciclo do ensino básico, do sexo masculino, de outras nacionalidades e de utentes mais velhos, são menores.

Em conclusão, os beneficiários de medidas de apoio à contratação têm uma caracterização sociográfica distinta dos restantes utentes do IEFP, apesar de essa distinção ser menor do que a verificada para os beneficiários de estágios.

6.3 Modelos de emparelhamento

Em semelhança com o contrafactual para os estágios, foram efetuadas várias simulações de emparelhamento, das quais três, por motivo de viabilidade e fiabilidade dos resultados, são aqui apresentadas. As categorizações das variáveis de controlo segundo cada modelo de emparelhamento foram ligeiramente adaptadas face ao contrafactual dos estágios, e são apresentadas no quadro seguinte. A adaptação surgiu da necessidade de adaptar as categorizações à distinção sociográfica entre beneficiários de estágio e de medidas de apoio

Quadro 71 – Modelos de emparelhamento para as medidas de apoio à contratação, variáveis de controlo e categorização

Variável de controlo	Modelo A	Modelo B	Modelo C
Sexo em t	Feminino, Masculino		
Nacionalidade em t	Portuguesa, Outra		
Faixa etária em t	[30-34], [35-39], [40-44], [45-49], [50-54], [55-59], [60-64], ≥65 anos		
Habilitação académica em t	≤EB1, EB2 EB3, Secundário ou Pós-Secundário, Ensino Superior		
Região de residência, NUTS, em t	NUTS II		
Data de início da intervenção	Ano		
Empregado, entre t-1meses e t-12meses	0 [1-3], [4-6], [7-9], [10-12] nº de meses	0 [1-6], [7-12] nº de meses	
Empregado, entre t-13meses e t-24meses			
Empregado, entre t-25meses e t-36meses			
Empregado, entre t-37meses e t-48meses		-	-
Empregado, entre t-49meses e t-60meses		-	-
Empregado, entre t-37meses e t-60meses	-	0, [1-6], [7-12], [13-24] nº de meses	-
Remuneração, entre t-1meses e t-12meses	0,		

Variável de controlo	Modelo A	Modelo B	Modelo C
Remuneração, entre t-13meses e t-24meses	]0-4 000[, [4 000-7 000[, [7 000, 10 000[, ≥10 000 euros	0,]0-4 000[, [4 000-7 000[, [7 000, 10 000[, ≥10 000 euros	
Remuneração, entre t-25meses e t-36meses			
Remuneração, entre t-37meses e t-48meses		-	-
Remuneração, entre t-49meses e t-60meses		-	-
Remuneração, entre t-37meses e t-60meses	-	0,]0 4 000[, [4 000 8 000[, [8 000, 12 000[, ≥12 000 euros	-
TCO, entre t-1meses e t-12meses	0, [1-6], [7-12] nº de meses		

O emparelhamento também foi efetuado através do método CEM de um-para-um, com atribuição aleatória e restituição.

A fiabilidade dos modelos foi testada calculando os resultados das variáveis resultado, ou seja, as variáveis para as quais se pretende medir o impacto da intervenção, para o período pré-intervenção. Verifica-se que, em todos os modelos, para um nível de significância de 5%, não existe diferença entre a taxa de emprego, a remuneração mensal média, a taxa de TCO e a taxa de TI entre os grupos tratado e de controlo até 5 anos antes das intervenções. Excetua-se nos modelos B e C uma diferença significativa entre os 49 e 60 meses na taxa de emprego e na remuneração média mensal, e no modelo C uma diferença significativa entre os 37 e 60 meses na taxa de emprego e na remuneração média mensal. Ou seja, exatamente os modelos que testaram a recategorização mais alargada e a eliminação das variáveis de controlo, respetivamente, para esse período. Não obstante, os modelos são considerados válidos uma vez que os resultados pós-intervenção não diferem significativamente do modelo A, o que simplesmente poderá sinalizar que, eventualmente, será suficiente controlar o percurso até 36 meses antes da entrada na intervenção.

Em conclusão, poder-se-á afirmar que se obtiveram grupos tratado e de controlo estatisticamente equilibrados e semelhantes, com propensão idêntica para os resultados que se pretendem medir.

6.3.1 Caracterização dos grupos tratado e de controlo após emparelhamento

O próximo quadro compara a caracterização sociográfica entre os grupos tratados e de controlo. O emparelhamento exato foi realizado de um-para-um, um elemento do grupo tratado emparelha com um único elemento do grupo de controlo, pelo que após emparelhamento a caracterização sociográfica entre os dois grupos é semelhante. Assim, o mais importante é comparar o equilíbrio ou o desvio dos grupos tratado e de controlo finais face ao universo do grupo tratado antes do emparelhamento.

Quadro 72 - Caracterização sociográfica do grupo tratado e do grupo de controlo das medidas de apoio á contração, antes e após emparelhamento

		Grupo tratado antes do emparelhamento		Grupos tratado e de controlo após emparelhamento					
				Modelo A		Modelo B		Modelo C	
		N	%	N	%	N	%	N	%
NUTSII	Norte	52768	40,8	25937	50,5	37994	46,7	46572	43,9
	Centro	37744	29,2	13518	26,3	22920	28,2	30908	29,2
	AML	21308	16,5	8574	16,7	14171	17,4	18149	17,1
	Alentejo	9776	7,6	2049	4,0	3816	4,7	6292	5,9
	Algarve	7862	6,1	1283	2,5	2464	3,0	4071	3,8
Sexo	Feminino	76296	58,9	31026	60,4	48609	59,7	63554	60,0
	Masculino	53164	41,1	20335	39,6	32756	40,3	42438	40,0
Nacionalidade	Portuguesa	125492	96,9	50661	98,6	80295	98,7	104185	98,3
	Outra	3968	3,1	700	1,4	1070	1,3	1807	1,7
Faixa etária	31-34 anos	27203	21,0	7746	15,1	14945	18,4	21306	20,1
	35-39 anos	25184	19,5	8948	17,4	15674	19,3	20847	19,7
	40-44 anos	22391	17,3	9194	17,9	14465	17,8	18639	17,6
	45-49 anos	23360	18,0	10227	19,9	15199	18,7	19300	18,2
	50-54 anos	18007	13,9	8628	16,8	12207	15,0	15069	14,2
	55-59 anos	10354	8,0	5230	10,2	7050	8,7	8583	8,1
	60-64 anos	2789	2,2	1324	2,6	1745	2,1	2146	2,0
	65 ou mais anos	172	0,1	64	0,1	80	0,1	102	0,1

		Grupo tratado antes do emparelhamento		Grupos tratado e de controlo após emparelhamento					
				Modelo A		Modelo B		Modelo C	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Habilitações	≤EB1	19023	14,7	9384	18,3	12792	15,7	15877	15,0
	EB2	21895	16,9	9790	19,1	14548	17,9	18399	17,4
	EB3	33034	25,5	13801	26,9	21664	26,6	28038	26,5
	Secundário ou Pós-Secundário	34172	26,4	12495	24,3	21017	25,8	28082	26,5
	Ensino Superior	21336	16,5	5891	11,5	11344	13,9	15596	14,7
	Total	129460	100,0	51361	100,0	81365	100,0	105992	100,0

Dos quase 130 mil casos iniciais do grupo tratado, o modelo A emparelhou menos de metade (40%%), o modelo B emparelhou pouco menos de dois terços (63%) e o modelo C praticamente mais de quatro quintos (83%).

Em geral, os modelos B e C apresentam grupos de controlo sociograficamente equilibrados quando comparados ao grupo tratado inicial. Contudo o modelo A de categorização mais restrita emparelha menos casos, verificando-se que nesse modelo o desvio é maior. O modelo C é o mais equilibrado, pois é também o que tem maior número de casos emparelhados.

6.4 Resultados e Impacto da Medida Estímulo 2013

Os resultados após o início da participação na medida Estímulo 2013 são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 70 – Resultado na taxa de emprego da medida Estímulo 2013

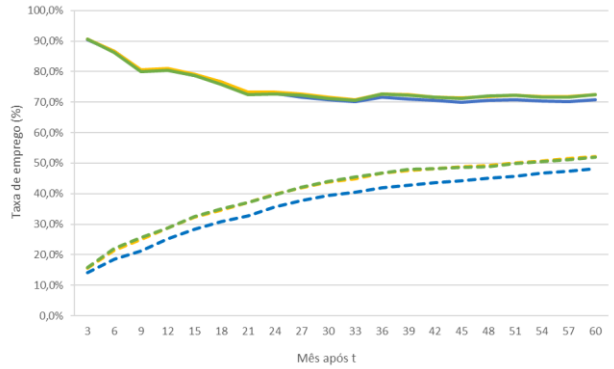


Figura 71 – Resultado na remuneração mensal média da medida Estímulo 2013

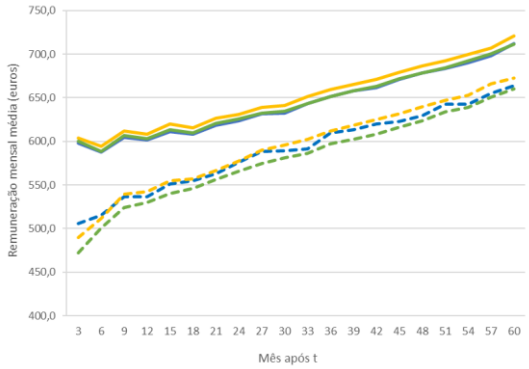


Figura 72 – Resultado na taxa de TCO da medida Estímulo 2013

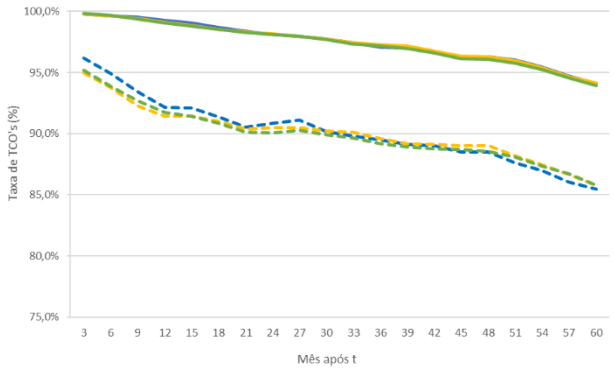
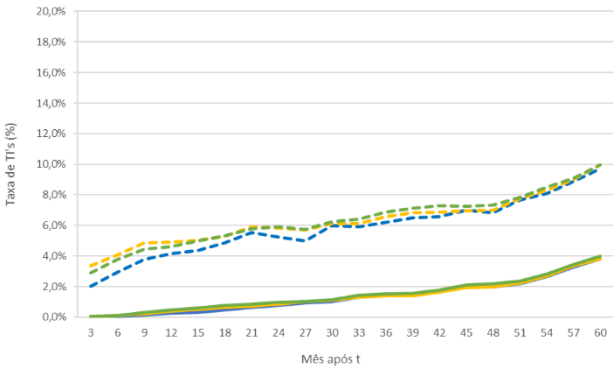


Figura 73 – Resultado na taxa de TI da medida Estímulo 2013



A taxa de emprego, a taxa de TCO, e a remuneração mensal média são superiores no grupo tratado face ao grupo de controlo em qualquer momento após o início do tratamento até 60 meses. Por outro lado, a taxa de TI é inferior no grupo tratado.

Quanto à taxa de emprego, os beneficiários da medida têm uma vantagem inicial, pois todos estão empregados no momento t, e a sua taxa de emprego tende a diminuir ao longo do tempo. A taxa de emprego dos não beneficiários parte da situação oposta, e a sua taxa de emprego recupera ao longo do tempo. Ao fim de 12 meses a taxa de emprego no grupo tratado é de cerca de 80% e no grupo de controlo pouco superior a 25%. Ao fim de 24 meses a taxa do grupo tratado ainda se situa acima dos 70% e tende a estabilizar neste patamar, enquanto a do grupo de controlo é de cerca de 40%, aumentado até 50% após 60 meses.

Em termos de remuneração média, ao fim de 12 meses o grupo tratado aufere em média cerca de 600 euros e o grupo de controlo cerca de 535 euros. A evolução tende a ser paralela entre grupos, ou seja, a vantagem inicial absoluta da participação na medida repercute-se ao longo do tempo.

Relativamente à taxa de TCO, esta diminui em ambos os grupos, mas nos primeiros 12 a 24 meses cai mais no grupo de controlo do que no grupo tratado. Começando em 100% de TCO no grupo tratado só ao fim de 60 meses a taxa atinge os 95%, enquanto no grupo de controlo os 95% são alcançados nos primeiros três meses, descendo até 85% ao fim de 60 meses.

Assim, o grupo tratado parte de uma situação de 0% de taxa de TI, e só atinge os 1% aos 24 meses, os 2% aos 48 meses, e os 4% aos 60 meses. No grupo de controlo a taxa é de cerca de 4,5% após 12 meses, ao fim de 24 meses já é superior a 5%, chegando aos 7% aos 48 meses e aos 10% aos 60 meses.

Os impactos após o início da participação na medida Estímulo 2013 são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 74 – Impacto na taxa de emprego da medida Estímulo 2013

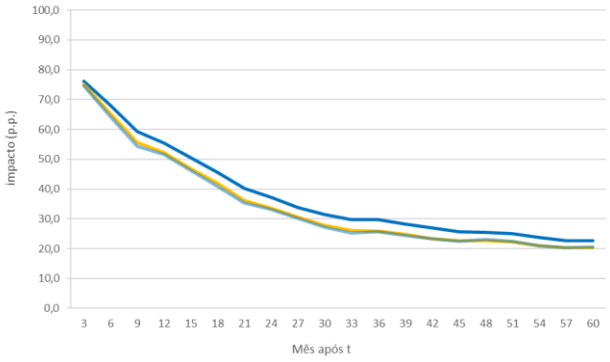


Figura 75 – Impacto na remuneração mensal média da medida Estímulo 2013

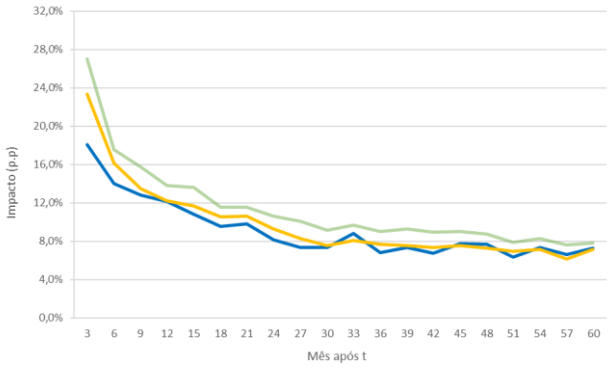


Figura 76 – Impacto na taxa de TCO da medida Estímulo 2013

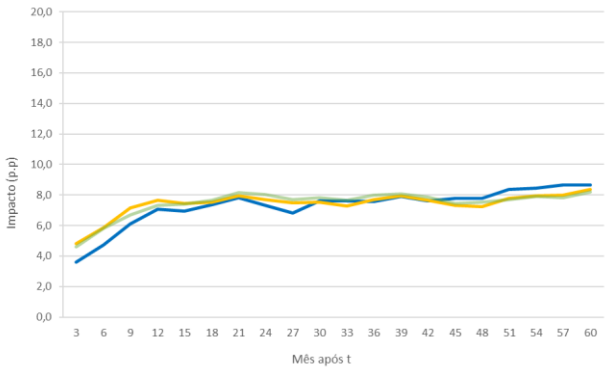
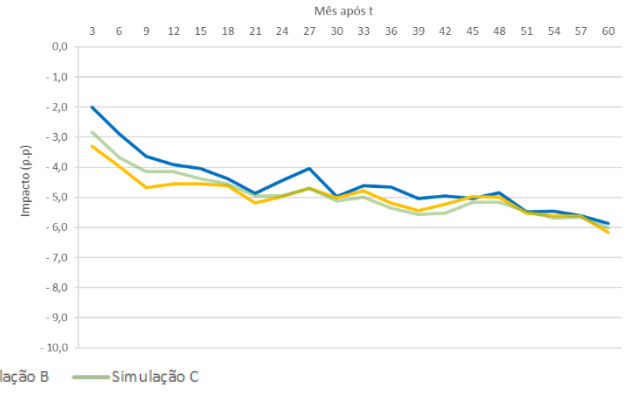


Figura 77 – Impacto na taxa de TI da medida Estímulo 2013



O impacto da medida Estímulo 2013 na taxa de emprego é bastante forte nos primeiros 12 meses, com uma vantagem na empregabilidade do grupo tratado acima dos 50 p.p. nesse momento. Ao fim de 24 meses a vantagem situa-se entre os 30 a 40 p.p., e ao fim de 60 meses em 20 p.p..

O impacto na remuneração mensal média também é muito forte nos primeiros meses, sendo superior a 10% nos primeiros 24 meses, momento após o qual tende a estabilizar nos 7%.

Em termos de TCO o impacto tende a estabilizar nos 7 a 8% após 12 meses.

Relativamente aos TI, ao fim de 12 meses o impacto situa-se entre os -4 e -5 p.p., aumentando, em valor absoluto, paulatinamente até ao -6 p.p. ao fim de 60 meses.

