

---

## ÍNDICE

• <b>Introdução</b> .....	5
• <b>A. Enquadramento da Proposta</b>	
A.1. Diagnóstico da situação em matéria de desigualdades no mercado de trabalho.....	7
(a) Qualificação dos recursos humanos - da natureza do défice às necessidades prioritárias	
(b) Reestruturações empresariais e reconversão profissional - necessidades adiadas	
(c) Disparidades regionais de desenvolvimento - uma geografia em mudança	
(d) Iniciativa e exercício da função empresarial - a modernidade adiada	
(e) Acesso e situação das mulheres no mercado de emprego - equidade precária	
(f) Grupos sociais em situação de desfavorecimento - uma integração difícil e problemática	
(g) Requerentes de asilo - integração solidária	
A.2. Plano Nacional de Emprego - Actuações nos domínios temáticos de estruturação do PIC EQUAL.....	22
A.3. Balanço sintético do papel das Iniciativas Comunitárias na construção e qualificação das políticas activas de emprego.....	27
A.4. Perspectivas de Evolução - Dimensão dos Problemas do Mercado de Trabalho e Perfil das Respostas.....	32
<b>B. Estratégia</b>	
B.1. Pressupostos-chave.....	35
B.2. Estratégia relativa à realização do PIC EQUAL em Portugal.....	40

---

(a)	Intervenção em áreas de carência crónica de desenvolvimento dos recursos humanos	
(b)	Intervenção em domínios de inovação e adaptação estrutural das organizações	
(c)	Intervenção em domínios que convergem para a problemática da inserção profissional e socio-económica	
(d)	Intervenção, numa óptica de integração e “upgrading” das acções, em áreas cobertas por outros programas	
• C.	<b>Estrutura de Prioridades, Medidas e Áreas de Intervenção</b>	48
	<b>Prioridade 1 - Empregabilidade</b>	48
1.1.1.	Percursos integrados de orientação-formação-inserção	
1.2.1.	Prevenção de discriminações raciais e étnicas	
	<b>Prioridade 2 - Espírito empresarial</b>	62
2.1.1.	Criação de empresas e desenvolvimento local	
2.2.1.	Qualificação das organizações e dos profissionais da economia social	
	<b>Prioridade 3 - Adaptabilidade</b>	73
3.1.1.	Formação ao longo da vida: a formação em contexto de trabalho	
3.2.1.	Adaptação e reconversão profissional	
3.2.2.	Modernização e inovação organizacional	
3.2.3.	Cidadania empresarial e economia cívica	
3.2.4.	Sociedade da informação e do conhecimento	
	<b>Prioridade 4 - Igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens</b>	98
4.1.1.	Conciliação vida familiar/vida profissional	
4.2.1.	Eliminação da discriminação no trabalho	
	<b>Prioridade 5 - Requerentes de asilo</b>	105
5.1.	Formação e integração profissional e social dos requerentes de asilo	

---

---

<b>Medida 6. - Assistência técnica.....</b>	<b>108</b>
• <b>D. Acções habitualmente elegíveis no âmbito do FEDER.....</b>	<b>119</b>
• <b>E. Plano de Financiamento.....</b>	<b>121</b>
• <b>F. Gestão, acompanhamento, controlo e avaliação do Programa.....</b>	<b>135</b>
F.1. Gestão.....	135
F.2. Acompanhamento.....	139
F.3. Controlo.....	140
F.4. Avaliação.....	143
F.5. Sistema de informação.....	145
F.6. Informação e publicidade.....	148
F.7. Parcerias de Desenvolvimento.....	155
F.8. Cooperação transnacional (ao nível das PD).....	157
F.9. Procedimentos para a apresentação, selecção e decisão das Candidaturas.....	159
F.10. Circuitos financeiros.....	166
F.11. Recolha de dados, acompanhamento e relatório anual .....	168
• <b>G. Complementaridades e sinergias.....</b>	<b>170</b>
• <b>H. Procedimentos em matéria de concorrência, contratos públicos, ambiente e     igualdade de oportunidades.....</b>	<b>172</b>
• <b>I. Auxílios de Estado .....</b>	<b>173</b>
• <b>J. Preparação e parceria.....</b>	<b>174</b>

---

- 
- **L. Avaliação *ex-ante*.....176**
  - **Anexos:**
    1. Lista de Cadernos de Encargos – previsão para a 1ª fase de candidaturas
    2. Caderno de Encargos no âmbito do PIC EQUAL
    3. Logotipo EQUAL
    4. Resolução do Conselho de Ministros nº 27/2000
    5. ECDB - indicadores

## INTRODUÇÃO

A elaboração da proposta portuguesa de Programa Operacional da Iniciativa Comunitária EQUAL (PIC EQUAL) ocorre numa fase de transformação da intervenção dos fundos estruturais no que se refere ao apoio ao emprego e ao desenvolvimento local, caracterizada por uma assinalável riqueza e complexidade, no plano institucional e das prioridades estratégicas:

- o desenvolvimento local do emprego constitui uma prioridade horizontal do novo regulamento do Fundo Social Europeu (FSE) e encontra-se também presente noutras componentes das políticas estruturais da União Europeia;
- a revisão da regulamentação do FSE em Portugal afirmou objectivos claros de aumento da qualidade das intervenções co-financiadas e dos níveis de organização dos sistemas de emprego e de formação e de promoção da igualdade de oportunidades no acesso aos apoios do Fundo Social Europeu;
- a Estratégia Europeia para o Emprego, por um lado, na sua concretização nos Planos Nacionais de Emprego, tem vindo a consagrar preocupações centradas na procura de empenhamentos mais activos, por parte dos parceiros-chave do emprego e da formação a nível territorial e, por outro lado, enforma os domínios temáticos da nova Iniciativa Comunitária.

Paralelamente, e no passado recente, as Iniciativas Comunitárias co-financiadas pelo FSE têm preenchido uma dimensão relevante do apoio à valorização dos recursos humanos, indo para além do estrito apoio à formação profissional e ao emprego, como é o caso do apoio a projectos de inserção socio-económica e de promoção de iniciativas locais para o desenvolvimento.

Os resultados alcançados permitem encarar positivamente um conjunto de desafios e prioridades na esfera do desenvolvimento dos recursos humanos e de qualificação dos sistemas de emprego e de formação, sobretudo, se tivermos presente o perfil de

respostas contempladas em diversas intervenções operacionais co-financiadas pelo FSE para o período 2000-2006.

Na relação com essas respostas, o PIC EQUAL deverá criar condições para acrescentar valor, nas ópticas da diferença e da qualidade, através do apoio a projectos de carácter experimental e inovador e através do envolvimento de um leque alargado de intervenientes (gestores, trabalhadores, formadores, organizações e sistemas).

A proposta portuguesa procura, a partir de um diagnóstico selectivo que identifica os problemas-chave e valoriza os resultados entretanto alcançados, estruturar um conjunto de prioridades de intervenção que contribuam efectivamente para aquele valor acrescentado, oferecendo instrumentos dotados de inovação adaptados às necessidades objectivas de qualificação das políticas activas de emprego e de desenvolvimento socio-local.

## **A. ENQUADRAMENTO DA PROPOSTA**

A interpretação portuguesa das orientações constantes da Comunicação da Comissão Europeia relativa ao PIC EQUAL, assenta numa contextualização dos problemas em matéria de desigualdades no mercado de trabalho, mas também numa breve referência a um conjunto de resultados alcançados nos últimos anos, nomeadamente em domínios temáticos de estruturação da proposta. Esta contextualização permitirá um melhor entendimento das prioridades e da tipologia de acções que hão-de dar concretização aos vectores da estratégia delineada.

### **A.1. DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO EM MATÉRIA DE DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO**

Uma leitura dinâmica dos domínios temáticos do PIC EQUAL, bem como a condição de herdeira das Iniciativas Emprego e ADAPT, abre para um campo vasto de elementos a integrar numa descrição da situação actual das desigualdades de acesso e situação no mercado de trabalho português.

No entanto, e sem prejuízo de uma visão de conjunto, opta-se neste diagnóstico por seleccionar um leque restrito, mas que se crê suficientemente representativo, de dimensões-chave de caracterização, tanto mais que, quer no âmbito do Plano de Desenvolvimento Regional (QCA III), quer no do Plano Nacional de Emprego, se faz um diagnóstico exaustivo da situação do mercado de trabalho em Portugal.

#### **(a) Qualificação dos recursos humanos - da natureza do défice às necessidades prioritárias**

A análise dos níveis educacionais da população empregada dos países da União Europeia coloca Portugal num patamar relativamente recuado face aos indicadores médios dos parceiros comunitários. De acordo com dados do EUROSTAT, em 1996 Portugal apresentava 75,4% da população empregada no escalão mais baixo dos níveis de habilitação, 12,5% no escalão médio e 12,0% no escalão elevado; segundo as

projeções do Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional do Ministério do Trabalho e da Solidariedade estes valores não deverão alterar-se de modo muito significativo no horizonte de 2004, registando essa projecção valores de 68,4%, de 16,6% e de 15%, respectivamente.

O quadro seguinte, sem deixar de traduzir uma fragilidade da estrutura de qualificações da população empregada, denota uma evolução da estrutura de níveis de qualificação com traços positivos: o peso percentual dos quadros superiores, mais do que duplicou ao longo da década de noventa; os quadros médios e os profissionais qualificados e altamente qualificados, conheceram um crescimento significativo a par, da sustentação dos níveis de enquadramento da população empregada. Este último aspecto alerta para a necessidade de reforçar as políticas de enquadramento dos recursos humanos, nomeadamente, em matéria de gestão de competências e de reorganização dos processos de trabalho nas empresas nacionais.

**Distribuição percentual dos trabalhadores por conta de outrem,  
segundo os níveis de qualificação**

	(%)					
	1990	1994	1995	1996	1997	1998
Quadros Superiores	2,0	2,4	3,2	3,6	3,4	4,5
Quadros Médios	1,8	2,5	3,1	2,8	3,4	3,2
Encarreg., contram. e chefes	3,9	3,9	4,0	4,5	3,8	3,9
Profiss altam. qual.	4,0	4,5	5,4	5,3	5,6	6,1
Prof. Qualificados	39,8	40,9	43,8	45,6	43,1	43,8
Prof. Semi-qualificados	18,6	16,7	17,5	17,3	16,8	16,8
Prof. não Qualificados	11,4	11,9	12,1	10,9	12,9	13,6
Praticantes e Aprendizizes	11,4	8,9	8,4	8,0	8,2	7,6
Nível desconhecido	7,1	8,3	2,4	2,0	2,7	0,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: *Quadros de Pessoal*, DE/MQE e DETEFP.

A informação referente ao comportamento do desemprego reflecte a persistência de constrangimentos importantes nos grupos de desempregados jovens (um terço dos desempregados tem menos de 25 anos e os desempregados com 20 a 24 anos correspondem a um quarto do desemprego total, com situação estagnada desde 1986). A aceleração dos processos de reestruturação produtiva e de reorganização empresarial tenderá, igualmente, a ampliar o peso dos desempregados de meia idade



---

com qualificações profissionais em desactualização e de difícil absorção pelos novos empregos, face aos problemas de transferibilidade de competências e da baixa formação de base.

As tendências pesadas referidas apontam para a necessidade de continuar a atribuir prioridade elevada à qualificação dos recursos humanos e à promoção do emprego, na base de um reforço significativo da vertente desenvolvimento dos recursos humanos, enquanto instrumento crucial da coesão social e económica. Nesta perspectiva, a situação actual aponta para necessidades prioritárias de dupla face:

- (i) reforço das qualificações da mão-de-obra portuguesa e das modalidades de apoio à integração no mercado de trabalho;
- (ii) reforço da competitividade empresarial, para a qual deve constituir um contributo-chave, a fixação de novas competências profissionais, aliada à modernização tecnológica e num quadro de novos modelos organizacionais; o ajustamento da estrutura de qualificações, a partir do desenvolvimento de ofertas de formação ao longo da vida ajustadas às necessidades das empresas e dos indivíduos, encontra, em face do défice identificado, um campo de progressão que justifica afectação de recursos apropriados (equipamentos, formadores,...) mas também uma nova atitude, em termos de gestão de competências, de progressão de carreira e de facilitação do acesso dos profissionais à formação, pelas respectivas empresas.

#### **(b) Reestruturações empresariais e reconversão profissional – necessidades adiadas**

Na segunda metade da década de noventa, os processos de adaptação da mão-de-obra às mutações industriais não mostraram resultados práticos assinaláveis:

- os movimentos de reestruturação produtiva e de reorganização empresarial de base sectorial não foram organizados numa óptica de gestão preventiva dos recursos humanos;
- os processos de integração vertical com externalização de funções produtivas e do terciário industrial, que ocorreram em médias e grandes empresas industriais,

não deram lugar a movimentos sustentados de criação de novas empresas e de transferibilidade de competências;

- os recursos programados para a formação no âmbito de evoluções sectoriais negativas não beneficiaram da adesão dos beneficiários potenciais, num cenário de desaproveitamento e de convergência negativa entre a ausência de procura e a inexistência de oferta dinamicamente ajustada às necessidades prospectivas identificadas em vários estudos sectoriais.

Este balanço negativo dos progressos em matéria de adaptabilidade ocorreu num período em que a animação do mercado de trabalho manteve baixas as taxas de desemprego.

A análise dos elementos constantes do quadro seguinte permite testemunhar um comportamento globalmente positivo dos segmentos mais jovens da população desempregada e dos desempregados de curta duração, evolução a que não são alheios os efeitos resultantes dos apoios comunitários orientados para a activação das políticas de emprego, nomeadamente o reforço da qualificação inicial (Escolas Profissionais, Sistema de Aprendizagem e Iniciação Profissional).

#### Evolução da importância relativa do desemprego de alguns grupos específicos no período 1986-1996

Grupos	Anos			Variação (%)	
	1989	1993	1996	1989/93	1993/96
Jovens desempregados, com menos de 25 anos de idade, no total do desemprego (em %)	43.74	36.85	33.07	-6.89	-3.78
Desempregados, há mais de um ano, no total do desemprego (em %)	34.97	29.32	41.95	-5.65	+12.63
Mulheres desempregadas no total do desemprego (em %)	64.16	53.24	51.22	-10.92	-2.02
Desempregados há menos de 1 ano, com mais de 25 anos de idade, no total do desemprego (em %)	31.08	40.84	33.55	+9.76	-7.29
Jovens desempregados (entre 15 e 19 anos de idade) no total do desemprego (em %)	19.78	14.42	9.51	-5.36	-4.91
Jovens desempregados (entre 20 e 24 anos de idade) no total do desemprego (em %)	23.95	21.99	23.44	-1.96	+1.45
Mulheres desempregadas há menos de um ano, no total do desemprego (em %)	40.17	36.65	29.40	-3.52	-7.25
Mulheres desempregadas há mais de um ano, no total do desemprego (em %)	23.99	16.59	21.82	-7.4	+5.23

Fonte: *Inquérito ao Emprego Estruturado*, Instituto Nacional de Estatística.

---

No tocante ao comportamento do desemprego de longa duração, este permanece como elemento mais negativo no período analisado, reflectindo uma dificuldade clara de inserção - mais negativa no caso das mulheres - a par da maior dificuldade de promover e organizar formação para este segmento de desempregados no âmbito dos diversos programas. Este último aspecto remete para a necessidade de reforçar apoios aos DLD estimulando uma maior integração das tipologias de acções que lhe são destinadas, sobretudo na óptica de facilitar percursos de (re)integração profissional.

A conjuntura relativamente favorável descrita, não esconde, todavia, a existência de fragilidades objectivas em matéria de qualificação da mão-de-obra, de padrão empregador e de capacidade de antecipação em face da emergência de novos processos de reestruturação e modernização que se avizinham, perante os choques da sociedade da informação, da civilização científica e técnica e da acrescida concorrência decorrente da globalização dos mercados.

Conforme reconhece o Plano Nacional de Emprego para 2000, na apresentação do 3º Pilar que enquadra a “Capacidade de Adaptação das Empresas e dos seus Trabalhadores”, a sustentação da actual taxa de desemprego só “se afigura possível através de medidas pro-activas e de natureza preventiva, tendo como alvo a população adulta empregada”.

### **(c) Disparidades regionais de desenvolvimento - uma geografia em mudança**

A geografia económica e social do Portugal da União Europeia evidencia mudanças assinaláveis, que rompem com algumas ideias consolidadas do passado. Na realidade, as últimas décadas contribuíram para melhorar os níveis de equidade, contrariando alguns dos grandes contrastes que marcavam o território nacional e revelando a chegada, ao plano dos indicadores estatísticos, dos resultados e efeitos de um ciclo de investimento centrado em dois vectores-chave: construção de condições materiais de desenvolvimento e produção de qualificações escolares e profissionais.

Nas áreas metropolitanas o modelo de crescimento urbano-económico das décadas de sessenta, setenta e oitenta, a par do ciclo de obras públicas da última década,

---

contribuíram para a emergência de fenómenos associados à degradação das condições socio-urbanísticas e à segmentação dos mercados de trabalho. A densidade dos problemas da pobreza e da exclusão social tem nessas áreas metropolitanas (Lisboa e Porto) uma expressão que coloca novos e complexos desafios às políticas sociais e de integração, mas também aos instrumentos que visam promover o carácter experimental e inovador dessas políticas a partir de parcerias estabelecidas com o objectivo de combater o desemprego e a exclusão social, a nível local.

Esta é, assim, uma dimensão de diagnóstico de elevada complexidade mas, simultaneamente, altamente promissora face à evolução das Orientações da Estratégia Europeia para o Emprego, sobretudo no que respeita ao objectivo de reforçar a eficácia desta Estratégia, na base de um maior envolvimento dos intervenientes locais na definição e aplicação dos Planos Nacionais de Emprego.

A IC EQUAL, abre a possibilidade de conceber projectos que mobilizem parcerias dinâmicas (administração local, serviço público de emprego, empresas, organizações da economia social, associações de desenvolvimento e activos locais,...), orientadas para a fixação de recursos (humanos e organizacionais) que viabilizem o aproveitamento de recursos existentes, associando a iniciativa endógena, p.e., à captação de iniciativas empresariais exógenas.

#### **(d) Iniciativa e exercício da função empresarial – a modernidade adiada**

O tecido empresarial português tem revelado um apreciável dinamismo, observando-se uma criação acentuada de novos estabelecimentos, com uma grande concentração nos segmentos que empregam menos de dez trabalhadores ao seu serviço (73,3% dos novos estabelecimentos criados em 1990 e 80,3% dos criados em 1998).

**Estabelecimentos criados de novo no período 1990/1998,  
segundo o escalão do pessoal**

Escalão dimen- sional	1990		1995		1998		Variação 1995-98
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
1 - 4	11116	58.3	11127	63.9	14022	65.4	26.0
5 - 9	3246	17.0	2562	14.7	3193	14.9	24.6
10 - 19	1459	7.7	1000	5.7	1313	6.1	31.3
20 - 49	865	4.5	510	2.9	613	2.9	20.2
50 - 99	242	1.3	145	0.8	174	0.8	20.0
100 - 249	96	0.5	66	0.4	90	0.4	36.4
250 - 399	28	0.1	6	0.0	17	0.1	183.3
400 - 499	10	0.1	5	0.0	6	0.03	20.0
500 - 999	6	0.03	4	0.02	4	0.02	0.0
1000 e mais	5	0.03	1	0.01	0	0.00	-100.0
<b>Total</b>	<b>19063</b>	<b>100.0</b>	<b>17421</b>	<b>100.0</b>	<b>21430</b>	<b>100.0</b>	<b>23.0</b>

Fonte: *Demografia dos estabelecimentos em Portugal 1982-1998*, DETEFP.

O potencial de geração de emprego e de volume de negócios do segmento empresarial das pequenas e muito pequenas empresas, associado a esta evolução absoluta, tem-se afirmado com índices de crescimento superiores aos verificados nas médias e grandes empresas, na base de um potencial próprio de flexibilidade e capacidade de ajustamento rápido às condições mutáveis dos mercados.

Não obstante o dinamismo descrito, importa ter presente que o comportamento demográfico destes estabelecimentos regista taxas de mortalidade superiores à taxa de natalidade nos últimos três anos, reflectindo o aproveitamento de oportunidades de curto prazo, a par de dificuldades de estruturação das actividades empresariais.

## Comportamento demográfico dos estabelecimentos

Escalaõ dimensional	Taxa de natalidade		Taxa de mortalidade	
	1994-95	1997-98	1994-95	1997-98
1 - 4	7.8	8.6	12.5	18.0
5 - 9	5.1	5.8	6.8	10.6
10 - 19	4.1	5.1	6.3	10.4
20 - 49	3.7	4.3	5.9	10.2
50 - 99	3.5	4.1	4.2	9.4
100 - 249	3.3	4.3	4.0	7.2
250 - 399	1.5	4.8	4.6	8.7
400 - 499	4.8	5.9	1.9	6.9
500 - 999	2.4	2.5	3.6	8.8
1000 e mais	1.9	0.0	1.9	10.3

Fonte: *Demografia dos estabelecimentos em Portugal 1982-1998*, DETEFP.

Com efeito, os desafios da integração europeia, ampliados na fase actual pelos movimentos de globalização económica, têm evidenciado défices assinaláveis de capacidade da iniciativa empresarial e da qualidade da função empresarial.

De entre esses elementos de défice, destaca-se a ausência generalizada de formas modernas de gestão, o reduzido nível de qualificação dos empresários, as limitações de capacidade de liderança, o baixo índice de competências disponíveis nas empresas no plano dos saberes de natureza técnica e de gestão estratégica dos negócios.

Neste contexto a capacidade de inovação do tecido empresarial tem-se revelado limitada, nomeadamente, na esfera da inovação organizacional (organização do trabalho, métodos de gestão, processos de participação, etc.).

A concepção de apoios específicos a este segmento empresarial (acesso a informação estratégica, detecção de oportunidades futuras, promoção da inovação empresarial, projectos integrados de investimento e modernização,...), constitui uma plataforma de actuação indispensável, numa óptica de sustentabilidade da função empresarial, especialmente em contextos territoriais e sociais adversos. O seu êxito dependerá, no entanto, do envolvimento que se vier a conseguir de empresários, gestores e trabalhadores na concepção e implementação das intervenções nas empresas.

Este perfil de apoios deve aliar a modernização e inovação organizacional das unidades existentes à promoção de iniciativa empresarial contribuindo para transformar projectos de desenvolvimento socio-local (assentes em componentes formativas e de animação para a iniciativa) em projectos de carácter empresarial, entendida a empresarialidade como quadro orgânico possível de auto-iniciativa para os processos de integração de base económica locais.

Os exemplos relativamente bem sucedidos de apoio a produtores directos no âmbito do PIC Leader II e do RIME, a par das primeiras experiências apoiadas pelos projectos-piloto de micro-crédito, devem beneficiar de uma estrutura ambulatória de apoio em rede que possa disponibilizar instrumentos de qualificação de determinadas funções que, no plano técnico e da comercialização, proporcionem soluções estimuladoras da iniciativa esperанçosa daqueles promotores. A elevada presença de mulheres como protagonistas desses projectos de desenvolvimento socio-económico local constitui um factor adicional para estimular a criação desses instrumentos e redes, também na perspectiva da equidade.

**(e) Acesso e situação das mulheres no mercado de emprego - equidade precária**

A análise das Estatísticas do Emprego aponta para uma presença expressiva das mulheres no mercado de trabalho em Portugal quando comparada com os restantes Estados-membros da União Europeia. Este comportamento tem-se acentuado nos últimos anos, com destaque para o período 1992-97 ao longo do qual a taxa de actividade feminina aumentou dois pontos percentuais, enquanto se atenuavam as disparidades regionais, com destaque para as regiões Centro, Alentejo e Açores (cf. Quadro seguinte).

**Evolução da Taxa de Actividade (15-64 anos), por sexos**

	Homens		Mulheres	
	1992	1997	1992	1997
<b>Portugal</b>	<b>56,3</b>	<b>56,6</b>	<b>41,3</b>	<b>43,0</b>
Norte	55,9	55,8	41,5	42,0
Centro	56,2	61,2	42,2	49,1
Lisboa e Vale do Tejo	57,2	56,0	42,3	42,7
Alentejo	54,8	53,0	33,4	36,9
Algarve	55,1	53,9	35,2	35,7
Açores	54,2	51,9	25,6	29,0
Madeira	52,7	51,3	40,5	38,4

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego, 1997.

Por outro lado, continua a persistir um grau de concentração muito acentuado das mulheres em torno de ramos de actividade mais tradicionais e onde predominam indicadores de desqualificação e de precaridade.

**Actividades com maior volume de emprego em 1997, por sexos (%)**

Mulheres		Homens	
Agricultura	15,8	Construção civil	15,6
Serviços pessoais e domésticos	11,7	Agricultura	11,3
Ensino	11,1	Comércio a retalho e reparações	7,6
Indústria têxtil e de calçado	10,9	Administração pública	7,0
Comércio a retalho e reparações	10,5	Actividades informáticas e I&D	4,6
Saúde e serviços sociais	7,8	Transportes	4,4

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego, 1997.

A análise por profissões entre 1992 e 1997 evidencia, no entanto, um crescimento da presença das mulheres nas funções de decisão (reduzindo para cerca de 2% a diferença face aos homens) e do seu peso percentual nas profissões técnicas e científicas.

Em contrapartida tem-se acentuado o peso percentual das profissões não qualificadas no total do emprego feminino, em parte resultado estatístico do reforço da taxa de actividade feminina, e apontando para uma trajectória que continua a assentar no binómio desqualificação/precarização.



No domínio do desemprego, as desigualdades acentuam-se na medida em que as taxas de desemprego das mulheres são significativamente superiores às dos homens, com realce para a população mais jovem. A vulnerabilidade do acesso e manutenção do emprego por parte das mulheres é, ainda, acentuada pelo facto de a posse de habilitações escolares médias e superiores não ser por si só garante de uma maior estabilidade de emprego.

Em síntese, da evolução verificada em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens destacam-se:

- como *pontos favoráveis* - o aumento da capacidade da rede de equipamentos de educação pré-escolar, melhorando as condições de conciliação vida profissional/vida familiar, ainda que os níveis de cobertura se situem aquém do desejável; os níveis de escolaridade superiores das mulheres jovens; a continuidade de uma forte presença feminina no mercado de emprego; a presença significativa das mulheres nas profissões científicas e técnicas;
- como *pontos desfavoráveis* - a escassez de serviços de apoio a crianças e jovens com deficiência e de cuidados primários de saúde (com reflexos negativos nas condições facilitadoras da gestão vida familiar/emprego); a menor representatividade feminina nos postos de responsabilidade e nos quadros superiores; as taxas de desemprego bastante superiores às dos homens, sobretudo, nos escalões etários mais jovens ; a concentração do emprego feminino num leque limitado de ramos de actividade e profissões, a par de persistentes desvios salariais entre homens e mulheres.

Os pontos desfavoráveis assinalados deixam claro que apesar da evolução positiva do quadro jurídico, continuam a verificar-se discriminações no acesso à formação, ao emprego, à progressão na carreira, no reconhecimento da função social da maternidade e da paternidade e respectivos direitos, bem como na aplicação do princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual".