6.5 Resultados e Impacto da Medida Via Reembolso da Taxa Social Única

Os resultados após o início da participação na medida Via Reembolso da TSU são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 78 – Resultado na taxa de emprego da medida Reembolso da TSU

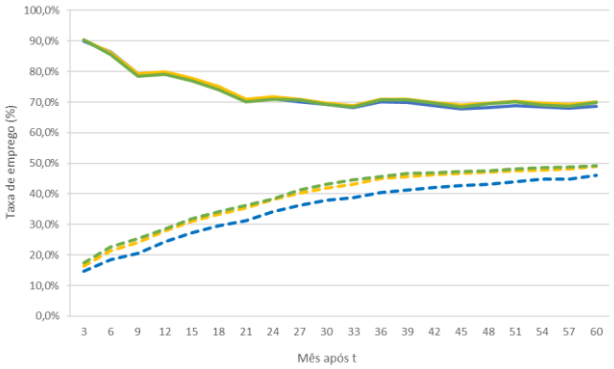


Figura 79 – Resultado na remuneração mensal média da medida Reembolso da TSU

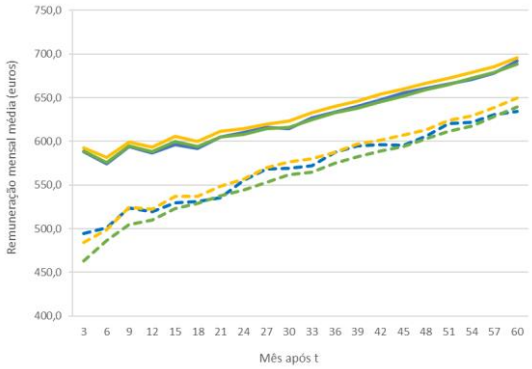


Figura 80 – Resultado na taxa de TCO da medida Reembolso da TSU

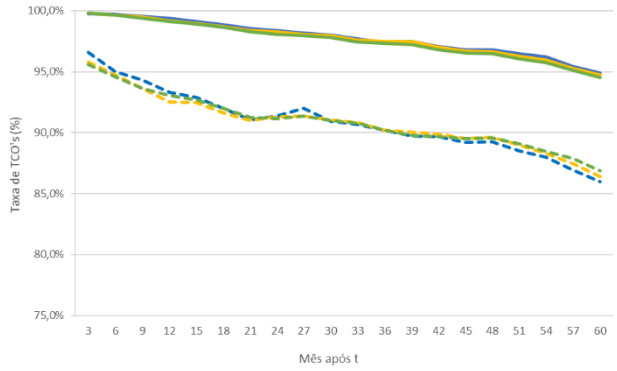
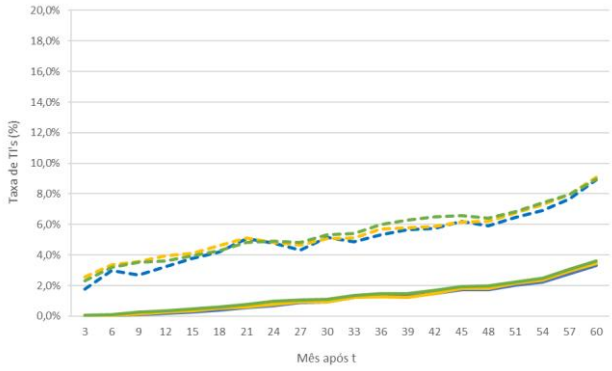
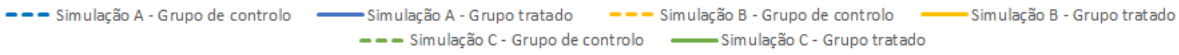


Figura 81 – Resultado na taxa de TI da medida Reembolso da TSU





A taxa de emprego, a taxa de TCO, e a remuneração mensal média são superiores no grupo tratado face ao grupo de controlo em qualquer momento após o início do tratamento até 60 meses. Por outro lado, a taxa de TI é inferior no grupo tratado.

Quanto à taxa de emprego, os beneficiários da medida têm uma vantagem inicial, pois todos estão empregados no momento t, e a sua taxa de emprego tende a diminuir ao longo do tempo. A taxa de emprego dos não beneficiários parte da situação oposta, e a sua taxa de emprego recupera ao longo do tempo. Ao fim de 12 meses a taxa de emprego no grupo tratado é de cerca de 80% e no grupo de controlo cerca de 25%. Ao fim de 24 meses a taxa do grupo tratado ainda se situa acima dos 70% e tende a estabilizar neste patamar, enquanto a do grupo de controlo é inferior a 40%, mantendo-se inferior a 50% após 60 meses.

Em termos de remuneração média, ao fim de 12 meses o grupo tratado aufere em média cerca de 590 euros e o grupo de controlo cerca de 515 euros. A evolução tende a ser paralela entre grupos, ou seja, a vantagem inicial absoluta da participação na medida repercute-se ao longo do tempo.

Relativamente à taxa de TCO, esta diminui em ambos os grupos, mas nos primeiros 12 a 24 meses cai mais no grupo de controlo do que no grupo tratado. Começando em 100% de TCO no grupo tratado só ao fim de 60 meses a taxa atinge os 95%, enquanto no grupo de controlo os 95% são alcançados nos primeiros três meses, descendo até 87% ao fim de 60 meses.

Assim, o grupo tratado parte de uma situação de 0% de taxa de TI, e só atinge os 1% aos 24 meses, os 2% aos 48 meses, e entre 3 a 4% aos 60 meses. No grupo de controlo a taxa situa-se entre os 3 a 4% após 12 meses, ao fim de 30 meses já é de 5%, chegando aos 9% aos 60 meses.

Os impactos após o início da participação medida Via Reembolso da TSU são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 82 – Impacto na taxa de emprego da medida Reembolso da TSU

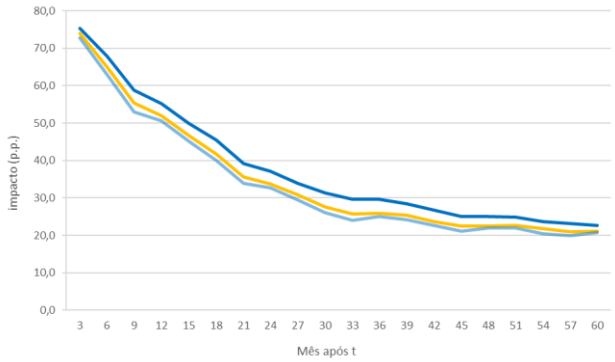


Figura 83 – Impacto na remuneração mensal média da medida Reembolso da TSU

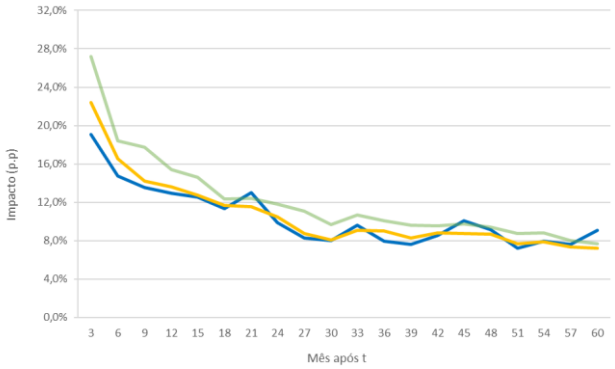


Figura 84 – Impacto na taxa de TCO da medida Reembolso da TSU

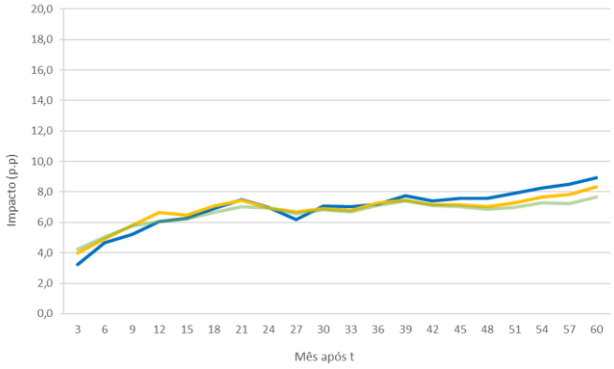
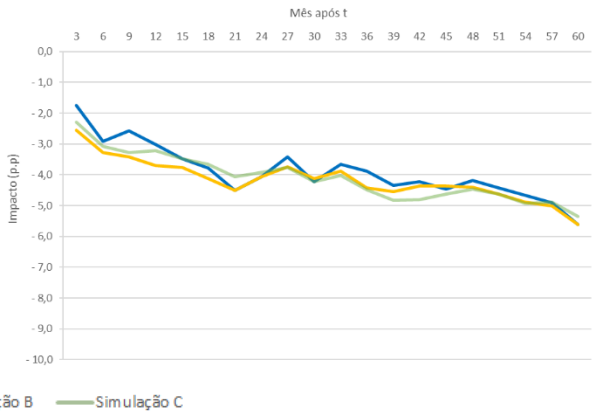


Figura 85 – Impacto na taxa de TI da medida Reembolso da TSU



O impacto da medida Via Reembolso da TSU na taxa de emprego é bastante forte nos primeiros 12 meses, com uma vantagem na empregabilidade do grupo tratado acima dos 50 p.p. nesse momento. Ao fim de 24 meses a vantagem situa-se entre os 30 a 40 p.p., e ao fim de 60 meses ainda é superior a 20 p.p..

O impacto na remuneração mensal média também é muito forte nos primeiros meses, sendo superior a 10% nos primeiros 24 meses, momento após o qual tende a estabilizar entre os 7 e 9%, aproximadamente.

Em termos de TCO o impacto tende a estabilizar em torno dos 7%, só aumentando nos meses finais.

Relativamente aos TI, ao fim de 12 meses o impacto situa-se em pouco mais de -3 p.p., aumentando, em valor absoluto, paulatinamente até aos -5 p.p. ao fim de 60 meses.

6.6 Resultados e Impacto da Medida Estímulo Emprego

Os resultados após o início da participação na medida Estímulo Emprego são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 86 – Resultado na taxa de emprego da medida Estímulo Emprego

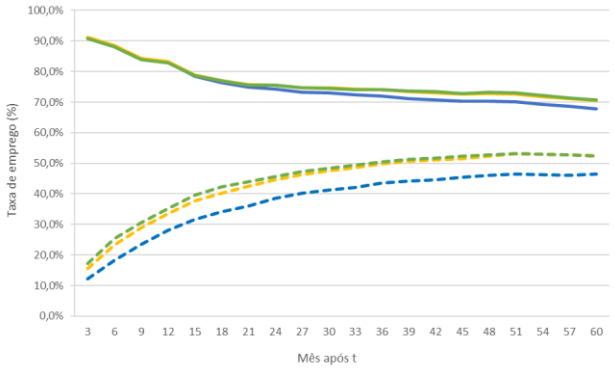


Figura 87 – Resultado na remuneração mensal média da medida Estímulo Emprego

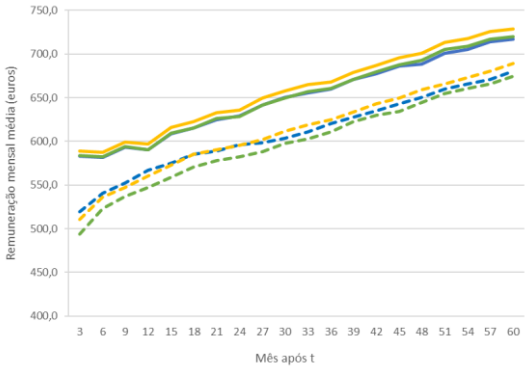


Figura 88 – Resultado na taxa de TCO da medida Estímulo Emprego

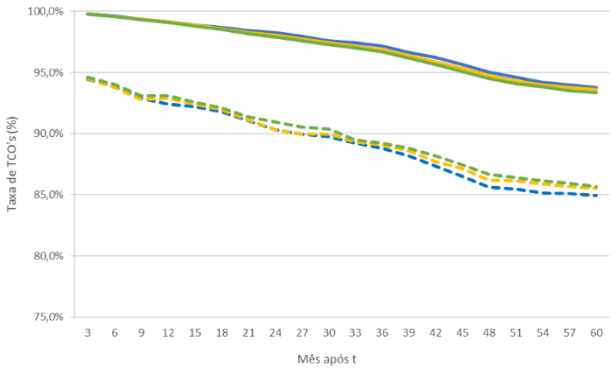
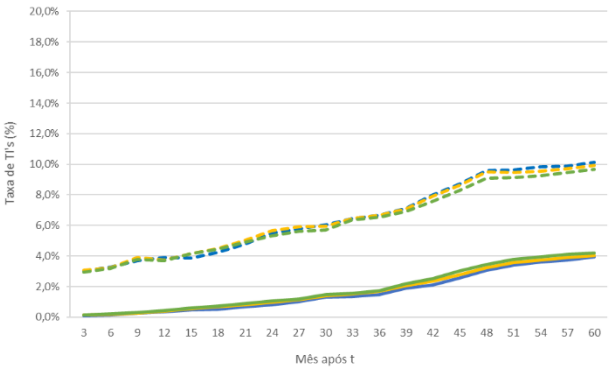
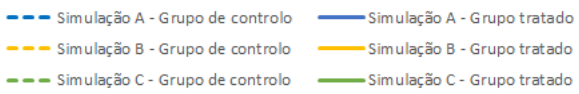


Figura 89 – Resultado na taxa de TI da medida Estímulo Emprego





Em geral, o padrão dos resultados é muito semelhante ao registada nas medidas Estímulo 2013 e de Reembolso da TSU. A taxa de emprego, a taxa de TCO, e a remuneração mensal média são superiores no grupo tratado face ao grupo de controlo em qualquer momento após o início do tratamento até 60 meses. Por outro lado, a taxa de TI é inferior no grupo tratado.

Quanto à taxa de emprego, os beneficiários da medida têm uma vantagem inicial, pois todos estão empregados no momento t, e a sua taxa de emprego tende a diminuir ao longo do tempo. A taxa de emprego dos não beneficiários parte da situação oposta, e a sua taxa de emprego recupera ao longo do tempo. Ao fim de 12 meses a taxa de emprego no grupo tratado ainda é superior a 80% e no grupo de controlo está em torno dos 30%. Ao fim de 24 meses a taxa do grupo tratado é de 75% e a do grupo de controlo é de 45%. No período seguinte até aos 60 meses a taxa de emprego tende para os 70% no grupo de beneficiários e para os 50% no grupo de controlo.

Em termos de remuneração média, ao fim de 12 meses o grupo tratado aufere em média cerca de 590 euros e o grupo de controlo cerca de 560 euros. A evolução tende a ser paralela entre grupos, ou seja, a vantagem inicial absoluta da participação na medida repercute-se ao longo do tempo.

Relativamente à taxa de TCO, esta diminui em ambos os grupos, mas o declive é maior no grupo de controlo. Começando em 100% de TCO no grupo tratado só ao fim de 48 meses a taxa atinge os 95%, enquanto no grupo de controlo os 95% são alcançados nos primeiros três meses, descendo até 85% ao fim de 60 meses.

Assim, o grupo tratado parte de uma situação de 0% de taxa de TI, e só atinge os 1% aos 24 meses, os 2% aos 39 meses, e cerca de 4% aos 60 meses. No grupo de controlo a taxa situa-se perto dos 4% após 12 meses, ao fim de 24 meses já é superior a 5%, chegando aos 10% aos 60 meses.

Os impactos após o início da participação medida Estímulo Emprego são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 90 – Impacto na taxa de emprego da medida Estímulo Emprego

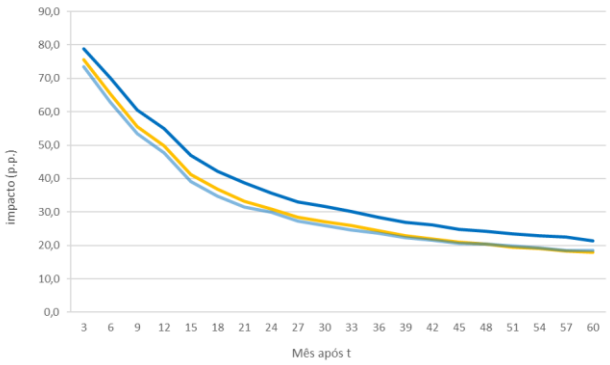


Figura 91 – Impacto na remuneração mensal média da medida Estímulo Emprego

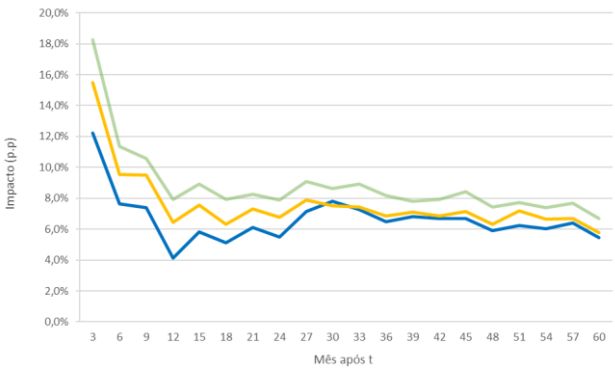


Figura 92 – Impacto na taxa de TCO da medida Estímulo Emprego

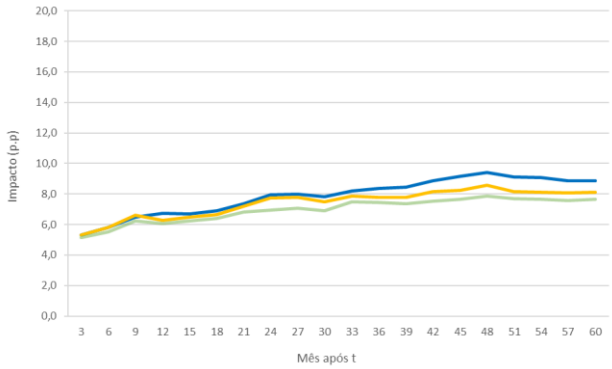
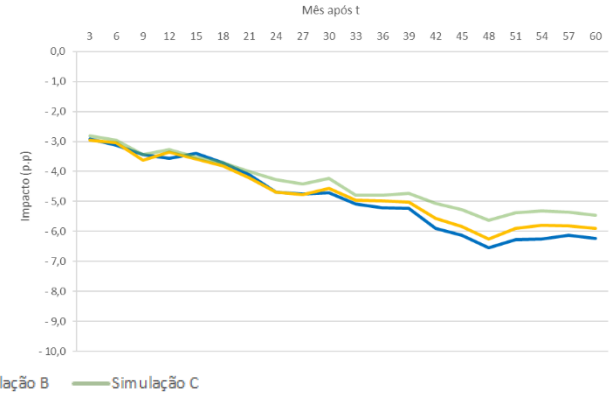


Figura 93 – Impacto na taxa de TI da medida Estímulo Emprego



O impacto da medida Estímulo Emprego na taxa de emprego é bastante forte nos primeiros 12 meses, com uma vantagem na empregabilidade do grupo tratado de 50 p.p. nesse momento. Ao fim de 24 meses a vantagem situa-se em torno dos 30 p.p., e ao fim de 60 meses ainda é próxima de 20 p.p..

O impacto na remuneração mensal média também é forte nos primeiros meses, sendo superior a 10% até aos 6 meses. Após os 12 meses tende a estabilizar, em média, em torno dos 7%.

Em termos de TCO o impacto tende a aumentar ligeiramente ao longo do tempo, passando dos 5 p.p. iniciais para cerca de 8 p.p. ao fim de 60 meses.

Relativamente aos TI, ao fim de 12 meses o impacto situa-se em pouco mais de -3 p.p., aumentando, em valor absoluto, paulatinamente até aos -5 a -6 p.p. ao fim de 60 meses.

6.7 Resultados e Impacto da Medida Contrato-Emprego

Os resultados após o início da participação na medida Contrato-Emprego são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 94 – Resultado na taxa de emprego da medida Contrato-Emprego

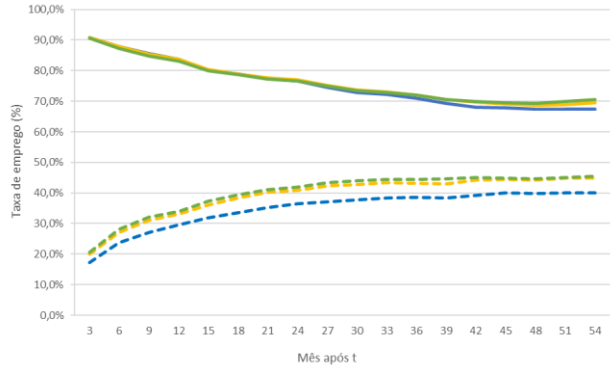


Figura 95 – Resultado na remuneração mensal média da medida Contrato-Emprego

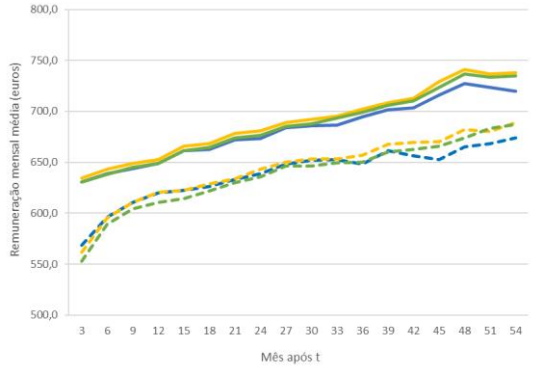


Figura 96 – Resultado na taxa de TCO da medida Contrato-Emprego

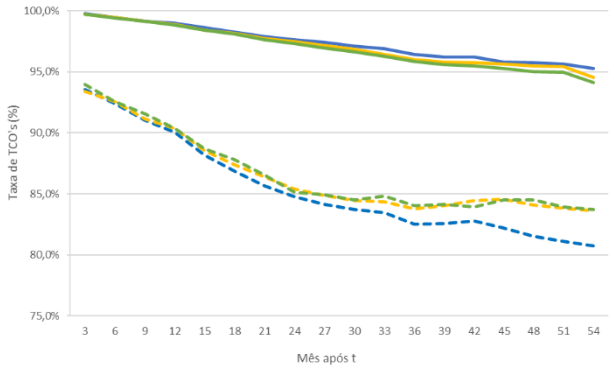
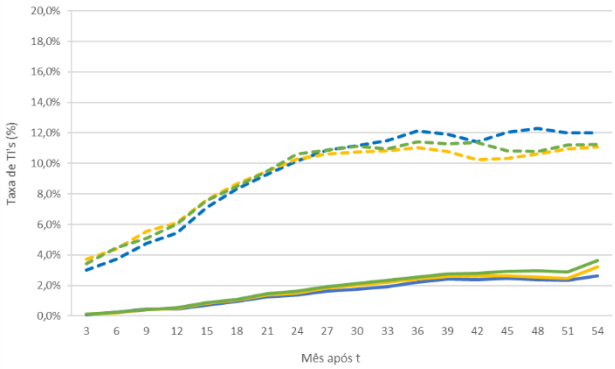
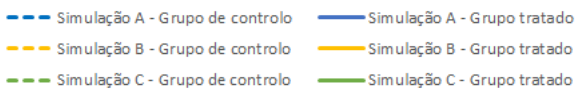


Figura 97 – Resultado na taxa de TI da medida Contrato-Emprego





Em geral, o padrão dos resultados é muito semelhante ao registada nas medidas Estímulo 2013, de Reembolso da TSU, e Estímulo Emprego. A taxa de emprego, a taxa de TCO, e a remuneração mensal média são superiores no grupo tratado face ao grupo de controlo em qualquer momento após o início do tratamento até 54 meses. Por outro lado, a taxa de TI é inferior no grupo tratado.

Quanto à taxa de emprego, os beneficiários da medida têm uma vantagem inicial, pois todos estão empregados no momento t, e a sua taxa de emprego tende a diminuir ao longo do tempo. A taxa de emprego dos não beneficiários parte da situação oposta, e a sua taxa de emprego recupera ao longo do tempo. Ao fim de 12 meses a taxa de emprego no grupo tratado ainda é superior a 80% e no grupo de controlo está em torno dos 30%. Ao fim de 24 meses a taxa do grupo tratado ainda é superior a 75% e a do grupo de controlo é de 40%. No período seguinte até aos 54 meses a taxa de emprego tende para os 70% no grupo de beneficiários, mantendo-se inferior a 50% no grupo de controlo.

Em termos de remuneração média, ao fim de 12 meses o grupo tratado aufere em média cerca de 650 euros e o grupo de controlo cerca de 620 euros. A evolução tende a ser paralela entre grupos, ou seja, a vantagem inicial absoluta da participação na medida repercute-se ao longo do tempo.

Relativamente à taxa de TCO, esta diminui em ambos os grupos, mas o declive é maior no grupo de controlo. Começando em 100% de TCO no grupo tratado só ao fim de 54 meses a taxa atinge os 95%, enquanto no grupo de controlo os 95% são alcançados nos primeiros três meses, descendo até 83% ao fim de 54 meses.

Assim, o grupo tratado parte de uma situação de 0% de taxa de TI, e só atinge os 1% aos 18 meses, os 2% aos 30 meses, e cerca de 3% aos 57 meses. No grupo de controlo a taxa situa-se perto dos 6% após 12 meses, atingindo os 10% aos 24 meses, e os 11% aos 54 meses.

Os impactos após o início da participação medida Contrato-Emprego são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 98 – Impacto na taxa de emprego da medida Contrato-Emprego

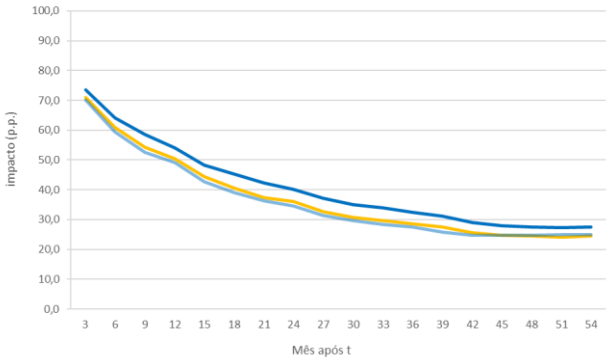


Figura 99 – Impacto na remuneração mensal média da medida Contrato-Emprego

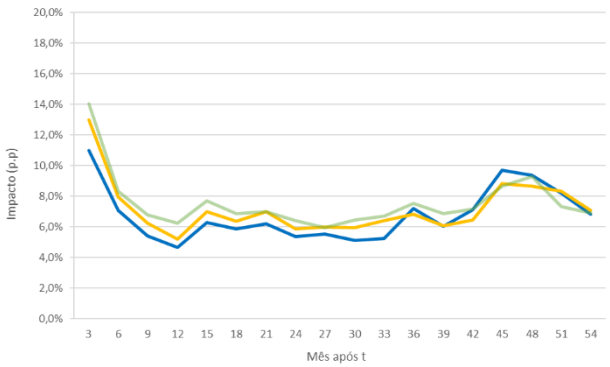


Figura 100 – Impacto na taxa de TCO da medida Contrato-Emprego

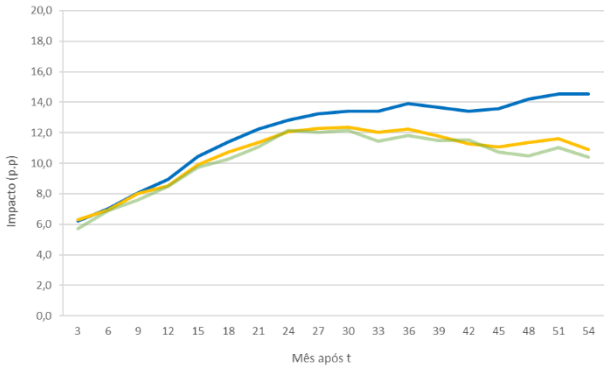
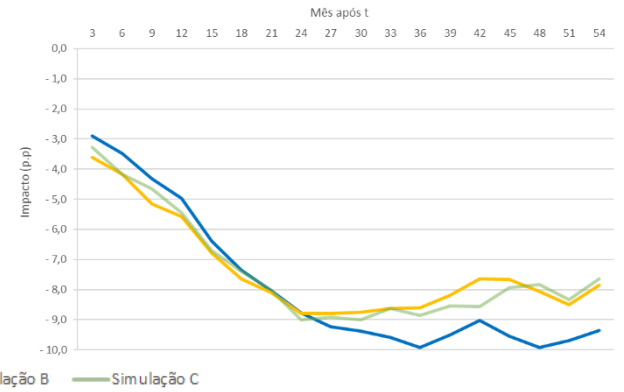


Figura 101 – Impacto na taxa de TI da medida Contrato-Emprego



O impacto da medida Contrato-Emprego na taxa de emprego é forte nos primeiros 12 meses, com uma vantagem na empregabilidade do grupo tratado de 50 p.p. nesse momento. Ao fim de 24 meses a vantagem é pouco inferior a 40 p.p., e ao fim de 54 meses é próxima de 25 p.p..

O impacto na remuneração mensal média também é forte nos primeiros meses, sendo superior a 10% até aos 3 meses. Após os 12 meses tende a estabilizar, em media, em torno dos 6%.

Em termos de TCO o impacto tende a aumentar pelo menos até aos 24 meses, passando dos 7 p.p. iniciais para cerca de 12 p.p. aos 24 meses.

Relativamente aos TI, ao fim de 12 meses o impacto situa-se em cerca de -5 p.p., aumentando, em valor absoluto, paulatinamente até aos -9 p.p. ao fim de 24 meses.

6.8 Resultados e Impacto da Medida ATIVAR.PT

Os resultados após o início da participação na medida ATIVAR.PT são apresentados nas figuras seguintes. Ressalva-se que neste exercício de contrafactual os resultados só contemplam o período até 15 meses após o início da participação na medida, uma vez que a mesma respeita ao ano de 2020 e os dados fornecidos terminam para o mês de dezembro de 2021.

Figura 102 – Resultado na taxa de emprego da medida ATIVAR.PT

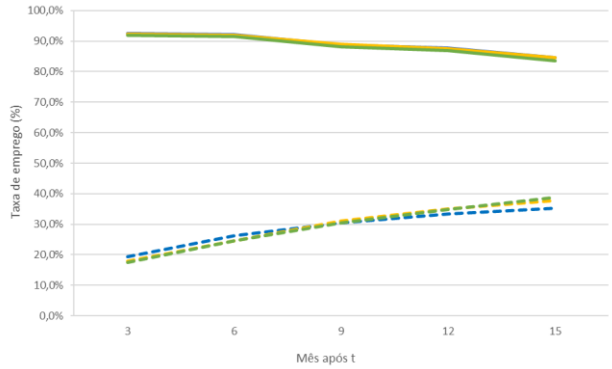


Figura 103 – Resultado na remuneração mensal média da medida ATIVAR.PT

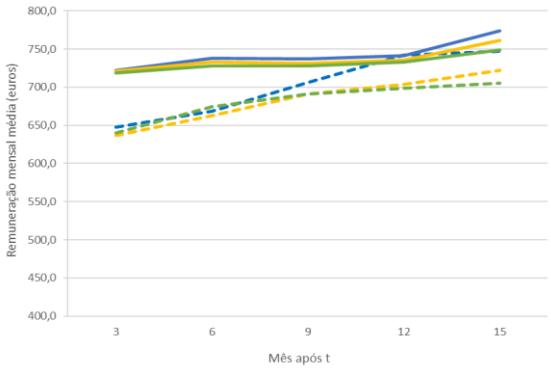


Figura 104 – Resultado na taxa de TCO da medida ATIVAR.PT

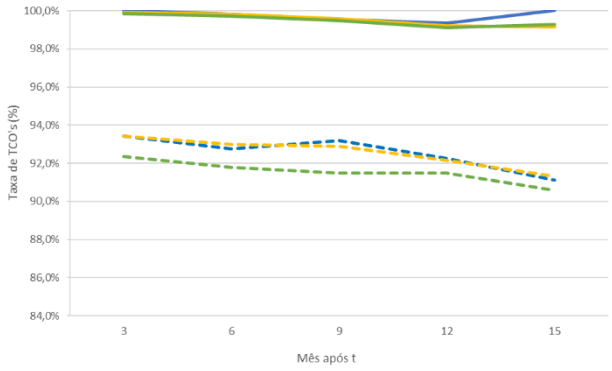
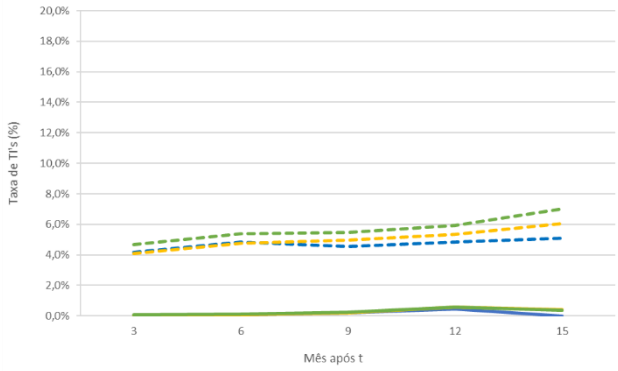
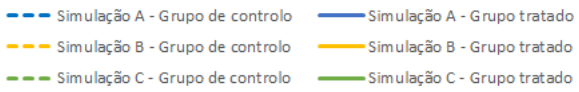


Figura 105 – Resultado na taxa de TI da medida ATIVAR.PT





No breve período em análise, a taxa de emprego, e a taxa de TCO são superiores no grupo tratado face ao grupo de controlo em qualquer momento após o início do tratamento até 15 meses. A remuneração mensal média é superior no grupo tratado pelo menos até aos 9 meses, momento após o qual os modelos de contrafactual apontam para uma igualdade ou remuneração ligeiramente inferior no grupo de controlo. Por outro lado, a taxa de TI é inferior no grupo tratado.

Em particular, a taxa de emprego ao fim de 15 meses é de 84% para os beneficiários da medida, contra cerca de 37% dos não beneficiários

Em termos de remuneração média, ao fim de 15 meses o grupo tratado aufere em média entre 750 a 775 euros, e o grupo de controlo entre 700 a 750 euros.

Relativamente à taxa de TCO, após 15 meses os valores são aproximadamente de 99% no grupo tratado e de 91% no grupo de controlo.

Após 15 meses a taxa de TI no grupo tratado é residual, menos de 1%, e no grupo de controlo situa-se entre os 5 a 7%.

Os impactos após o início da participação medida ATIVAR.PT são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 106 – Impacto na taxa de emprego da medida ATIVAR.PT

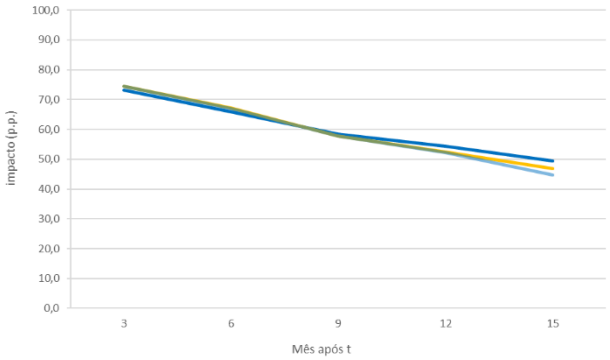


Figura 107 – Impacto na remuneração mensal média da medida ATIVAR.PT

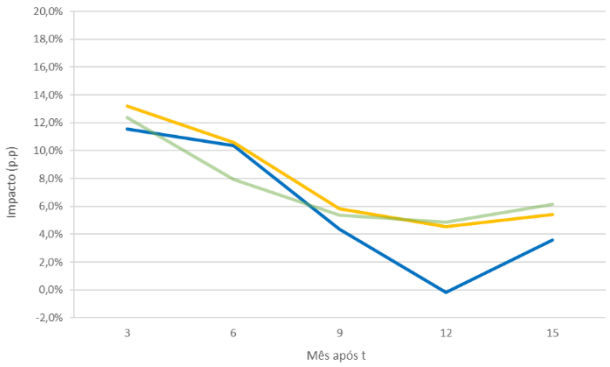


Figura 108 – Impacto na taxa de TCO da medida ATIVAR.PT

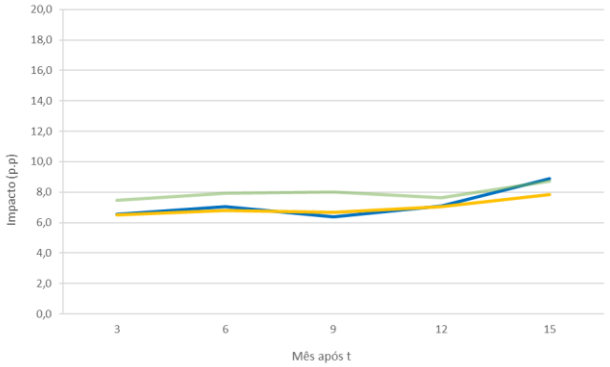
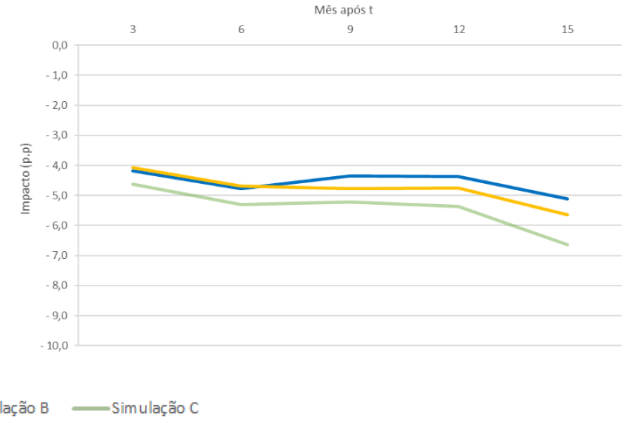


Figura 109 – Impacto na taxa de TI da medida ATIVAR.PT



Ao fim de 15 meses o impacto da medida ATIVAR.PT na taxa de emprego é de 50 p.p.. Ao fim desse período o impacto na remuneração mensal média pode ir até aos 5%, o impacto na taxa de TCO é aproximadamente de 8 p.p. e na taxa de TI situa-se entre os -5 a -6p.p..