**(f) Grupos sociais em situação de desfavorecimento - uma integração difícil e problemática**

A ocorrência de baixos índices de desemprego, a par do dinamismo recente dos dispositivos de protecção social (subsídio social de desemprego, rendimento mínimo garantido, etc.), não esconde a emergência e o florescimento de situações várias de desfavorecimento, com reflexos sobre a família e a sociedade e sobre os sentimentos de realização pessoal e de utilidade social dos atingidos.

De entre os grupos com especiais dificuldades de inserção profissional económica, que acabam por ampliar as situações de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho, destacam-se:

- os jovens à procura de 1º emprego, especialmente os que abandonaram o sistema escolar com escassas qualificações formais e cujas dificuldades de acesso ao emprego e ao rendimento têm contribuído para aumentar o contingente de jovens em situação de desemprego de longa duração (taxa de desemprego quatro vezes maior que a dos jovens que possuem qualificações de nível superior);
- os desempregados de longa e de muito longa duração que constituem um grupo que tende a crescer devido, quer às exigências de novos saberes e novos comportamentos face ao trabalho, difíceis de alcançar por indivíduos com baixos níveis de instrução e idade avançada, quer ao aumento da competência no sistema de emprego da União Europeia; estas vulnerabilidades são acentuadas face aos desafios da sociedade de informação e do conhecimento que torna mais evidentes as desadaptações de competências, com reflexos sobre o desemprego e a exclusão social que crescem à medida que diminuem as oportunidades de inserção no mercado de trabalho;
- as pessoas portadoras de deficiência que tendem a constituir o grupo dos mais excluídos de entre os excluídos com índices de desemprego superiores à média e que sofrem os efeitos e preconceitos e resistências psicossociais ligadas à menor

---

capacidade e produtividade, à saúde e segurança, à imagem negativa para a envolvente empresarial e para o ambiente de trabalho (problemas de comunicação);

- grupos de risco que incluem tóxico-dependentes, ex-reclusos, pessoas que habitam em bairros degradados, minorias étnicas e culturais e outros grupos em risco de exclusão para os quais as respostas públicas convencionais se têm revelado insatisfatórias, com agravamento de problemas sociais associados a situações de desemprego e exclusão.

Portugal tem sido um país de acolhimento de pessoas de diferentes etnias, em particular oriundas dos PALOP's. Não sendo, hoje, as questões do racismo e da xenofobia um "caso-problema", há sinais da sua eventual emergência, importando, desde já, desenvolver intervenções preventivas de combate a quaisquer formas de futura discriminação.

Por outro lado, acrescenta-se, ainda, os novos grupos resultantes da dinâmica dos movimentos migratórios, com expressão absoluta importante prevista para os próximos anos. Trata-se de um perfil de pessoas multifacetado onde, a par de não qualificados, emerge um segmento detentor de qualificações médias e superiores (sobretudo, oriundos dos países de Leste) que se tem confrontado com processos de integração desadequados para as suas capacidades.

A relevância destes grupos e a circunstância de a sua integração no mercado de trabalho estar frequentemente ligada a irregularidades e discriminações várias, sugere a necessidade de um processo persistente de sensibilização das diferentes entidades (públicas, associativas e privadas) intervenientes no seu enquadramento e reconhecimento de capacidades.

A diversidade destes grupos em situação de desfavorecimento, e a expressão absoluta que os mesmos já atingem, com especial intensidade nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, requerem, nomeadamente:

- 
- (i) um aperfeiçoamento das formas convencionais de resposta pública promovendo a incorporação efectiva da inovação testada no âmbito de projectos, indispensável à obtenção de melhores resultados no acesso ao emprego;
  - (ii) uma mais positiva (eficaz e eficiente) incorporação de objectivos de inclusão social e de promoção de emprego em todos os domínios de intervenção pública com carácter transversal (planeamento urbano, equipamentos colectivos, habitação, saúde,...).

A perspectiva de aperfeiçoamento de respostas públicas visando a correcção de desigualdades várias no acesso ao mercado de trabalho, pode encontrar contributos do EQUAL na óptica da experimentação de metodologias e de processos e também na óptica de uma sensibilização mais alargada. Esta possibilidade pressupõe conceber e desenvolver esses instrumentos no seio de parcerias dinâmicas a estabelecer a nível local e que possam envolver um perfil de actores que, em muitas situações e contextos territoriais, possui já experiência significativa (nomeadamente, resultante do trabalho realizado na última década) no âmbito da aplicação de vários programas de vocação socio-local.

#### **(g) Requerentes de asilo - integração solidária**

Portugal possui uma tradição relevante de acolhimento de refugiados que teve exemplos expressivos, nomeadamente, no período da 2ª Guerra Mundial, com respostas públicas e das famílias que muito contribuíram para a integração plena daqueles que procuravam apoio humanitário.

Apesar de o número de requerentes de asilo em Portugal ser muito limitado (355 em 1998 (segundo o EUROSTAT) e 310 em 1999 (segundo o HCR), os que existem necessitam de medidas urgentes e coerentes de apoio, especialmente na fase de integração a fim de:

- ultrapassarem as dificuldades que limitam a sua empregabilidade e espírito de iniciativa envolvendo, nomeadamente, a adopção de mecanismos para assegurar o reconhecimento de diplomas e de competências adquiridas nos países de origem;
- se adaptarem ao novo contexto socio-económico em que se encontram inseridos;
- disporem de oportunidades no acesso a bens e serviços de forma justa e condigna.

As necessidades descritas apontam para intervenções diversas nos domínios normativo, da educação (contemplando, nomeadamente, o reconhecimento de diplomas e de competências), da formação profissional, da informação e orientação profissional, da adaptação a novas actividades, etc.. Trata-se de domínios regulados pelas políticas públicas mas em que se revela imprescindível criar condições (competências, instrumentos, processos, ...), para assegurar uma melhor articulação e capacitação das entidades e estruturas de enquadramento existentes nesta área.

Justifica-se assim que, através da oportunidade concedida pelo PIC EQUAL, Portugal invista em novas abordagens dirigidas a estes públicos , beneficiando de uma cooperação transnacional com outros Estados-membros com maior experiência nesta área.

Por outro lado, a recente criação do Fundo Europeu para os Refugiados exigirá uma ligação estreita entre a aplicação deste Fundo e os meios postos à disposição pelo PIC EQUAL, de forma a complementar intervenções e a garantir a melhor utilização dos meios disponíveis. Para atingir este objectivo será estabelecido, ao nível da gestão, um mecanismo que garanta uma articulação entre o FER e o PIC EQUAL.

## A.2. PLANO NACIONAL DE EMPREGO – ACTUAÇÕES NOS DOMÍNIOS TEMÁTICOS DE ESTRUTURAÇÃO DO PIC EQUAL

A relevância do Plano Nacional de Emprego na activação das políticas de emprego e no desenvolvimento dos recursos humanos em Portugal, a par da condição de parceiro-chave na concretização da Estratégia Europeia para o Emprego, justifica uma breve referência aos contributos mais recentes (1999)<sup>1</sup> para os diversos Pilares da Estratégia, bem como às orientações e prioridades adoptadas para o futuro próximo<sup>2</sup>.

**Melhorar a Empregabilidade.** No âmbito deste Pilar-chave do PNE português, assente num conjunto de nove directrizes, são de salientar as seguintes realizações em 1999:

- prevenção do desemprego de longa duração com intensificação do recurso a metodologias específicas de acompanhamento para a inserção da responsabilidade do serviço público de emprego, no âmbito dos programas INSERJOVEM (aplicado a todos os jovens antes de completarem 6 meses de desemprego) e REAGE (aplicado a todos os adultos antes de completarem 12 meses de desemprego);
- criação de Redes Regionais para o Emprego que cobrem actualmente mais de 75% da população residente no Continente e que têm procurado estabelecer parcerias locais centradas na qualificação dos desempregados inscritos e na promoção do emprego;
- lançamento do Programa SUB-21, dispositivo institucional para operacionalizar um conjunto articulado de soluções formativas qualificantes;
- consolidação de elementos da estratégia nacional de aprendizagem ao longo da vida, em resposta à debilidade da estrutura qualitativa do emprego comparativamente à dos parceiros europeus; assim, e na óptica da atenuação do

---

<sup>1</sup> Referências com base no *Relatório Anual de Desenvolvimento do PNE - 1999*, DEPP/MTS.

<sup>2</sup> Referências com base no *Plano Nacional de Emprego - 2000*, DEPP/MTS.

---

défice de qualificação escolar e profissional, cresceu o peso da população empregada a frequentar acções de formação, iniciou actividades a Agência Nacional para a Educação e Formação de Adultos (ANEFA) e foram concretizadas soluções formativas flexíveis e capitalizáveis, orientadas para o reforço das qualificações profissionais e também escolares;

- desenvolvimento do sistema de educação e de formação profissional inicial, salientando-se o reforço das medidas de combate ao abandono escolar precoce (Territórios Educativos de Intervenção Prioritária, Currículos alternativos e Cursos Educação-Formação) e das medidas que visam melhorar e intensificar a qualificação dos jovens no plano escolar e/ou profissional procurando assegurar a sua preparação para a sociedade de informação e do conhecimento (p.e., envolvimento dos jovens no sistema de aprendizagem);
- crescimento do volume de pessoas, em situação de desfavorecimento, abrangidas por iniciativas enquadradas pela preocupação de reforçar os meios dirigidos à inserção no mercado de trabalho;

**Desenvolver o Espírito empresarial.** Na perspectiva de contribuir para a solução dos problemas de emprego e de corrigir as assimetrias regionais apresentam-se, como principais resultados proporcionados pelas medidas enquadradas por este Pilar do PNE, as seguintes:

- apoio à criação de cerca de 6000 novos postos de trabalho gerados por iniciativas de constituição de empresas ou de criação de postos de trabalho por parte de desempregados inscritos nos Centros de Emprego, através da utilização dos apoios à criação do próprio emprego por desempregados e das Iniciativas Locais de Emprego;
- prosseguimento de esforços de modernização dos dispositivos que enquadram a criação de empresas, com alargamento da cobertura nacional dos Centros de Formalidades de Empresas que prestam actualmente, e de modo centralizado, um leque alargado de serviços às empresas;

- 
- continuidade a incentivos fiscais dirigidos à criação líquida de empregos, nomeadamente, para jovens até aos 30 anos, e à criação de pequenas empresas.

**Incentivar a capacidade de adaptação das empresas e dos trabalhadores.** No âmbito deste Pilar, o Relatório de Desenvolvimento do PNE (pág. 28) refere como principais acções em curso, da iniciativa do Estado, as seguintes:

- a adaptação da legislação laboral em matéria de regulamentação das condições de trabalho (p.e., regulamentação do trabalho a tempo parcial, revisão do regime jurídico do trabalho temporário, alteração do regime de trabalho subordinado);
- o reexame dos obstáculos, nomeadamente fiscais, que podem dificultar o investimento em recursos humanos procurando desenvolver sistemas de incentivos e modalidades de apoio que promovam a formação na empresa enquanto instrumento estratégico para a sustentabilidade do emprego e da capacidade competitiva (medida em fase de divulgação e arranque da sua operacionalização);
- a próxima abertura de negociações com os parceiros sociais com incidência em matérias como a anualização do tempo de trabalho, a redução do tempo de trabalho, a redução das horas extraordinárias, o desenvolvimento do trabalho a tempo parcial, a formação ao longo da vida e as interrupções de carreira.

**Reforçar as Políticas de Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres.** As realizações a destacar no âmbito deste Pilar referem-se, sobretudo, aos seguintes contributos:

- sistema de recolha de dados, monitorização e acompanhamento da igualdade de oportunidades na perspectiva do seu desenvolvimento transversal no PNE;
- instrumentos específicos de suporte para melhorar as condições de inserção profissional e de igualdade de emprego entre os sexos (p.e., módulo de igualdade de oportunidades em toda a formação pública promovida pelo IEFP, atribuição de prémios às empresas e aos serviços públicos com práticas exemplares; nova regulamentação sobre a protecção da maternidade e paternidade; alargamento da



---

rede do pré-escolar, que possibilita uma maior capacidade de conciliação entre a vida familiar e profissional).

As orientações e prioridades do PNE 2000, no quadro do desenvolvimento da Estratégia Europeia para o Emprego em Portugal, são aqui referenciadas: pela relevância dos Pilares e das Directrizes da Estratégia na definição dos domínios temáticos da Iniciativa EQUAL; pelas relações de complementaridade e ampliação de efeitos das diversas medidas de política em matéria de reforço da qualidade do emprego; e pela natureza dos desafios acolhidos os quais reflectem prioridades relevantes em domínios em que a proposta portuguesa concretiza opções e vectores de actuação (p.e., maior envolvimento dos parceiros sociais e dos actores locais; maior ênfase na Sociedade de Informação).

Os elementos seguintes são extraídos, em síntese, do ponto 9.2 ("Os novos desafios para 2000") do Plano Nacional de Emprego.

(i) *Principais recomendações do Conselho Europeu tidas em conta na revisão do PNE:*

- prosseguimento de esforços com vista à melhoria do sistema educativo, e fortalecimento do apoio à formação contínua, envolvendo os parceiros sociais de modo mais activo;
- adopção e implementação de estratégias coerentes, abrangendo medidas regulamentares, fiscais e outras, com vista a reduzir a carga administrativa sobre as empresas, a estimular o espírito empresarial e a explorar o potencial de criação de emprego do sector de serviços;
- encorajamento da "abordagem em parceria" e promoção de compromissos concretos por parte dos parceiros sociais, de modo a que todos os níveis adequados para a modernização da organização do trabalho sejam, simultaneamente, mais produtivos e competitivos e garantam o equilíbrio requerido entre flexibilidade e segurança.

(ii) *Dimensões transversais a ter em conta no desenvolvimento dos Planos Nacionais de Emprego e modo de acolhimento na revisão do PNE para 2000:*

- **Aproveitamento de novas possibilidades decorrentes das tecnologias da informação e da comunicação** - neste domínio, em articulação com a estratégia nacional contida no Livro Verde para a Sociedade da Informação, destaca-se em especial o reforço da formação no domínio das tecnologias da informação e comunicação, através do estabelecimento de uma meta relativa à inclusão de conteúdos com origem nos domínios das TIC em 50% das acções de formação contínua, com um mínimo de 20 horas e com um peso na duração das acções de pelo menos 10% (Directriz 6), a criação de um conjunto de medidas para a criação de emprego na área dos serviços, tirando partido das tecnologias de informação (Directriz 13), a expansão da utilização das novas tecnologias de informação no ensino e na formação (Directrizes 7 e 8).
- **Combate ao trabalho não declarado** - previstas medidas de reforço ao combate ao trabalho ilegal, nomeadamente, através da intensificação da acção inspectiva e da conversão de situações de falso trabalho autónomo em relações tituladas por contrato de trabalho (Directriz 11) bem como apoios à criação do próprio emprego e incentivos fiscais à criação de empresas (Directriz 14).
- **Papel das parcerias ao nível regional e local** - na criação de empregos e de condições estruturais mais favoráveis, nomeadamente, no plano da identificação de oportunidades de criação de emprego ao nível local, em particular no âmbito das redes regionais e dos pactos territoriais de emprego (Directriz 12).
- **Importância do papel dos parceiros sociais** - proposta de uma nova metodologia de diálogo social que deverá permitir a negociação e a implementação de acordos de médio alcance sobre um conjunto de temas transversais aos vários pilares do PNE, designadamente Emprego, Mercado de Trabalho e Formação, Melhoria da Protecção Social defendendo a sustentabilidade do Sistema e a Competitividade Empresarial, Organização do Trabalho, Produtividade e Salários e Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade Laboral.

**Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens** - o PNE mantém a intenção de desenvolver diversas medidas de acção positiva, a par da majoração sistemática de medidas de apoio ao emprego nas profissões significativamente marcadas por discriminações de género.

### **A3. BALANÇO SINTÉTICO DO PAPEL DAS INICIATIVAS COMUNITÁRIAS NA CONSTRUÇÃO E QUALIFICAÇÃO DAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPREGO**

A preocupação de dar resposta a dimensões da intervenção do Fundo Social Europeu que se aproximam mais de públicos-alvo desfavorecidos, em função de vulnerabilidades de vários tipos, tem vindo a ser gradualmente acolhida nas opções e prioridades da Estratégia Europeia para o Emprego, reflectidas nos Planos de Acção Nacional. Mas tem também estado presente no modo como os diversos Estados-membros têm encarado a utilização das Iniciativas Comunitárias destinadas à promoção do emprego, nomeadamente, os diversos Eixos da Iniciativa Emprego.

No âmbito da **Iniciativa Emprego** os resultados e efeitos da concretização dos projectos co-financiados contribuíram para:

- valorizar (reforçando e concretizando) o potencial das mulheres no mercado de trabalho e desenvolver medidas facilitadoras da conciliação família/trabalho (NOW);
- aumentar as condições de empregabilidade e de inserção social das pessoas com deficiência e das pessoas com doença mental, desenvolvendo as suas capacidades, aptidões e qualificações e implementar acções que facilitaram a inserção (desenvolvimento de ajudas técnicas, acessibilidades, acção e sensibilização junto dos empregadores) (HORIZON);
- desenvolver mecanismos integrados de valorização, responsabilização, participação, qualificação e inserção profissional de pessoas pertencentes a grupos desfavorecidos, excluídos ou em risco de exclusão (INTEGRA);
- permitir a jovens desempregados que abandonaram precocemente a escola, formação e outras medidas de aptidão e qualificação formal, que evitaram o

prolongamento do desemprego e da situação de desvantagem social relativa (YOUTHSTART);

Transversalmente, foram identificadas intervenções de sucesso no trabalho com grupos-alvo desfavorecidos, sendo de destacar diversos projectos locais envolvendo parcerias mais ou menos robustas (autarquias locais, associações e agências de desenvolvimento local, associações empresariais, organismos de formação...) que promoveram:

- abordagens integradas de inserção que definem e constroem percursos estruturados de inserção e projectos de afirmação pro-activa face ao sistema formal de emprego, abrangendo as vertentes a montante e a jusante da formação e o desenvolvimento das capacidades, competências, aptidões e qualificações pessoais, sociais e profissionais (interligando aspectos de ordem cognitiva e de ordem afectiva e emocional) e agem positivamente sobre as condições contextuais/"ambientais" determinantes da inserção (parceiros, técnicos, empregadores, decisores políticos);
- a inclusão de novos tipos de actores na gestão dos processos de inserção, nomeadamente, mediadores e tutores, muitas vezes provenientes dos mesmos grupos-alvo, com papel crucial na identificação e rentabilização dos recursos locais e das necessidades específicas dos grupos-alvo, e na sua orientação e acompanhamento individuais;
- a participação e responsabilização ("*empowerment*") das comunidades e das organizações (envolvendo-os precocemente e de forma activa no desenvolvimento dos projectos e na criação de condições de auto-sustentação das acções e sua generalização) e, em particular, dos beneficiários (envolvendo-os na concepção das acções, no processo de decisão e na organização individual e colectiva do exercício de responsabilidade cívica pela sua implementação) promovendo-se a confiança, a motivação, as capacidades de negociação, o acesso à informação e o aproveitamento activo/apropriação das oportunidades existentes;
- a formação ao longo da vida através do envolvimento das empresas (sensibilização, apoio e consultoria, identificação de necessidades das empresas e

da oferta de formação), valorizando a cooperação e o estabelecimento de redes e a formação de quadros de apoio locais e regionais (redes de apoio à aprendizagem baseadas nas necessidades das empresa, intercâmbio e cooperação entre empresas e fornecedores de formação), explorando as novas ferramentas das TIC;

- o apoio à criação de empresas e à sua sustentabilidade, nomeadamente, através de programas de formação personalizados (incluindo *know-how* empresarial e desenvolvimento pessoal), do desenvolvimento de sistemas de apoio coordenado e permanente (disposições combinadas de apoio à empresas - formação, consultoria, "incubadoras" de empresas), da facilitação do acesso a financiamentos (exploração de modalidades de acesso ao crédito, envolvimento de instituições relevantes);

A Iniciativa preenche, assim, um papel importante no quadro das diligências específicas que a União Europeia tem vindo a enfatizar com o objectivo de promover o acesso ao sistema de emprego dos segmentos da população que, por razões de ordem estrutural, estão afastados desse acesso.

Neste âmbito, importa registar a relação intensa entre as políticas activas do mercado de trabalho, que visam a promoção do emprego, e o conceito e prática do "*empowerment*", acolhido na Iniciativa Emprego e que valoriza a dimensão inclusiva das políticas activas de emprego, num contexto de mudança nos paradigmas de combate à exclusão social.

Essa mudança está vocacionalmente centrada no pressuposto de que é indispensável apetrechar os indivíduos e as comunidades com recursos e competências (mas também linhas de rumo e oportunidades) que os habilitem a construir níveis de controlo sobre as suas próprias vidas, sob pena de permanecerem bloqueadas as respectivas perspectivas de inclusão.

A problemática das oportunidades adquire aqui uma relevância incontornável para poder evoluir da dimensão "reinserção individual no sistema de emprego", para uma dimensão "promoção de acções conjuntas orientadas para a transformação do sistema de emprego". Esta última dimensão é mais valorizadora dos projectos e da mobilização potencial de recursos de iniciativa, designadamente a nível local.

No tocante à **Iniciativa ADAPT**, os dados de avaliação disponíveis em Portugal remetem para uma, ainda, insatisfatória apropriação dos contributos potenciais na óptica da adaptabilidade. Com efeito, os resultados encontram-se predominantemente centrados em dimensões a montante dos objectivos específicos pretendidos, de que são exemplo: a relevância de actividades dos projectos ADAPT que se situam a montante de acções co-financiadas no contexto de outros programas; a elevada representatividade, nos beneficiários directos atingidos, do grupo dos “empresários, gestores e quadros”, e o predomínio de promotores pertencentes ao segmento das entidades intermediárias dos sub-sistemas de emprego e formação (associações empresariais, organizações de prestação de serviços, de formação, ...).

Este perfil de intervenção a montante deve-se à resistência à mudança do modelo produtivo assente nos baixos custos do factor trabalho associada ao sucessivo adiamento das reestruturações industriais, da reorganização produtiva e do trabalho.

Isto significa que existe uma margem de aprofundamento de programas orientados para o desenvolvimento organizacional (em empresas, organismos públicos e associativos), entendido como uma área fundamentalmente de investimento a montante e complementar, orientada para alcançar resultados em domínios específicos da política de emprego e formação profissional.

A reconsideração crítica das principais lições das Iniciativas de Recursos Humanos (documento elaborado pela Comissão Europeia), permite identificar igualmente um conjunto de oportunidades a equacionar no espaço de fundamentação de prioridades e acções-tipo a contemplar na proposta portuguesa, oportunidades que deverão dar lugar ao estabelecimento de parcerias sectoriais e/ou geográficas:

- (i) As estratégias mais eficazes na promoção da inserção são as que se centram numa abordagem de “percurso” [suportando o carácter] inovador na combinação, a nível local, de serviços até então separados e da sua ligação a um acompanhamento individualizado;

- 
- (ii) O reconhecimento da formação ao longo da vida como aspecto fundamental na transição das medidas passivas para as medidas activas [pressupõe a intensificação de] progressos em três áreas fundamentais:
- novos papéis das PME na definição e articulação da procura de uma formação ao longo da vida;
  - importância crescente da cooperação e do estabelecimento de redes na criação de quadros de apoio locais e regionais;
  - rápida evolução de novos métodos e ferramentas incluindo, em particular, o substancial impacto das tecnologias da informação e comunicação (TIC);
- (iii) [Qualificar as actividades, as formas de gestão e os postos de trabalho nas organizações da economia social estabelecendo] processos de validação das vias de formação que garantem competências profissionais (...) adequadas às expectativas legítimas dos utilizadores dos serviços; o envolvimento das autoridades públicas e dos parceiros sociais no reconhecimento e regulamentação dos novos perfis profissionais no terceiro sector e no estabelecimento de padrões de qualidade para os novos serviços dá um impulso essencial tanto ao desenvolvimento como ao profissionalismo da economia social;
- (iv) [Relevância da abordagem territorial (local) nos processos de acompanhamento individualizado, na constituição e fortalecimento de redes, na responsabilização dos diversos actores ao longo das sucessivas fases dos projectos e actividades das parcerias.]
- (v) Estratégias fundamentais para melhorar a eficácia da conciliação entre vida profissional e vida familiar:
- estabelecimento de novos padrões de organização do trabalho, dotados de maior flexibilidade;
  - criação de serviços de apoio flexíveis que permitam que as mulheres participem plenamente no mercado de trabalho;

- garantia de uma prestação de serviços de qualidade que incorpore formação, salários e desenvolvimento de carreiras para os prestadores de cuidados.

#### A4. PERSPECTIVAS DE EVOLUÇÃO - DIMENSÃO DOS PROBLEMAS DO MERCADO DE TRABALHO E PERFIL DE RESPOSTAS

Os elementos de diagnóstico dos problemas-chave do mercado de trabalho na óptica das desigualdades e de contextualização das áreas de intervenção prioritária da Iniciativa EQUAL, permitem traçar uma síntese compreensiva, na base dos elementos SWOT que dá consistência ao Diagrama seguinte.

##### Pontos fortes

- Dinamismo da iniciativa empresarial de pequena escala a nível local.
- Existência de dispositivos institucionais para operacionalizar um conjunto articulado de soluções formativas qualificantes para jovens.
- Criação e actividade da Agência Nacional para a Educação e Formação de Adultos (ANEFA) na concretização de soluções formativas flexíveis e capitalizáveis, orientadas para o reforço das qualificações profissionais e também escolares.
- Capital de relação e de contacto institucional entre parcerias locais/regionais, com experiência de trabalho conjunto anterior.
- Capacidade de técnicos, mediadores e animadores locais para a concepção, gestão e dinamização de projectos ancorados nas comunidades de trabalho.
- Intensificação do recurso a metodologias específicas de acompanhamento para a inserção, da responsabilidade do serviço público de emprego, no âmbito dos programas INSERJOVEM e REAGE.
- Melhoria das condições de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (rede de equipamento pré-escolar, intervenções urbanas, legislação sobre a maternidade e a paternidade,...).

##### Pontos fracos

- Baixos níveis de qualificação da população empregada.
- Peso dos desempregados de meia idade com qualificações em desactualização e de difícil absorção pelos novos empregos.
- Investimento insatisfatório na produção de instrumentos de suporte ajustados à receptividade dos empresários à formação, face às condições de partida internas às pequenas empresas.
- Insuficiente articulação entre formação e apoios ao emprego.
- Inexistência de dispositivos de acompanhamento que assegurem sequências pós-formação de grupos em desvantagem no acesso ao mercado de trabalho.
- Desenvolvimento incipiente de ofertas formativas orientadas para o apoio à reconversão profissional, às pequenas e médias empresas e aos grupos sociais em situação de desvantagem.
- Fragilidade dos recursos e materiais didácticos e outros instrumentos de suporte ao desenvolvimento de segmentos mais inovadores da formação de competências (formação de reconversão, formação para novos perfis profissionais,...).
- Taxas de desemprego elevadas da população activa feminina, sobretudo nos escalões mais jovens.



**Ameaças**

- Impacto dos movimentos de globalização económica sobre um tecido empresarial predominantemente avesso à inovação organizacional e à modernização.
- Emergência de novos processos de reestruturação e modernização.
- Agravamento das situações de pobreza e exclusão, num quadro de fragilização das respostas públicas (restrições orçamentais,...)
- Desenvolvimentos resultantes da consolidação gradual da sociedade de informação e da desmaterialização dos mercados de trabalho.

**Oportunidades**

- Perfil das Intervenções Operacionais (programas e medidas) destinadas ao emprego, à formação e ao desenvolvimento social, com destaque para a ênfase na integração potencial e na territorialização acrescida dessas Intervenções
- Existência de medidas pro-activas, de carácter preventivo, tendo como alvo a população adulta empregada.
- Possibilidade de concepção de projectos que assentem na mobilização de parcerias dinâmicas, com experiência de cooperação anterior (administração local, serviço público de emprego, organizações de economia social, associações de desenvolvimento,...).

Os elementos do Diagrama traçam um quadro exigente mas, simultaneamente, promissor na medida em que são observáveis capacidades e experiências (fruto, nomeadamente, de experiências e acções realizadas e co-financiadas nas gerações anteriores dos fundos estruturais) e estão identificadas carências e necessidades prioritárias que traçam um quadro de oportunidades de intervenção positiva para o PIC EQUAL, num contexto em que convergem igualmente outros instrumentos, com vocação distinta, para o perfil de objectivos desta nova Iniciativa.

Relativamente a esta última dimensão registe-se que no PDR/QCA III (2000-2006), para além do Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social – um instrumento essencial para a concretização do **Eixo Prioritário 1. Elevar o Nível da Qualificação dos Portugueses, Promover o Emprego e a Coesão Social** –, a transversalidade do objectivo emprego encontra-se presente no conjunto das várias políticas sectoriais e regionais, com destaque para a inclusão de várias medidas orientadas para a formação e o emprego, no quadro dos PO's regionais.

Nos programas de vocação nacional, essa presença passa pela introdução de medidas que contribuem para os objectivos das estratégias nacional e europeia para o emprego nas seguintes Intervenções Operacionais: PRODEP III; Programa Operacional da Economia; Programa Operacional Ciência, Tecnologia e Inovação; Programa Operacional Sociedade da Informação; Programa Operacional da Cultura; Programa

---

Operacional da Agricultura e Desenvolvimento Rural; Programa Operacional do Ambiente; e Programa Operacional da Saúde.

É à luz deste quadro, simultaneamente rico e complexo, que deve ser equacionada a construção do espaço de intervenção do PIC EQUAL, um espaço que se pretende marcado:

- (i) pelo “fortalecimento da cooperação transnacional para a promoção de novas práticas de luta contra as discriminações e desigualdades de qualquer natureza relacionadas com o mercado de trabalho”; e
- (ii) pelo desenvolvimento de práticas com carácter experimental e inovador, oferecendo uma base mais estratégica aos projectos o que pressupõe o estabelecimento de parcerias a nível territorial e/ou sectorial “implicando todos os parceiros com relevância [e contribuindo assim] para uma melhor divulgação das boas práticas” (da Comunicação da Comissão).

Tendo presente estes objectivos gerais e as necessidades prioritárias de partida, o contributo do PIC EQUAL para a qualificação das políticas activas de emprego deve situar-se no aprofundamento de instrumentos que contribuam para capacitar os beneficiários intermédios e finais. Essa capacitação deve assentar no apoio à concepção, desenvolvimento experimental e aplicação prática de metodologias e de processos no seio de redes consolidadas de parceiros nacionais e transnacionais, motivadas pela necessidade da disseminação dos resultados adquiridos nas actividades dos projectos e parcerias sectoriais e/ou geográficas.

## B. ESTRATÉGIA

### B.1. PRESSUPOSTOS-CHAVE

A apresentação da estratégia do PIC EQUAL para Portugal é precedida do enunciado de um conjunto de pressupostos-chave/requisitos que balizam a proposta portuguesa no sentido em que - no quadro dos princípios gerais definidos na Comunicação - correspondem à afirmação de princípios ou de compromissos que devem nortear a promoção, a gestão e o desenvolvimento desta Iniciativa Comunitária em Portugal.

De entre os principais pressupostos-chave enunciados nas alíneas seguintes, há que distinguir aqueles que decorrem directamente do *espírito da Iniciativa e das suas Orientações*, dos que constituem *pressupostos assumidos pela Proposta Portuguesa*, decorrentes da realidade nacional e que visam afirmar a identidade específica do PIC EQUAL face às demais Intervenções que deverão concretizar os objectivos do Eixo Prioritário - Elevar o Nível de Qualificação dos Portugueses, Promover o Emprego e a Coesão Social.

#### **Pressupostos associados ao espírito e orientações da Iniciativa**

- (i) **Valorização das competências distintivas e especializadas das entidades na constituição das Parcerias de Desenvolvimento.** Estas devem resultar de intervenções ancoradas em necessidades perspectivadas a longo prazo e face às quais deve existir uma contribuição responsabilizada (a mais valia de cada parceiro) para o desenvolvimento eficaz e eficiente do projecto.
- (ii) Flexibilidade do Programa como condição para enquadrar e desenvolver de modo eficaz o **carácter experimental e inovador** que se pretende para os projectos a apoiar.

Assume-se no âmbito do PIC EQUAL que inovação não é só introduzir o que é novo, nem é necessariamente aquilo que traz novidade tecnológica. A inovação tem de ser referenciada ao sistema de formação, às necessidades do contexto em que as acções se desenvolvem, e deve permitir dar um salto

---

qualitativo nas soluções. Inovação é, sobretudo, a qualidade e a adequação dos produtos e da acção aos objectivos, aos contextos e aos públicos. Ou seja, a inovação só faz sentido na sua qualidade operativa, de acção aplicável, útil, que contem e induz melhoria. Tendo sempre presente estas dimensões - “adequação”, “utilidade” e “qualidade” - que toda a acção inovadora deve ter, considera-se que a inovação no âmbito do PIC EQUAL pode ocorrer, designadamente, aos seguintes níveis:

- novos contributos para as políticas públicas de emprego e formação (novas estratégias, novas respostas a dar aos públicos-alvo, etc);
- novos contributos para a estruturação e qualidade do sistema de emprego e formação e das organizações, nomeadamente, facultando novas estratégias, soluções e suportes formativos (programas, metodologias, etc);
- identificação de novas competências/novos perfis profissionais (designadamente, de formadores e outros agentes), novas áreas económicas de criação de emprego/empresas.....;
- enriquecimento dos processos e métodos de disseminação.

Para este valor acrescentado, participarão as Parcerias de Desenvolvimento e as parcerias transnacionais uma vez que se considera que a cooperação e o trabalho em rede, a participação de actores diversificados, é fundamental para o enriquecimento das soluções e para a emergência de “respostas novas”.

(iv) Fortalecimento das **parcerias transnacionais** centrado no intercâmbio de experiências, no desenvolvimento de abordagens comuns e de produtos inovadores e na importação de novas estratégias e soluções e sua adaptação à realidade nacional. A partir da experiência das Iniciativas anteriores, pretende-se ir mais longe, sendo desejável que todo o projecto se desenvolva em cooperação transnacional, partilhando um objectivo comum e tarefas e responsabilidades entre todos os parceiros. Neste âmbito, valorizar-se-ão as formações conjuntas de formadores e outros agentes, o desenvolvimento de referenciais comuns de competências base em

---

tecnologias de informação e comunicação, a criação de redes virtuais em vários domínios, designadamente, para a formação à distância bem como a mobilização das parcerias para formatos mais evoluídos que aproveitem e beneficiem das TIC's. Nesta perspectiva, devem ser valorizadas as Parcerias de Desenvolvimento que traduzam uma afirmação de vantagens mútuas com áreas de trabalho comum e com projecção mais eficaz nos resultados.

(v) **Disseminação de resultados**, como dimensão fundamental de concretização de objectivos e finalidades do Programa, o que pressupõe potenciar as condições objectivas e subjectivas para uma disseminação mais eficaz e eficiente dos produtos. Com esta perspectiva, convirá separar as condições de disseminação de:

- *Produtos e metodologias*, tendencialmente mais propícios a mecanismos de valorização de mercado, no contexto de prestação/venda de serviços geradora de recursos e fontes alternativas de financiamento, capazes de criar a sua própria procura;
- *Capacitação de agentes e estruturas*, que requerem envolvimento mútuo de quem produz e de quem incorpora conhecimento e inovação e que poderão beneficiar de uma função reguladora de natureza pública, com atribuições de qualificação dos operadores dos sub-sistemas de formação escolar e profissional e do sistema empresarial.

Em qualquer dos casos haverá que monitorizar os processos de disseminação, designadamente, incentivando e acompanhando redes de parceria, mais alargadas do que as Parcerias de Desenvolvimento, em que se impliquem os próprios operadores, os organismos de formação, públicos e privados, os decisores, etc.

(v) **Adopção, como princípio de acção, do princípio "empowerment"**, entendido como um instrumento com implicações positivas na interligação entre as políticas de emprego e as políticas inclusivas. Esta adopção traduz o reconhecimento político da promoção da cidadania (binómio

participação/responsabilização), mas traduz também um capital de expectativa elevado em matéria de animação sócio-local para o desenvolvimento e de potencialidades da organização institucional de base territorial, em prol do emprego e do combate à exclusão social.

O princípio do "*empowerment*" estará presente em todas as Prioridades e Medidas do PIC EQUAL, devendo traduzir-se no desenvolvimento de atitudes e actuações de carácter pro-activo (individuais e colectivas - de destinatários, agentes e entidades) face ao sistema de emprego: maior autonomia, participação e responsabilização de formandos e agentes, maior autosustentação das acções de base territorial com envolvimento das comunidades locais, mobilização de uma nova iniciativa empresarial etc.

Espera-se que da adopção deste princípio de acção resulte:

- melhor adequação das acções aos públicos, aos territórios e às necessidades das comunidades locais;
- melhores resultados na implementação das actividades dos projectos;
- alargamento das perspectivas de (re)inserção individual, mercê de uma postura pró-activa que parta, p.e., da identificação colectiva de oportunidades a nível local e das competências adquiridas em processos de formação.

### **Pressupostos assumidos pela Proposta Portuguesa**

- (vi) Compromisso entre o apoio à capacidade competitiva e de prestação de serviços das organizações (empresas e serviços públicos, associações sindicais, empresariais e de desenvolvimento, entidades de economia social, etc.) e o apoio a beneficiários finais pertencentes a grupos sociais em desvantagem no mercado de trabalho. Este compromisso visa situar a abordagem da Iniciativa num patamar de **articulação entre competitividade económica (das organizações e dos territórios) e coesão social (relativa aos grupos-alvo e às pessoas)**.

- 
- (vii) Garantia de que os projectos a apoiar correspondem às necessidades reais diagnosticadas no Programa - **necessidades das organizações, dos territórios e/ou dos públicos-alvo** - e que as organizações envolvidas nas Parcerias de Desenvolvimento são as mais bem colocadas para responder a estas necessidades. Este pressuposto tem associada a possibilidade assumida de conceber "**Cadernos de Encargos**" em áreas que correspondam a verdadeiras carências em termos de produção de competências (saberes-fazer) e de aprofundamento de respostas públicas, nomeadamente, na óptica da obtenção de melhores resultados no acesso ao emprego por parte dos diversos grupos-alvo em situação de desigualdade e na qualidade do emprego.
- (viii) **Valorização do envolvimento das empresas** nas parcerias de projecto nas diversas Medidas e Prioridades da Iniciativa tendo em vista potenciar o seu papel:
- na inovação organizacional e no reforço do nível de competências profissionais, contribuindo para a melhoria da capacidade competitiva do tecido empresarial;
  - na facilitação dos percursos de inserção pós-formação, os quais se têm revelado melhor sucedidos quando beneficiam do envolvimento das empresas;
  - na promoção da igualdade de oportunidades mediante acções no plano das formas de organização do trabalho que facilitem a conciliação vida profissional/vida familiar e de acções que contribuam para eliminar todas as formas de discriminação nos locais de trabalho.
- (ix) Reforço do **envolvimento dos trabalhadores e respectivas organizações**, na concepção e no desenvolvimento das parcerias de projecto. Tem-se em vista estimular a implicação activa dos vários intervenientes na vida das empresas de modo a: facilitar soluções de desenvolvimento empresarial (melhoria da produtividade do trabalho e da capacidade competitiva); contribuir para a transformação estrutural das condições de trabalho

(adaptação estrutural da mão-de-obra, melhoria do enquadramento do trabalho nas organizações); reforçar as condições de desenvolvimento do diálogo social.

- (x) Concepção e aplicação de **mecanismos de validação de competências** das entidades, dos agentes e dos beneficiários finais envolvidos nos projectos. Pretende-se assegurar e evidenciar as competências adquiridas com a execução dos projectos, o que pressupõe um registo de capacidades no início e após a absorção dos benefícios do projecto.

No plano das organizações trata-se de registar os elementos de capacitação técnica, logística e humana (equipamentos, métodos e recursos didácticos, competências-chave,...).

No plano dos indivíduos tem-se em vista validar competências, incluindo as adquiridas em contextos não formalizados. Esta formalização de competências (com reflexos na progressão de carreira) afigura-se particularmente relevante nas profissões e actividades socialmente desvalorizadas, podendo contribuir: para um reconhecimento social e para a profissionalização das mesmas, com impacto, p.e., na afirmação das organizações da economia social e no desenvolvimento de serviços sociais urbanos e de proximidade; e para estimular a gestão individual da carreira, o que pressupõe o estabelecimento de planos de formação com base na gestão de balanços de competências pelos próprios.

## **B.2. ESTRATÉGIA RELATIVA À REALIZAÇÃO DO PIC EQUAL EM PORTUGAL**

A Proposta para a realização em Portugal do PIC EQUAL, no período 2000-2006, tem presente:

- (i) os objectivos e princípios gerais constantes da Comunicação da Comissão aos Estados-membros, designadamente o objectivo de promover um mercado de trabalho aberto para todos e os princípios da cooperação transnacional e do carácter experimental e inovador dos projectos, como



---

condição para a existência de bons resultados e boas práticas merecedoras de ampla divulgação;

- (ii) as orientações e prioridades da Estratégia Europeia para o Emprego cujos quatro pilares contextualizam os domínios temáticos seleccionados na Comunicação da Comissão e que servirão de base ao primeiro convite à apresentação de propostas;
- (iii) os objectivos específicos e domínios de intervenção cobertos pelas diversas medidas co-financiadas pela vertente FSE que estão enquadradas pelos diversos Programas Operacionais, integrados no PDR/QCA III, especialmente no âmbito do 1º Eixo Prioritário - Elevar o Nível de Qualificação dos Portugueses, Promover o Emprego e a Coesão Social;
- (iv) o diagnóstico da situação de partida e, designadamente, o perfil de necessidades prioritárias em matéria de qualificação dos recursos humanos, de promoção do emprego, de inovação e qualidade das organizações que interferem nos sistemas de formação e de emprego, de integração social e económica na perspectiva da atenuação das desigualdades no acesso e situação no mercado de trabalho.





A formulação de **Vectores Estratégicos de Intervenção** para a realização da Iniciativa em Portugal, tem em vista traçar um quadro de referência para a construção, no plano temático e dos domínios de intervenção, das Parcerias de Desenvolvimento que hão-de conceber as acções e os projectos que devem sustentar a concretização da Iniciativa em Portugal.

A formulação adoptada identifica um conjunto de quatro vectores estratégicos que se enquadram em **dois grandes objectivos gerais**:

- a) **Qualificação dos instrumentos de apoio ao desenvolvimento dos recursos humanos nas organizações**, visando implicações positivas nas pessoas abrangidas, nas instituições apoiadas e nos sistemas de emprego e formação;

- b) **Aprofundamento das condições de suporte à melhoria da eficácia dos processos de integração**, tendo por finalidade contribuir para promover um mercado de trabalho aberto a todos.

São os seguintes os quatro **Vectores Estratégicos de Intervenção** propostos na abordagem portuguesa ao PIC EQUAL:

-  Intervenção em áreas de carência crónica de desenvolvimento dos recursos humanos e da iniciativa empresarial.
-  Intervenção em domínios de inovação e adaptação estrutural das organizações.
-  Intervenção em domínios que convergem para a problemática da inserção profissional e socio-económica.
-  Intervenção, numa óptica de integração e "upgrading" das acções, em áreas cobertas por outros programas.

Os pontos seguintes apresentam sucintamente a fundamentação e conteúdo destes Vectors Estratégicos de Intervenção, constituindo uma primeira aproximação à selecção de Prioridades e Áreas de Intervenção que se propõe para a arquitectura do Programa (Bloco C da Proposta).

**(a) Intervenção em áreas de carência crónica de desenvolvimento dos recursos humanos**

Este vector parte da constatação de um conjunto de insuficiências no desenvolvimento dos recursos humanos e na iniciativa empresarial, já identificados no Diagnóstico, nomeadamente, os baixos níveis de formação de base e de qualificação profissional; o carácter insatisfatório dos instrumentos de suporte à qualificação do ciclo formativo; a persistência de bloqueios à equidade de acesso ao mercado de trabalho entre homens e mulheres; e a dificuldade de ampliar os dinamismos de criação de emprego, a partir de iniciativas empresariais de pequena escala, nomeadamente em contextos territoriais adversos.

---

Nesta perspectiva, definem-se como **objectivos específicos** deste Vector Estratégico de Intervenção:

- promover respostas que aliem a formação de base e a formação de qualificação de activos empregados e desempregados;
- desenvolver estratégias, metodologias e recursos didácticos adequados ao suporte de ofertas formativas centradas na reconversão profissional, numa perspectiva de desenvolvimento integrado dos recursos humanos;
- estimular a capacidade de iniciativa e organização colectiva de base territorial, orientada para a construção de posturas pró-activas (individuais e colectivas), face ao sistema formal de emprego;
- promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, na óptica da integração no mercado de emprego e da criação de iniciativas empresariais.

**(b) Intervenção em domínios de inovação e adaptação estrutural das organizações**

Há três grandes dimensões que fundamentam a relevância estratégica deste Vector:

- a necessidade prioritária de vencer o atraso e as resistências à modernização dos modos de gestão e de organização do trabalho nas empresas, designadamente nas PME e micro-empresas, numa actuação junto de empresários e de gestores e dos próprios trabalhadores o que pressupõe criar uma nova relação com os empresários, a consultoria e a formação;
- a necessidade de tornar as organizações mais abertas à mudança, ao enquadramento de novas profissões e de novos perfis de competência, com base, nomeadamente, numa visão estratégica e prospectiva da evolução dos mercados e dos produtos, dos processos de organização do trabalho e da introdução de novas tecnologias e de uma absorção inteligente dos contributos da sociedade da informação e do conhecimento;

- a necessidade de capacitar os actores sociais mais diversos para a inovação organizativa e institucional de modo a aprofundar as condições de resposta, na óptica da inclusão social e da promoção da empregabilidade, por parte de organismos da Administração Pública (central, regional e local), de parceiros sociais, agências e associações de desenvolvimento local, organizações da economia social, etc..

Em resposta às necessidades enunciadas, definem-se como **objectivos específicos** deste Vector de Intervenção os seguintes:

- promover a inovação metodológica e a disseminação de boas práticas junto das PME e das micro-empresas privilegiando a especificidade das necessidades destes segmentos empresariais com base em situações-problema identificadas com a participação dos próprios empresários e assentes na realidade de cada empresa, de modo a centrar o processo formativo na empresa e no formando;
- promover o espírito empreendedor/empresarial, prioridade orientada para revitalizar o tecido empresarial em novas actividades de claro valor acrescentado, técnico ou tecnológico;
- desenvolver projectos centrados no enriquecimento da cultura de gestão, aumentando a sensibilidade para novas práticas de gestão e para a qualidade do serviço prestado, bem como para a cooperação inter-empresarial e para a relevância da formação no desenvolvimento das organizações;
- estimular a realização de acções orientadas para a identificação e a criação das condições de integração nas organizações de novos perfis profissionais, novas modalidades de organização do trabalho e de gestão de competências;
- promover a qualidade do emprego nas organizações baseando a sua capacidade competitiva num gradual enriquecimento do trabalho e na melhoria da gestão de competências individuais e colectivas.

**(c) Intervenção em domínios que convergem para a problemática da inserção profissional e socio-económica**

As problemáticas do combate ao desemprego e da inserção profissional e socio-económica tem beneficiado de avanços significativos no passado recente.

Importa contextualizar estas problemáticas num terreno mais vasto que enquadre, designadamente, o papel das organizações de economia social com forte enraizamento territorial e o papel dos dispositivos de apoio à inserção pós-formação.

A relevância económica e empregadora das organizações da economia social tem merecido um reconhecimento crescente nos países da União Europeia e a recente Comunicação da Comissão “Acção Local em prol do Emprego – uma dimensão local para a Estratégia Europeia de Emprego” reforça aquela relevância em vários pontos sendo de destacar, justamente, as preocupações em matéria de valorização profissional dos recursos humanos, de modo a tornar as organizações do 3º sector mais profissionais e a melhorar o serviço prestado.

Esta formulação associa de forma clara a qualidade de prestação de serviço social à profissionalização dos recursos humanos, num sector que cresceu e viveu, sobretudo, do enquadramento do trabalho voluntário. A associação descrita pressupõe, também, um investimento de imagem que permita colocar estas organizações num patamar de oferta competitiva de serviços de modo a corrigir uma imagem miserabilista com que frequentemente são encaradas.

A inserção das componentes de formação, tanto nos projectos de desenvolvimento social, como na sequência do acesso a prestações sociais (p.e., RMG) afigura-se bastante exigente quanto à concretização de efeitos, tanto no plano dos objectivos desses projectos, como no plano de objectivos mais vastos ligados à inserção socio-económica e à criação de emprego.

Persistem, assim, insuficiências que só uma dimensão de acompanhamento dos beneficiários orientada para a inserção e com recurso a metodologias individualizadas e intensivas, contribuirá para superar.

---

Nesta perspectiva, definem-se como **objectivos específicos** deste Vector Estratégico de Intervenção os seguintes:

- aprofundar metodologias de “percurso individual integrado” na óptica da inserção profissional e socio-económica;
- desenvolver metodologias orientadas para a concepção e funcionamento de dispositivos de apoio à inserção pós-formação de DLD, de mulheres e de grupos de risco;
- promover a construção de parcerias a nível local que conjuguem competências distintas de diferentes entidades, em vista de uma mobilização dinâmica de recursos diferenciados e processos conjugados no apoio à inserção pela via do emprego e da criação de actividades económicas;
- aprofundar o conceito de organização qualificante aplicado às organizações da economia social;
- promover o conhecimento em profundidade das necessidades de organização de valências para a prestação de serviços, das organizações da economia social bem como das necessidades de gestão dos seus recursos humanos.

**(d) Intervenção, numa óptica de integração e "upgrading" das acções, em áreas cobertas por outros programas**

Este Vector Estratégico de Intervenção preenche uma função nuclear na filosofia da Iniciativa no sentido em que visa enquadrar um conjunto de actuações que marquem a diferença e induzam valor acrescentado relativamente a outras intervenções públicas orientadas para a qualificação das políticas activas de emprego.

Pretende-se contemplar um perfil de acções (concepção de instrumentos, desenvolvimento de processos, ...) que valorizem os pressupostos da Iniciativa, conforme apresentados em B.1., e que traduzem em grande medida o "core" de **objectivos específicos** deste Vector Estratégico de Intervenção:

- aprofundar a dimensão territorial em todos os instrumentos de intervenção correntes e futuros, designadamente no domínio da criação de actividades e de emprego, de elevação dos níveis de literacia e de qualificação da população;
- estimular a concepção de projectos e acções de carácter integrador, quer no plano dos objectivos, quer no plano dos públicos-alvo, de modo a potenciar sinergias no seio das intervenções apoiadas; (o conceito de Parcerias de Desenvolvimento revela-se altamente promissor nesta perspectiva, favorecendo intervenções de banda larga e estimulando a mobilização de competências distintas que reflectam a diversidade de objectivos e de públicos-alvo)
- fortalecer parcerias de raiz nacional, fertilizadas pelo trabalho no seio da cooperação transnacional, claramente orientadas para a inovação operativa e a disseminação ligada aos projectos;
- desenvolver a abordagem do princípio de acção "*empowerment*", enquanto instrumento de capacitação para a acção colectiva.

## C. ESTRUTURA DE PRIORIDADES, MEDIDAS E ÁREAS DE INTERVENÇÃO

A estrutura da Proposta Portuguesa para a realização da Iniciativa EQUAL assenta em quatro grandes Prioridades, que remetem para os quatro pilares da Estratégia Europeia para o Emprego, e acrescenta duas outras, relativas aos Requerentes de Asilo e à Assistência Técnica. Estas Prioridades desdobram-se em Medidas e Áreas de Intervenção que reflectem o perfil de necessidades patentes no diagnóstico e na fundamentação dos Vectors de Intervenção adoptados na Estratégia.

A apresentação das Prioridades e Áreas de Intervenção assenta na identificação sucinta dos problemas e necessidades para, num segundo momento e relativamente às Áreas de Intervenção, definir os objectivos específicos, identificar a tipologia de actividades, os principais impactos esperados e os indicadores de avaliação.

**A tipologia de actividades é apresentada a titulo meramente indicativo, podendo ser consideradas outras acções, desde que sejam portadoras de inovação e valor acrescentado susceptíveis de concorrer para os objectivos específicos de cada área de intervenção.**

### PRIORIDADE 1. EMPREGABILIDADE

Esta Prioridade enquadra-se no esforço nacional de promoção da empregabilidade e pretende enquadrar intervenções que contribuam para qualificar as respostas disponíveis, com origem nas diversas políticas activas de emprego.

O desafio da empregabilidade deve ser encarado na dupla óptica da modernização do tecido empresarial e da equidade social, estimulando a concepção e o desenvolvimento de instrumentos e de processos que mobilizem os diversos actores em vista da obtenção de resultados com maior eficácia e eficiência.

Esses instrumentos devem reflectir preocupações ligadas à necessidade de dispor de capacidades acrescidas para apoiar os percursos de inserção sócio-profissional, o que pressupõe desenvolver ferramentas melhoradas em matéria de acompanhamento dos



percursos de inserção, de validação de competências adquiridas e de envolvimento e responsabilização dos diversos actores locais.

Nesta Prioridade incluem-se, também, as acções de combate e prevenção do racismo e xenofobia.

**Medida 1.1.** *Facilitar o acesso e o regresso ao mercado de trabalho dos que têm maiores dificuldades de integração ou reintegração num mercado de trabalho que deve estar aberto a todos.*

**Medida 1.2.** *Combater o racismo e a xenofobia no mercado de trabalho.*

#### **Áreas de Intervenção:**

**1.1.1. Percursos integrados de orientação-formação-inserção;**

**1.2.1. Prevenção de discriminações raciais e étnicas**

#### **1.1.1. Percursos integrados de orientação-formação-inserção**

Verifica-se, no actual contexto dos sistemas de educação-formação e de transição para a vida activa, que as respostas existentes são, no que respeita aos públicos mais vulneráveis à exclusão ou com dificuldades acrescidas no acesso ao emprego, fragmentadas e ineficazes, evidenciando um forte desfasamento relativamente às características, potencialidades e aspirações das pessoas, bem como, um distanciamento relativamente às características do mercado de trabalho.

É neste contexto, para o qual concorrem inúmeros factores, que se torna fundamental desenvolver intervenções integradas que mobilizem os diversos organismos responsáveis, incluindo as próprias empresas, valorizando os saberes e a participação activa dos destinatários finais e revendo as modalidades de certificação existentes, no sentido de se valorizar as competências informais.