6.9 Resultados e impactos segundo subgrupos

Nesta seção apresentam-se os resultados e os impactos segundo o sexo, a nacionalidade, as faixas etárias, as habilitações escolares, as regiões e a duração do desemprego. Uma vez que a estrutura e as ordens de grandeza dos resultados e dos impactos são bastante próximas entres as várias medidas de apoio à contratação, e por uma questão de simplificação e sintetização dos dados, a analise por subgrupos de interesse é efetuada para o conjunto global de todas as medidas, pois o mais relevante é identificar o contraste entre categorias.

Os resultados são retirados do modelo C, pois é este o modelo com maior taxa de emparelhamento, e em geral com uma leitura de impactos mais conservativa.

6.9.1 Resultados e impactos segundo as regiões

Os resultados segundo as NUTS II são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 110 – Resultado na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo as NUTS II

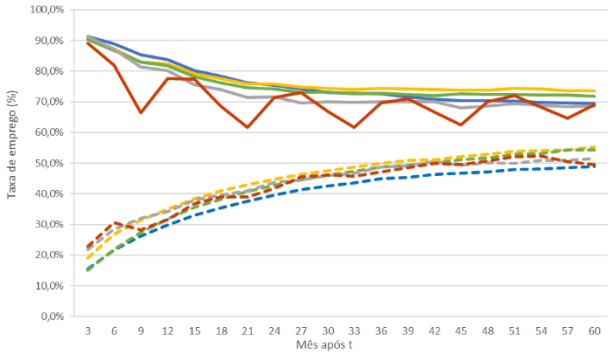


Figura 111 – Resultado na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo as NUTS II

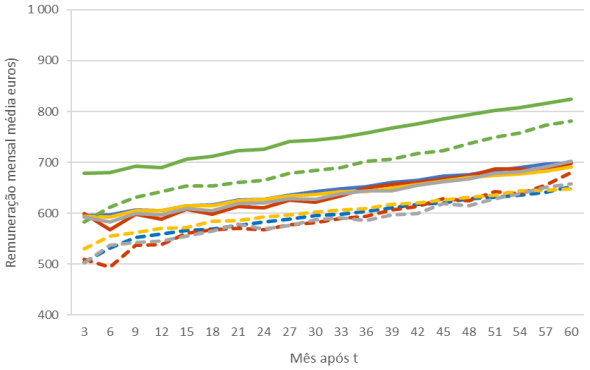


Figura 112 – Resultado na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo as NUTS II

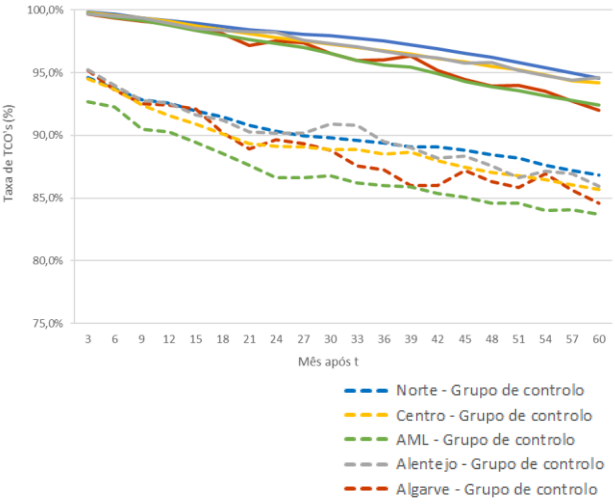
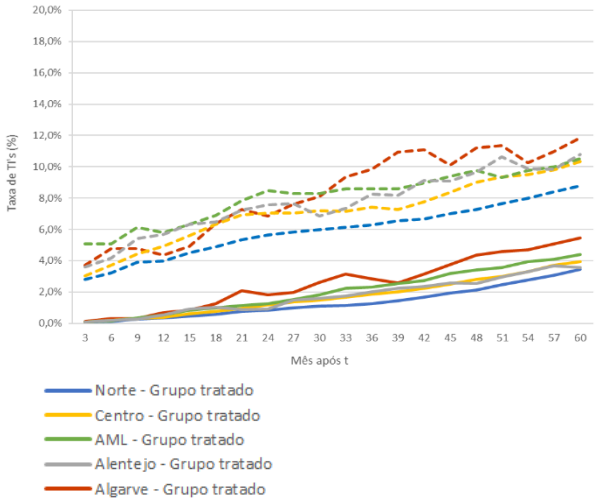


Figura 113 – Resultado na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo as NUTS II



Em todas as regiões, a taxa de emprego, a taxa de TCO e a remuneração mensal média são superiores no grupo tratado face ao grupo de controlo. Por outro lado, em todas as regiões a taxa de TI é sempre menor no grupo tratado. Nas taxas de TCO e de TI a diferença entre regiões tende a esbater-se no grupo tratado, pois a amplitude dos resultados é maior no grupo de controlo. Por exemplo, aos 24 meses a diferença na taxa de TCO entre o Norte e a AML é de 1 p.p. no grupo tratado e de 4 p.p. no grupo de controlo.

Tomando em consideração as regiões financiadas pelo PO ISE, a empregabilidade do grupo tratado é ligeiramente maior no Norte e Centro, e menor no Alentejo, apesar de ao longo do tempo a taxa de emprego da região Norte se aproximar da taxa registada no Alentejo. Porém, no grupo de controlo a empregabilidade é menor no Norte. Quanto à remuneração, os valores dentro de cada um dos grupos tratado e de controlo são muitos próximos entre as três regiões. Por outro lado, a região Norte tem maior taxa de TCO e de TI, quer no grupo tratado e de controlo, mas todos os resultados entre regiões são muito próximos.

Os impactos após o início da participação segundo as NUTS II são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 114 – Impacto na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo as NUTS II

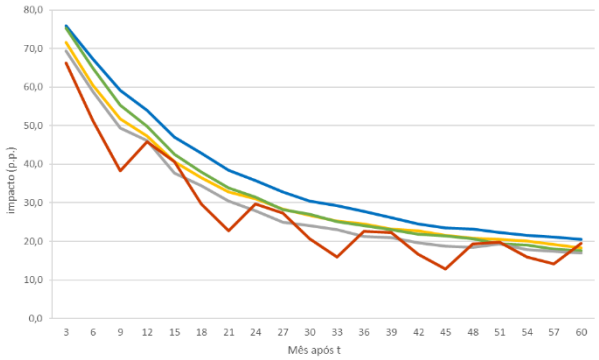


Figura 115 – Impacto na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo as NUTS II

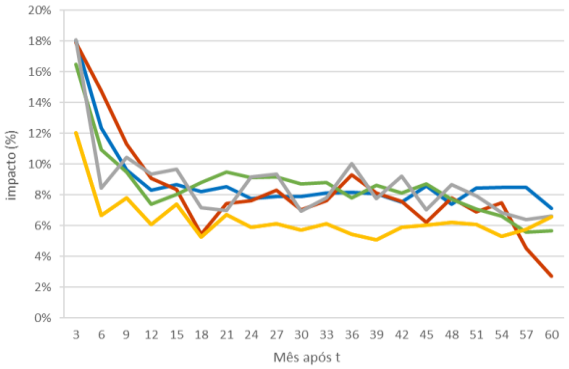


Figura 116 – Impacto na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo as NUTS II

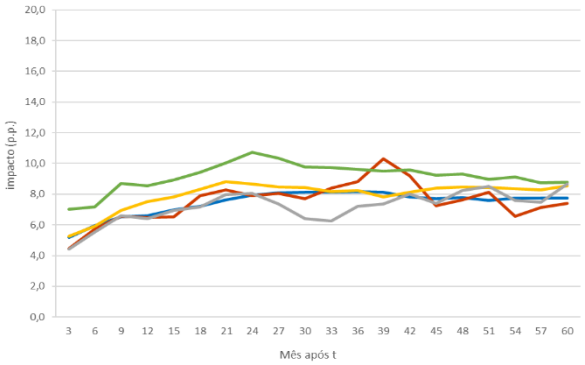
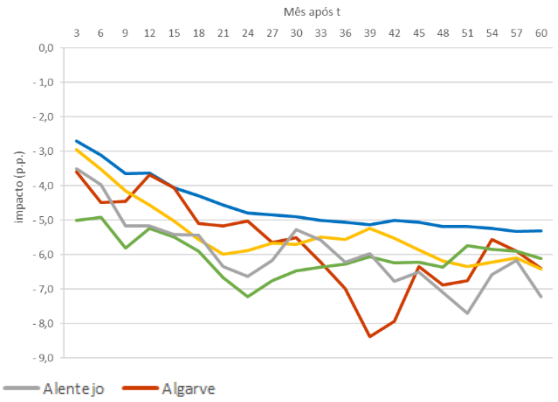


Figura 117 – Impacto na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo as NUTS II



Em todas as regiões os impactos na taxa de emprego na taxa de TCO e na remuneração média mensal são positivos, e na taxa de TI são negativos. Na região Norte verifica-se o maior impacto na taxa de emprego e na remuneração mensal média, e um impacto absoluto menor na taxa de TI. Na AML regista-se o maior impacto na taxa de TCO, e pelo menos nos primeiros 30 meses na taxa de TI (em valor absoluto). O impacto na remuneração é menor na região Centro.

Do ponto de vista das regiões financiadas pelo PO ISE, o impacto na empregabilidade é maior no Norte e menor no Alentejo. O impacto na remuneração é maior no Norte e Alentejo e menor no Centro. O impacto na taxa de TCO é inicialmente maior no Centro, mas com o tempo as três regiões tendem para a mesma ordem de grandeza em torno do 8 p.p.. Relativamente à taxa de TI o impacto absoluto tende e a ser maior no Alentejo, e de seguida no Centro, com menor impacto no Norte, embora a amplitude entre regiões não ultrapasse os 2,5 p.p..

6.9.2 Resultados e impactos segundo o sexo

Os resultados segundo o sexo são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 118 – Resultado na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo o sexo

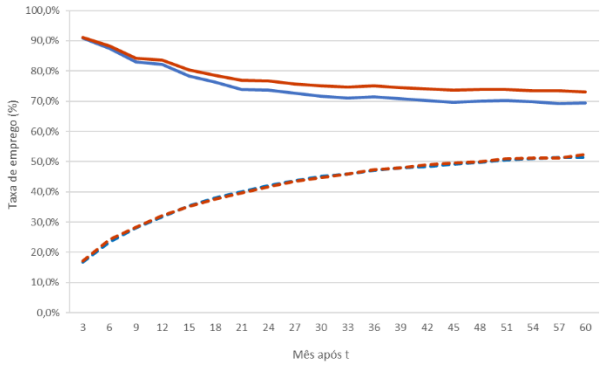


Figura 119 – Resultado na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo o sexo

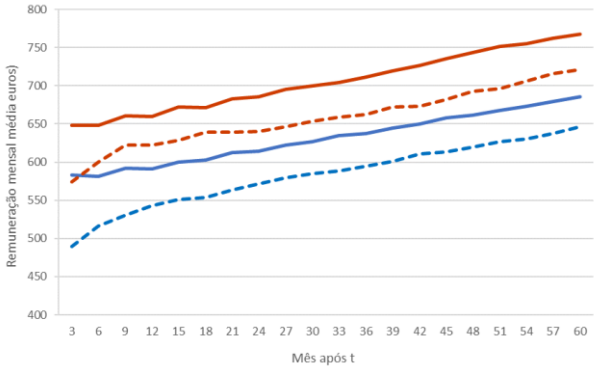


Figura 120 – Resultado na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo o sexo

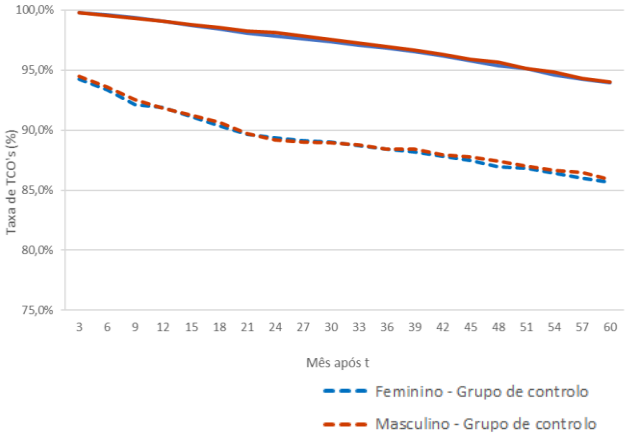
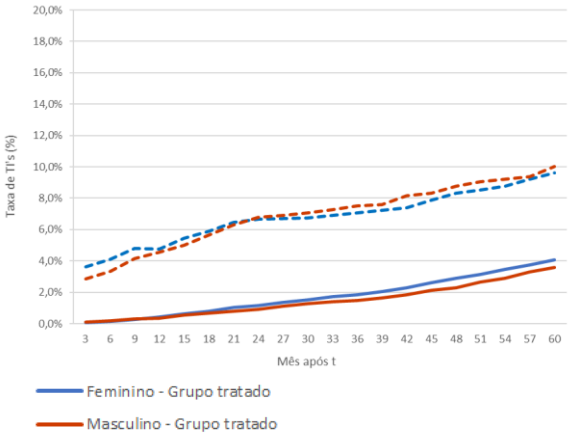


Figura 121 – Resultado na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo o sexo



Constata-se que tanto as mulheres como os homens beneficiam com as medidas de apoio em todos os indicadores, e os resultados entre sexos são praticamente semelhantes na taxa de emprego, taxa de TCO e taxa de TI. Excetua-se a remuneração mensal onde os homens auferem uma remuneração maior, em ambos os grupos. Após 60 meses ainda subsistem as diferenças entre os grupos de controlo e tratado, embora mais atenuadas na taxa de emprego do que nos outros indicadores.

Os impactos após o início da participação segundo o sexo são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 122 – Impacto na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo o sexo

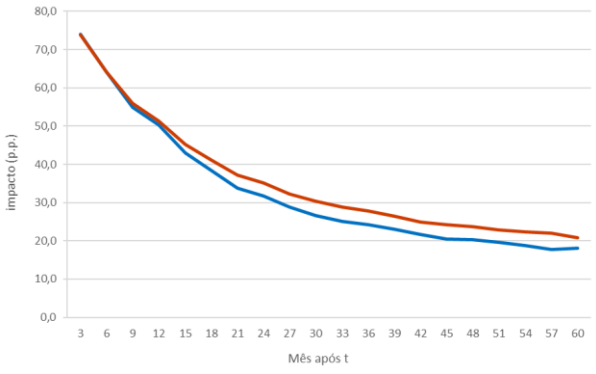


Figura 123 – Impacto na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo o sexo

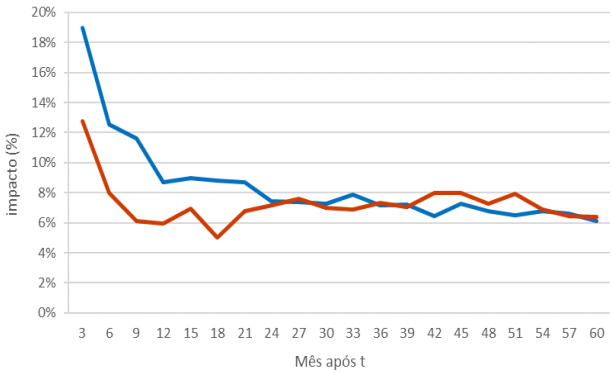


Figura 124 – Impacto na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo o sexo

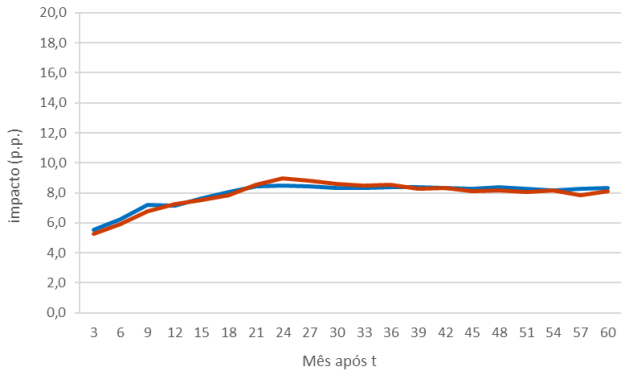
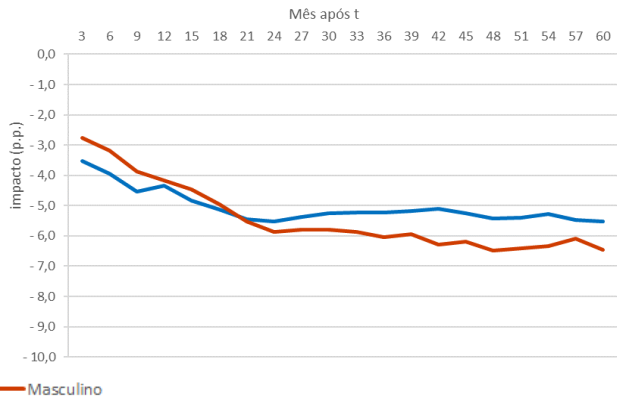


Figura 125 – Impacto na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo o sexo



Na taxa de emprego e na taxa de TCO não existe diferença significativa no impacto entre homens e mulheres. Na taxa de TI até aos 12 meses, sensivelmente o período de participação na medida, o impacto é ligeiramente superior nas mulheres. Na remuneração mensal o impacto também é maior nas mulheres do que nos homens até aos 24 meses após o inicio do contrato, o que permite colmatar alguma da desigualdade salarial entre homens e mulheres. No início do contrato a remuneração das mulheres no grupo tratado é quase 20% superior à do grupo de controlo, enquanto nos homens o valor é de 14%. Ao fim de um ano de contrato, os impactos são de 9% e 6%, respetivamente.