#### **Objectivos específicos:**

- Desenvolver dispositivos flexíveis e integrados de orientação-formação-inserção para públicos fragilizados, que tenham em conta as suas necessidades específicas, e que mobilizem competências distintas e complementares, através de um trabalho em rede dos diversos intervenientes activos nos domínios do acolhimento, orientação, qualificação (incluindo o desenvolvimento de competências sociais/relacionais e a formação para a autonomia), integração e acompanhamento dos públicos, inclusive pós-formação;
- Promover “*marketing social*”, tendo em vista sensibilizar e mobilizar os diferentes parceiros sócio-económicos, em particular as empresas, para a problemática do acesso ao mercado de trabalho dos públicos mais desfavorecidos e da sua inserção sem discriminações, contribuindo para um aproveitamento efectivo do seu potencial;
- Promover “*marketing profissional*”, que veicule uma imagem positiva e atractiva dos empregos que estão sujeitos a uma desvalorização social crescente e para os quais é imprescindível continuar a formar na perspectiva de renovação das competências, bem como promover informação sobre a dinâmica dos empregos (em crescimento/emergência) que oriente os grupos mais vulneráveis para profissões de futuro, assentes em qualificações de banda larga, facilitadoras da sua empregabilidade e mobilidade profissional e da competitividade das empresas.

Esta Área de Intervenção será em princípio objecto, na primeira fase de candidaturas, de três Cadernos de Encargos, um para cada um dos objectivos referidos. Os Cadernos de Encargos enquadrarão e orientarão as potenciais Parcerias de Desenvolvimento para domínios que são considerados de carência não só em termos de qualidade e inovação, mas também de eficácia na remoção de barreiras à integração socio-profissional dos grupos mais vulneráveis no mercado do trabalho e na fluidez dos seus percursos de inserção. O primeiro dos três objectivos referidos – desenvolver dispositivos integrados de orientação-formação-inserção – constitui, porém, o núcleo central desta Área de Intervenção.

Admite-se que uma Parceria de Desenvolvimento possa desenvolver um projecto que responda a mais de um dos três objectivos referidos.

**Tipologia de actividades possíveis:**

- Construção e experimentação de percursos de tipo horizontal que envolvam e mobilizem parceiros com competências distintas (ex: educação, acção social, informação e orientação profissional, segurança social, formação, emprego, actividade produtiva/empresas, etc.), consubstanciando serviços integrados, flexíveis e personalizados de acordo com as especificidades dos públicos e as oportunidades do mercado de trabalho;
- Ensaio de novas parcerias entre organizações e de novos dispositivos de prestação de serviços que conduzam à eliminação dos obstáculos à integração socio-profissional dos grupos mais vulneráveis e à fluidez da sua trajectória de inserção, implicando a requalificação destes actores, incluindo a criação de novos perfis de “agentes sociais” e a sua formação, face à implementação de novas estratégias e modelos de intervenção junto dos grupo-alvo (ex.: novas atribuições e competências para agir no sentido do envolvimento de determinados “grupos-alvo” e para a auto-sustentação das suas acções; novas capacidades para saber ouvir e valorizar as experiências, o conhecimento, as aspirações e perspectivas dos grupos sociais em situação de exclusão, etc.);
- Teste de estratégias e de modelos que integrem as políticas de natureza socio-assistencial e as políticas de formação-emprego, tornando-as mais eficazes e eficientes, e por forma a induzir autonomia e atitudes pro-activas dos públicos mais vulneráveis (portadores de deficiência, (ex-)toxicodependentes, ex-reclusos, jovens em risco de exclusão, etc.), reconhecendo-os como agentes sociais competentes e não apenas como vítimas passivas de processos sociais que não controlam (*empowerment*);
- Desenvolvimento de intervenções sustentadas que garantam, mercê de uma associação virtuosa de actores-chave, a certificação dos adquiridos e das aprendizagens realizadas fora do sistema formal, e que, concomitantemente, e numa perspectiva de adaptação às características dos públicos em causa, reequacione objectivos, revendo o que é efectivamente essencial para formar e certificar um bom profissional, numa determinada área, independentemente das competências académicas formalmente delimitadas como mínimas;

- 
- Desenvolvimento de trabalho em rede de âmbito local/regional e/ou sectorial, com o envolvimento activo e responsabilização de diversos intervenientes nestes domínios, incluindo as empresas e os parceiros sociais, para a realização de acções conjuntas visando:
    - a) a igualdade de acesso aos sistemas de formação e emprego;
    - b) a qualificação de profissões e serviços, os quais carecem de respostas integradas e requerem a coordenação de perfis profissionais diversos, só possível com um trabalho em rede articulado; apesar do investimento já feito em formação (como é, por exemplo, o caso no âmbito dos serviços domiciliários e mais precisamente do apoio domiciliário a pessoas dependentes), torna-se necessário garantir a retaguarda que permita, com carácter permanente, uma integração e estruturação de serviços de qualidade, capazes de fornecer resposta em circunstâncias adversas (por exemplo, no caso concreto do apoio domiciliário, sustentar a actuação dos(as) “ajudantes”, numa articulação virtuosa entre as Misericórdias, os hospitais, os centros de saúde e os bombeiros, no sentido de responder a eventuais situações de crise, que ultrapassam o domínio técnico daqueles profissionais);
  - Concepção e experimentação de novas soluções formativas e de novos instrumentos de suporte orientados para facilitar o acesso ou a reinserção no mercado de trabalho, que tenham em conta as necessidades e expectativas dos públicos mais fragilizados (metodologias de formação-inserção, programas de ressocialização, inovação curricular, recursos pedagógicos, balanços de competências adquiridas (formais e informais), formação de formadores de públicos desfavorecidos, etc.);
  - Organização de intervenções de educação-formação qualificantes, que partam da definição de projectos de vida de cada indivíduo, no sentido da sua auto-determinação, que assegurem a maleabilidade dos percursos formativos (no ensino regular e nos centros de formação profissional), a ligação ao meio empresarial, procurando garantir taxas elevadas de sucesso, quer na dimensão escolar, quer no que concerne à qualificação profissional e à empregabilidade;
-

- 
- Desenvolvimento de metodologias que permitam melhorar a eficácia das trajetórias de formação profissional inicial e contínua, designadamente valorizando a formação em contexto de trabalho e em alternância e as parcerias entre organismos de formação e empresas;
  - Alargamento e disseminação de metodologias eficazes, já experimentadas, de intervenção na área da promoção da empregabilidade de públicos particularmente vulneráveis à exclusão, que demonstraram a ligação efectiva aos empresários e às empresas e metodologias de formação-emprego, em contexto real de trabalho, designadamente, a construção de percursos de tipo horizontal, ancorados no modelo do emprego apoiado nas comunidades naturais e em meio competitivo de trabalho (mercado aberto);
  - Criação e exploração de estratégias e dispositivos que respondam a projectos de transição da escola para a vida activa, da formação profissional para o emprego e inserção social, contribuindo não só para interligar geograficamente os melhores contributos, como para estruturar alternativas no “mercado aberto”, claramente identificadas e auto-sustentáveis, e que se constituam como uma alavanca para a mudança das organizações envolvidas e de outras que trabalhem com públicos fragilizados e que ainda visem respostas fechadas (contextos protegidos);
  - Incorporação das TIC nos processos e dispositivos de inserção socio-profissional de públicos desfavorecidos, contribuindo para a fluidez dos percursos de inserção e para melhorar a sua informação (combate à info-exclusão), orientação, aconselhamento, formação, e acompanhamento do percurso de inserção; formação de agentes/formadores nos domínios das TIC para a incorporação de novos utensílios de trabalho;
  - Promoção de inovação curricular de apoio à integração profissional de jovens, através da criação e teste de dispositivos de ajustamento mútuo entre a oferta de qualificação e a oferta de emprego;
  - Concepção e implementação de formas alternativas de promoção da reintegração social e profissional de reclusos em vias de libertação e de ex-

---

reclusos, designadamente através do estabelecimento de protocolos de cooperação e de gestão conjunta, entre os organismos oficiais responsáveis por este sector, no contexto do sistema judicial, com competência no âmbito da re-inserção social, e organizações particulares de solidariedade social, no sentido da constituição de dispositivos (logísticos, técnicos e materiais) localizados na comunidade, facilitadores da re-adaptação à situação de liberdade (ex<sup>o</sup>: casas de transição);

- Campanhas de sensibilização à problemática dos públicos mais fragilizados face ao mercado de trabalho (*marketing* social), e formas inovadoras de divulgação de casos de sucesso na inserção destes públicos, cujo desempenho tenha contribuído positivamente para a sua realização pessoal e profissional e para a competitividade das empresas (concepção e divulgação de suportes informativos) – efeito demonstração;
- Desenvolvimento de acções inovadoras dirigidas aos actores sócio – económicos, em particular às empresas (*marketing* social), mobilizadoras de novas atitudes sociais e de novas práticas de gestão de recursos humanos, que participem para a integração social e profissional dos mais desfavorecidos, para a sua empregabilidade e desenvolvimento profissional (ex<sup>o</sup>: novas abordagens nas “relações com as empresas” por parte dos agentes com responsabilidades na colocação destes públicos; sensibilização, quer a partir da prática da formação em contexto real de trabalho, quer a partir de estratégias de formação de pares (empresários para empresários), das empresas e dos empresários, para novas formas de organização do trabalho e do sistema produtivo, que, sem diminuição dos níveis de produtividade, permitem (e beneficiam) da integração de trabalhadores com características especiais);
- Campanhas e acções específicas de informação, sensibilização e orientação dirigidas a públicos desfavorecidos e/ou com dificuldades de acesso à informação e formação profissionais, para profissões com potencial de empregabilidade (*marketing* profissional), designadamente para as profissões de futuro, em crescimento ou emergência; concepção de suportes e utensílios pedagógicos capazes de mobilizar os “info-excluídos” para as áreas profissionais do futuro; divulgação pela INTERNET de sites inovadores de

---

informação profissional contemplando perfis de competências requeridos, conteúdos de trabalho, formação de acesso, perspectivas de carreira e de remunerações, etc..

- Recenseamento dos sectores de actividade com dificuldades de recrutamento e das profissões em falta (agricultura, profissões industriais, etc.), designadamente por efeito de representações sociais negativas ou desvalorizantes; acções que orientem e encaminhem os jovens para aquelas profissões e concepção de suportes que evidenciem as oportunidades reais de emprego nestas profissões, promovam a sua revalorização social e a sua “abertura” a grupos fragilizados (ex<sup>o</sup>: a agricultura é um sector essencial no meio rural: não só é gerador de “amenidades ambientais”(como as paisagens agrárias) e suporte de outras actividades (como a caça e o turismo em espaço rural) mas também, e sobretudo, actividade produtiva de bens alimentares. É cada vez mais um sector dominado pelo auto-emprego, mas cada vez mais é igualmente um sector sujeito a uma desvalorização social crescente. É, por isso, um sector carenciado de “marketing profissional” entre os jovens – urge difundir informação relativa a casos exemplares de êxito, designadamente os relativos a produtos locais escoados para “nichos” do mercado).

É dada prioridade às acções que atendam às especificidades próprias das mulheres (jovens e adultas) e aos obstáculos acrescidos com que se confrontam no mercado de trabalho e que fazem deste grupo-alvo um grupo que acumula à discriminação em função do género outro tipo de discriminações (ex<sup>o</sup>: mães solteiras, mulheres portadoras de deficiência, de raça negra, etc.)

Poderão ser admitidas candidaturas de Parcerias de Desenvolvimento cujos projectos, embora não abordando de forma integral um processo de orientação-formação-inserção, apresentem candidaturas particularmente inovadoras ou incorporem acções de cariz estruturante, capazes de trazer um real valor acrescentado aos sistemas de educação-formação-emprego (ex<sup>o</sup>: formação de agentes) e ao próprio sistema económico (ex<sup>o</sup>: *marketing* profissional).

---

**Impactos esperados.** Pretende-se testar soluções que:

- aumentem significativamente os níveis de acesso, adesão e permanência nas acções de orientação-formação-inserção por parte dos públicos mais desfavorecidos;
- garantam formas alternativas de formação escolar e profissional no contexto dos sistemas regulares, e que aumentem a qualificação dos jovens com necessidades especiais e com dificuldades de inserção socio-profissional (abandono escolar precoce, baixa auto-estima, deficiência física, sensorial ou intelectual, doença mental, exclusão social, outras);
- aumentem o grau de especialização e de capacitação técnica das entidades formadoras em áreas de intervenção específicas ou de formação mais exigentes;
- potenciem o desenvolvimento de um sistema formal de certificação da aprendizagem ao longo da vida e dos conhecimentos informais;
- desenvolvam nas entidades parceiras uma cultura de trabalho em parceria e em rede, em benefício de soluções integradas;
- melhorem a eficácia do investimento em formação assegurando, através do acompanhamento pós-formação, índices de empregabilidade pós-seis meses superiores aos actuais;
- revalorizem a imagem social dos empregos industriais e da agricultura;
- orientem os grupos-alvo, e em particular os jovens, para profissões estratégicas e de futuro;
- reforcem a função social das empresas na integração de grupos vulneráveis, conciliando-a com os objectivos da competitividade.

#### **Indicadores de avaliação**

- N.º de beneficiários que completaram um percurso de inserção;
- Tempos de espera de beneficiários entre “prestações” distintas;
- Competências adquiridas e grau de reconhecimento pelo “mercado”;



- 
- Taxa de acesso ao emprego;
  - N° de empresas envolvidas;
  - Taxa de feminização dos beneficiários de percursos de inserção sócio-profissional;
  - Número de novas figuras profissionais/novas competências de “agentes”;
  - Número de formadores e outros agentes formados no domínio das TIC aplicadas aos dispositivos de formação-inserção;
  - Reconhecimento formal de competências informais e de novas profissões;
  - Competências adquiridas pelas entidades envolvidas nas parcerias e seus colaboradores;
  - Grau de auto-sustentação das intervenções/demonstração de viabilidade futura.

Face à forte componente “qualitativa” que é requerida aos projectos, serão adoptados “descritores” de avaliação, de que são exemplo:

- desenvolvimento pessoal para a auto-estima, autonomia e capacidade de iniciativa;
- competências para a acção cooperativa e exercício de sentido de responsabilidade;
- projectos pessoais de profissionalização;
- informação sobre modelos pedagógicos e conteúdos curriculares adoptados nas acções de educação-formação ;
- consciência crítica dos problemas da exclusão e a sua natureza;
- construção de comunidades de interesses com base na entre-ajuda para a responsabilidade colectiva (consciência de problemas comuns, consciência de competências e instrumentos para o controlo acrescido sobre a vida, constituição de condições para a acção colectiva);

- construção de comunidades de interesses para o reforço da capacidade organizativa de grupos informais;
- competências dos técnicos/agentes sociais para a qualidade de relação interpessoal e para a comunicação;
- modalidades de envolvimento dos participantes na concepção, desenvolvimento, monitorização e avaliação dos projectos;
- indicação sobre as possibilidades de aperfeiçoamento das respostas públicas com base na experiência desenvolvida.

**Este tipo de “descritores” de avaliação de cariz qualitativo serão adoptados, transversalmente, a todas as Áreas de Intervenção.**

#### **1.2.1. Prevenção de discriminações raciais e étnicas**

As questões do racismo e da xenofobia não constituem, hoje, um “caso-problema”, havendo, todavia, sinais para a sua emergência e mesmo crescimento. Esta área de intervenção centra-se, assim, em acções sobretudo de carácter preventivo que actuem nos “contextos” e na experimentação de estratégias, modelos, perfil de agentes e suportes adaptados a prevenir e combater, desde já, focos de discriminação no mercado do trabalho.

São também alvo desta medida os novos grupos resultantes da dinâmica de movimentos migratórios recentes (sobretudo oriundos dos países de Leste), onde emerge um segmento detentor de qualificações médias e mesmo superiores que se tem confrontado com processos de integração desadequados das suas capacidades.

#### **Objectivos específicos:**

- Prevenir e combater a discriminação por motivo de raça ou origem étnica;
- Promover a integração harmoniosa dos imigrantes no mercado de trabalho e na sociedade, no respeito pelas suas identidades culturais, religiosas e étnicas.

**Tipologia de actividades possíveis:**

- Conceção e dinamização de campanhas de sensibilização às questões do racismo e da xenofobia nas relações de trabalho e na sociedade, envolvendo e constituindo redes de diferentes intervenientes sócio-económicos (actores locais, associações de naturais de países de origem, responsáveis de empresas, formadores, serviços públicos, poder local, etc), capazes de alterar representações sociais negativas ou desvalorizantes dos públicos-alvo, promover a compreensão das suas especificidades culturais, religiosas e étnicas, e mobilizar os diferentes actores para atitudes e práticas facilitadoras da sua inserção socio-profissional sem discriminações;
- Fomento da cooperação de associações de naturais de países de origem da imigração ou de minorias étnicas (*empowerment*) com outras instituições, públicas e privadas, que actuem nos locais de residência, com a realização de encontros regulares de representantes dessas associações e instituições, tendo em vista:
  - o acompanhamento directo de situações e a análise específica dos problemas existentes nas comunidades locais e dos processos geradores das discriminações;
  - avaliar hipóteses de solução e propor medidas de política ou de outras providências de carácter geral, capazes de combater ou corrigir focos de discriminação étnica ou racial.
- Experimentação de medidas e acções que concretizem a integração harmoniosa dos imigrantes no mercado de trabalho e na sociedade portuguesa, facilitando o acesso à educação e à formação profissional dos trabalhadores imigrantes (o domínio da língua portuguesa e as componentes de uma cidadania activa, são fundamentais) e estimulando a sua integração socio-económica, no respeito pelas identidades culturais, religiosas e étnicas;
- Conceção e experimentação de medidas e acções que previnam e combatam as discriminações motivadas pela raça ou origem étnica no acesso ao emprego e no

---

local de trabalho (discriminações sociais, no desenvolvimento da carreira profissional, nas condições de trabalho, etc.), com o envolvimento de parceiros socio-económicos, designadamente das empresas e organizações sindicais;

- Concepção e teste de programas, metodologias, conteúdos e suportes formativos que promovam e valorizem a interculturalidade, a solidariedade e a cidadania activa (módulos a integrar na formação inicial e contínua), quer dirigidos aos público-alvo desta medida (onde a autonomia, o reforço da autoconfiança e a valorização de identidades culturais específicas são componentes fundamentais), quer aos públicos em geral (actuação no “contexto”);
- Identificação de novas competências e/ou novos perfis de profissionais de agentes vocacionados para a área da “multiculturalidade” (ex.: mediadores interculturais) e integração da dimensão intercultural nas práticas dos formadores em geral, dos profissionais de recursos humanos, dos agentes dos serviços de emprego e de outros serviços públicos (saúde, justiça, apoio à infância, etc.), no sentido de incorporarem compreensivamente as realidades sociais, culturais e económicas cada vez mais diversas dos públicos imigrantes, valorizarem as suas competências específicas e melhor poderem apoiar os públicos vulneráveis a práticas discriminatórias (concepção de programas e suportes formativos e formação de agentes).

Nas acções a desenvolver deverá ser dada particular atenção às especificidades próprias das mulheres imigradas (jovens e adultas) que são objecto de dupla discriminação (raça/etnia e sexo), bem como deverá ser incorporado o princípio do *empowerment*.

**Impactos esperados:**

- Mudança de atitudes e comportamentos dos agentes e actores socio-económicos e da sociedade em geral, no sentido da aceitação e valorização das comunidades de raça e etnia específicas;

- 
- Identificação de medidas e acções mais eficazes na prevenção e combate às discriminações, tendo por base uma maior compreensão dos processos geradores de discriminação racial ou étnica;
  - Melhoria dos níveis de empregabilidade e estatuto profissional das comunidades raciais e étnicas específicas (após disseminação).

Num contexto de médio prazo, os impactos deverão situar-se num patamar que permita a eliminação das formas de discriminação, um resultado que se apresenta ambicioso face ao florescimento da precarização e de formas de trabalho clandestino assentes na exploração de mão-de-obra, pertencente aos segmentos mais discriminados do mercado de trabalho.

**Indicadores de avaliação:**

- Número de beneficiários, tipologia e repartição por sexo;
- Número de agentes, técnicos de recursos humanos e formadores sensibilizados e formados para a relação interpessoal e para a comunicação intercultural;
- Número e tipo de instituições envolvidas;
- Novos perfis profissionais de agentes (número, novas competências específicas);
- Níveis de empregabilidade das comunidades imigrantes;
- Modalidades e grau de envolvimento dos participantes na concepção, desenvolvimento, monitorização e avaliação dos projectos.

**PRIORIDADE 2. ESPÍRITO EMPRESARIAL**

Esta Prioridade enquadra-se na preocupação de melhorar os níveis de exercício da função empresarial, o que pressupõe novas dinâmicas de desenvolvimento local e o estímulo ao lançamento de novas iniciativas empresariais, que incorporem à nascença um conjunto de valores norteados pela inovação, pela flexibilidade e pelo investimento na qualificação e profissionalização dos recursos humanos, com óbvios reflexos sobre os modos de organização do trabalho.

A necessidade de dotar a Iniciativa EQUAL de uma visão moderna do propósito de "lutar contra todas as formas de exclusão, de discriminação e de desigualdade ligadas ao mercado de trabalho", a par da relevância da abordagem territorial, sugere que se enquadre igualmente nesta Prioridade um conjunto de intervenções ligadas à afirmação de formas alternativas de organização económica, designadamente as organizações de economia social.

Estas organizações têm uma génese predominantemente ancorada na resposta a necessidades sociais e aspirações colectivas de carácter local e têm revelado capacidades para responder a objectivos de: (i) coesão social (criação de emprego, melhoria das condições de empregabilidade); (ii) coesão económica (estímulo à criação de riqueza e combate a formas de marginalidade económica); (iii) participação cívica ("*empowerment*" e novas formas de administração e liderança local).

Os elementos assinalados, em torno de apostas centradas no desenvolvimento local e na promoção de iniciativas empresariais, no estímulo à actividade das organizações de economia social e à qualificação dos seus agentes, fundamentam a adopção das Áreas de Intervenção identificadas.

**Medida 2.1.** *Facilitar a todos os interessados o acesso à criação de empresas, fornecendo os instrumentos necessários para criar empresas e para identificar e explorar novas oportunidades de emprego nas zonas urbanas e rurais.*

**Medida 2.2.** *Reforçar a economia social (terceiro sector), em especial os serviços de utilidade pública, dando particular relevo à melhoria da qualidade dos empregos.*

**Áreas de Intervenção:**

**2.1.1. Criação de empresas e desenvolvimento local;**

**2.2.1. Qualificação das organizações e dos profissionais da economia social;**

**2.1.1. Criação de empresas e desenvolvimento local**

A generalidade dos documentos e abordagens desenvolvidas no âmbito da Estratégia Europeia para o Emprego tem colocado um forte ênfase no papel do sector privado e das dinâmicas locais na criação e sustentação do emprego.

O apoio a novas dinâmicas de desenvolvimento local, ao espírito empresarial, e à criação e consolidação de pequenas e muito pequenas empresas, em especial por públicos vulneráveis, constitui preocupação nuclear desta Área de Intervenção.

Apesar do investimento feito, quer no âmbito dos Quadros Comunitários de Apoio quer da própria Iniciativa Emprego, esta é uma área em que muito há ainda a fazer, designadamente: ao nível do envolvimento e trabalho conjunto de actores-chave locais, no sentido de potenciarem dinâmicas territoriais; do reforço das redes de agentes de desenvolvimento local; da qualidade e estruturação dos dispositivos existentes, tendo em atenção as especificidades dos públicos mais fragilizados; e ainda a nível da auto-sustentação da actividade das organizações que actuam nestes domínios.

**Objectivos específicos:**

- Suscitar iniciativas e novas dinâmicas de desenvolvimento local centradas no próprio desenvolvimento das potencialidades dos territórios e das comunidades (incluindo as das pessoas e grupos mais vulneráveis), que mobilizem um conjunto diversificado de actores a nível local e o seu trabalho em rede, em particular nas zonas rurais e nos tecidos urbanos em crise;
- Capacitar e profissionalizar as organizações, os animadores e outros agentes de desenvolvimento sócio-local para a concretização de estratégias integradas e projectos orientados para o desenvolvimento local e para a criação de emprego

---

ou de empresas, bem como, dinamizar e reforçar a sua cooperação e a complementaridade das suas intervenções;

- Estimular e apoiar a estruturação/consolidação de dispositivos existentes ou a instalação de dispositivos inovadores de aconselhamento e apoio aos potenciais tomadores de iniciativas empresariais, nomeadamente “serviços integrados”, que, contribuindo para ultrapassar obstáculos de natureza social, económica e administrativa, criem condições favoráveis à iniciativa empresarial e à consolidação de pequenas e muito pequenas empresas, em particular as dos públicos vulneráveis, equacionando, desde início, mecanismos que garantam a continuidade futura dos mesmos;
- Contribuir para o estreitamento das relações entre a política de emprego, a acção empresarial e a acção social, e entre a escola e o mundo do trabalho;
- Apoiar o desenvolvimento de metodologias de detecção de necessidades não satisfeitas pelo mercado (novos produtos ou serviços para os quais exista um potencial de procura local ou alargada que possibilite a sua viabilidade económica) e a realização de estudos que identifiquem "nichos" de novos mercados e áreas potencialmente geradoras de iniciativas empresariais com impacto sobre o emprego.

Prevê-se que esta Área de Intervenção seja objecto de dois Cadernos de Encargos na primeira fase de candidaturas. Um que abarcará os primeiros quatro objectivos referidos e que constituirá o núcleo central desta Área de Intervenção, e um outro relativo ao último objectivo. Admite-se que uma Parceria de Desenvolvimento possa desenvolver um projecto abrangendo mais do que um dos objectivos referidos.

#### **Tipologia de actividades possíveis:**

- Constituição de parcerias de proximidade que funcionem como redes de produção e difusão de informação, aprendizagens e conhecimentos úteis para as comunidades locais e as suas organizações, nos domínios do desenvolvimento local, da iniciativa económica e da criação de emprego, em que cada parceiro concorra, com a sua competência distintiva, para a mobilização virtuosa de saberes e recursos, garantindo, assim, a auto-sustentação futura da acção.



- 
- Novas formas de envolvimento de actores-chave (por exemplo autarquias) para a acção colectiva em favor do desenvolvimento e do emprego, e que atraíam novos actores locais (por exemplo, estabelecimentos de ensino, organismos do ambiente, empresas privadas), e promovam um trabalho em rede, no sentido da criação de um “ambiente” local favorável ao espírito empresarial e a de uma nova visão estratégica do desenvolvimento local, e ainda no sentido do envolvimento das comunidades locais para a auto-sustentação das suas acções (*empowerment*); nas regiões periféricas e/ou em vias de desertificação importa criar condições para a fixação de técnicos e agentes indispensáveis ao apoio da iniciativa empresarial, através de uma actuação no “contexto” (política de habitação, etc);
  - Criação de rede(s) de apoio ao desenvolvimento sócio-local (que agregue p.e. associações de desenvolvimento local, entidades promotoras de projectos de luta contra a pobreza, agentes de desenvolvimento, etc.) tendo como características básicas:
    - a cobertura em primeira prioridade das zonas rurais em declínio, das zonas com dinamismos locais desaproveitados e dos bairros degradados, e que possam ser o embrião de uma rede que cubra, tendencialmente, todo o país;
    - a existência de equipas técnicas interdisciplinares de rectaguarda, capazes de apoiar os animadores locais, os potenciais criadores de empresas/emprego e as pequenas e muito pequenas empresas;
    - a mobilização de actores-chave a nível local, incluindo o tecido empresarial, para a concretização de estratégias integradas e acções orientadas para o desenvolvimento local e para o emprego, partindo da identificação das potencialidades dos territórios e das comunidades.

Importará reforçar as competências dos agentes envolvidos, implicando a concepção e desenvolvimento de intervenções formativas dirigidas a técnicos, animadores locais (inclusive os que actuam em regime de voluntariado), mediadores de organizações implicadas na animação socio-local e na promoção do desenvolvimento, etc. A formação deve

---

privilegiar a vertente económica do desenvolvimento e da iniciativa empresarial (e não a vertente assistencialista), as metodologias de “aprender-fazendo” e de reflexão sobre a experiência e promover as competências relacionais/sociais indispensáveis a favorecer “no terreno” a interação de saberes (dos técnicos “no terreno”, dos produtores locais/empresas e os dos investigadores) e a autonomia das comunidades locais (*empowerment*);

- Novas formas de “apadrinhamento” de empresas de públicos menos qualificados, por empresas já instaladas (designadamente nas esferas tecnológica, da gestão e organização, da formação, do escoamento da produção e subcontratação);
- Acções com metodologias inovadoras de aconselhamento, apoio técnico e de formação/consultoria, orientadas para a promoção da iniciativa empresarial, para o acesso a oportunidades de auto-emprego, e para a criação e consolidação de muito pequenas empresas (designadamente nos domínios da produção, da gestão e comercialização de produtos); formação de formadores e outros agentes;
- Envolvimento de entidades dos sistemas regionais de inovação (universidades, centros tecnológicos, laboratórios,...) com vista a racionalizar o apoio técnico aos pequenos produtores em domínios-chave (*design*, qualidade, certificação, *marketing*, ...)
- Exploração e consolidação de formas alternativas de crédito na perspectiva da sua institucionalização e auto-sustentação futura, que possam constituir-se como um sistema de financiamento ao auto-emprego e às pequenas e muito pequenas empresas (micro-crédito), com as seguintes características:
  - utilizar recursos públicos e bancários;
  - estar acessível em qualquer localidade a qualquer pessoa, especialmente a quem se encontre em situação de carência;
  - possuir elasticidade análoga à do sistema bancário;

- evitar a discriminação a quem não beneficie do sistema, implicando, nomeadamente, que o apoio financeiro não seja a fundo perdido (excepto no que se refere à compensação da falta de capitais próprios);
- assegurar o autofinanciamento parcial, com base nos reembolsos dos apoios concedidos;

Estes dispositivos devem articular-se com os já existentes no domínio do apoio técnico à criação e consolidação de pequenas empresas, e implicar um trabalho em rede e de estreita cooperação das entidades e agentes que operam nestas áreas.

- Criação de “cadeia(s) de comercialização de produtos/serviços de pequenas e muito pequenas empresas”, que compensem as dificuldades existentes no escoamento, integrando empresas já instaladas, que ofereçam garantias de eficácia comercial e de ética nas relações comerciais;
- Utilização do potencial das tecnologias da informação e da comunicação na óptica da capacidade competitiva dos territórios (tele-centros rurais, comércio electrónico de produtos regionais certificados, ...), facilitando a organização das produções e a sua valorização de mercado;
- Criação de “clubes de iniciativa local”, com experimentação de intervenções inovadoras, que constituam uma dinâmica favorável ao conhecimento de oportunidades de investimento/negócio, ao lançamento de iniciativas geradoras de emprego, e à capacitação para a acção individual e colectiva (desenvolvimento de capacidades de comunicação, mobilização de recursos, tomada de decisões, liderança grupal, etc.), nomeadamente nas escolas, nos centros de formação, nas associações de desenvolvimento local, nas organizações empresariais e sindicais, e nos serviços de acção social que procurem ter em conta a vertente económica;
- Consolidar serviços integrados de informação (relativa às prestações e equipamentos sociais, aos apoios à criação de iniciativas empresariais, etc.), que facilitem a acessibilidade das populações que delas estão mais afastadas, recorrendo à utilização das TICs e agregando os parceiros que garantam a eficácia e a permanente actualização das informações; só são elegíveis os serviços

de informação que demonstrem capacidade de auto-sustentação e viabilidade futura;

- Concepção e aplicação experimental de novos métodos para a detecção de necessidades não satisfeitas, de nichos de novos mercados, de ideias/hipóteses de investimento/negócio; constituição de bolsas de oportunidades de negócio e criação de suportes de difusão inovadores, que apontem para cada oportunidade identificada os factores críticos de sucesso, os principais mercados, os apoios mobilizáveis, as necessidades de recursos e de novas competências, etc.

As Parcerias de Desenvolvimento deverão respeitar: o princípio do *empowerment* (envolvimento/implicação dos destinatários finais); o objectivo tendencial da auto-sustentação das suas actividades, bem como as dos criadores de empresa que apoiam (atenuação da dependência em relação a fundos públicos); a acessibilidade e universalidade dos serviços e apoios que prestam (acolhimento acessível e idêntico de todas as pessoas/entidades que se encontrem em situação idêntica); a conjugação de critérios sociais e económicos, não devendo os primeiros (que são prioritários) conduzir ao menosprezo dos segundos; o aproveitamento de diferentes contributos, incluindo o trabalho voluntário, designadamente na esfera da animação e da iniciativa; e a prática de avaliação regular das suas actividades (*on going*) por forma a trazer credibilidade a esta área de intervenção, quer em termos sociais quer nos próprios meios económicos.

Deverá ser dada particular atenção aos problemas específicos com que se defrontam as mulheres empreendedoras e ao potencial que representam enquanto criadoras de empresas.

Os apoios à criação de empresas, ao auto-emprego e à contratação só são elegíveis quando tal não for financiável pelos programas do QCA III, designadamente, por razões de sincronismo no tempo.

### **Impactos esperados:**

O perfil de impactos desta Área de Intervenção situa-se na convergência entre, por um lado, o reforço da função empresarial e do seu contributo para a melhoria da capacidade competitiva dos territórios e, por outro lado, o alargamento do potencial de

---

criação de emprego, a partir do aproveitamento de oportunidades económicas nas zonas urbanas e rurais.

Do ponto de vista do emprego, desenham-se dois tipos de expectativas: um potencial líquido elevado, de criação de serviços orientados para a satisfação de necessidades sociais locais (saúde, trabalho social, cultura e lazer, comércio, alojamento,...); um potencial, a aprofundar, de absorção de desempregados e de imigrantes.

Espera-se, ainda, dispor de metodologias de detecção de oportunidades de criação de emprego, associadas a iniciativas de cariz empresarial de aproveitamento de recursos, e de actualização regular de novas oportunidades económicas, que alimentem bolsas de ideias de investimento.

#### **Indicadores de Avaliação:**

- N° de beneficiários, sua repartição por sector de actividade, nível de qualificação e sexo;
- N° de projectos/empresas criadas, repartição dos criadores por sexo e região;
- Taxa de sucesso/perenidade das empresas criadas;
- N° e sexo dos assalariados recrutados por essas empresas;
- Distribuição territorial das estruturas de suporte aos processos de desenvolvimento local e de criação de empresas;
- Volume de utentes destas estruturas de suporte;
- N° e tipo de actores envolvidos em rede(s) de desenvolvimento local e de comercialização de produtos;
- N° de agentes locais qualificados, repartição por sexo e região;
- Grau de utilização dos instrumentos concebidos (recursos e materiais didácticos);
- Grau de adequação das acções aos públicos-alvo e às dinâmicas sócio-económicas dos territórios;

- Grau de conhecimento dos problemas locais e comparação entre os problemas - os meios/recursos envolvidos - e as soluções;
- Grau de participação das comunidades locais abrangidas;
- Nº de novas oportunidades económicas identificadas e grau de concretização dos respectivos projectos de investimento.;
- Competências adquiridas pelas entidades envolvidas nas parcerias e seus colaboradores;
- Grau de auto-sustentação das intervenções/demonstração da sua viabilidade futura (incluindo as estruturas e dispositivos de suporte).

### **2.2.1. Qualificação das organizações e dos profissionais da economia social**

#### **Objectivos específicos:**

- Promover a modernização e qualificação das organizações da economia social, tendo em vista a acessibilidade, a qualidade e a inovação dos serviços prestados/produtos, e a sua auto-sustentação;
- Promover a qualificação dos profissionais das organizações de economia social e a valorização do trabalho social.

#### **Tipologia de actividades possíveis:**

- Experimentação e desenvolvimento de práticas inovadoras de gestão de recursos nas organizações da economia social;
- Novas soluções de consultoria em gestão ou novos serviços partilhados de gestão que respondam às necessidades de capacitação técnica e de eficácia e eficiência na captação e gestão de recursos, à necessidade de qualidade e continuidade na prestação de serviços/concepção de produtos, e de criação de oportunidades de emprego de qualidade nas organizações da economia social;

- Iniciativas portadoras de novas respostas sociais e culturais em áreas inovadoras e iniciativas de alargamento e/ou reagrupamento/integração de serviços e prestações de vocação social e cultural, visando a sua maior qualidade e acessibilidade do público e a melhoria de qualidade de vida das populações mais vulneráveis, no quadro de dinâmicas territoriais e das comunidades locais previamente diagnosticadas;
- Concepção, experimentação e desenvolvimento de intervenções e suportes formativos adequados à qualificação dos profissionais das organizações da economia social, aliando componentes da esfera das competências sociais/relações interpessoais (comunicação, liderança, gestão de equipas, etc.) a componentes técnicas de gestão estratégica e de execução capazes de promover a sua profissionalização e o reconhecimento das suas qualificações;
- Acções que promovam o enriquecimento e valorização do trabalho social e de utilidade colectiva, contribuindo para a melhoria de estatuto, enquadramento e estabilidade dos profissionais das organizações de economia social.

As intervenções deverão respeitar o princípio do *empowerment*, estimulando a participação das populações e dos trabalhadores das organizações da economia social na concepção e desenvolvimento dos projectos. Deverão também integrar a dimensão da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, quer na óptica dos colaboradores das organizações da economia social, quer dos públicos a que se dirigem.

**Impactos esperados:**

A diversidade de domínios/actividades onde estas organizações marcam presença, remete para um perfil de impactos relativamente denso:

- criação de novas iniciativas assente na mobilização de recursos locais;
- criação de novos postos de trabalho qualificados, num contexto de renovação do espírito empresarial;
- criação de actividades em domínios novos (cultura e lazer, ambiente, comércio ético, serviços sociais urbanos e em meio rural, ...);
- melhoria da qualidade dos serviços prestados;

- 
- melhoria dos níveis de competência e de profissionalização da população empregada nas organizações da economia social;
  - Grau de auto-sustentação das entidades envolvidas.

**Indicadores de avaliação:**

- Número de projectos apoiados, por sector de actividade;
- Número de formandos das acções orientadas para a qualificação dos profissionais das organizações da economia social, sua repartição por sexo e nível de qualificação;
- Criação/consolidação de actividades em domínios novos (ambiente, comércio ético, serviços sociais urbanos e em meio rural,...);
- Índices de contratação permanente de população empregada nas organizações da economia social;
- Peso das entidades de economia social onde se registou elevação dos seus níveis de desempenho/productividade;
- Índices de satisfação das comunidades locais.



**PRIORIDADE 3. ADAPTABILIDADE**

Tendo presente as áreas temáticas do PIC EQUAL relativas à adaptabilidade (“desenvolver práticas de integração no local de trabalho e a formação contínua” e “introduzir tecnologias da informação, antecipar mutações e actualizar qualificações”), fixaram-se um conjunto de prioridades que vão de encontro às intervenções que vão vigorar num contexto de médio/longo prazo – designadamente, as medidas de formação que estão identificadas no Plano Nacional de Emprego, e aos desafios que a sociedade da informação e do conhecimento coloca às pessoas e às organizações.

Estas prioridades foram definidas na dupla óptica da oferta de emprego (designadamente PME em actividades nas quais se avizinha a aceleração de processos de reconversão económica ou em que é imperioso responder às novas exigências dos mercados) e da procura de emprego (designadamente formação de activos empregados pouco escolarizados e sub-qualificados, preparação e adaptação às novas tecnologias).

É importante realçar que a integração duradoura dos públicos desfavorecidos é indissociável da criação de contextos de trabalho qualificantes que proporcionem uma real igualdade de oportunidades, promovam o desenvolvimento de competências e a melhoria da qualidade do emprego.

Daí o enfoque na modernização da organização do trabalho, nas próprias condições do trabalho, designadamente na saúde e segurança, enquanto componente fundamental da qualidade do emprego, e, ainda, na responsabilidade social das empresas a quem hoje se pede uma atitude e uma prática cidadã (cidadania empresarial) face aos seus recursos humanos e à sua envolvente externa.

Sendo certo que um significativo número de empresas, em particular de PME's, apresenta fragilidades a nível dos factores críticos de competitividade (colocando os trabalhadores em situações de risco) procurou-se não dissociar a formação dos trabalhadores do desenvolvimento das empresas, designadamente apostando na formação em contexto de trabalho, que se perfila como a modalidade formativa do futuro.

Não é hoje possível uma inserção estável sem empresas sólidas e preparadas para a “nova economia”. As intervenções nas empresas devem, pois, ser encaradas como um investimento indispensável e a montante da qualidade e sustentabilidade do emprego e da prevenção da exclusão social.

Finalmente, a grande prioridade da transição para a sociedade de informação e conhecimento, que coloca, simultaneamente, o grande desafio da competitividade e da emergência de uma nova economia, sem que tal agrave os problemas sociais existentes em matéria de desemprego, de exclusão social e de pobreza, como consta das conclusões do Conselho Europeu de Lisboa. Pretende-se neste domínio que o PIC EQUAL dê um contributo para a construção de uma sociedade educativa que tire partido dos diferentes modos de acesso ao conhecimento, em particular das novas tecnologias digitais, que podem proporcionar respostas adaptadas aos diferentes grupos, e alargar a igualdade de oportunidades.

Estas prioridades constituem o quadro de referência para um leque diversificado de actuações de entidades públicas, privadas e associativas, de parceiros sociais, e entidades formadoras, entre outras, com responsabilidades no campo da adaptação de mão-de-obra, da modernização das organizações e do desenvolvimento das novas competências necessárias às mudanças que decorrem da sociedade da informação e do conhecimento.

**Medida 3.1.** *Promover a formação ao longo da vida e as práticas integradoras, incentivando o recrutamento e a manutenção no emprego dos mais expostos à discriminação e à desigualdade de tratamento no mercado de trabalho.*

**Medida 3.2.** *Fomentar a capacidade de adaptação das empresas e dos trabalhadores às transformações económicas estruturais, assim como promover a utilização das tecnologias da informação e de outras novas tecnologias.*

### **Áreas de Intervenção**

#### **3.1.1. Formação ao longo da vida: a formação em contexto de trabalho**

#### **3.2.1. Adaptação e reconversão profissional;**

#### **3.2.2. Modernização e inovação organizacional;**

### 3.2.3. Cidadania empresarial - economia cívica;

### 3.2.4 Sociedade da informação e do conhecimento.

#### 3.1.1. Formação ao longo da vida: a formação em contexto de trabalho

A formação em contexto de trabalho ao mesmo tempo que responde às preocupações de redução do défice de qualificação escolar e profissional da população empregada e da prevenção dos fenómenos de desemprego e da exclusão, permite uma maior adequação às necessidades das empresas, nomeadamente à necessidade de introduzirem (com rapidez) inovações ou alterações nas cadeias produtivas e nos processos organizacionais.

Cada vez mais, o crescimento do emprego é determinado pela capacidade de inovar e de criar produtos de forte valor acrescentado. Esta capacidade de inovação tem de ser alimentada por novas competências, elas próprias desenvolvidas no seio das empresas, e pela capacidade de actualização ou readaptação das competências detidas a novos contextos.

É neste âmbito, que a formação em contexto de trabalho (e a incorporação da formação nos próprios processos de trabalho) deve ser assumida: como uma modalidade formativa de futuro, no quadro de uma cultura e estratégia de formação ao longo da vida.

Trata-se, todavia, de um domínio onde tem sido diminuta a inovação e o desenvolvimento, nomeadamente a nível de PME's, importando por isso investir na experimentação de processos, práticas e suportes susceptíveis de disseminação.

As Parcerias de Desenvolvimento devem envolver, entre outros parceiros, as empresas (nomeadamente as implicadas em processos de melhoria da cadeia de valor), as associações empresariais, os parceiros sociais, e entidades formadoras.

**Objectivos específicos:**

- Aumentar as oportunidades de acesso à educação e formação qualificante, explorando a dimensão formativa do trabalho e novas formas de organizar e gerir a formação em contexto de trabalho, bem como o acesso à formação por iniciativa das pessoas, enquanto componentes-chave da estratégia nacional de formação ao longo da vida;
- Desenvolver a formação em contexto de trabalho enquanto processo de inovação e de criação/incorporação de valor pelas empresas, tendo em vista o seu desenvolvimento e competitividade.

Prevê-se, para a 1ª fase de candidaturas um Caderno de Encargos para esta Área de Intervenção, abarcando os objectivos referidos.

**Tipologia de actividades possíveis:**

- Aprofundamento de estratégias e metodologias específicas de formação em contexto real de trabalho, em articulação com o sistema de organização da produção e com os processos de melhoria da cadeia de valor e dos ciclos produtivos das organizações;
- Experimentação de dispositivos de formação contínua duráveis em contexto de trabalho: soluções integradas de optimização dos processos de produção e de gestão do conhecimento/aprendizagem, ajudas ao trabalho *on line*, directórios de práticas e soluções, etc;
- Novos modelos de tutoria pedagógica e formação de pessoal de enquadramento (chefias intermédias), enquanto formadores/tutores, designadamente tendo em atenção a introdução das TIC's e os grupos de mais baixo nível de qualificação;
- Desenvolvimento de práticas e ferramentas colaborativas, enquanto dispositivos que forneçam a partilha de informação e conhecimento e a criação de ambientes favoráveis à aprendizagem;
- Aprofundamento do papel e dos resultados das equipas de trabalho que aprendem (*learning teams*), capazes de gerar novos conhecimentos,

---

operacionalizáveis; as intervenções devem permitir conceptualizar estratégias e conteúdos formativos transferíveis;

- Estimulação de oportunidades de formação e auto-formação, através da compensação do esforço feito na formação e criando umnexo entre este investimento das pessoas e a sua carreira profissional (criação de incentivos organizacionais, implementação de sistemas de créditos com impacto nas carreiras, etc);
- Experimentação de dispositivos de reconhecimento e validação de conhecimentos e competências adquiridas em contexto de trabalho e sua articulação com o sistema de certificação profissional.

As intervenções devem integrar o princípio de igualdade de oportunidades e promover a responsabilização, a autonomia e a participação dos trabalhadores (*empowerment*).

**Impactos esperados:**

- optimização e reforço da eficácia das cadeias de valor dentro das organizações e a melhoria dos processos, garantindo a interiorização de atitudes relativas à qualidade permanente e a abertura à própria flexibilidade e inovação nos processos e ciclos de trabalho (ponto de vista da competitividade organizacional);
- operacionalização e concretização do princípio “aprendizagem ao longo da vida”, que, no ponto de vista do cidadão garante a sua actualização permanente, o reforço das suas competências críticas (transversais), permitindo a sua própria mobilidade e empregabilidade;
- as práticas de aprendizagem colaborativa – enquanto formas de formação em contexto de trabalho – proporcionam oportunidades de constituição de equipas reflexivas, com elevada maturidade e coesão organizacional e reforçam a participação social e a própria “*corporate democracy*” e o “*empowerment*”.

**Indicadores de avaliação:**

- N° de empresas envolvidas;

- Nº de activos envolvidos em formação e/em processos de criação de valor/conhecimento;
- Novos perfis de “tutoria”;
- Nº de tutores formados;
- Índice de desenvolvimento de novas competências;
- Reconhecimento de competências adquiridas em contexto de trabalho.

### 3.2.1. Adaptação e reconversão profissional

Face à crescente competitividade das economias e dos mercados, muitas empresas defrontam-se hoje com problemas de reestruturação e/ou com a necessidade de procederem a mudanças nos processos produtivos, alterações tecnológicas, de gestão ou de organização, em particular nos sectores industriais tradicionais .

Estes processos de mudança e transformação carecem de intervenções e apoios capazes de minimizar o seu impacto negativo sobre o emprego, face a uma estrutura de recursos humanos com baixo nível de habilitações e de qualificações profissionais formais. Esta situação é particularmente gravosa para os trabalhadores com uma vida activa longa, mas com uma experiência profissional repetitiva e que não dispuseram de oportunidades de diversificar a sua formação profissional, entre os quais se destacam as mulheres trabalhadoras.

#### **Objectivos específicos:**

- Desenvolver dispositivos de apoio às empresas e activos confrontados com processos de reestruturação/reconversão ou de adaptação a mudanças tecnológicas ou outras, que aproveitem e potenciem as competências específicas (formais e informais) dos trabalhadores envolvidos e assegurem a sua adaptação ou reinserção, minimizando os impactos negativos sobre o emprego;
- Criar dispositivos de observação – articulados em Redes de Observatórios de carácter regional/sectorial – centrados no acompanhamento e antecipação dos processos de reestruturação produtiva e de reconversão económica e no seu

---

impacto sobre o emprego, numa óptica da gestão preventiva dos recursos humanos e de coesão social.

Prevêm-se dois Cadernos de Encargos na 1ª fase de candidaturas, um para cada um dos objectivos referidos.

**Tipologia de actividades possíveis:**

- Acções de aconselhamento e apoio às empresas em processo de mudança ou de reestruturação: diagnóstico de problemas, elaboração de um plano de desenvolvimento/reestruturação da empresa e de um plano de formação de adaptação/reconversão dos trabalhadores. As intervenções devem ocorrer a montante de eventuais processos de despedimento por forma a gerir as mudanças de forma organizada e preventiva, e com o envolvimento/participação dos trabalhadores (*empowerment*);
- Intervenções de apoio à elaboração de projectos profissionais pelos trabalhadores envolvidos, a partir de balanços de competências que valorizem e reconheçam as competências adquiridas, quer formais quer informais, e da avaliação do seu potencial de reutilização ou adaptação a perfis profissionais mais actualizados; desenvolvimento de itinerários formativos individualizados ou percursos de adaptação ao emprego, tendo por base novas formas de organização de formação; apoios à inserção em novos empregos ou à reorientação para o auto-emprego/criação de emprego.

As intervenções devem ser amplamente participadas (*empowerment*), reforçar a concertação e o diálogo social nas empresas e apoiar-se em suportes inovadores e adaptados aos públicos-alvo (exº balanço de competências, dispositivos pedagógicos e curriculares por objectivos, referenciais de intervenção das equipas técnicas, etc);

- Mobilização das entidades formadoras, públicas e privadas, no sentido de responderem às necessidades de adaptação ou reconversão dos públicos-alvo (empresas e activos), em estreita parceria com as empresas, designadamente desenvolvendo áreas formativas mais ligadas às funções produtivas e com componentes de reconversão profissional, no sentido de se viabilizar a

---

reutilização de competências das regiões/sectores em declínio ou o desenvolvimento de novas competências;

- Mobilização dos actores-chave dos processos de formação de adaptação ou reconversão (empresas e associações empresariais, sindicatos e trabalhadores, tutelas da actividade industrial e do emprego, da formação profissional e da educação, poder local, organizações de desenvolvimento local, organismos de formação etc.), para um trabalho em parceria e em rede, nomeadamente nas regiões e sectores marcados por actividades económicas em declínio, em torno da antecipação e acompanhamento daqueles processos, da avaliação das suas tendências de evolução, e da identificação de novas oportunidades económicas e de investimento, na óptica da renovação do emprego e da transferibilidade de competências.

Desenvolvimento de atitudes pro-activas e de articulação mais intensa entre projectos de desenvolvimento local de base económica em territórios em declínio que respondam à preocupação do aproveitamento de competências adquiridas em sectores em reconversão;

- Criação de instrumentos de monitorização/observação/antecipação dos movimentos de reestruturação das empresas e de adaptação da-mão-de-obra, enquanto suporte de Redes de Observatórios regionais/sectoriais.

As Parcerias de Desenvolvimento devem ser parcerias alargadas de âmbito sectorial/regional , compostas por entidades de perfil diverso (empresas, organismos de formação públicos e privados, parceiros sociais, autarquias, organizações de desenvolvimento local, etc.), que façam convergir a sua acção para a resolução dos problemas de adaptação/reconversão, incluindo a adopção de atitudes que favoreçam a renovação do investimento, capaz de contribuir para a reutilização de competências dos trabalhadores em risco de desemprego. Os projectos podem ter por base a experiência de parcerias já existentes, nomeadamente no âmbito das Redes Regionais para o Emprego, capitalizando os adquiridos em torno da problemática da reconversão/adaptação.



---

Dá-se preferência às Parcerias de Desenvolvimento que envolvam empresas com elevada feminização do emprego e que cumpram o objectivo da igualdade de oportunidades.

**Impactos esperados:**

O perfil de impactos está orientado para a adaptação/ reconversão das empresas e dos trabalhadores e deve traduzir-se:

- no reforço do volume de empresas e entidades formadoras que promovem formação orientada para a adaptação/reconversão dos trabalhadores;
- na minimização dos impactos negativos sobre o emprego;
- no aumento dos níveis de empregabilidade dos trabalhadores envolvidos;
- na melhoria do grau de reconhecimento pelo mercado das competências adquiridas, com eventuais reajustamentos no sistema nacional de certificação.

**Indicadores de avaliação:**

- Número de empresas que desenvolvem formação de adaptação/reconversão;
- Variação líquida do volume de emprego (sustentabilidade) nas empresas abrangidas;
- Número de activos formados com base em suportes pedagógicos testados pelo Programa;
- Reconhecimento de competências detidas e adquiridas pelos trabalhadores envolvidos;
- Índices de reutilização de competências e de desenvolvimento de novas competências;
- Taxa de empregabilidade dos trabalhadores abrangidos por formação.

### 3.2.2. Modernização e inovação organizacional

A competitividade das empresas, numa economia cada vez mais concorrencial e em evolução rápida e incerta, impõe, hoje, critérios de eficiência, flexibilidade, qualidade e inovação. A mudança organizacional com impactos no funcionamento interno das empresas, na natureza e condições do trabalho e nas competências das pessoas, tornou-se uma exigência de primeiro relevo. Estas são áreas que carecem de investimento na generalidade das PME's, desafiando a sobrevivência de algumas, situação que remete para o problema da sustentabilidade do emprego, e, em especial, para o risco de desemprego dos grupos menos qualificados e particularmente vulneráveis à exclusão.

A própria administração pública que tem um papel crucial no desenvolvimento do país, tanto mais quanto são ainda significativos os atrasos estruturais da sociedade portuguesa, tem de acompanhar este movimento de mudança. Tem de ter um novo olhar sobre a sua missão, tem de intensificar as relações com parceiros e destinatários da sua acção, proceder à inovação dos seus serviços/produtos, que têm de estar mais próximos das necessidades dos cidadãos e das empresas. Ou seja, tem de repensar os seus próprios modelos de gestão e organização.