6.9.3 Resultados e impactos segundo a nacionalidade

Os resultados segundo a nacionalidade são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 126 – Resultado na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo a nacionalidade

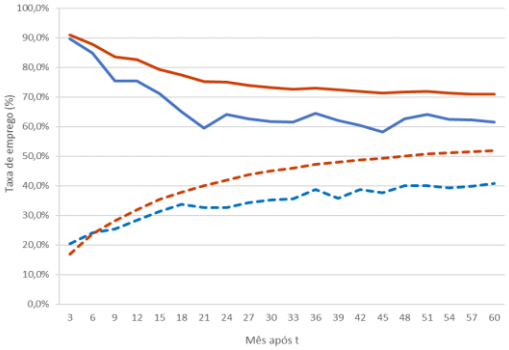


Figura 127 – Resultado na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo a nacionalidade

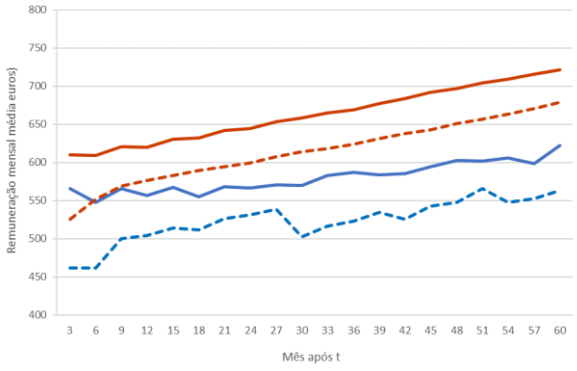


Figura 128 – Resultado na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo a nacionalidade

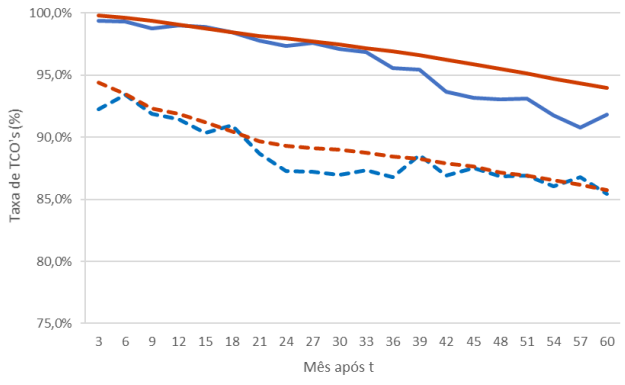
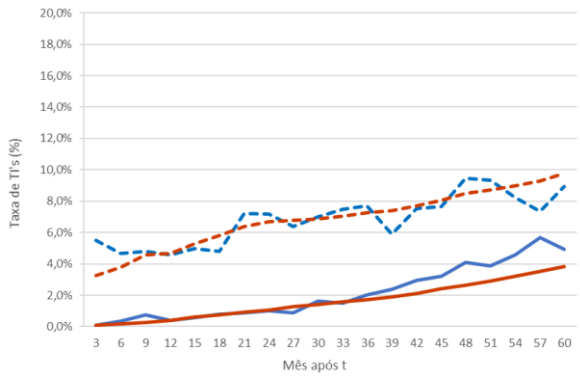


Figura 129 – Resultado na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo a nacionalidade



Verifica-se que as medidas de apoio à contratação são benéficas em todos os indicadores tanto para cidadãos de nacionalidade portuguesa como para outras nacionalidades, aumentando a taxa de emprego, a remuneração mensal, a taxa de TCO e diminuindo a taxa de TI. Após 60 meses ainda subsiste diferença entre os grupos de controlo e tratado.

Os impactos após o início da participação segundo a nacionalidade são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 130 – Impacto na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo a nacionalidade

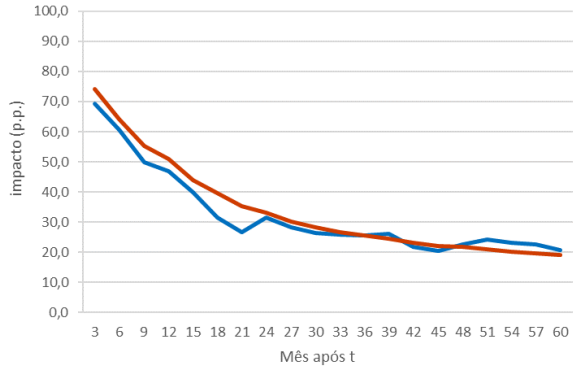


Figura 131 – Impacto na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo a nacionalidade

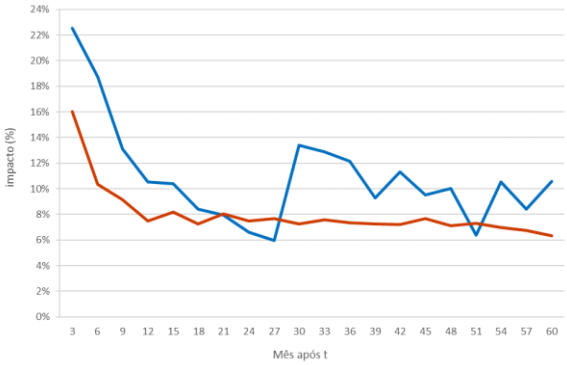


Figura 132 – Impacto na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo a nacionalidade

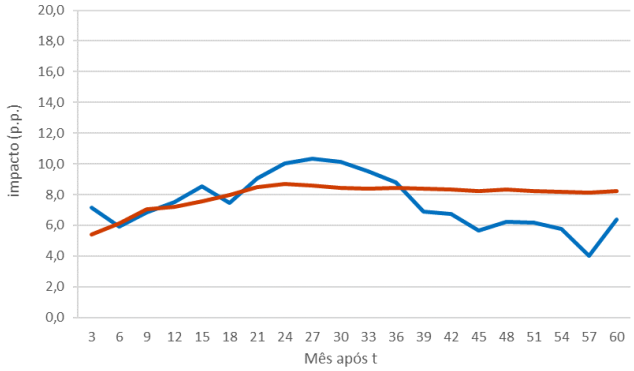
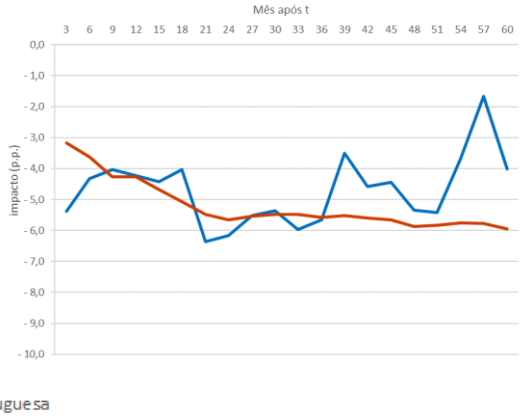


Figura 133 – Impacto na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo a nacionalidade



Durante os primeiros 12 meses, enquanto vigoram a maioria dos apoios, os impactos são muito semelhantes segundo a nacionalidade, à exceção da remuneração mensal onde o impacto é maior em indivíduos não portugueses, o que contribui para atenuar um pouco a desigualdade verificada entre os grupos de controlo. Por outras palavras a diferença na remuneração mensal é menor entre os grupos tratados do que entre os dois grupos de controlo nos meses de atuação dos apoios.

6.9.4 Resultados e impactos segundo as faixas etárias

Os resultados segundo as faixas etárias são apresentados nas figuras seguintes. Por uma questão de legibilidade das figuras as faixas etárias estão recategorizadas em quatro faixas, dos 30 aos 39, dos 40 aos 40, dos 50 aos 59, e mais de 60 anos.

Figura 134 – Resultado na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo as faixas etárias

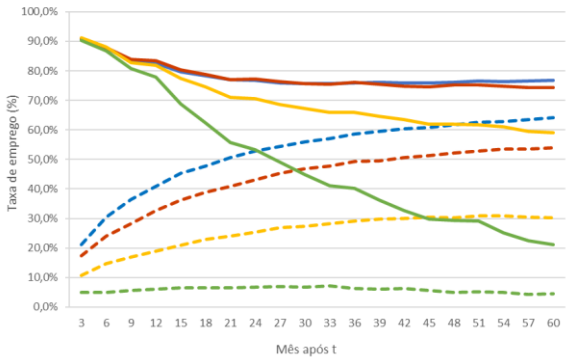


Figura 135 – Resultado na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo as faixas etárias

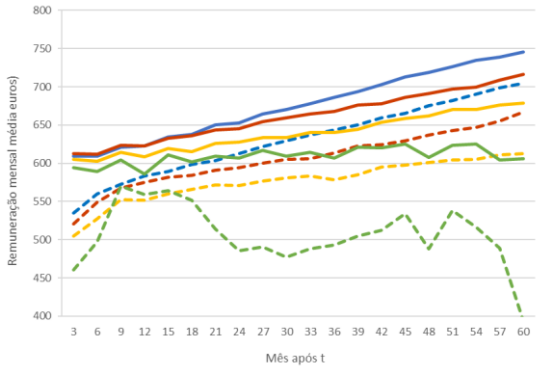


Figura 136 – Resultado na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo as faixas etárias

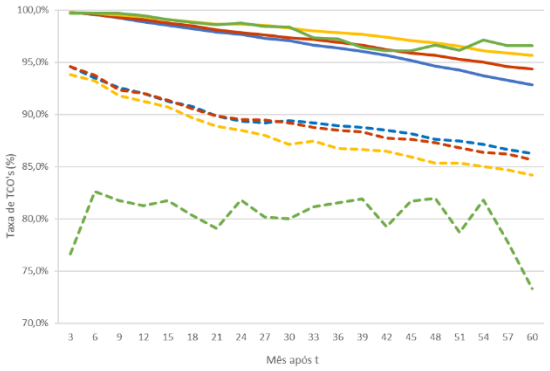
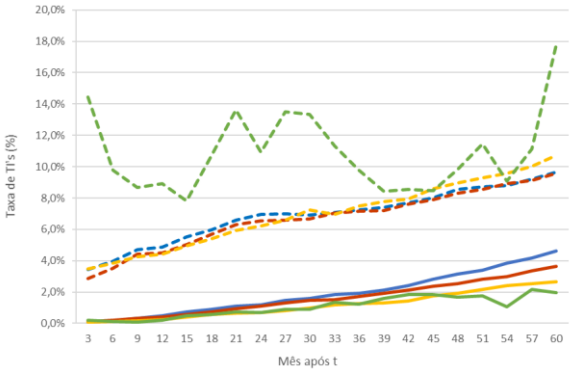


Figura 137 – Resultado na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo as faixas etárias



Também a análise por faixas etárias revela que os resultados nos indicadores utilizados são melhores no grupo tratado do que no de controlo. E em todos os indicadores as diferenças entre faixas etárias dentro do grupo tratado são menores do que as diferenças dentro do grupo de controlo. Quer isto dizer que a desigualdade é menor entre os beneficiários de diferentes idades. Por exemplo, no grupo tratado a taxa de emprego por conta d'outrem dos mais velhos é muito semelhante à dos mais novos, mesmo após 60 meses. No grupo de controlo a diferença é bastante acentuada nesse indicador. Noutro exemplo, no grupo tratado, e aos 24 meses, a diferença na taxa de emprego entre os mais velhos e mais novos é de 24 p.p., enquanto no grupo de controlo é de 46 p.p., quase o dobro.

Os impactos após o início da participação segundo as faixas etárias são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 138 – Impacto na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo as faixas etárias

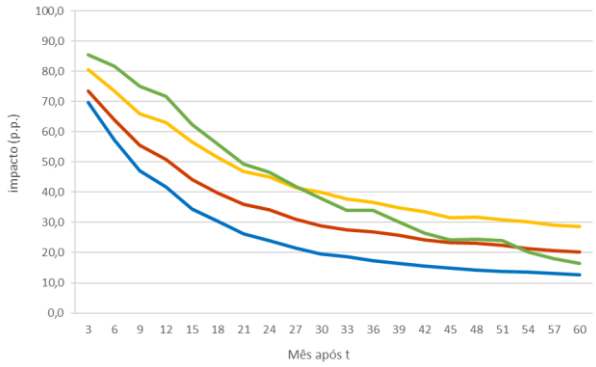


Figura 139 – Impacto na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo as faixas etárias

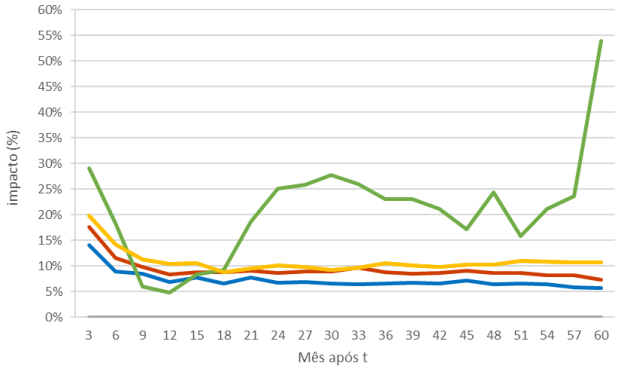


Figura 140 – Impacto na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo as faixas etárias

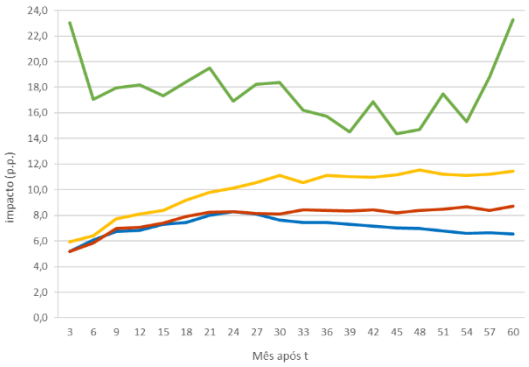
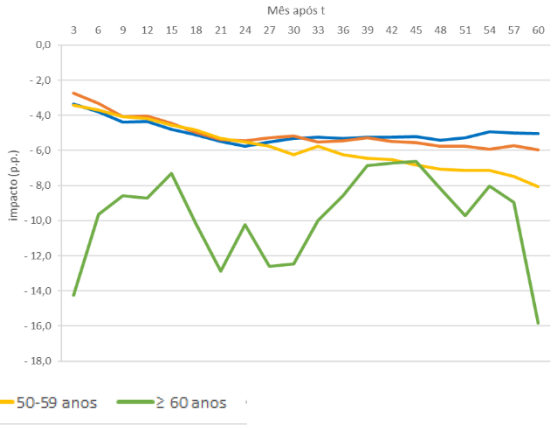


Figura 141 – Impacto na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo as faixas etárias



Os impactos tendem a ser superiores à medida que cresce o escalão etário, e são particularmente superiores na faixa etária mais velha, embora mais irregulares, o que explica a menor desigualdade nos resultados dos indicadores dentro do grupo tratado. É provável que os impactos tenham um efeito estrutural pois tendem para a horizontalidade ao longo do tempo (excluindo a leitura da faixa etária mais velha).

6.9.5 Resultados e impactos segundo as habilitações escolares

Os resultados segundo as habilitações são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 142 – Resultado na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo as habilitações

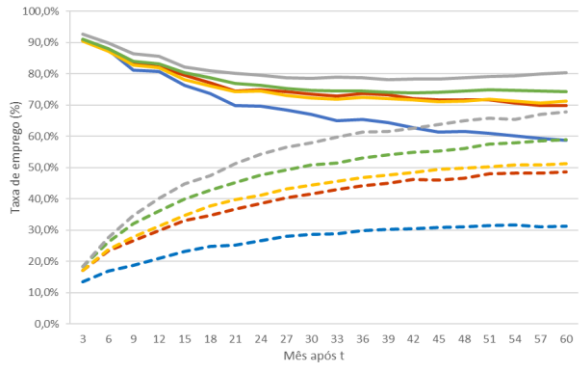


Figura 143 – Resultado na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo as habilitações

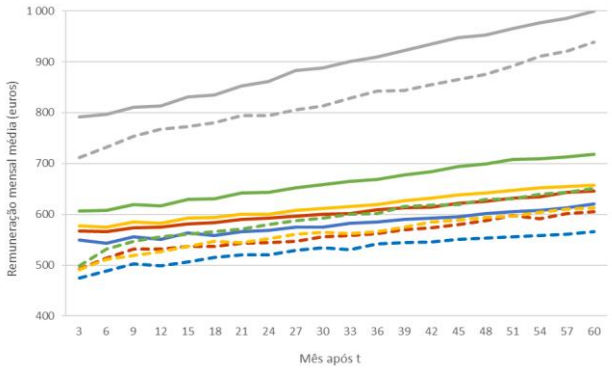


Figura 144 – Resultado na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo as habilitações

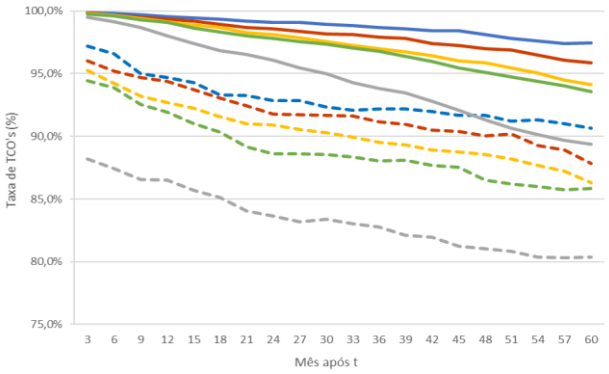
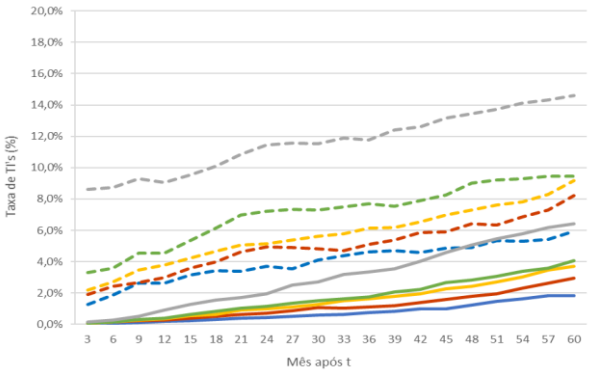


Figura 145 – Resultado na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo as habilitações



A leitura dos resultados por habilitações tem algumas particulares consoante os indicadores.