O PIC EQUAL, enquanto "laboratório" de experimentação, pode e deve dar um contributo neste conjunto de domínios, que são centrais para a mudança das organizações, nomeadamente para a qualidade e sustentação do emprego.

#### **Objectivos específicos:**

- Promover a abertura à mudança no seio das organizações e desenvolver acções de inovação organizacional, em particular nas PME's, ao nível dos processos e instrumentos de gestão e organização do trabalho e da gestão dos recursos humanos, que associem o objectivo da competitividade à criação de ambientes organizacionais qualificantes, ao enriquecimento dos conteúdos do trabalho e ao desenvolvimento das competências, nomeadamente dos trabalhadores menos qualificados e mais vulneráveis à exclusão;
- Apoiar o desenvolvimento de competências estratégicas à competitividade das empresas, nomeadamente nas áreas de "produção imaterial" (concepção e desenvolvimento do produto - *design*, comercial e *marketing*, qualidade, etc.);

- 
- Desenvolver um dispositivo de apoio à gestão dos recursos humanos, no quadro do desenvolvimento das empresas, que permita o reconhecimento público, social e económico das organizações que investem nas pessoas, e contribua para a melhoria contínua das práticas neste domínio;
  - Contribuir para o desenvolvimento de sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho nas organizações, em particular nas PME's, integrando a prevenção de riscos profissionais (e da toxico-dependência) nos processos de modernização da organização do trabalho e de qualificação dos recursos humanos e nos sistemas da qualidade, num quadro de melhoria contínua das condições de trabalho e de um ambiente de trabalho favorável à igualdade de oportunidades dos trabalhadores (incluindo os trabalhadores mais velhos e os portadores de deficiência);
  - Contribuir para a inovação organizacional dos organismos públicos (da administração central, regional ou local) que se traduza numa acrescida capacidade de resposta aos problemas concretos dos destinatários, num mais fácil acesso dos cidadãos aos serviços públicos numa óptica de igualdade de oportunidades, tirando para tal o máximo partido das potencialidades das tecnologias de inovação e comunicação.

Prevê-se para a 1ª fase de candidaturas, três Cadernos de Encargos para esta Área de Intervenção: um para o domínio da inovação organizacional em PME's, outro para o da gestão da segurança e saúde e outro para a inovação na Administração Pública.

#### **Tipologia de actividades possíveis:**

- Intervenções que promovam o desenvolvimento organizacional de PME's, nomeadamente centradas:
  - em novas formas de organização da empresa e/ou do trabalho que impliquem o enriquecimento dos conteúdos do trabalho (maior autonomia e participação nos processos de resolução de problemas, maior responsabilização pela obtenção de resultados, multi-competências, introdução de novas competências/novos perfis profissionais, etc.); no que respeita aos novos perfis profissionais,

- 
- devem considerar-se as competências que se afiguram estratégicas à competitividade das empresas (fundamentais e em falta), nomeadamente nas áreas de concepção e desenvolvimento dos produtos - *design*, comercial e *marketing*, área da qualidade, gestão da produção, etc.);
- formas flexíveis quer da organização da produção, quer do lugar e tempo de trabalho (tempo parcial, teletrabalho, etc.) adequadas à integração de públicos com problemas específicos (ex<sup>o</sup> portadores de deficiência) ou à manutenção em actividade dos mais velhos, tirando partido das novas tecnologias de informação e comunicação ;
  - na criação de condições organizacionais favoráveis à aprendizagem individual e colectiva , centradas em novas soluções formativas (formas de organização qualificante do trabalho, auto-formação, formação a distância, desenvolvimento do sistema "*jobrotation*", etc.);
  - em práticas de participação e diálogo sobre questões que afectam o desenvolvimento das empresas (processos de mudança organizacional, de tomada de decisão, novas práticas de comunicação interna dentro de equipas ou inter-equipas, etc.);
  - na inovação edesenvolvimento das políticas e instrumentos de gestão de recursos humanos, nomeadamente, as que colocam a dinâmica das competências como lógica central da organização do trabalho e da gestão do desempenho, ou que favoreçam a empregabilidade dos grupos mais fragilizados.
- Estratégias de sensibilização e mobilização de PME's para a condução de processos de mudança e inovação organizacional, e de gestão da segurança e saúde no trabalho, e o seu envolvimento em redes de parceria alargada e sustentada, para a partilha de metodologias e experiências, e para a melhoria contínua de soluções
  - Intervenções que sensibilizem, mobilizem e promovam, a nível de PME's (e outras organizações), modelos de gestão e processos preventivos de riscos e acidentes de trabalho e da toxicodpendência, e da antecipação dos problemas com que se
-

---

podem confrontar os trabalhadores mais velhos e as pessoas portadoras de deficiência, nomeadamente:

- diagnóstico das áreas- chave susceptíveis de riscos profissionais e sobre a ergonomia dos postos de trabalho;
  - estruturação de sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho, na óptica de antecipação de riscos e da prevenção (incluindo a toxico-dependência), com a participação dos trabalhadores;
  - integração da área da segurança e saúde do trabalho na formação contínua;
  - formação de actores-chave das organizações no domínio do sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho (gestores, representantes dos empregadores e dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, chefias intermédias etc.);
  - avaliação de sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho.
- Intervenções em organismos públicos (da administração central, regional ou local) que promovam a melhoria da capacidade de resposta e da satisfação dos utilizadores, nomeadamente:
    - novos modelos organizacionais com simplificação e automatização dos processos de trabalho e a revalorização dos conteúdos do trabalho, tirando proveito dos sistemas de informação e comunicação e das potencialidades tecnológicas;
    - incorporação de novos perfis profissionais que contribuam para a igualdade no acesso aos serviços e para a utilização das TIC;
    - novas soluções para o desenvolvimento de competências e para o aumento da capacidade de desempenho e da motivação dos trabalhadores, inseridas em processos de desenvolvimento organizacional;

- 
- práticas de participação, quer dos trabalhadores, quer dos próprios destinatários nas soluções e respostas dos serviços (*empowerment*);
  - novas práticas de gestão de recursos humanos, designadamente na óptica da igualdade de oportunidades e da conciliação trabalho/família;
  - que promovam uma nova cultura organizacional, associada aos valores da cooperação, da complementariedade e subsidiariedade, da interculturalidade, do respeito ambiental e ecológico, da igualdade de oportunidades etc.;
  - que desenvolvam sistemas, métodos e indicadores de avaliação do desempenho bem como de programas, projectos e actividades;
  - que estabeleçam parcerias com outras organizações, públicas e privadas, que potenciem soluções/respostas mais integradas e a igualdade no acesso aos serviços pelos cidadãos, nomeadamente, por parte dos públicos mais fragilizados e com responsabilidades familiares.
- Concepção e experimentação de um dispositivo de apoio à gestão dos recursos humanos das empresas que permita o seu “reconhecimento” público, social e económico enquanto organizações que investem nas pessoas. O dispositivo e as suas normas devem contemplar um conjunto de princípios, nomeadamente: a plena implicação da empresa no desenvolvimento dos seus recursos humanos como meio de alcançar os seus objectivos e melhorar o seu desempenho; o princípio da igualdade de oportunidades no desenvolvimento das pessoas; o reconhecimento do contributo das pessoas para a organização; o apoio efectivo de gestores e chefias no desenvolvimento das pessoas; o encorajamento dos trabalhadores na melhoria dos seu desempenho e do desempenho dos outros, etc.

Teste do sistema, implicando a formação de agentes técnicos facilitadores da melhoria contínua das práticas das empresas, no quadro das normas definidas.

Este dispositivo deverá emergir de uma Parceria de Desenvolvimento que envolva, nomeadamente, empresas, associações empresariais, sindicatos, organismos públicos ou privados especializados em processos de avaliação e de acreditação/certificação;

Dá-se preferência às Parcerias de Desenvolvimento que acolham nas suas intervenções o princípio da igualdade de oportunidades.

As Parcerias de Desenvolvimento devem cumprir o requisito de envolver e fazer participar os trabalhadores na concepção, desenvolvimento e avaliação das intervenções.

**Impactos esperados:**

- Reforço da produtividade e competitividade da empresa;
- Maior motivação dos trabalhadores e maior implicação nos objectivos da empresa;
- Formação mais consistente com as necessidades da empresa;
- Melhoria da imagem pública das organizações;
- Reforço da sustentabilidade da actividade empresarial e do emprego;
- Reforço da empregabilidade dos trabalhadores mais vulneráveis.

**Indicadores de avaliação**

- Nº de empresas/organizações envolvidas, por sector de actividade e dimensão;
- Nº de trabalhadores (beneficiários) por nível de qualificação e sexo;
- Tipo e grau de benefícios obtidos pelas empresas/organizações (grau de inovação introduzido);
- Tipo e grau de benefícios obtidos pelos trabalhadores;

- Competências desenvolvidas pelas pessoas e organizações envolvidas;
- Nº de acidentes de trabalho;
- Tipo e grau de satisfação dos destinatários da acção dos organismos públicos envolvidos;
- Qualidade técnica e transferibilidade potencial dos produtos e suportes metodológicos produzidos;
- “Descritores” relativos à forma como os agentes sociais (gestores, chefias, etc.) valorizarem a experiência, as competências e as aspirações dos indivíduos e grupos sociais, em particular os mais vulneráveis.

### 3.2.3. Cidadania empresarial – Economia cívica

Esta Área de Intervenção acolhe duas dimensões distintas: uma, que remete para a *responsabilidade social das empresas (e também dos trabalhadores)*; outra, que visa apoiar *novas formas associativas de carácter empresarial*.

A primeira dimensão envolve iniciativas que procurem conjugar a rentabilidade económica com políticas de cidadania e ética empresarial: formas de organização do trabalho favoráveis ao emprego e à coesão social, à melhoria da qualidade do emprego e de vida dos trabalhadores, práticas de gestão de recursos humanos orientadas para a acessibilidade/promoção dos grupos mais fragilizados, etc. Nesta dimensão inclui-se, também, a óptica da responsabilização dos trabalhadores, enquanto cidadãos dentro da empresa: desenvolvimento da sua consciência profissional, compreensão da missão da organização em que trabalham, etc.

A segunda dimensão, centra-se no estímulo a novas formas de cooperação empresarial, incluindo a cooperação entre pequenas empresas. A melhoria de produtividade e competitividade das empresas está não só dependente dos processos de mudança e reorganização interna, como também das suas relações com a envolvente externa: relações com fornecedores, clientes, ... e até com empresas que concorrem nos mesmos mercados. A exploração conjunta de serviços partilháveis, com o fim de obter



---

vantagens comerciais ou outras e a mobilização de recursos e competências para o aproveitamento colectivo de oportunidades económicas (especialmente em situações de crise e reconversão) configuram soluções pró-activas de criação de emprego e contribuem para criar formas de organização da actividade económica que conciliam critérios de eficiência económica com os objectivos da coesão social. Este tipo de práticas pode beneficiar em particular as iniciativas empresariais de pessoas com mais dificuldades, e é susceptível de criar novas dinâmicas locais de desenvolvimento e ampliar o impacto territorial das encomendas aos serviços de proximidade e às micro-empresas.

Esta economia cívica será tanto mais eficiente quanto maior for a sua integração nas comunidades locais, num movimento de enriquecimento recíproco que permita mobilizar e aumentar o potencial de inovação social e de “empowerment” da sociedade civil.

As Parecerias de Desenvolvimento e as formas de cooperação que vierem a estabelecer-se devem envolver actores diferenciados (empresas, fornecedores, clientes, poder local, etc.) e devem potenciar redes de cooperação estável.

**Objectivos específicos:**

- Mobilizar as organizações, em particular o sector empresarial, para desenvolver e participar em acções no âmbito da cidadania empresarial (responsabilidade social das organizações), tendo em vista reduzir desigualdades e promover a integração activa e eficaz de todas as pessoas que compõem uma dada comunidade;
- Reforçar a responsabilidade social dos trabalhadores e dos seus representantes e desenvolver a sua consciência profissional;
- Desenvolver boas práticas de cooperação empresarial, visando promover dinâmicas locais e regionais de desenvolvimento económico e social e de estímulo a novas iniciativas económicas.

Prevê-se, na 1ª fase de candidaturas, um Caderno de Encargos para esta Área de Intervenção abrangendo os três objectivos referidos.

**Tipologia de actividades possíveis:**

- Implementar estratégias e meios inovadores de sensibilizar e conduzir os empregadores a adoptar práticas “inclusivas” de gestão de recursos humanos, que integrem e tirem partido da “diversidade” destes recursos no seio das organizações (diversidade de culturas, de etnias, etc.); constituição de redes de empresas para troca de experiências, confronto de práticas e melhoria de soluções;
- Acções que promovam a empregabilidade dos(as) trabalhadores(as) (ex<sup>o</sup>: proporcionar períodos de licença sabática para desenvolver estudos ou trabalho em organizações de apoio à comunidade, etc.); acções que respondam a momentos críticos da vida dos(as) trabalhadores(as) (ex<sup>o</sup>: apoio a trabalhadores(as) com doença prolongada prestado por colegas de trabalho em horário útil, etc.); acções dirigidas a trabalhadores(as) mais velhos (ex<sup>o</sup>: acções de preparação para uma reforma activa e útil, possibilidade de desempenho de funções de tutoria para transmissão de saber-fazer adquirido ao longo dos anos, etc.); acções de apoio a pessoas portadoras de deficiência ou com incapacidade física decorrente de acidentes ou doenças (ex<sup>o</sup>: reconversão para novas funções, apoio domiciliário, tele-trabalho, etc.); acções que contribuam para uma melhoria de qualidade de vida no trabalho e para a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal (ex<sup>o</sup>: flexibilidade de horários, acordos com estabelecimentos de ensino próximos da empresa, etc.); facilitação de serviços de apoio social (cantinas, guarda de crianças, empréstimos a trabalhadores(as), etc.); etc...
- Acções de cooperação entre empresas ou com outras organizações da comunidade local no âmbito de iniciativas de carácter formativo ou social: participação em projectos educativos conjuntamente com estabelecimentos de ensino e formação (ex<sup>o</sup>: educação ambiental, higiene e segurança, ...), apoio a estabelecimentos de ensino locais (cedência de equipamentos ou bens produzidos pela empresa), apoio a eventos ou actividades de natureza social, cultural, nos domínios da renovação urbana ou da conservação do património, acções que proporcionem a jovens em fase de orientação escolar e profissional o contacto com o mundo laboral, ou que proporcionem experiências de trabalho

---

ou oportunidades de desenvolvimento de competências, na empresa, a pessoas em risco de exclusão social (ex-reclusos, ex-toxicodependentes, etc.), etc.;

- Acções de cooperação entre empresas ou outras organizações que contribuam para o seu próprio desenvolvimento e para o desenvolvimento local: partilha de espaços de formação, de instalações e equipamentos; disponibilização de apoio técnico específico a micro-empresas recém-criadas; identificação de oportunidades de negócio que requeiram a mobilização de recursos e competências colectivas; participação na gestão colectiva local tanto de oportunidades de negócio como da apropriação territorial dos instrumentos das diversas políticas públicas orientadas para a iniciativa económica e para o emprego; participação em parcerias que rentabilizem e potenciem os recursos empresariais locais e contribuam para sustentar o emprego, etc..

Para além da aplicação concreta destas (ou outras) acções nas empresas/organizações envolvidas, as Parcerias de Desenvolvimento deverão procurar estabelecer relações de parceria com outras empresas e actores-chave a nível local/regional, configurando redes de cooperação sustentada visando a sensibilização e mobilização de um número crescente de organizações para os objectivos desta Área de Intervenção.

#### **Impactos esperados:**

Os principais impactos esperados estão associados à natureza distinta das dimensões identificadas: esbatimento de desigualdades, promoção dos valores da participação social e da ética empresarial, melhoria da eficácia da utilização dos recursos das organizações e dos territórios, criação de novas iniciativas assentes na mobilização de recursos locais, sustentação das pequenas empresas e dos postos de trabalho, aumento do potencial de inovação social das comunidades locais, etc.

**Indicadores de avaliação:**

- N° de empresas/organizações envolvidas;
- N° de beneficiários directos das acções;
- N° de redes para a cidadania empresarial/economia cívica;
- N° e tipo de acções concretizadas a nível de empresas;
- Tipo e grau de benefícios obtidos por pessoas, organizações, grupos sociais ou comunidades;
- Tipo e grau de competências desenvolvidas pelas pessoas e organizações participantes nos projectos;
- Qualidade técnica e potencial de transferibilidade dos produtos concebidos (exº guia de práticas de cidadania empresarial).

**3.2.4. Sociedade da informação e do conhecimento**

Pretende-se contribuir para a difusão e utilização dos instrumentos que suportam a sociedade da informação e do conhecimento, sendo certo que o grau de penetração das novas tecnologias (TIC's) nas organizações é ainda muito baixo, em especial nas PME's, e que os activos e desempregados estão insuficientemente preparados para se adaptarem às exigências da sociedade da informação e do conhecimento.

Neste contexto, haverá que investir em domínios novos e pouco explorados, como é a formação a distância e o *E-learning*, que abrem novas oportunidades ao desenvolvimento permanente de competências, quer nas organizações quer a nível local, numa linha de proximidade e acessibilidade dos públicos, tendo em vista, nomeadamente, a integração das pessoas com dificuldades particulares no mercado de trabalho.

As Parcerias de Desenvolvimento devem envolver, nomeadamente, empresas, entidades formadoras, escolas, associações de formadores e professores, centros de

---

investigação e centros tecnológicos, parceiros sociais e organizações com “massa crítica” na formação aberta e a distância.

**Objectivos Específicos:**

- Desenvolver novas soluções, modelos e dispositivos pedagógicos, com recurso às novas tecnologias de informação e comunicação (TIC), adaptados a públicos específicos, designadamente dispositivos *on-line* de apoio à auto-formação e à formação aberta e a distância;
- Reforçar as competências em matéria das tecnologias de informação e comunicação, em particular dos grupos desfavorecidos, e facilitar a sua utilização como ferramenta de acesso ao conhecimento e ao trabalho;
- Mobilizar e envolver as PME's para o desenvolvimento e apropriação de soluções integradas tendo por base as novas tecnologias da informação e comunicação (gestão, recursos humanos e formação, produção, etc.), que demonstrem, para além da melhoria do desempenho da empresa, o aumento da qualificação dos seus recursos humanos;
- Utilizar as novas tecnologias da informação e comunicação como ferramenta de apoio à política de disseminação das soluções e “produtos” concebidos na EQUAL e à partilha de conhecimentos e de práticas.

Prevê-se, para a 1ª fase de candidaturas, um Caderno de Encargos que se reportará aos três primeiros objectivos referidos.

**Tipologia de actividades possíveis:**

- Novas estratégias e soluções formativas dirigidas a jovens e adultos, em particular a grupos com dificuldades de (re)integração no mercado de trabalho e de baixas qualificações e iliteracia em TIC; para além da difusão de competências “informáticas” e “tecnológicas”, estas intervenções devem capacitar os públicos-alvo para uma postura activa face aos desafios da sociedade da informação e do conhecimento, difundindo competências “transversais” nomeadamente: para lidar com a diversidade e a multiculturalidade, para actuar “globalmente”, para compreender e defender a missão da organização em que trabalham e a importância dos clientes/

---

mercados, para o relacionamento entre gerações, para a compreensão e resolução de problemas, para tirar partido da sociedade da informação, designadamente, desenvolvendo competências para a “conectividade” (capacidade de “entrar em ligação com”);

- Elaboração de referenciais prospectivos de competências básicas em tecnologias de informação, que sejam socialmente amigáveis e adequados às especificidades dos públicos-alvo da EQUAL, com o objectivo final de se propor e legitimar um modelo integrador a nível europeu (baseado num sistema de equivalências e reconhecimento recíproco);
- Conceber dispositivos pedagógicos (e de trabalho) utilizáveis a distância e *on-line*, que promovam a integração profissional de públicos em risco de marginalização (ex. Centros de Tele-trabalho); os dispositivos devem incorporar tecnologias acessíveis e orientadas para responder às necessidades específicas dos públicos (ex. portadores de deficiência, mulheres com responsabilidades familiares, manutenção em actividade de trabalhadores mais velhos, etc.), promovendo a sua participação social e no trabalho numa base mais igualitária;
- Novas estratégias e acções formativas, dirigidas a formadores, professores e outros agentes para a utilização das tecnologias de informação e dos recursos multimédia, em particular intervenções que explorem metodologias inovadoras de formação de formadores, e outros agentes, habilitando-os para capacitar pessoas com baixas qualificações com a formação de base necessária à utilização das TIC;
- Experimentação de “centros abertos de aprendizagem” a distância e apoiados em tecnologias multimédia, enquanto infra-estruturas de apoio ao conhecimento e ao desenvolvimento de competências básicas em tecnologias de informação; estes centros deverão centrar-se em “redes locais naturais”, onde poderão integrar-se estabelecimentos de ensino, centros de formação, autarquias – juntas de freguesia, associações culturais e sociais, empresas, etc, numa linha de acessibilidade às populações;
- Experimentação de estratégias e acções de apoio à acessibilidade e ao uso de infra-estruturas e equipamentos de base electrónica pelas pequenas empresas,

---

podendo implicar, nomeadamente, o surgimento de empresas ou novos serviços no domínio das info-comunicações (ex<sup>o</sup> centros tecnológicos de uso comum);

- Intervenções que associem os processos de introdução de sistemas de gestão da informação e do conhecimento suportados em TIC's, nas pequenas e médias empresas, com a inovação organizacional e o desenvolvimento de competências individuais e colectivas, desenvolvidas em parceria, nomeadamente, com entidades de I&D, centros tecnológicos, centros de formação, associações empresariais/profissionais etc.;
- Constituição de redes e parcerias entre organizações públicas e privadas, centros de formação e de investigação, centro tecnológicos, e a própria industria de conteúdos, tendo em vista alimentar as redes virtuais e interactivas e a concepção de produtos/serviços à medida e de qualidade;
- Concepção e teste de modelos de ensino-aprendizagem assistida, em contexto colaborativo ou em ambiente de auto-estudo, e de metodologias e dispositivos de formação aberta e a distância e de *e-learning* ;
- Concepção, produção e teste de soluções formativas integradas (ambientes de aprendizagem, sistemas de diagnóstico e auto-avaliação, itinerários de aprendizagem *on-line*, etc.) tendo em atenção, nomeadamente, o acesso dos grupos mais fragilizados;
- Dinamização de aprendizagens e animação de dispositivos, numa lógica de formação ao longo da vida: metodologias de gestão, tutoria e animação pedagógica, acompanhamento e monitorização de percursos formativos;
- Desenvolvimento de competências críticas à "cadeia de valor" da formação aberta e a distância e do *e-learning*, nomeadamente: identificação de necessidades formativas que podem ser respondidas por estas soluções; concepção/produção de conteúdos pedagógicos interactivos; gestão dos processos e dos "ambientes" pedagógicos em dispositivos abertos e suportados nas TIC's; métodos e técnicas de animação e tutoria pedagógica; estratégias, metodologias e instrumentos de avaliação diagnóstica, formativa, sumativa e de

---

impactos (nas competências adquiridas, nos desempenhos e nas organizações) das soluções e dispositivos pedagógicos *on-line*;

- Identificação de novas competências e de novos perfis de formadores requeridos pelos dispositivos de formação a distância, e enquanto “animadores de acesso ao conhecimento”;
- Exploração de modelos de reconhecimento e validação de competências adquiridas em ambientes de formação aberta e a distância e *e-learning*;
- Concepção, gestão e dinamização de um Centro de Recursos Virtual que, em articulação com outras redes nacionais (nomeadamente a Rede de Centro de Recursos em Conhecimento do INOFOR) e/ou europeias, balanceie a sua actividade entre dois eixos estratégicos:
  - por um lado, se constitua como espaço de apoio e partilha de conhecimento a todas as parcerias EQUAL: constituindo “directórios” onde sejam visíveis as dinâmicas dos projectos, permitindo que as redes humanas que os suportam possam comunicar e partilhar conhecimentos e práticas, divulgando as iniciativas e acções planeadas, e disponibilizando os tangíveis, os conteúdos, e os produtos intermédios e finais dos projectos;
  - por outro lado, dinamize, apoie e responda às necessidades das entidades formadoras e dos profissionais de formação, proporcionando-lhes referenciais estratégicos às suas actividades, e os conteúdos, as redes e o suporte metodológico à partilha, experimentação e transferência de soluções e práticas bem sucedidas.

As intervenções deverão respeitar o princípio do “*empowerment*”, envolvendo e fazendo participar os públicos na sua concepção, desenvolvimento e avaliação. Dá-se preferência às Parcerias de Desenvolvimento que objectivamente participem para contrariar a sub-representação de raparigas e mulheres nas áreas e segmentos relacionados com as TIC.



**Impactos esperados:**

- Reforço da coesão, participação e autonomia social de cidadão (por via do alargamento da acessibilidade à informação e ao conhecimento);
- Empregabilidade devido ao reforço de competências básicas e transversais;
- Competitividade das organizações por via do reforço da velocidade de partilha de informação e conhecimento e rapidez na aprendizagem (diminuição do ciclo de tempo que medeia entre a concepção do “produto” e o momento em que os colaboradores têm as competências para o explorar/vender);
- Melhoria e reforço das qualificações pela rapidez e atitude permanente de actualização técnica e científica dos cidadãos;
- Reforço da acessibilidade à formação profissional.

**Indicadores de avaliação:**

- N° de pessoas formadas em TIC e com créditos para a certificação escolar e/ou profissional;
  - Volume de formação a distância online, segmentada por públicos, temáticas e/ou sectores;
  - N° de cursos de formação a distância online, com destaque para os conteúdos formativos disponíveis em formato digital;
  - N° de formadores tutores envolvidos;
  - N° de *sites* “portais de aprendizagem” construídos e em utilização;
  - N° de redes colaborativas construídas (com informação sobre a sua qualidade de funcionamento, rácios de participação e conteúdos disponibilizados);
  - Actualização e auto-sustentação das infra-estruturas tecnológicas de suporte;
- “Descritores” sobre os mecanismos utilizados para o envolvimento/participação dos públicos-alvo.

**PRIORIDADE 4. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE AS MULHERES E OS HOMENS**

O texto da Comunicação da Comissão aos Estados-Membros aponta como principal objectivo *“promover um mercado de trabalho aberto a todos”* e afirma o princípio segundo o qual o *“o Programa contribuirá para a promoção de igualdade entre as mulheres e os homens através da adopção de uma dupla perspectiva: a integração do factor igualdade no conjunto das políticas e acções específicas em favor das mulheres”*

A interpretação desta Prioridade vai no sentido de aprofundar o princípio da integração do factor igualdade no conjunto das políticas, o qual deve ser encarado, não apenas como parte integrante dos quatro pilares e domínios temáticos, mas numa visão mais ampla, transversal às políticas públicas para os territórios.

Na verdade, a forma como se encontram estruturados os mercados regionais de emprego e os quadros de trabalho e de vida quotidiana, não são de molde a facilitar a redução de iniquidades, que se reflectem mais negativamente sobre as mulheres.

Esta constatação evidencia a necessidade de uma abordagem da problemática da igualdade na dupla óptica da integração social e territorial e da criação de condições a montante que contribuam para uma integração mais positiva, em termos profissionais e sociais. Essa criação de condições passa, nomeadamente, pelo reequacionamento do *“tempo”* nas cidades e pela qualificação das políticas urbanas, e, ainda, pela implementação de novas formas de organização do trabalho, de modo a favorecer, a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

**Medida 4.1.** *Conciliar trabalho e vida familiar e facilitar a reinserção profissional dos homens e das mulheres que abandonaram o mercado de trabalho, desenvolvendo formas mais flexíveis e eficazes de organização do trabalho e prestando serviços de apoio às pessoas.*

**Medida 4.2.** *Reduzir as disparidades entre homens e mulheres e promover a dessegregação profissional.*

**Áreas de Intervenção:**

No contexto desta Proposta as Medidas identificadas remetem para o perfil de domínios temáticos constante da Comunicação. No entanto - nomeadamente no

contexto da construção de Parcerias de Desenvolvimento -, admite-se haver vantagem em estimular projectos que concretizem a visão ampla acima apresentada.

#### **4.1.1. Conciliação vida familiar/vida profissional**

#### **4.2.1. Eliminação da discriminação no trabalho .**

Prevê-se para a primeira fase de candidaturas dois Cadernos de Encargos para a Área de Intervenção relativa à conciliação vida familiar/vida profissional (um direccionado para a melhoria de serviços de apoio às necessidades das famílias e outro para a gestão do tempo de trabalho) e um Caderno de Encargos para a Área de Intervenção relativa à eliminação da discriminação no trabalho.

#### **4.1.1. Conciliação vida familiar/vida profissional**

A enorme relevância que o tema da conciliação entre a vida familiar e profissional tem no contexto da promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, aconselha a formular objectivos específicos com alguma ambição, na senda, aliás, do Plano para uma Política Global da Família.

#### **Objectivos específicos:**

- Reforçar a acessibilidade, qualidade e flexibilidade das estruturas de apoio à vida familiar, através de formação adequada do pessoal com actividade neste domínio, do incentivo à introdução de horários flexíveis no comércio e outros serviços de proximidade e do desenvolvimento do mercado social de emprego;
- Desenvolver iniciativas e instrumentos orientados para a reorganização dos processos de trabalho e da gestão do tempo de trabalho, facilitadores da conciliação da vida familiar com a vida profissional.

#### **Tipologia de actividades possíveis:**

- Melhoria da qualidade e acessibilidade das estruturas de apoio à vida familiar, implicando a experimentação de formas inovadoras de organização e

---

funcionamento destes serviços (existentes ou a criar) e a qualificação dos seus trabalhadores;

- Desenvolvimento de uma política de gestão do tempo, a nível local e das cidades, que permita o funcionamento mais integrado dos serviços prestados às populações por parte das diversas entidades, públicas e privadas, designadamente, promoção articulada de modalidades inovadoras quanto a horários (escolar e pré-escolar, de trabalho, de transportes, do comércio de proximidade, de serviços de saúde, etc.), que respondam às necessidades de conciliação da vida familiar e social com a vida profissional;
- Formação e certificação profissional de homens e mulheres, para a prestação de serviços de qualidade às famílias em vários domínios (desde o dos cuidados pessoais, ao dos serviços educativos e dos trabalhos necessários à organização da vida doméstica, em sentido amplo);
- Introdução nos programas de formação profissional inicial e contínua, de áreas/conteúdos que reforcem as competências de ambos os sexos para o exercício de actividades de apoio à vida familiar;
- Criação de novas formas de envolvimento e relacionamento entre os pais, os infantários e as escolas, de modo a promover maior conhecimento e interacção entre as famílias e os educadores profissionais, e a favorecer o equilíbrio entre responsabilidades a nível laboral e parental;
- Mobilização e envolvimento de actores-chave a nível local capazes de conduzir à implementação, nomeadamente junto de complexos industriais, de serviços de proximidade que permitam melhor conciliar tempos de trabalho e tempos familiares e pessoais e constituam novas oportunidades empresariais e de criação de emprego (loja do cidadão, estação de correios, lavandarias, serviços de reparações diversas, etc.)
- Acções de sensibilização e formação dirigidas a empregadores, trabalhadores e delegados sindicais, no sentido de fazer evoluir atitudes e comportamentos relativos à conciliação da vida profissional com a vida familiar e social;
- Promoção pelas empresas de novos modelos de organização do trabalho, de gestão do tempo de trabalho e de horários e/ou de meios de apoio à vida

---

familiar (transportes, creches, confecção de alimentos, tratamento de roupas, etc.), que permitam melhor conciliar vida profissional e vida familiar;

- Formação de actores-chave das empresas, designadamente das chefias intermédias, tendo em vista desenvolver as actividades de coordenação requeridas por uma nova gestão do tempo de trabalho;
- Experimentação de novos métodos de organização da formação e novos horários nos centros de formação que permitam às pessoas com constrangimentos relacionados com a sua vida privada ou familiar (mulheres sós com pessoas dependentes a cargo, etc.) de beneficiar dos dispositivos de formação/inserção.

**Impactos esperados:**

- Melhoria dos quadros de vida e das relações interpessoais;
- Melhoria da situação das mulheres no que se refere ao acesso à formação, ao emprego e à progressão na carreira profissional;
- Valorização e reconhecimento de competências para o desempenho de actividades relacionadas com a vida familiar.

**Indicadores de avaliação:**

- Número de beneficiários(as), por sexo e nível de qualificação;
- Número de serviços de proximidade envolvidos;
- Número de estruturas de apoio à vida familiar criadas pela iniciativa empresarial;
- Número de acções de formação (inicial e contínua) que incluíram módulos para reforço de competências na esfera familiar;
- Taxa de sucesso e de abandono destas acções, por sexo;
- Tempo consagrado às actividades de cidadania, associativas, benévolas, de formação;

- Número de empresas que implementaram acções dirigidas a facilitar a conciliação;
- Número de organismos de formação que alteraram as formas de organização da formação, tendo em vista facilitar a conciliação.

Serão valorizadas as Parcerias de Desenvolvimento que envolvam (e constituam em rede) diferentes actores: empresas, parceiros sociais, organismos de desenvolvimento local, entidades formadoras, autoridades locais, etc.

#### 4.2.1. Eliminação da discriminação no trabalho

Pretende-se apoiar o desenvolvimento de acções e experiências que funcionem como práticas positivas em matéria de combate a todas as formas de discriminação e de desigualdade e que estimulem o surgimento de uma nova cultura empresarial que valorize a contribuição das mulheres e integre o princípio da igualdade de tratamento nas suas práticas, aliando melhoria da competitividade das empresas e justiça social.

O cumprimento destes objectivos aponta para projectos e experiências a desenvolver, sobretudo, no seio das empresas e envolvendo um trabalho de parceria entre empresas, associações sindicais e patronais, e também os próprios trabalhadores (mulheres e homens) e os seus representantes.

Atendendo à importância do efeito demonstrativo deste tipo de experiências, será dada uma importância particular à sua divulgação e à produção de “suportes” susceptíveis de disseminação.

#### **Objectivos específicos:**

- Combater todas as formas de discriminação no trabalho, designadamente, no recrutamento, selecção, acesso à formação contínua, promoção na carreira, acesso a postos de chefia, remuneração e precariedade do vínculo contratual;
- Promover a inserção de mulheres e homens em sectores e profissões onde estão sub-representadas(os);

- Revalorizar os empregos e as profissões tradicionalmente femininas e reconhecer as competências adquiridas em contexto profissional, familiar e social.

**Tipologia de actividades possíveis:**

- Acções que estimulem uma nova cultura empresarial que valorize a contribuição das mulheres, alie melhoria de competitividade com justiça social e promova a des-segregação profissional;
- Sensibilização e estímulo aos empregadores no sentido de adoptarem novas atitudes, novas práticas de trabalho e de gestão de recursos humanos que criem igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, promovam a formação de mulheres, a sua progressão na carreira e acesso a postos de chefia;
- Concepção, negociação e implementação de planos de acção para a promoção da igualdade a nível das empresas;
- Capacitar conselheiros de orientação profissional, formadores e outros agentes, e concepção de novas intervenções e suportes de trabalho, no sentido de encorajar mulheres e homens a ingressar em profissões onde estão sub-representadas(os);
- Acções inovadoras capazes de aumentar a presença de mulheres em postos de decisão;
- Novas estratégias de orientação profissional e novas soluções formativas, que assegurem a plena participação das mulheres na sociedade da informação e do conhecimento - as áreas tecnológicas, nomeadamente o sector das tecnologias de informação e comunicação e outros segmentos de mercado com ele relacionados, oferecem excepcionais perspectivas de emprego e de carreira, pelo que urge ultrapassar a fraca participação das mulheres nestas áreas;
- Experimentação de modelos de validação de competências adquiridas em contexto familiar e social.

**Impactos esperados:**

A médio prazo:

- Distribuição profissional mais equilibrada de mulheres e homens;
- Equidade no preenchimento de lugares de chefia;
- Aproximação dos níveis remuneratórios de base;
- Uma nova cultura organizacional que perfilhe princípios da igualdade e da “gestão da diversidade”.

**Indicadores de avaliação:**

- Número de empresas envolvidas por dimensão e sector de actividade;
- Número de responsáveis de empresa, gestores de recursos humanos e chefias intermédias envolvidas;
- Peso das mulheres na estrutura de emprego das empresas envolvidas (profissões e níveis de qualificação);
- Desvios salariais homens/mulheres nas empresas envolvidas;
- Peso das mulheres em lugares de chefia nas empresas envolvidas;
- Número de agentes (conselheiros, formadores, ...) sensibilizados/formados;
- Número de beneficiários de acções de informação e orientação profissional e profissões “escolhidas” segundo o sexo;
- Número de mulheres formadas nas áreas tecnológicas.



**PRIORIDADE 5. REQUERENTES DE ASILO**

Esta Prioridade enquadra-se no Programa que tem em vista responder aos compromissos da Acção Comum adoptada pelo Conselho Europeu, a qual valoriza apoios aos requerentes de asilo centrados em acções de educação e formação profissional que se revelem úteis, quer na óptica da integração no país de asilo, quer na óptica do retorno ao país de origem.

Os objectivos específicos desta Prioridade estão claramente orientados para facilitar a integração mediante: a atenuação das dificuldades que limitam a empregabilidade e espírito de iniciativa; e o apoio à adaptação ao novo contexto de inserção.

**Área de Intervenção****5.1. Formação e integração profissional e social dos requerentes de asilo****Objectivos específicos:**

- Favorecer a integração social dos requerentes de asilo, combatendo as barreiras à sua empregabilidade e apoiando a sua adaptação ao novo contexto de inserção;
- Apoiar a empregabilidade dos requerentes de asilo, promovendo a sua informação e orientação profissional, a sua formação e reconhecimento de competências.

**Tipologia de actividades possíveis:**

- Formação dos agentes da administração pública (e outras organizações) encarregados do acolhimento dos requerentes de asilo, para promover, designadamente, atitudes e comportamentos receptivos aos requerentes de asilo, à melhoria do seu acolhimento e à valorização das relações multiculturais;
- Sensibilização das comunidades locais e desenvolvimento de campanhas de informação, no sentido de promover a receptividade aos requerentes de asilo e a facilitar os processos de integração;

- 
- Acções de informação dos requerentes de asilo, apoiadas em suportes que informem sobre os seus direitos e deveres enquanto cidadãos, sobre o acesso à habitação condigna, a cuidados pessoais de saúde e outros serviços, e também sobre o país de origem, bem como criação de espaços e oportunidades de contacto entre si;
  - Dispositivos de apoio à informação e orientação profissional dos requerentes de asilo, centrados na identificação de oportunidades de emprego/trabalho, que respeitem as origens e identidades culturais, étnicas e religiosas dos requerentes;
  - Formação profissional, incluindo formação linguística e informática ou de adaptação a novas actividades, vocacionada para a permanência ou para o retorno;
  - Reconhecimento de competências adquiridas nos países de origem.

As intervenções devem integrar os princípios de igualdade de oportunidades e do *empowerment*.

**Impactos esperados:**

- Melhoria das oportunidades de acesso a bens e serviços de forma justa e condigna;
- Melhoria da integração social e da empregabilidade dos requerentes de asilo;
- Preparação dos serviços e dos agentes encarregados do acolhimento, informação, orientação e formação profissional dos requerentes;

**Indicadores de avaliação:**

- Número de beneficiários abrangidos, por sexo e habilitações escolares;
- Taxa de sucesso/abandono, nas acções de informação, orientação e formação profissional;
- Grau de adequação dos suportes concebidos;
- Número de agentes sensibilizados e formados;

- Reconhecimento de competências adquiridas nos países de origem.

## 6. Assistência Técnica

A Assistência Técnica do PIC EQUAL deve proporcionar ao Gestor os recursos adequados às exigências de desenvolvimento do Programa em matéria de promoção, gestão, acompanhamento, controlo e avaliação.

O Gestor será apoiado no cumprimento das suas atribuições por uma estrutura de apoio técnico, cuja composição, atribuições, forma de designação e suporte legal são detalhados no Capítulo relativo à gestão do Programa (F. 1).

As especificidades do PIC EQUAL, nomeadamente as suas características de inovação, de difusão de boas práticas e de embrião da mudança, colocam à gestão deste Programa desafios acrescidos em termos de qualidade e eficácia. Estes desafios são tanto maiores quanto o PIC EQUAL português, para além dos requisitos obrigatórios decorrentes das orientações comunitárias, adoptou um conjunto de pressupostos-chave (ver B.1.) como parte integrante da sua estratégia e como forma de melhor responder às necessidades diagnosticadas, de que são exemplo a elaboração de Cadernos de Encargos, o fomento da cooperação a nível nacional e os mecanismos de validação de competências. Significa isto que os resultados do Programa e o alcance dos seus objectivos dependerão em muito de uma gestão que partilhe princípios e práticas capazes de garantir a qualidade e a eficácia da própria estrutura de gestão.

A relevância estratégica dos dispositivos a seguir descritos, que dão conteúdo à função de gestão do Programa conduzida pelo Gestor, pressupõe uma adequada dotação financeira face ao exigente perfil destas actividades, que constituem uma inovação em relação às actividades tradicionais de gestão. A par destas actividades novas, permanece, evidentemente, a necessidade de conduzir e executar acções que integram a "rotina" da gestão, nomeadamente as acções de publicidade e divulgação do Programa - Prioridades, Medidas e Áreas de Intervenção - o acompanhamento e controlo, os procedimentos regulamentares de avaliação externa, a instrução e funcionamento da estrutura de gestão.

---

Correspondendo às orientações da Comissão Europeia, organizou-se esta Medida de Assistência Técnica, de acordo com 3 grandes tipologias de actividades:

- 6.1. **Actividades específicas ao PIC EQUAL que decorrem directamente da natureza e objectivos do Programa;**
- 6.2. **Actividades relacionadas com a gestão administrativa e financeira bem como com o controlo;**
- 6.3. **Actividades complementares das anteriores e igualmente essenciais à implementação do Programa.**

A afectação financeira (percentual) às actividades 6.1., 6.2. e 6.3. é de 3%, 1,25% e 3%, respectivamente, em relação ao total da despesa prevista no Programa.

#### 6.1. **Actividades específicas**

Enquadram-se nesta categoria as actividades que decorrem directamente da natureza e objectivos do programa, das quais se destacam:

##### (i) **O papel de "facilitador"**

A reflexão levada a efeito no âmbito da preparação deste Programa permitiu posicionar a estrutura de gestão EQUAL como um interface entre os operadores ("fornecedores" de produtos) e os decisores políticos do sistema de emprego-formação ("clientes", utilizadores dos "produtos" EQUAL para a incorporação da inovação nas políticas e nas práticas). Permitiu, também, clarificar o papel da estrutura de gestão EQUAL perante estes "fornecedores" e "clientes": um papel de "facilitador", capaz de possibilitar aos operadores a boa execução dos seus projectos e a inovação dos seus produtos, e capaz de proporcionar aos decisores, aos vários níveis, a informação e a "produção" indispensáveis à renovação das políticas e das práticas. A título de exemplo, refere-se a criação de uma Base de Dados de "Pessoas-Recurso", profissionais de educação-formação-emprego que nela voluntariamente se queiram inscrever, e que ficará acessível (em *software*

concebido para o efeito) a qualquer operador que procure profissionais para o desenvolvimento do seu projecto. Cada profissional que queira ficar incluído nesta Base de Dados tipificará o seu perfil pessoal e profissional, designadamente, as competências que detêm e as áreas em que intervêm (por domínios temáticos, áreas de formação, públicos-alvo, nomeadamente). Esta Base de Dados estará operacional ainda antes da aprovação do Programa.

Um outro exemplo desta função de "facilitador" é a constituição de um "Reportório de Produtos" concebidos no âmbito dos projectos das Iniciativas Emprego e ADAPT, a disponibilizar, numa base permanente via INTERNET. Este reportório constituirá ferramenta fundamental para o *mainstreaming* e proporcionará oportunidades de conhecimento e de troca de experiências a todos os interessados nas áreas da formação e emprego (decisores, responsáveis por organismos de formação, etc.), e, conseqüentemente, a possibilidade de renovação das suas práticas.

## (ii) Os Cadernos de Encargos

Como se referiu no ponto anterior e tendo por referência as intervenções prioritárias do PIC EQUAL, a estrutura de gestão irá elaborar Cadernos de Encargos que constituem importante referencial de orientação e enquadramento das candidaturas e projectos a desenvolver no âmbito do Programa. Na primeira fase prevê-se a concepção de 17 Cadernos de Encargos em áreas que foram diagnosticadas de carência em termos de produção de "competências" ou de *up grading* de acções (Anexo 1). Cada Caderno de Encargos será objecto de publicitação, e explicitará um conjunto de elementos que serão obrigatoriamente considerados na apresentação de candidaturas ao PIC EQUAL (objectivos da intervenção, actividades a desenvolver, resultados e produtos a alcançar, destinatários dos projectos, etc.), garantindo-se, assim, que os projectos candidatos respondam melhor aos objectivos definidos no Programa e às necessidades diagnosticadas (Anexo 2). Os Cadernos de Encargos serão elaborados pela própria estrutura de gestão ou através de recurso a especialistas nas áreas temáticas em causa.

**(iii) Política de *mainstreaming*: fomentar a reflexão temática e a disseminação**

A estrutura de gestão do PIC EQUAL vai dar particular prioridade à animação temática em torno das áreas de intervenção do Programa. Esta reflexão, que irá envolver operadores, organismos de formação, entidades públicas e especialistas, assume especial relevância quando se pretende alcançar inovação útil e a sua disseminação. Com efeito não se pretende que as práticas inovadoras se esgotem em si mesmas, ficando à margem do sistema de formação. Para tal importa proceder à sua observação e avaliação e apostar no seu papel de demonstração.

Embora a política de disseminação a adoptar deva beneficiar das lições a retirar da fase inicial do Programa (tipo de candidaturas, parceiros envolvidos, etc.), devendo, por isso, ser objecto de posterior aprofundamento, é possível desde já destacar as seguintes estratégias, mecanismos e actividades de *mainstreaming*:

- constituição de uma equipa de projecto no seio da estrutura de gestão EQUAL especialmente vocacionada para a actividade temática e para “facilitar” a disseminação de boas práticas, bem como de equipas de acompanhamento dos projectos que permitirão a observação de elementos de inovação e de práticas bem sucedidas, e a identificação das organizações com potencial disseminador;
- criação de um painel de observação vocacionado para a monitorização e difusão de resultados, designadamente na óptica das políticas nacionais e dos “sistemas”, tendo em atenção a sua constituição (coordenação do PNE, gestores das intervenções operacionais do QCA III, serviço público do emprego e formação, etc. - ver 6. VI);
- participação na Comissão de Acompanhamento do PNE, permitindo informar os organismos nela representados dos resultados dos projectos EQUAL, no sentido de influenciar a própria concepção e desenvolvimento do PNE;

- 
- apresentação e valorização dos “resultados” inovadores e de qualidade junto dos decisores aos vários níveis, úteis à renovação das políticas, dos dispositivos e das práticas;
  - institucionalização de práticas de avaliação de processos e de produtos e da divulgação desta avaliação;
  - criação de reportórios de produtos de qualidade e de práticas inovadoras e sua disponibilização ao grande público (ex<sup>o</sup> bases de dados de recursos técnico-pedagógicos);
  - desenvolvimento de actividades de “demonstração” (conferências, exposições, etc.) dirigidas aos responsáveis pelas políticas de formação e emprego, de entidades formadoras, de empresas, etc.;
  - constituição de “redes temáticas” para debate das áreas temáticas da EQUAL, tendo por base projectos concretos, enquanto estratégia permanente de estímulo à reflexão sobre a acção e sobre os processos de criação de “valor”, proporcionando a troca de experiências e a disseminação;
  - estímulo à criação de parcerias alargadas de operadores (redes de disseminação) com o objectivo específico da partilha, multiplicação e difusão de resultados;
  - jornadas de “Portas Abertas”, proporcionando aos responsáveis políticos, às entidades formadoras e aos operadores em geral a visita, o contacto e a observação de práticas bem sucedidas nas Parcerias de Desenvolvimento;
  - incentivo à realização de estágios por parte de formadores e outros agentes sociais nas entidades EQUAL que desenvolvam processos e práticas exemplares, com o objectivo da sua incorporação;
  - estímulo ao contacto e encontro entre formadores e outros agentes, para a transferência e incorporação de conhecimentos e práticas bem sucedidas, incluindo a incorporação à distância;



- recurso às tecnologias de informação e comunicação nos processos de difusão ( ex.: site com directórios de práticas bem sucedidas) de forma a aumentar o impacto dos resultados do PIC EQUAL e a realizar economias de escala;
- incentivo às Parcerias de Desenvolvimento, no âmbito da Acção 2, para que procedam à narrativa da construção das suas práticas bem sucedidas e à identificação dos factores críticos que estão na base da emergências dessas práticas, enquanto suportes facilitadores da transferência;
- incentivo às Parcerias de Desenvolvimento, no âmbito da Acção 3, para que identifiquem factores e critérios críticos à transferência e incorporação de práticas inter-organizações.

Nesta política envolver-se-á não só a estrutura de apoio técnico da EQUAL, mas também as próprias Parcerias de Desenvolvimento (que assumirão uma maior co-responsabilização no quadro da política definida pela estrutura de gestão e não a mero título individual), peritos externos (no respeito pela legislação nacional em matéria de aquisição de serviços), e a instituições públicas, particularmente vocacionadas para a difusão da inovação como é o caso do INOFOR. Os resultados esperados do projecto ADAPT que este Instituto está a desenvolver, relativo à "identificação e disseminação de boas práticas", em particular a grelha de análise de factores inovadores presentes em práticas de formação e o guia metodológico de disseminação, deverão constituir suportes importantes para a acção futura no âmbito do PIC EQUAL.

**(iv) Painel de Observação: monitorizar e difundir os resultados**

Da política de *mainstreaming* referida, merece destaque a constituição de um Painel de Observação que ligue a monitorização dos resultados globais da Iniciativa a um conjunto de outras Intervenções, em curso no período de vigência, e que, pelo perfil de objectivos, modalidades de apoio e beneficiários, revelam complementaridades potenciais.

Este Painel de Observação deverá beneficiar de apoio técnico que capitalize o trabalho de estudo e de reflexão efectuada nas áreas temáticas do Programa, e que facilite a formulação de políticas activas de emprego e/ou a melhoria da execução das medidas existentes.

Num contexto institucional mediado pelo desenvolvimento do PNE e em que as grandes áreas temáticas da Iniciativa reconvertem aos Pilares e Directrizes da Estratégia Europeia para o Emprego, este Painel permitirá uma reflexão sustentada em torno dessas áreas, criando uma base para a identificação de práticas positivas a difundir, na perspectiva de favorecer as políticas públicas.

Terão assento no Painel, os Gestores e os elementos das Estruturas de Gestão da EQUAL e daquelas Intervenções, a coordenação do PNE, peritos externos, responsáveis regionais pelo Serviço Público de Emprego e Formação e promotores de projectos seleccionados. O apoio técnico deve assentar em soluções flexíveis de articulação, por exemplo, com o Observatório de Emprego e Formação Profissional e o INOFOR.

## **6.2. Actividades relacionadas com a gestão, administrativa e financeira e o controlo**

Para além de assegurar os instrumentos essenciais de suporte às actividades que constituem rotinas correntes de gestão, a "**Assistência Técnica**" deverá apoiar um **conjunto de dispositivos que consubstanciam novas práticas de gestão**, e que estão especialmente vocacionados para criar uma estrutura de gestão que seja, em si, inovadora, qualificante e eficaz.

Destaca-se, nomeadamente:

### **(v) O Sistema de Gestão da Qualidade**

A estrutura de gestão EQUAL irá possuir um Sistema de Gestão da Qualidade no âmbito das normas ISO 9001 (versão 2000). Este Sistema, já em desenvolvimento, insere-se nos objectivos estratégicos da

---

organização e constituirá importante auxiliar da gestão. O Sistema assenta em compromissos decorrentes da política de qualidade e em procedimentos que asseguram a sua implementação.

Daqueles compromissos destacam-se:

- um desempenho que assegure a aplicação do financiamento público de acordo com as prioridades nacionais definidas no Programa, no respeito das regras comunitárias e nacionais aplicáveis ao FSE e à gestão pública, pautado por princípios de rigor, objectividade, transparência e respeito pelos direitos dos cidadãos;
- o respeito e promoção dos valores da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, das minorias étnicas e dos cidadãos portadores de deficiência e, ainda, da defesa do ambiente;
- a aplicação à gestão dos princípios orientadores do Programa, designadamente o da procura constante da inovação, da sua experimentação e avaliação de resultados a fim destes poderem ser divulgados e multiplicados;
- a disponibilidade permanente para ouvir os operadores e procurar soluções para as questões colocadas, numa perspectiva de resultado;
- a promoção de uma organização que aprende e que permite aos seus membros não só aprenderem, como integrarem no seu projecto profissional individual a sua participação na organização, através da partilha e capitalização das aprendizagens individuais e da reflexão permanente sobre as suas práticas;
- a avaliação periódica do desempenho da organização e a de cada um dos seus membros, feita não só internamente mas também pelo operadores, com base em indicadores pré-definidos, numa perspectiva de revisão regular das práticas com vista à sua melhoria;

- a criação de condições para o envolvimento e participação de todos os membros da organização na definição dos procedimentos e na sua avaliação;
- a definição de um código de conduta para a organização do conhecimento de todos os "clientes" e "fornecedores";
- a promoção do diálogo com e entre os parceiros e actores do sistema, de forma a cumprir os objectivos do Programa.

### 6.3. Actividades complementares de Assistência Técnica

Do conjunto destas actividades que incluem a realização de estudos, seminários, acções de informação, avaliação, aquisição e instalação de sistemas automatizados para a gestão, o controlo e a avaliação, destaca-se pela sua importância:

#### (vi) O Sistema de Informação

A estrutura de gestão tem já em desenvolvimento o "Sistema de Informação" para a gestão da EQUAL, que constitui um suporte fundamental para a racionalização de procedimentos e de tratamento de dados.