Apesar de a taxa de emprego, quer no grupo de controlo quer no grupo tratado, aumentar à medida que aumentam as habilitações, a desigualdade entre níveis de educação é maior no grupo de controlo do que no grupo tratado. Por exemplo, aos 24 meses, a diferença entre o ensino superior e o EB1 é de 10 p.p. no grupo tratado e de 28 p.p. no grupo de controlo.

No que respeita à taxa de TCO, no grupo de controlo os indivíduos com educação superior têm uma taxa bastante inferior aos restantes, mas essa diferença é atenuada no grupo tratado. Por exemplo, aos 24 meses, a diferença entre o EB1 e o ensino superior é de 3 p.p., e no grupo de controlo é de 10 p.p.. Esta lógica é invertida na taxa de TI, onde os indivíduos com ensino superior têm a maior taxa no grupo de controlo, estando a diferença atenuada no grupo tratado.

O que se concluiu é que no grupo de utentes que beneficiou dos apoios concedidos, os resultados por habilitações escolares são menos heterogéneos que no grupo que não beneficiou, além de serem mais positivos, maiores taxas de emprego, e de TCO, maior remuneração mensal e menor taxa de TI.

Os impactos após o início da participação segundo as habilitações são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 146 – Impacto na taxa de emprego das medidas de apoio à contratação segundo as habilitações

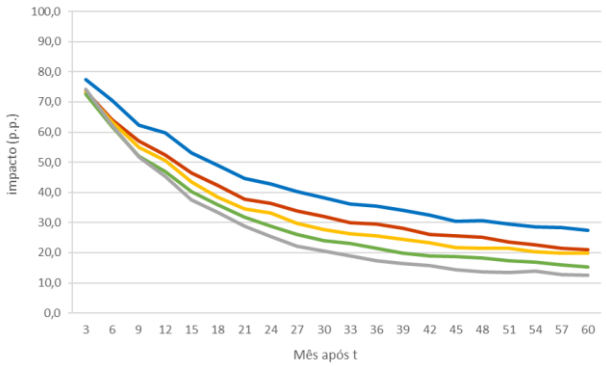


Figura 147 – Impacto na remuneração mensal média das medidas de apoio à contratação segundo as habilitações

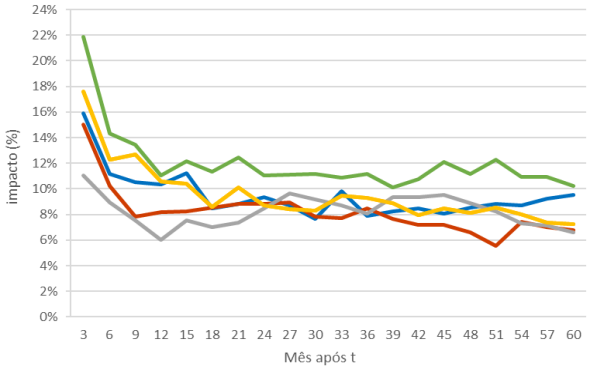


Figura 148 – Impacto na taxa de TCO das medidas de apoio à contratação segundo as habilitações

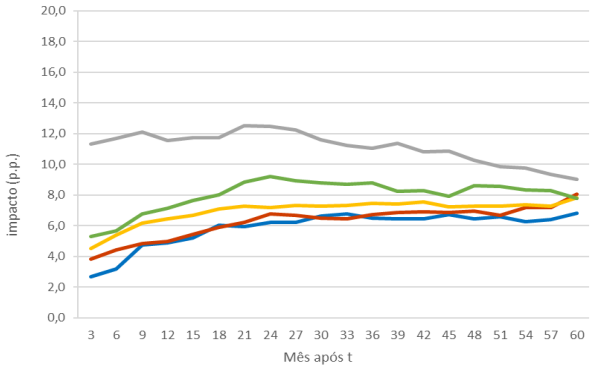
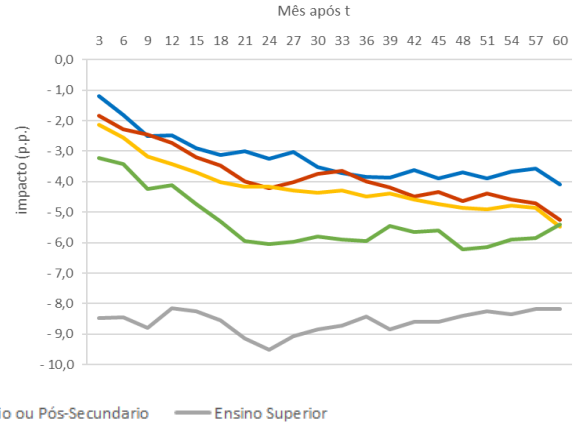


Figura 149 – Impacto na taxa de TI das medidas de apoio à contratação segundo as habilitações



Na taxa de emprego os impactos tendem a ser menores à medida que aumentam as habilitações. Ao fim de 24 meses o impacto para a categoria de EB1 é superior a 40 p.p., e na de ensino superior é de 25 p.p.. Ao fim de 60 meses a empregabilidade dos menos escolarizados que beneficiaram dos apoios ainda é 30 p.p. superior a quem não beneficiou.

Na taxa de TCO é o inverso, os impactos são maiores à medida que crescem as habilitações, tal como se regista na taxa de TI considerando o impacto absoluto. O impacto na taxa de TCO com ensino superior pode ser de até 12 p.p., e na taxa de TI pode situar-se em cerca de -9 p.p.. Na remuneração mensal não se verifica uma linearidade pois o impacto é maior para quem detém o ensino secundário.

6.9.6 Resultados e impactos segundo a duração do desemprego

Os resultados segundo a duração do desemprego (DD) são apresentados nas figuras seguintes. São apresentadas três categorias de DD, desempregados há menos de 12 meses, desempregados entre 12 a 24 meses (não inclusive), e desempregados há 24 ou mais meses, sendo que as duas últimas categorias representam os desempregados de longa duração.

Figura 150 – Resultado na taxa de emprego dos estágios segundo a duração do desemprego

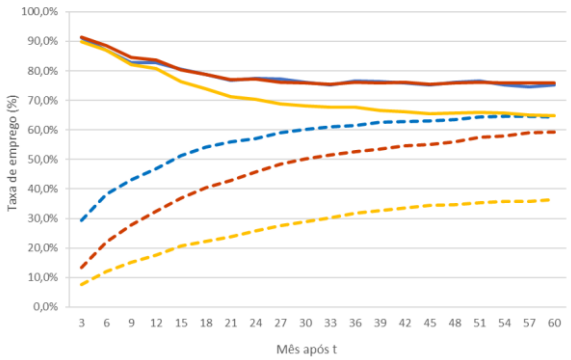


Figura 151 – Resultado na remuneração mensal média dos estágios segundo a duração do desemprego

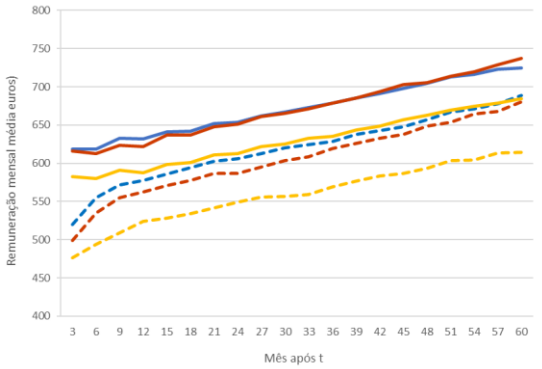


Figura 152 – Resultado na taxa de TCO dos estágios segundo a duração do desemprego

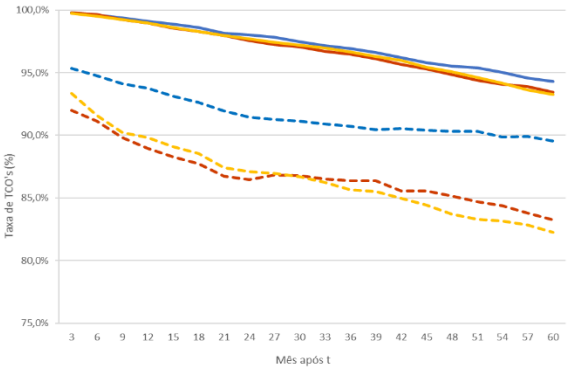
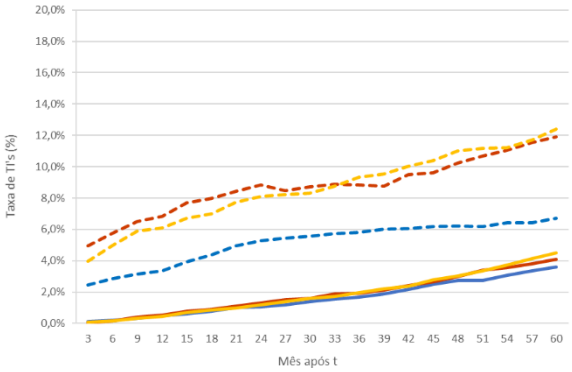
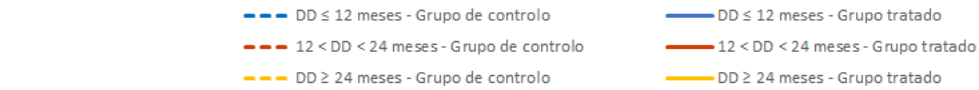


Figura 153 – Resultado na taxa de TI dos estágios segundo a duração do desemprego





A taxa de emprego, a taxa de TCO, e a remuneração mensal média são superiores nos grupos tratado face aos respetivos grupos de controlo para todas as categorias de DD. O inverso é válido para a taxa de TI.

Na taxa de emprego e na remuneração mensal os resultados dos desempregados entre um a dois anos são mais próximos dos resultados dos desempregados há menos de um ano do que dos resultados dos desempregados há mais de dois anos, tanto no grupo de controlo como no grupo tratado. Mas na taxa de TCO e na taxa de TI, os resultados dos desempregados entre um a dois anos estão mais próximos dos resultados dos desempregados há mais de dois anos para o caso do grupo de controlo, pois no grupo tratado os resultados são semelhantes independentemente da duração do desemprego.

Os impactos após o início da participação segundo a duração do desemprego são apresentados nas figuras seguintes.

Figura 154 – Impacto na taxa de emprego dos estágios segundo a duração do desemprego

Figura 155 – Impacto na remuneração mensal média dos estágios segundo a duração do desemprego

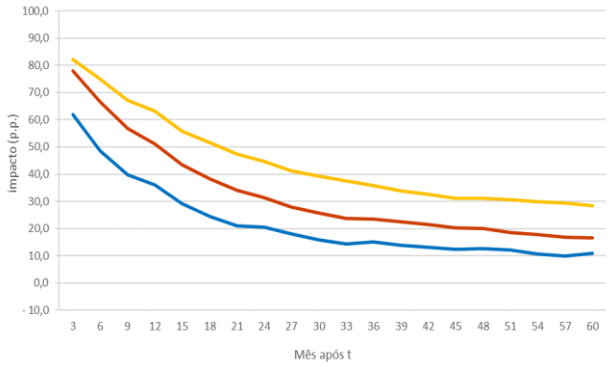


Figura 156 – Impacto na taxa de TCO dos estágios segundo a duração do desemprego

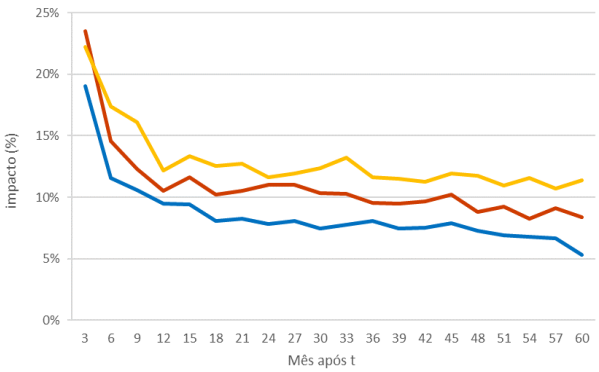
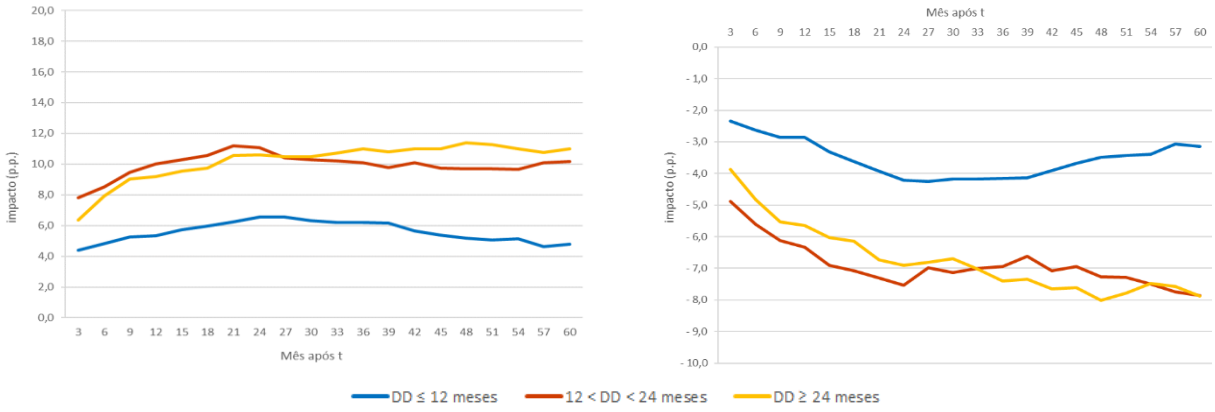


Figura 157 – Impacto na taxa de TI dos estágios segundo a duração do desemprego



Em todos os indicadores o impacto é maior nos desempregados de longa duração (DD >12 meses). Na taxa de emprego e na remuneração mensal média os impactos apresentam uma leitura linear ente categorias, crescem à medida que aumenta a duração do desemprego. Porém, na taxa de TCO e na taxa de TI a maior distinção é entre desempregados há menos de um ano e desempregados de longa duração.

Discussão final

Em termos substantivos enumeram-se as principais conclusões:

- Dentro de cada uma das análises de impacto para estágios e para medidas de apoio à contratação, os modelos de emparelhamento apresentam a mesma tendência nos resultados e nos impactos, subsistindo diferenças percentuais entre modelos;
- Tanto para estágios como para as medidas de apoio à contratação a taxa de emprego, a remuneração média mensal e a taxa de TCO são maiores no grupo tratado do que no grupo de controlo. Por outras palavras, os impactos das intervenções na taxa de emprego, na remuneração mensal média e na taxa de TCO são de sentido positivo;
- Tanto para estágios como para as medidas de apoio à contratação a taxa de TI é menor no grupo tratado do que no grupo de controlo. Por outras palavras, o impacto das intervenções na taxa de TI é de sentido negativo;
- A relação dos resultados e dos impactos entre os grupos tratado e de controlo mantém-se até 5 anos após o início das intervenções, embora a magnitude possa alterar ao longo do tempo, mas mantendo-se, salvo exceções, estatisticamente significativa;
- Subsistem duas diferenças principais no padrão, nos resultados e nos impactos entre os estágios e as medidas de apoio à contratação: nos estágios a queda da taxa de emprego é acentuada ainda durante o curso previsto dos estágios, enquanto nas medidas de apoio a descida é gradual, seja durante ou após a vigência das medidas. A segunda diferença é que nos estágios é visível uma queda abrupta na remuneração mensal no momento de término da intervenção, o que provavelmente sinaliza uma transição não contínua de parte dos beneficiários que terminaram os estágios, assinalando desse modo um mês incompleto de remuneração. Nas medidas de apoio à contratação a transição da medida para o pós-intervenção é continua.

O seguinte quadro sumariza os resultados e os impactos globais.

Quadro 73 –Resultados e impactos globais

	Estágios até 11M			Estágios 12 a 18M			Medidas de apoio à contratação		
	Grupo de controlo	Grupo tratado	Impacto	Grupo de controlo	Grupo tratado	Impacto	Grupo de controlo	Grupo tratado	Impacto
Taxa de emprego	%	%	p.p.	%	%	p.p.	%	%	p.p.
18 meses	40,9	65,0	24,1	36,2	52,6	16,5	39,1	76,9	37,7
24 meses	43,7	66,6	22,8	39,6	57,3	17,7	42,5	74,7	32,1
36 meses	48,5	69,3	20,9	47,5	62,5	15,0	47,8	72,9	25,1
48 meses	52,7	70,4	17,7	50,0	64,9	14,9	50,1	71,9	21,8
60 meses	55,8	71,2	15,4	54,0	67,5	13,5	51,7	71,1	19,4
Remuneração	€	€	%	€	€	%	€	€	%
18 meses	581,71	652,32	12,1	549,14	605,86	10,3	577,54	625,63	8,3
24 meses	599,36	662,04	10,5	566,83	617,71	9,0	588,28	637,87	8,4
36 meses	616,48	692,30	12,3	604,72	643,86	6,5	610,51	662,47	8,5
48 meses	651,55	722,35	10,9	621,55	676,54	8,8	636,96	689,17	8,2
60 meses	674,26	751,06	11,4	651,31	710,04	9,0	664,92	712,22	7,1
Taxa de TCO	%	%	p.p.	%	%	p.p.	%	%	p.p.
18 meses	88,3	96,4	8,2	91,4	97,1	5,8	90,7	98,4	7,7
24 meses	86,2	94,6	8,4	90,3	96,1	5,8	89,4	97,8	8,4
36 meses	83,9	92,3	8,5	89,3	93,9	4,6	88,4	96,7	8,3
48 meses	82,0	89,0	7,0	88,0	92,6	4,6	87,3	95,2	7,9
60 meses	82,0	87,7	5,7	84,8	89,4	4,7	85,9	93,7	7,8
Taxa de TI	%	%	p.p.	%	%	p.p.	%	%	p.p.
18 meses	7,8	2,4	-5,4	6,1	2,0	-4,1	5,7	0,8	-4,9
24 meses	9,3	4,0	-5,3	6,7	2,8	-3,9	6,7	1,2	-5,5
36 meses	10,6	5,6	-5,0	7,1	4,3	-2,8	7,4	1,8	-5,6
48 meses	12,3	8,3	-4,1	8,3	5,2	-3,2	8,5	2,9	-5,6
60 meses	12,6	8,9	-3,7	11,0	7,8	-3,3	9,6	4,0	-5,6

Relativamente aos estágios acrescenta-se o seguinte:

- Após a queda da taxa de emprego uma vez terminado o estágio, a mesma tende a recuperar até aos 60 a 70%, e a recuperação da linha de emprego é paralela à do grupo de controlo, o que poderá indicar que a vantagem pela participação no estágio se mantém estrutural;
- A evolução após estágio da remuneração mensal também tende a ser paralela entres grupo tratado e de controlo, o que poderá indicar que a vantagem na remuneração se propaga em valor absoluto;
- A evolução da taxa de TCO e da taxa de TI também tende a ser paralela entres grupo tratado e de controlo, pelo menos até os resultados no grupo de controlo atingirem um patamar em torno dos 80-85% e dos 11-13%, respetivamente, o que apenas é visível nos estágios até 11 meses.

Quanto às medidas de apoio à contratação expõe-se o seguinte:

- No grupo tratado a taxa de emprego tende a descer até aos 70% aos 60 meses, mantendo-se nesse patamar se atingida antes desse momento. Por outro lado, no grupo de controlo a taxa de emprego tende a aumentar até aos 60 meses, mas o ritmo de recuperação diminui a partir de sensivelmente os 24 meses. Estes resultados sugerem que o benefício das medidas de apoio é forte no período de vigência das mesmas, e que no longo prazo promovem mais rapidamente a estabilização da taxa de emprego em valores estruturais médios. Em sentido oposto o grupo de controlo recupera mais lentamente, não chegando a alcançar esse patamar no período analisado;
- Os beneficiários das medidas têm uma vantagem remuneratória uma vez iniciada a participação na medida, e essa vantagem mantem-se em valor absoluto no longo prazo, sugerindo que as medidas poderão, eventualmente, favorecer um impacto estrutural na remuneração mensal. Porém, ressalva-se que não foi possível comparar entre os grupos tratado e de controlo as proporções de trabalhadores a tempo parcial e a tempo completo, nem o número de dias mensais trabalhados, para averiguar se a diferença na remuneração mensal se pode dever ou não ao tempo de trabalho efetivo. Foi, todavia, verificado se o facto de o grupo de controlo ter maior proporção de TI interfere ou não na média da remuneração mensal. Assim, destaca-se que os TI têm menor remuneração mensal que os TCO, quer no grupo tratado quer no grupo de controlo, e que as remunerações dos TCO e dos TI são maiores no grupo tratado face ao de controlo. Quer isto dizer que, o facto de o grupo de controlo ter uma maior proporção de TI pode

contribuir, em parte, para a diferença salarial entre os grupos tratado e de controlo. O tipo de relação laboral pode ter, parcialmente, influência nos resultados da remuneração mensal média;

- A taxa de trabalhadores por conta de outrem diminui mais lentamente no grupo tratado do que no grupo de controlo, o que poderá significar que as medidas também promovem o estabelecimento de contratos de trabalho posteriores ou uma vantagem para os obter. Neste sentido a taxa de trabalhadores independentes no grupo tratado aumenta mais devagar do que no grupo de controlo, consubstanciando a hipótese de que os desempregados não beneficiários das medidas recorrem, porventura, ao regime de trabalho independente em maior proporção para entrarem no mercado de trabalho.

A análise por subgrupos de interesse também permite retirar as seguintes conclusões:

- Os impactos são diferenciados consoante as regiões, as categorias sociais, e conforme os indicadores;
- De modo geral, os resultados entre categorias no grupo de controlo são mais desiguais do que os resultados entre as mesmas categorias no grupo tratado. Por outras palavras, os impactos dos estágios e das medidas de apoio, consubstanciam-se em menor desigualdade social nos indicadores resultado, pois a amplitude dos resultados entre categorias no grupo tratado tende a ser menor que a amplitude no grupo de controlo;
- Pelo menos até aos 24 meses após inicio das intervenções, estágios ou apoios, a diferença remuneratória entre homens e mulheres é reduzida no grupo tratado;
- Para indivíduos de outras nacionalidades face a cidadãos portugueses: os que participaram em estágios têm menor desigualdade na taxa de emprego, e os que participaram em medidas de apoio têm menor desigualdade remuneratória;
- Tanto para estágios como para medidas de apoio à contratação os impactos na taxa de emprego, na taxa de TCO e na taxa de TI são maiores à medida que aumenta a faixa etária, ou seja, uma das principais categorias de discriminação positiva dos programas, os adultos seniores, é particularmente favorecida pela participação;
- Para as medidas de apoio à contratação os impactos na taxa de emprego são maiores quanto menor a escolarização. Para os estágios a leitura não é linear apesar de serem os menos qualificados, com escolarização até ao EB1, os mais favorecidos na empregabilidade;
- Nos estágios, regista-se uma das poucas exceções à diminuição de desigualdades, pois o impacto na remuneração mensal é maior nos mais qualificados, aumentando o hiato para as restantes categorias;
- Nas medidas de apoio à contratação o impacto nas taxas de TCO e TI é maior quanto maior as habilitações, mas são também os mais escolarizados que têm menores taxas de TCO e maiores de TI, pelo que o impacto nivela resultados entre categorias;
- Também subsistem impactos diferenciados entre regiões, sendo que nos grupos intervencionados a desigualdade entre regiões tende a ser menor do que a encontrada no grupo de controlo. Nas regiões financiadas pelo PO ISE o impacto dos estágios é em geral maior no Norte, apesar de também ser significativo para o Centro e o Alentejo. Nas medidas de apoio à contratação os impactos são mais diferenciados, sendo maior no Norte no caso da empregabilidade, maior no Centro no caso da taxa de TCO e maior no Alentejo no caso da taxa de TI;
- As intervenções também têm um impacto maior nos desempregados de longa duração, face aos desempregados há menos de um ano. Esta constatação é válida tanto para estágios como para medidas de apoio à contratação, e para todos os indicadores resultado, o que em certa medida valida um dos principais pilares dos programas, a de promoverem a integração no mercado de trabalho dos DLD.

O seguinte quadro sumariza os resultados e os impactos segundo os subgrupos. Por uma questão de síntese e de legibilidade do quadro, apenas são apresentados os impactos para um momento específico, os 18 meses após o início das intervenções, sinalizando sensivelmente seis após a conclusões das participações que duraram 12 meses.

Quadro 74 –Impactos segundo subgrupos, após 18 meses de iniciada a intervenção

		Estágios				Medidas de apoio à contratação			
	Subgrupo	Taxa de Emprego	Remuneração	Taxa de TCO	Taxa de TI	Taxa de Emprego	Remuneração	Taxa de TCO	Taxa de TI
-	-	p.p.	%	p.p.	p.p.	p.p.	%	p.p.	p.p.
Sexo	Feminino	19,1	12,1%	7,0	-5,0	38,4	8,8	8,1	-5,1
	Masculino	25,1	9,5%	7,7	-4,6	41,1	5,0	7,9	-5,0
Nacionalidade	Portuguesa	20,9	11,5%	7,2	-4,9	39,6	7,2	8,0	-5,1
	Outra	22,8	21,5%	7,1	-5,7	31,4	8,4	7,4	-4,0
Faixa Etária (anos) [a)]	31-35 / 30-34	18,4	14,6%	6,3	-4,6	29,9	7,0	6,7	-4,8
	36-40 / 35-39	19,8	10,6%	6,4	-3,8	31,2	6,0	8,2	-5,4

		Estágios				Medidas de apoio à contratação			
	Subgrupo	Taxa de Emprego	Remuneração	Taxa de TCO	Taxa de TI	Taxa de Emprego	Remuneração	Taxa de TCO	Taxa de TI
-	-	p.p.	%	p.p.	p.p.	p.p.	%	p.p.	p.p.
	41-45 / 40-44	23,2	8,6%	8,2	-6,6	37,4	6,8	7,6	-4,9
	46-50 / 45-49	25,7	9,1%	8,9	-4,6	42,2	11,3	8,2	-5,0
	51-55 / 50-54	25,7	12,2%	14,7	-8,4	48,6	8,6	9,1	-4,9
	56-60 / 55-59	29,1	13,2%	10,2	-3,6	56,8	10,7	9,6	-4,6
	61-65 / 60-64	28,3	20,8%	100,0	0,0	56,8	8,9	18,8	-10,3
Habilitação Escolar	≤EB1	24,7	2,7%	4,9	-3,2	49,0	8,4	6,1	-3,1
	EB2	14,1	6,2%	3,8	-3,0	42,3	8,5	5,9	-3,5
	EB3	22,1	5,9%	4,1	-1,8	38,4	8,6	7,1	-4,0
	Secundário ou Pós-Secundário	22,1	10,0%	6,3	-4,3	35,9	11,4	8,0	-5,3
	Ensino Superior	19,2	17,5%	9,8	-6,9	33,5	7,0	11,8	-8,6
NUTSII	Norte	23,3	13,2%	8,0	-5,2	42,9	8,2	7,2	-4,3
	Centro	18,6	8,3%	7,3	-5,1	36,6	5,3	8,3	-5,5
	AML	24,3	15,5%	8,6	-5,8	38,0	8,8	9,4	-5,9
	Alentejo	17,9	10,4%	5,1	-3,4	34,4	7,2	7,2	-5,4
	Algarve	17,7	10,4%	3,7	-2,7	29,6	5,5	7,9	-5,1
Duração do desempego	< 12 meses	6,4	9,1%	4,5	-3,6	24,6	8,1	6,0	-3,6
	12 a 24 meses	16,8	11,7%	8,6	-6,3	38,4	10,2	10,5	-7,1
	24 ou mais meses	25,4	12,9%	7,7	-4,8	51,5	12,5	9,8	-6,1

Notas:

a) Primeira faixa etária referente aos estágios, segunda faixa etária, após "/", referente às medidas de apoio à contratação.

Por último, em termos de balanço, ressalva-se que a análise de impacto contrafactual foi efetuada com algumas limitações. O método aplicado foi quase-experimental, não se comparando dois grupos aleatoriamente selecionados. Eventuais limitações na minimização do *bias* podem estar associadas ao conjunto de variáveis disponíveis, por exemplo não se obteve a área profissional do último emprego, e as variáveis de resultado podem diferenciar-se segundo esse fator. Também não foi possível obter a variável que define se o utente pertence ou não a um estatuto especial. As estratégias implementadas para a superação e minimização dessas limitações foram essencialmente preventivas, ou seja, foram executadas durante a fase de recolha de dados, pelo que foram solicitadas todas as variáveis relevantes disponíveis nas bases de dados do IEFP e do IISS, os dados foram requeridos logo após início dos trabalhos, mas a obtenção de dados está sempre dependente dos dados que o IEFP e IISS consideram viáveis fornecer. Por outro lado, durante a realização do exercício testaram-se diferentes métodos de emparelhamento, avaliou-se o percurso de emprego até 5 anos antes da intervenção, verificando-se que os resultados nas variáveis resultado são estatisticamente iguais entre grupos de controlo e tratado durante esse período. O grupo de controlo também foi selecionado de forma a ser o mais homogéneo possível, pois foram incluídos apenas os participantes em intervenções de curta duração, sem integração no mercado laboral, nem atribuíveis de nível de qualificação.

4.1.4 Instrumentos de recolha de informação

Entrevistas

Guião de entrevista à Autoridade de Gestão e BREPP

EFICÁCIA

- Qual a apreciação dos resultados atingidos face às metas estabelecidas?
- Que aspetos condicionaram e que aspetos alavancaram o cumprimento das metas?
- Quer a TO referente aos Estágios quer a TO referente aos apoios à contratação sofreram alterações ao longo do período de programação. O que justificou as alterações para os estágios? E para os apoios à contratação?
- Verificaram-se riscos na programação que colocaram em causa os objetivos das medidas e as suas metas? Quais? Esses riscos justificaram as alterações realizadas?
- As alterações realizadas provaram-se eficazes?
- Que riscos ou aspetos de menor eficácia não encontraram uma resposta eficaz nas alterações realizadas?
- Qual o impacto da conjunta pandémica na execução das medidas? Como se ajustaram as medidas a esta alteração de conjuntura? O ajustamento foi efetuado ao nível das metas? Ou foi efetuado ao nível do desenho das medidas? Ou foi efetuado ao nível dos objetivos?

Estágios

- O regime de candidatura fechada teve um efeito de alavanca sobre a procura das medidas ou pelo contrário reduziu essa procura? Era esse o efeito esperado desta alteração?
- Foi introduzido um prémio para a contratação sem termo no final do estágio. Esta alteração teve um impacto na criação de emprego e na redução da precariedade? Quais as fontes para essa evidência? Como se faz o acompanhamento para garantir o cumprimento desta medida?
- Esses critérios de empregabilidade foram alterados e passaram a ser mais exigentes, dependendo da entidade tem de contratar ½ ou 1/3 dos estagiários nos últimos 3 anos. Essa alteração teve algum efeito de desmotivação nas entidades beneficiárias? Ou teve um efeito nulo na dinâmica de procura?
- A adoção de grupos prioritários para acesso a estágios (menores de 25 anos e os inscritos há mais de 12 meses consecutivos) teve como resultado o maior acesso destes grupos aos estágios face ao período anterior? Os resultados da medida para estes grupos são mais positivos do que para os restantes ou equiparam-se? Que evidências existem?

Apoios à contratação

- O desenho da medida evoluiu no sentido de valorizar a contratação sem termo. Quais os impactos dessa alteração: na procura das empresas e no resultado em termos de empregabilidade?
- Qual o balanço do acesso à medida orientado a públicos-vulneráveis? Em que medida se verifica efetivamente um efeito de discriminação positiva? Como se comparam estes públicos face aos públicos mais generalistas quer em termos de procura por parte dos empregadores quer em termos de impacto na empregabilidade e no tipo de vínculo a que têm acesso?
- No caso dos desempregados com mais de 45 anos foram aligeirados os requisitos para acesso à medida, nomeadamente quanto ao tempo de permanência no desemprego. Quais os efeitos dessa alteração à procura e ao acesso destes desempregados a contratos de trabalho sem termo?
- O que são os projetos especiais? Como são definidos? O acesso à medida por via dos projetos especiais está identificado no SI? Há algum mecanismo específico de candidatura e de acompanhamento para projetos especiais?

EFICIÊNCIA

Estágios

- Qual a vantagem da adoção de candidaturas fechadas no caso dos estágios? Esta solução visa responder a necessidades de gestão dos processos e de previsibilidade dos fluxos de candidaturas? Se sim, que problemas se colocam com o regime de candidatura aberta?
- Foram impostos limites anuais ao número de estágios para as entidades beneficiárias. Esta alteração conjugada com o regime de candidatura fechada teve como efeito limitar o acesso à medida para garantir uma execução até ao final do período de programação? Ou teve como efeito democratizar o acesso reduzindo a absorção das dotações por parte de "clientes habituais"?
- Que características têm as entidades beneficiárias que se constituem como beneficiários habituais e recorrentes da medida de estágios? Que acompanhamento é efetuado a essas entidades?
- Que mecanismos de verificação existem relativamente ao cumprimento dos critérios de empregabilidade?
- Ao mesmo tempo que se reduziu para a generalidade dos públicos-alvo o período de estágio, eliminou-se também a possibilidade da sua prorrogação. Que efeito se pretendia atingir? Há evidências de que esta redução tenha tido um efeito favorável na criação de emprego ou no acesso a emprego por parte dos beneficiários dos estágios? Quais as fontes dessas evidências?
- Como compara a eficiência da medida antes e depois desta alteração considerada em termos de custo unitário de posto de trabalho criado?

Apoios à contratação

- Como é efetuada a aferição da criação líquida de emprego?
- O acesso para as entidades empregadoras passou a implicar o registo da oferta de emprego no IEFP. Qual o objetivo desta obrigação? Quais os resultados alcançados em termos de procura da medida por parte das entidades empregadoras?
- Em termos de eficiência (custo do posto de trabalho criado) como comparam os apoios ao emprego atribuídos em projetos especiais aos apoios ao emprego generalistas?

COERÊNCIA INTERNA E EXTERNA

- Há uma distinção entre as duas medidas na forma na metodologia como endereçam os problemas comuns a que visam responder. Essa distinção de metodologia traduz-se no terreno em termos do tipo de publico, do tipo de entidade e dos resultados de uma e outra medida?
- Ao longo do ciclo de vida do Programa foi efetuada uma alteração às regras de acesso às medidas no sentido de eliminar a possibilidade de apoios sequenciais para o mesmo posto de trabalho. O que justificou a prevalência da possibilidade de acesso a ambas as medidas numa primeira fase? O que justificou a alteração?
- Esse desemparelhamento supõe que as medidas passam a ser concorrenciais, tendo em conta que concorrem para o mesmo objetivo? Ou pelo contrário distingue-as? Se sim, o que as distingue efetivamente que lhes retira o efeito concorrencial?
- No caso da medida de estágios como se compatibiliza a redução do tempo de estágio com a priorização de grupos mais distantes do mercado de trabalho, i.e., jovens que potencialmente transitam da escola para o mercado de trabalho e que tem pouca ou nenhuma experiência profissional DLD que estão há mais tempo afastados e que porventura sofreram efeito de erosão de algumas competências?
- A medida de estágios encontra o seu *rationale* no pressuposto de que a formação prática em contexto de trabalho é um mecanismo facilitador da aquisição de competências e de aproximação ao mercado de trabalho que potencia a empregabilidade. Que requisitos foram estabelecidos para essa FPCT? Como são descritos e avaliados em sede de candidatura? Como são acompanhados e verificados?
- Os apoios à contratação concorrem enquanto política pública com as medidas de isenção de segurança social de que as empresas podem dispor para a contratação de certo tipo de trabalhadores?

- O que as distingue: os públicos-alvo, as entidades beneficiárias potenciais, o tipo de apoios, os problemas a que pretendem dar resposta? Os mecanismos de intervenção?
- Quais os efeitos verificados da prevalência em simultâneo das duas medidas?
- As alterações verificadas em 2016 e 2020 vão no sentido de limitar a cumulação de apoios. Qual o impacto desta alteração na procura da medida, uma vez que ambas se sustentam em apoios financeiros às entidades empregadoras?
- A limitação da cumulação dos apoios suscita nas entidades empregadoras a necessidade de selecionar a política pública a que recorrem. Espera-se que o tipo de empresa que recorre aos apoios à contratação seja distinto das empresas que recorrem aos regimes de isenção de TSU? Qual a empresa-tipo cliente dos apoios à contratação? Ou pelo contrário é no tipo de beneficiários individuais (desempregados) que as medidas se distinguem?
- Que fatores podem levar a que uma empresa opte pelo acesso aos apoios à contratação ao invés dos apoios no âmbito da segurança social?
- O que justifica a prevalência destes dois tipos de política pública?
- Estas medidas visam responder a problemas conjunturais e a problemas estruturais. Ao longo do período de programação verificou-se uma alteração substancial da conjuntura. Em que medida o PO nestas tipologias em concreto fez refletir nos seus objetivos e no desenho das medidas essas alterações?
- Em que medida essa eventual elasticidade na adaptação à conjuntura afetou o impacto do PO na resolução de problemas de natureza mais estrutural, tais como o problema do acesso ao mercado de trabalho de grupos específicos, o etarismo prevalecente nas estratégias de contratação, o desajuste entre qualificações e necessidades das empresas e a precariedade dos vínculos?

SUSTENTABILIDADE E IMPACTO

- A intervenção do PO nas regiões de convergência resultou num contributo para a coesão territorial? Em que medida os resultados da política pública nestas regiões face às restantes foram alavancados pelo PO?
- Como se verifica a sustentabilidade dos postos de trabalho criados apoiados?
- O objetivo das medidas não é apenas apoiar a criação líquida de emprego mas também agir sobre dimensões estruturais do funcionamento do mercado de trabalho tais como a dificuldade de acesso de alguns públicos, a precariedade dos vínculos, a dificuldade de reingresso após tempo longo de desemprego e a dificuldade de transição escola/trabalho. Qual o balanço do impacto sobre estas dimensões?
- Num contexto conjuntural favorável como o atual que evidencias existem da prevalência dos problemas estruturais? Estas medidas intervêm sobre estes problemas de modo eficaz e sustentado?

VAE

- Qual o valor acrescentado que decorre do financiamento europeu no caso destas medidas? Esse VAE decorre de aspetos associados ao desenho da política pública? Quais? Ou decorre dos mecanismos de gestão e operacionalização? Quais? Ou decorre estritamente do fluxo de financiamento e da alavancagem da capacidade de resposta que este proporciona?
- Estas medidas cobrem o território de Portugal continental, mas a componente coberta pelo POISE e pelos Fundos cobre apenas as regiões de convergência. Neste contexto como se pode afirmar o valor acrescentado europeu? Pelo peso proporcional que representa nas regiões de convergência face às restantes?
- Se estas medidas não estivessem cobertas por fundos seriam diferentes? Em quê uma vez que se tratam de políticas mainstream?
- Pode considerar-se que no caso destas medidas o VAE resulta mais da trajetória histórica na construção deste tipo de política pública do que do efeito concreto referente a este período de programação?

Guião de entrevista aos Parceiros Sociais

EFICÁCIA

- Qual o balanço dos resultados das medidas estágios e apoios à contratação para o cumprimento dos objetivos de criação líquida de emprego, acesso ao mercado de públicos com particulares dificuldades de inserção, etc.
- Que aspetos condicionaram e que aspetos alavancaram o cumprimento das metas?
- Quer a TO referente aos Estágios quer a TO referente aos apoios à contratação sofreram alterações ao longo do período de programação. Como avalia essas alterações no seu contributo para o aumento da eficácia e eficiência das medidas?
- Que riscos ou aspetos de menor eficácia não encontraram uma resposta eficaz nas alterações realizadas?
- Qual o impacto da conjunta pandémica na execução das medidas? Como avalia os ajustamentos realizados?

Estágios

- Qual o efeito da candidatura fechada sobre a procura? Que vantagens e desvantagens encontra nesta solução?
- Foi introduzido um prémio para a contratação sem termo no final do estágio. Esta alteração teve um impacto na criação de emprego e na redução da precariedade? Quais as fontes para essa evidência?
- Esses critérios de empregabilidade foram alterados e passaram a ser mais exigentes, dependendo da entidade tem de contratar ½ ou 1/3 dos estagiários nos últimos 3 anos. Essa alteração teve algum efeito de desmotivação por parte das empresas?
- A adoção de grupos prioritários para acesso a estágios (menores de 25 anos e os inscritos há mais de 12 meses consecutivos) demonstra ser incentivo para as empresas acederem a estágios para este tipo de público? Tem estimulado a contratação deste tipo de público ou tem apenas um efeito marginal sobre as estratégias de contratação das empresas?

Apoios à contratação

- O desenho da medida evoluiu no sentido de valorizar a contratação sem termo. Quais os impactos dessa alteração na procura das empresas e no resultado em termos de empregabilidade?
- Qual o balanço do acesso à medida orientado a públicos-vulneráveis? Em que medida se verifica efetivamente um efeito de discriminação positiva com impacto sobre a procura e sobre os resultados?
- No caso dos desempregados com mais de 45 anos foram aligeirados os requisitos para acesso à medida, nomeadamente quanto ao tempo de permanência no desemprego. Quais os efeitos dessa alteração na procura deste tipo de públicos por parte das empresas?

EFICIÊNCIA

Estágios

- Foram impostos limites anuais ao número de estágios para as entidades beneficiárias. Esta alteração conjugada com o regime de candidatura fechada que efeitos teve sobre a procura das empresas?
- Como avalia o acompanhamento efetuado por parte do IEFP?
- Que mecanismos de verificação existem relativamente ao cumprimento dos critérios de empregabilidade?
- Ao mesmo tempo que se reduziu para a generalidade dos públicos-alvo o período de estágio, eliminou-se também a possibilidade da sua prorrogação. Que efeito teve esta alteração?

Apoios à contratação

- Em termos de eficiência (custo do posto de trabalho criado) como comparam os apoios ao emprego com outras medidas promotoras da criação de emprego?

COERÊNCIA INTERNA E EXTERNA

- Há uma distinção entre as duas medidas na forma na metodologia como endereçam os problemas comuns a que visam responder. O que leva uma empresa a optar por um estágio ou por um apoio à contratação?
- Ao longo do ciclo de vida do Programa foi efetuada uma alteração às regras de acesso às medidas no sentido de eliminar a possibilidade de apoios sequenciais para o mesmo posto de trabalho. Como avalia esta alteração?

- No caso da medida de estágios foi reduzido o tempo de estágio com a priorização de grupos mais distantes do mercado de trabalho. Qual o impacto desta alteração sobre a eficácia e a eficiência da medida?
- A medida de estágios encontra o seu *rationale* no pressuposto de que a formação prática em contexto de trabalho é um mecanismo facilitador da aquisição de competências e de aproximação ao mercado de trabalho que potencia a empregabilidade. Como é que as empresas organizam a FPCT? Como avalia o impacto da FPCT sobre a empregabilidade?
- Os apoios à contratação concorrem enquanto política pública com as medidas de isenção de segurança social de que as empresas podem dispor para a contratação de certo tipo de trabalhadores?
- O que as distingue? O que leva uma empresa a decidir por uma ou por outra?
- As alterações verificadas em 2016 e 2020 vão no sentido de limitar a cumulação de apoios. Qual o impacto desta alteração na procura da medida, uma vez que ambas se sustentam em apoios financeiros às entidades empregadoras?
- A limitação da cumulação dos apoios suscita nas entidades empregadoras a necessidade de selecionar a política pública a que recorrem. Espera-se que o tipo de empresa que recorre aos apoios à contratação seja distinto das empresas que recorrem aos regimes de isenção de TSU? Qual a empresa-tipo cliente dos apoios à contratação? Ou pelo contrário é no tipo de beneficiários individuais (desempregados) que as medidas se distinguem?
- Estas medidas visam responder a problemas conjunturais e a problemas estruturais. Ao longo do período de programação verificou-se uma alteração substancial da conjuntura. Em que medida considera que foram ao longo do tempo refletidas essas alterações de conjuntura?
- Estas medidas são eficazes na resolução dos problemas estruturais que procuram endereçar, tais como o problema do acesso ao mercado de trabalho de grupos específicos, o etarismo prevalecente nas estratégias de contratação, o desajuste entre qualificações e necessidades das empresas e a precariedade dos vínculos?
- Que alterações deveriam ser efetuadas para reforçar o potencial de eficácia e eficiência destas medidas?

SUSTENTABILIDADE E IMPACTO

- Como se verifica a sustentabilidade dos postos de trabalho criados apoiados?
- O objetivo das medidas não é apenas apoiar a criação líquida de emprego, mas também agir sobre dimensões estruturais do funcionamento do mercado de trabalho tais como a dificuldade de acesso de alguns públicos, a precariedade dos vínculos, a dificuldade de reingresso após tempo longo de desemprego e a dificuldade de transição escola/trabalho. Qual o balanço do impacto sobre estas dimensões?
- Num contexto conjuntural favorável como o atual que evidencias existem da prevalência dos problemas estruturais? Estas medidas intervêm sobre estes problemas de modo eficaz e sustentado?
- Para as empresas o recurso a estas medidas é suscitado por: a) um problema de tesouraria; b) aproveitar o apoio para reduzir custos de contratação; c) contratar públicos que noutras circunstâncias não contrataria; d) atenuar o risco da contratação; e) alterar as suas políticas de recrutamento.
- Que problemas endereçados não foram resolvidos com eficácia por estas medidas?

VAE

- Qual o valor acrescentado que decorre do financiamento europeu no caso destas medidas? Os postos de trabalho criados seriam criados mesmo sem o acesso às medidas? O tipo de vínculo teria sido o mesmo? O tipo de publico contratado teria sido o mesmo?

Guião de entrevista às empresas beneficiárias da Medida de Estágios e/ou de Apoios à Contratação

EFICÁCIA

- Qual o historial da entidade no acesso a estas medidas?
- Estas medidas têm vindo a sofrer alterações ao longo do tempo nos critérios de acesso, nas majorações e na discriminação positiva de alguns públicos alvo, nas condições de verificação da criação de emprego, nas condições de candidatura, nas restrições em termos de cumulação de acesso a várias medidas. Como avalia estas alterações? A entidade manteve ao longo do tempo o interesse no acesso às medidas?
- O que leva a entidade a decidir aceder a cada uma das medidas?
- Alterou ao longo do tempo a estratégia da entidade no acesso a essas medidas? Se sim, pode especificar essa alteração e o que a motivou?
- Quais os resultados que esperava atingir com a participação nas medidas? Esses resultados foram atingidos? Se não foram, explique porquê?
- Se beneficiou de estágios esses estágios deram origem à contratação? Qual a percentagem de contratações? Que circunstancias têm de ocorrer para que o estágio dê origem a uma contratação? A que tipo de vínculo essas contratações deram acesso?
- Se não fosse um requisito da medida essas contratações teriam ocorrido? Se sim, ocorreriam nos mesmos termos, nomeadamente com o mesmo tipo de vínculo?
- Qual o mecanismo que utilizam habitualmente na relação entre estas medidas e as políticas de recrutamento (indicar apenas um, o mais frequente):
- as pessoas que integram os estágios ou que são contratadas no âmbito dos apoios ao emprego são selecionadas pela entidade e posteriormente é verificado se têm as características que permitam o acesso a essas medidas;
- as pessoas que integram os estágios ou que são contratadas no âmbito dos apoios ao emprego são selecionadas tendo em conta as características que permitem o acesso às medidas.
- Se respondeu alínea a) na questão anterior então se as pessoas selecionadas não tiverem as características que permitam aceder às medidas a entidade procede com a contratação?
- Se respondeu b) refira que características habitualmente não valorizaria nas suas estratégias de recrutamento e que tem em conta em virtude das medidas (p.e. faixas etárias, tipos de publico, níveis de qualificação,…).
- Qual o impacto mais relevante destas medidas na entidade:
- Alteraram as estratégias de recrutamento. De que forma?
- Apoiaram a tesouraria da entidade num momento de maior dificuldade, garantindo a possibilidade de contratação.
- Permitiram reduzir o custo das contratações.
- Reduziram o risco da contratação, permitindo fazer um número de contratações que sem as medidas não seriam realizadas. Quantas?
- Reduziram o risco da contratação, permitindo contratar públicos que de outro modo não seriam contratados. Quais?
- Qual o público-alvo dos vossos estágios?
- Se não acede a estágios para os grupos prioritários (-25 anos e DLD) explicite porquê?
- A entidade tem um programa de acesso a estágios apoiados na vossa política de RH? Se não existissem esses apoios que alterações seriam provocadas nas vossas políticas de recrutamento?
- A entidade beneficiou de prémios para a contratação sem termo no final do estágio? A existência do prémio influenciou a decisão de contratar? A existência de prémio influenciou a decisão sobre um vínculo sem termo?
- O facto de ter de contratar pelo menos metade dos estagiários teve algum efeito na relação da entidade com a medida? Se sim qual? (em termos de número de estágios e em termos de número de contratações)

- Os apoios à contratação passaram a valorizar a contratação sem termo. Quais os impactos dessa alteração na procura desta medida por parte da entidade? Passaram a contratar mais sem termo? Qual a relação entre contratos a termo e contratos sem termo nas contratações efetuadas ao abrigo dos apoios ao emprego?
- Para que tipo de públicos acedem aos apoios à contratação? Alteraram a vossa estratégia passando a incluir públicos vulneráveis ou aqueles para as quais as medidas têm majorações? Se sim qual o balanço que faz?
- O IEFP tem alguma intervenção na seleção dos candidatos a emprego ou a estágio? Se sim, como se consubstancia essa intervenção?
- O facto de a candidatura para os estágios ter passado a ser fechada teve algum impacto na adesão à medida? E na gestão dos ciclos anuais de recrutamento da entidade?
- Teve candidaturas não aprovadas? Se sim a que se deveu a não aprovação?
- Teve dificuldades no reporte dos resultados em termos de criação de emprego? A que se deveram?
- Como é que a entidade organiza o seu programa de estágios? Explicite os modelos de adotados:
  a) formação dirigida por formador, interna e/ou externa,
  b) autoformação com acompanhamento de um tutor interno;
  c) formação *on the job* com programa pouco formalizado;
  d) *job shadowing*;
  e) cadência das atividades formativas: continuas, alternância formação e exercício em contexto, outras…
  f) avaliação da formação: avaliação dos estagiários formalizada e integrada nos esquemas de avaliação de desempenho da entidade, esquema de avaliação específico, avaliação conducente a algum tipo de certificação.

- Nos estágios os destinatários são colocados imediatamente junto das equipas e chefias onde potencialmente poderão vir a ser integrados após os estágios ou funcionam numa modalidade de formação em contexto de formação específico?
- Qual o critério que preside à identificação do responsável/tutor de estágio? E do tutor no âmbito dos apoios à contratação?
- Como se organiza a FPCT no âmbito dos apoios à contratação? Existe um plano de formação formalizado? É informal? O contratado executa ou faz apenas *job shadowing* numa primeira fase? É acompanhado de forma sistemática ou tem mais autonomia no desempenho de tarefas? Como se procede à avaliação? Quem intervém na FPCT?
- Organiza a FPCT porque é um requisito da medida dos apoios ao emprego ou porque considera que tem vantagens?
- Se organiza porque é um requisito formal qual o efeito que atribui à FPCT quer para a entidade quer para o beneficiário?
- Se considera que a FPCT tem vantagens, explicite quais?

EFICIÊNCIA

- A entidade já teve de devolver apoios por não cumprir os requisitos de criação líquida de emprego? Que circunstâncias justificam esta situação?
- Como é que o IEFP acompanha a entidade na execução das medidas?
- Que mecanismos de verificação existem relativamente ao cumprimento dos critérios de empregabilidade?
- Foram impostos limites anuais ao número de estágios para as entidades beneficiárias. Esta alteração teve efeitos na entidade? Quais?
- Foi reduzido o período de estágio para a generalidade dos públicos. Essa redução teve impactos na entidade? Quais? Procurou menos a medida? Contratou menos após o estágio?
- Foi eliminada a possibilidade de acumular apoios ao emprego com reduções à TSU. Que alterações na estratégia da entidade provocou essa alteração?

COERÊNCIA INTERNA E EXTERNA

- O que leva a entidade a optar por um estágio ou por um apoio à contratação?
- Foi eliminada a possibilidade de utilizar a medida de estágios seguida do apoio ao emprego para o mesmo beneficiário. Essa condição teve impacto no número de contratações após o estágio?
- Considera que o prémio à contratação incluído na medida dos estágios substituiu com vantagem a possibilidade de utilização sequencial das duas medidas? Que vantagens e desvantagens identifica?
- Existem outras medidas de apoios ao emprego, nomeadamente as medidas no âmbito da segurança social para isenção ou redução da TSU. Recorre a essas medidas? Em que circunstância prefere essas medidas aos apoios ao emprego?
- Ao longo do período de programação verificou-se uma alteração substancial da conjuntura económica e do mercado de trabalho. Em que medida considera que foram ao longo do tempo refletidas essas alterações de conjuntura nas medidas? Essa adequação foi suficiente para responder aos problemas? Se não, o que faltou?

SUSTENTABILIDADE E IMPACTO

- Como se verifica a sustentabilidade dos postos de trabalho criados apoiados? Pode dar um indicador de taxa de sobrevivência do posto de trabalho? E de turnover dos trabalhadores cuja contratação foi apoiada?
- Em que medida a participação da entidade nas medidas alterou o modo como internamente valorizam a contratação de determinados tipos de público: trabalhadores mais velhos, mais jovens, desempregados de longa duração e outros públicos desfavorecidos?
- Para as entidades empregadoras em geral considera que o recurso a estas medidas é suscitado por: a) um problema de tesouraria; b) aproveitar o apoio para reduzir custos de contratação; c) contratar públicos que noutras circunstâncias não contrataria; d) atenuar o risco da contratação; e) alterar as suas políticas de recrutamento.
- Que problemas associados à contratação não foram resolvidos com eficácia por estas medidas?

VAE

- Qual o valor acrescentado que decorre do financiamento europeu no caso destas medidas? Os postos de trabalho criados seriam criados mesmo sem o acesso às medidas? O tipo de vínculo teria sido o mesmo? O tipo de publico contratado teria sido o mesmo?