O Sistema de Informação da EQUAL é uma componente do Sistema Integrado de Informação para o Fundo Social Europeu, que está a ser desenvolvido a nível da gestão central do FSE em Portugal. Para além do que é comum às diversas Intervenções Operacionais, o sistema do PIC EQUAL dispõe de componentes específicas, tendo sido também incorporada a capacidade de alimentação da base de dados europeia.

O Sistema de Informação EQUAL inclui módulos de gestão das candidaturas, gestão financeira dos projectos, gestão financeira do programa, acompanhamento dos projectos e recolha de indicadores físicos, entre os quais os definidos a nível europeu, e inclui, também, de forma integrada, as facilidades do "escritório electrónico". O Sistema estará acessível, de forma diferenciada, no que respeita à informação disponível para leitura e capacidade de "edição", aos diversos

intervenientes no processo: o Gabinete de Gestão EQUAL, as Parcerias de Desenvolvimento (cada parceiro), os beneficiários finais, o Instituto de Gestão do FSE e a Comissão Europeia.

Considera-se que este "Sistema Integrado de Informação" constituirá ferramenta fundamental de "desburocratização" e da qualidade e eficácia da gestão da EQUAL (ver F.5.).

O Sistema estará em fase de arranque em Maio de 2001.

(vii) **O envolvimento de especialistas ao longo da execução do PIC EQUAL**

Constitui estratégia fundamental para alcançar os objectivos do Programa, o envolvimento de peritos, especialistas das áreas temáticas abrangidas pelo PIC EQUAL. Este envolvimento iniciou-se já com a sua audição para efeitos de elaboração do presente Programa e prosseguirá com o seu apoio à reflexão temática e política de *mainstreaming*.

(viii) **Os mecanismos de validação de competências**

Referiu-se já a intenção da estrutura de gestão validar o valor acrescentado do PIC EQUAL em termos de competências, a três níveis (B.1 xi):

- a nível das entidades que desenvolvem os projectos
- dos agentes que intervêm nos projectos (formadores, agentes de desenvolvimento socio-local, etc.)
- dos destinatários finais

Esta actuação, que pretende assegurar e evidenciar as competências adquiridas com a execução dos projectos, vai exigir a concepção de suportes que permitam o registo de competências a montante e a jusante da implementação do projecto, e a sua execução.

**(ix) O Plano de Comunicação**

O aspecto mais relevante das actividades de informação previstas é a sua integração num plano mais vasto de comunicação, com uma estratégia própria e coerente e um conjunto de actividades, devidamente planeadas, que confluem para o objectivo comum e se apoiam e reforçam mutuamente.

Não se trata apenas de dar satisfação a necessidades de informação identificadas, mas de conceber a informação/comunicação como um vector estratégico da gestão do Programa para o alcance dos seus objectivos. Daí que esta área acompanhe e esteja presente, transversalmente, em todas as actividades da estrutura de gestão e vá mesmo mais longe acompanhando a actividade das próprias Parcerias de Desenvolvimento nesta área.

#### D. ACÇÕES HABITUALMENTE ELEGÍVEIS NO ÂMBITO DO FEDER

A diversidade de objectivos específicos, constante das Medidas e Áreas de Intervenção seleccionadas para enquadrar as Parcerias de Desenvolvimento, desenha um leque alargado de acções e de projectos relativamente aos quais se deve equacionar um perfil de apoios mais ligados a equipamentos e a infra-estruturas.

Com efeito, a Proposta valoriza dimensões de intervenção centradas no reforço da capacidade de actuação das organizações e dos agentes e na melhoria qualitativa dos sub-sistemas de formação e emprego.

Não obstante, outras Intervensões Operacionais – designadamente, o PO Emprego, Formação e Desenvolvimento Social – integrarem uma vertente FEDER vocacionada para co-financiar investimentos materiais (adaptação de instalações e equipamentos,...), considera-se pertinente dotar determinadas intervenções do PIC EQUAL de apoios, nomeadamente, em matéria de equipamentos.

O pressuposto-chave consiste em orientar determinados segmentos das entidades beneficiárias (pequenas empresas, associações e agências de desenvolvimento local e regional, organizações da economia social,...) para perfis de intervenção mais integrados, que têm vantagem em dispor de um conjunto de investimentos materiais de pequeno porte.

Em síntese, tem-se em vista com esta componente de financiamento, reforçar a integração sinérgica de objectivos no seio das Parcerias de Desenvolvimento e dotar as entidades apoiadas de recursos adicionais que proporcionem uma mais eficaz concretização dos seus objectivos.

No perfil de investimentos susceptíveis de co-financiamento, identificam-se, a título de exemplo, os seguintes:

- equipamentos de suporte ao funcionamento em rede das Parcerias de Desenvolvimento;

---

<sup>3</sup> Estas entidades têm vantagem em validar gradualmente os resultados alcançados nomeadamente na perspectiva de uma incorporação mais eficaz dos mesmos nas suas actividades, e para tal devem ser apoiadas no âmbito das dotações financeiras das Parcerias de Desenvolvimento.

- 
- apetrechamento logístico e técnico de entidades parceiras com vista a apoiar acções de divulgação da Iniciativa junto dos beneficiários finais dos projectos;
  - equipamentos de apoio à prestação de serviços aos beneficiários-finais dos projectos, por parte de entidades parceiras;
  - equipamentos de suporte à valorização de mercado de pequenas produções locais enquadradas em parcerias de projecto que tenham promovido, a montante, a concepção, organização e funcionamento de cadeias de escoamento daquelas produções;
  - equipamentos de telecomunicações, “infra-estruturas tecnológicas” e outros que facilitem o acesso a serviços (tele-trabalho, formação a distância, tele-medicina,...), nomeadamente, no âmbito das novas tecnologias da informação e da comunicação, desenvolvidos no âmbito das Parcerias de Desenvolvimento;
  - construção/adaptação/aquisição de infra-estruturas e equipamentos para públicos em risco e requerentes de asilo e enquanto componentes integrantes do processo de inserção profissional e social, designadamente, infra-estruturas de transição, adaptação de postos de trabalho e outras adaptações com vista a promover a igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens.



## E. PLANO DE FINANCIAMENTO

O plano de financiamento que se segue traduz as orientações da Comissão Europeia, designadamente, no que se refere à repartição anual do financiamento. É importante referir, desde já, que as previsões de execução, designadamente, em 2001 – ano de arranque dos projectos – se afastam daquelas orientações na medida em que, estando as aprovações das candidaturas previstas para Novembro de 2001, não é expectável que os projectos, em dois meses, se aproximem do mesmo nível de execução dos anos subsequentes.

### E.1. REPARTIÇÃO POR PRIORIDADES

A afectação dos recursos financeiros por Prioridade reflecte, por um lado, as prioridades de intervenção identificadas no Programa e, por outro lado, o peso relativo da problemática em causa no conjunto da intervenção da EQUAL.

Assim:

- a Prioridade 1 representa 28,15% do total da despesa pública prevista e, dentro desta, a repartição por Medidas é a seguinte:
  - Medida 1.1. – 90%
  - Medida 1.2. – 10%
- a Prioridade 2 representa 20,15% do total da despesa pública prevista e, dentro desta, a repartição por Medidas é a seguinte:
  - Medida 2.1. – 75%
  - Medida 2.2. – 25%
- a Prioridade 3 representa 28,15% do total da despesa pública prevista e, dentro desta, a repartição por Medidas é a seguinte:
  - Medida 3.1. – 10%
  - Medida 3.2. – 90%
- a Prioridade 4 representa 15,15% do total da despesa pública prevista e, dentro desta, a repartição por Medidas é a seguinte:
  - Medida 4.1. – 50%
  - Medida 4.2. – 50%
- a Prioridade 5 representa 1,15% do total da despesa pública prevista;

- a Prioridade 6 representa 7,25% do contributo total do FSE para o Programa, de acordo com as regras definidas pela Comissão para a Medida de Assistência Técnica .

As Prioridades 1 (Empregabilidade) e 3 (Adaptabilidade), cada uma com cerca de 28% do total da despesa pública prevista, constituem as áreas de maior relevo do Programa: a primeira, por integrar intervenções nucleares para a formação-inserção dos públicos-alvo (designadamente, a Medida 1.1. com 90% da despesa prevista para esta Prioridade), e a segunda, por consubstanciar iniciativas de grande oportunidade na óptica da adaptação e modernização das organizações e da sociedade da informação e do conhecimento, indispensáveis à sustentabilidade e qualidade do emprego dos grupos mais vulneráveis (designadamente, a Medida 3.2., com 90% da despesa prevista para esta Prioridade).

Numa segunda linha, a Prioridade 2 (Espírito empresarial) representa cerca de 20% do total da despesa pública prevista. Como já foi referido, a área da criação de empresas e desenvolvimento local (Medida 2.1., com 75% da despesa prevista para esta Prioridade), para além do financiamento que receberá através do QCA III, é uma área em que, sobretudo, se prevê maior envolvimento e trabalho conjunto dos actores-chave locais, reforço da qualidade e eficácia das redes de agentes de desenvolvimento local, a inovação e estruturação dos dispositivos existentes, não justificando por isso uma maior percentagem da despesa global.

Surge, em seguida, a Prioridade 4 (Igualdade de Oportunidades) que colhe cerca de 15% do total da despesa pública prevista, com uma distribuição equitativa entre as Medidas que a compõem (Medida 4.1. e 4.2.), com 50% cada uma, já que representam áreas de intervenção de igual importância e necessidade de investimento. No peso financeiro desta prioridade foi considerado o facto de a temática da igualdade de oportunidades estar presente em todas as outras Medidas.

A proporção financeira, relativamente baixa, atribuída à medida 1.2. (combater o racismo e a xenofobia) e à Prioridade 5 (requerentes de asilo), respectivamente, cerca de 2,8% e 1%, deve-se ao facto de se centrarem em questões que constituem problemas

em emergência e ser diminuto o número de operadores envolvidos com estas temáticas, o que constitui constrangimento à execução destas intervenções. Acresce ainda que, a temática do combate ao racismo e à xenofobia integrará, necessariamente e de forma transversal, as intervenções previstas no quadro das outras Medidas.

#### **E.2. REPARTIÇÃO REGIONAL**

O critério seguido para a distribuição regional – Região de Lisboa e Vale do Tejo, por um lado, e demais regiões, por outro – 40% e 60%, respectivamente – considerou que muitas Parcerias de Desenvolvimento incluirão as regiões do interior, ainda que os seus dinamizadores se localizem na região de Lisboa (grande concentração das "sedes" de organismos de formação nesta região). Procurar-se-á, deste modo, que, através de parcerias mais alargadas em termos de territórios, se criem dinâmicas de cooperação entre regiões com diferentes níveis de desenvolvimento, geradoras de maior coesão regional e capazes de contribuir para atenuar as disparidades existentes. Importa, ainda, salientar, que é na Região de Lisboa e Vale do Tejo que se concentra uma parte importante da população activa (cerca de 30%) e a maior concentração de populações urbanas em risco de exclusão e imigrantes.

Esta distribuição foi uniformemente seguida em todas as Prioridades, à excepção da Prioridade 5, cuja execução se verificará apenas na região de Lisboa e Vale do Tejo, por ser nesta região que se concentram os requerentes de asilo.

#### **E.3. REPARTIÇÃO ENTRE FASES DE CANDIDATURAS**

Estando previstas duas fases de candidaturas, a repartição financeira entre as duas fases situar-se-á nos 50% para cada uma.

Prevê-se, no entanto e desde já, que o financiamento aprovado (compromissos) no âmbito da primeira fase de candidaturas exceda os 50% (aproximando-se dos 70%) a fim de garantir uma aproximação a 50% da execução e procurando-se, assim, cobrir quebras de execução que certamente ocorrerão.

#### **E.4. REPARTIÇÃO ENTRE AS ACCÇÕES**

Embora se trate de meras previsões, estima-se que, ao nível do Programa, a repartição financeira entre as diferentes Accções seja a seguinte:

- Acção 1 - 4%
- Acção 2 - 79%
- Acção 3 - 10%
- Acção 4 - 7%

No entanto, ao nível do projecto, esta repartição será objecto de análise detalhada com os operadores e de negociação, à luz da realidade e dos objectivos concretos do projecto e do Programa de forma a que se garanta a viabilização de uns e outros.

#### E.5. PARCERIAS TRANSNACIONAIS

A experiência dos PIC's "Emprego" e ADAPT demonstrou que a cooperação transnacional assume formas e conteúdos muito diversificados de projecto para projecto com reflexos nos respectivos custos.

É intenção do Programa o reforço da cooperação transnacional, pretendendo-se que esse reforço se traduza ao nível da qualidade, aprofundamento, intensidade e abrangência dessa cooperação, mas não parece possível fixar limites financeiros para essas actividades, nesta sede. Será, antes, em sede de análise e negociação das candidaturas que, caso a caso, os montantes a disponibilizar serão definidos, pois só assim se garantirá que os meios necessários serão disponibilizados para actividades consistentes e coerentes com os projectos e geradoras de mais-valia. Uma abordagem inversa, isto é, partindo dos montantes financeiros disponíveis para a definição das actividades parece-nos susceptível de conduzir a uma distorsão das actividades a realizar.

Nestas circunstâncias entendemos não ser de fixar, desde já, qualquer limite aos montantes financeiros a alocar à cooperação transnacional, sendo certo que será dada prioridade a esta vertente do projecto em função dos resultados esperados. No entanto, uma estimativa meramente indicativa aponta para um valor médio de 20 mil contos por Parceria de Desenvolvimento para a cooperação transnacional.

## PROGRAMAÇÃO FINANCEIRA POR PRIORIDADES

(Euros)

PRIORIDADES	CUSTO TOTAL	DESPESA PÚBLICA				CONT. PRIVADA
		Total	Partic. Comunitária	Part. Púb. Nacional	%	
			FSE	CBS/Outra		
Prioridade 1 - Empregabilidade	43.020.247	42.712.933	32.034.700	10.678.233	28,15%	307.314
Prioridade 2 - Espírito Empresarial	30.794.245	30.574.267	22.930.700	7.643.567	20,15%	219.978
Prioridade 3 - Capacidade de Adaptação	43.020.247	42.712.933	32.034.700	10.678.233	28,15%	307.314
Prioridade 4 - Igualdade de Oportunidades p/ Mulheres e H	23.152.994	22.987.600	17.240.700	5.746.900	15,15%	165.394
Prioridade 5 - Requerentes de Asilo	1.744.933	1.744.933	1.308.700	436.233	1,15%	0
Prioridade 6 - Assistência Técnica	11.000.667	11.000.667	8.250.500	2.750.167	7,25%	0
<b>Total</b>	<b>152.733.333</b>	<b>151.733.333</b>	<b>113.800.000</b>	<b>37.933.333</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.000.000</b>

(Escudos)

PRIORIDADES	CUSTO TOTAL	DESPESA PÚBLICA				CONT. PRIVADA
		Total	Partic. Comunitária	Part. Púb. Nacional	%	
			FSE	CBS/Outra		
Prioridade 1 - Empregabilidade	8.624.785.225	8.563.174.300	6.422.380.725	2.140.793.575	28,15%	61.610.925
Prioridade 2 - Espírito Empresarial	6.173.691.759	6.129.590.129	4.597.192.597	1.532.397.532	20,15%	44.101.630
Prioridade 3 - Capacidade de Adaptação	8.624.785.225	8.563.174.300	6.422.380.725	2.140.793.575	28,15%	61.610.925
Prioridade 4 - Igualdade de Oportunidades p/ Mulheres e H	4.641.758.543	4.608.600.023	3.456.450.017	1.152.150.006	15,15%	33.158.520
Prioridade 5 - Requerentes de Asilo	349.827.724	349.827.724	262.370.793	87.456.931	1,15%	0
Prioridade 6 - Assistência Técnica	2.205.435.655	2.205.435.655	1.654.076.741	551.358.914	7,25%	0
<b>Total</b>	<b>30.620.284.133</b>	<b>30.419.802.133</b>	<b>22.814.851.600</b>	<b>7.604.950.533</b>	<b>100,0%</b>	<b>200.482.000</b>

## QUADRO I

## PROGRAMAÇÃO FINANCEIRA POR ANO E FUNDO ESTRUTURAL

(Euros)

EQUAL	CUSTO TOTAL	DESPESA PÚBLICA			CONT. PRIVADA
		Total	Participação Comunitária	Particip. Pública Nacional	
			FSE	OSS/Outra	
<b>2000</b>					
Total	0	0	0	0	0
<b>2001</b>					
Total	23.352.900	23.200.000	17.400.000	5.800.000	152.900
<b>2002</b>					
Total	25.835.868	25.666.667	19.250.000	6.416.667	169.201
<b>2003</b>					
Total	25.802.232	25.633.333	19.225.000	6.408.333	168.899
<b>2004</b>					
Total	25.802.232	25.633.333	19.225.000	6.408.333	168.899
<b>2005</b>					
Total	26.003.634	25.833.333	19.375.000	6.458.333	170.301
<b>2006</b>					
Total	25.936.467	25.766.667	19.325.000	6.441.667	169.800
<b>Total</b>	<b>152.733.333</b>	<b>151.733.333</b>	<b>113.800.000</b>	<b>37.933.333</b>	<b>1.000.000</b>

(Escudos)

EQUAL	CUSTO TOTAL	DESPESA PÚBLICA			CONT. PRIVADA
		Total	Participação Comunitária	Particip. Pública Nacional	
			FSE	OSS/Outra	
<b>2000</b>					
Total	0	0	0	0	0
<b>2001</b>					
Total	4.681.836.098	4.651.182.400	3.488.386.800	1.162.795.600	30.653.698
<b>2002</b>					
Total	5.179.626.421	5.145.704.667	3.859.278.500	1.286.426.167	33.921.754
<b>2003</b>					
Total	5.172.883.143	5.139.021.933	3.854.266.450	1.284.755.483	33.861.210
<b>2004</b>					
Total	5.172.883.143	5.139.021.933	3.854.266.450	1.284.755.484	33.861.210
<b>2005</b>					
Total	5.213.260.619	5.179.118.333	3.884.338.750	1.294.779.583	34.142.285
<b>2006</b>					
Total	5.199.794.710	5.165.752.867	3.874.314.650	1.291.438.217	34.041.843
<b>Total</b>	<b>30.620.284.133</b>	<b>30.419.802.133</b>	<b>22.814.851.600</b>	<b>7.604.950.533</b>	<b>200.482.000</b>

## QUADRO II

PROGRAMAÇÃO FINANCEIRA POR ANO  
REGIÕES EM REGIME TRANSITÓRIO/ REGIÕES ELEGÍVEIS

(Euros)

EQUAL	CUSTO TOTAL	DESPESA PÚBLICA			CONT. PRIVADA
		Total	Participação Comunitária FSE	Particip. Pública Nacional OSS/Outra	
<b>2000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Regiões Elegíveis	0	0	0	0	0
Regiões R. Transitório	0	0	0	0	0
<b>2001</b>	<b>23.352.900</b>	<b>23.200.000</b>	<b>17.400.000</b>	<b>5.800.000</b>	<b>152.900</b>
Regiões Elegíveis	13.860.255	13.768.515	10.326.386	3.442.129	91.740
Regiões R. Transitório	9.492.645	9.431.485	7.073.614	2.357.871	61.160
<b>2002</b>	<b>25.835.868</b>	<b>25.666.667</b>	<b>19.250.000</b>	<b>6.416.667</b>	<b>169.201</b>
Regiões Elegíveis	15.325.866	15.224.346	11.418.259	3.806.087	101.521
Regiões R. Transitório	10.510.001	10.442.321	7.831.741	2.610.580	67.680
<b>2003</b>	<b>25.802.232</b>	<b>25.633.333</b>	<b>19.225.000</b>	<b>6.408.333</b>	<b>168.899</b>
Regiões Elegíveis	15.297.095	15.195.756	11.396.817	3.798.939	101.339
Regiões R. Transitório	10.505.137	10.437.577	7.828.183	2.609.394	67.560
<b>2004</b>	<b>25.802.232</b>	<b>25.633.333</b>	<b>19.225.000</b>	<b>6.408.333</b>	<b>168.899</b>
Regiões Elegíveis	15.283.347	15.182.007	11.386.505	3.795.502	101.339
Regiões R. Transitório	10.518.886	10.451.326	7.838.495	2.612.831	67.560
<b>2005</b>	<b>26.003.634</b>	<b>25.833.333</b>	<b>19.375.000</b>	<b>6.458.333</b>	<b>170.301</b>
Regiões Elegíveis	15.428.233	15.326.052	11.494.539	3.831.513	102.181
Regiões R. Transitório	10.575.402	10.507.281	7.880.461	2.626.820	68.120
<b>2006</b>	<b>25.936.467</b>	<b>25.766.667</b>	<b>19.325.000</b>	<b>6.441.667</b>	<b>169.800</b>
Regiões Elegíveis	15.398.244	15.296.364	11.472.273	3.824.091	101.880
Regiões R. Transitório	10.538.223	10.470.303	7.852.727	2.617.576	67.920
<b>Total</b>	<b>152.733.333</b>	<b>151.733.333</b>	<b>113.800.000</b>	<b>37.933.333</b>	<b>1.000.000</b>
<b>Regiões Elegíveis</b>	<b>90.593.040</b>	<b>89.993.040</b>	<b>67.494.780</b>	<b>22.498.260</b>	<b>600.000</b>
<b>Regiões R. Transitório</b>	<b>62.140.293</b>	<b>61.740.293</b>	<b>46.305.220</b>	<b>15.435.073</b>	<b>400.000</b>

(Escudos)

EQUAL	CUSTO TOTAL	DESPESA PÚBLICA			CONT. PRIVADA
		Total	Participação Comunitária FSE	Particip. Pública Nacional OSS/Outra	
<b>2000</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Regiões Elegíveis	0	0	0	0	0
Regiões R. Transitório	0	0	0	0	0
<b>2001</b>	<b>4.681.836.098</b>	<b>4.651.182.400</b>	<b>3.488.386.800</b>	<b>1.162.795.600</b>	<b>30.653.698</b>
Regiões Elegíveis	2.778.731.683	2.760.339.464	2.070.254.598	690.084.866	18.392.219
Regiões R. Transitório	1.903.104.415	1.890.842.936	1.418.132.202	472.710.734	12.261.479
<b>2002</b>	<b>5.179.626.421</b>	<b>5.145.704.667</b>	<b>3.859.278.500</b>	<b>1.286.426.167</b>	<b>33.921.754</b>
Regiões Elegíveis	3.072.560.307	3.052.207.255	2.289.155.441	763.051.814	20.353.053
Regiões R. Transitório	2.107.066.114	2.093.497.412	1.570.123.059	523.374.353	13.568.702
<b>2003</b>	<b>5.172.883.143</b>	<b>5.139.021.933</b>	<b>3.854.266.450</b>	<b>1.284.755.483</b>	<b>33.861.210</b>
Regiões Elegíveis	3.066.792.280	3.046.475.554	2.284.856.666	761.618.888	20.316.726
Regiões R. Transitório	2.106.090.863	2.092.546.379	1.569.409.784	523.136.595	13.544.484
<b>2004</b>	<b>5.172.883.143</b>	<b>5.139.021.933</b>	<b>3.854.266.450</b>	<b>1.284.755.483</b>	<b>33.861.210</b>
Regiões Elegíveis	3.064.035.893	3.043.719.167	2.282.789.376	760.929.791	20.316.726
Regiões R. Transitório	2.108.847.250	2.095.302.766	1.571.477.074	523.825.692	13.544.484
<b>2005</b>	<b>5.213.260.619</b>	<b>5.179.118.333</b>	<b>3.884.338.750</b>	<b>1.294.779.583</b>	<b>34.142.285</b>
Regiões Elegíveis	3.093.082.928	3.072.597.557	2.304.448.168	768.149.389	20.485.371
Regiões R. Transitório	2.120.177.690	2.106.520.776	1.579.890.582	526.630.194	13.656.914
<b>2006</b>	<b>5.199.794.710</b>	<b>5.165.752.867</b>	<b>3.874.314.650</b>	<b>1.291.438.217</b>	<b>34.041.843</b>
Regiões Elegíveis	3.087.070.753	3.066.645.648	2.299.984.236	766.661.412	20.425.106
Regiões R. Transitório	2.112.723.956	2.099.107.219	1.574.330.414	524.776.805	13.616.737
<b>Total</b>	<b>30.620.284.133</b>	<b>30.419.802.133</b>	<b>22.814.851.600</b>	<b>7.604.950.533</b>	<b>200.482.000</b>
<b>Regiões Elegíveis</b>	<b>18.162.273.945</b>	<b>18.041.984.645</b>	<b>13.531.488.484</b>	<b>4.510.496.161</b>	<b>120.289.200</b>
<b>Regiões R. Transitório</b>	<b>12.458.010.288</b>	<b>12.377.817.488</b>	<b>9.283.363.116</b>	<b>3.094.454.372</b>	<b>80.192.800</b>

## QUADRO III

## Prioridade 1 - EMPREGABILIDADE

(Euros)

EQUAL	CUSTO TOTAL	DESPESA PÚBLICA			CONT. PRIVADA
		Total	Participação Comunitária	Particip. Pública Nacional	
			FSE	OSS/Outra	
2000	0	0	0	0	0
Regiões Elegíveis	0	0	0	0	0
Regiões R. Transitório	0	0	0	0	0
<b>2001</b>	<b>6.495.197</b>	<b>6.448.209</b>	<b>4.836.157</b>	<b>1.612.052</b>	<b>46.988</b>
Regiões Elegíveis	3.897.118	3.868.925	2.901.694	967.231	28.193
Regiões R. Transitório	2.598.079	2.579.284	1.934.463	644.821	18.795
<b>2002</b>	<b>7.290.470</b>	<b>7.238.472</b>	<b>5.428.854</b>	<b>1.809.618</b>	<b>51.998</b>
Regiões Elegíveis	4.374.282	4.343.083	3.257.312	1.085.771	31.199
Regiões R. Transitório	2.916.188	2.895.389	2.171.542	723.847	20.799
<b>2003</b>	<b>7.286.822</b>	<b>7.234.917</b>	<b>5.426.188</b>	<b>1.808.729</b>	<b>51.905</b>
Regiões Elegíveis	4.372.093	4.340.950	3.255.713	1.085.237	31.143
Regiões R. Transitório	2.914.729	2.893.967	2.170.475	723.492	20.762
<b>2004</b>	<b>7.297.030</b>	<b>7.245.125</b>	<b>5.433.844</b>	<b>1.811.281</b>	<b>51.905</b>
Regiões Elegíveis	4.378.218	4.347.075	3.260.306	1.086.769	31.143
Regiões R. Transitório	2.918.812	2.898.050	2.173.538	724.512	20.762
<b>2005</b>	<b>7.339.204</b>	<b>7.286.868</b>	<b>5.465.151</b>	<b>1.821.717</b>	<b>52.336</b>
Regiões Elegíveis	4.403.523	4.372.121	3.279.091	1.093.030	31.402
Regiões R. Transitório	2.935.681	2.914.747	2.186.060	728.687	20.934
<b>2006</b>	<b>7.311.523</b>	<b>7.259.341</b>	<b>5.444.506</b>	<b>1.814.835</b>	<b>52.182</b>
Regiões Elegíveis	4.386.914	4.355.605	3.266.704	1.088.901	31.309
Regiões R. Transitório	2.924.609	2.903.736	2.177.802	725.934	20.873
<b>Total</b>	<b>43.020.247</b>	<b>42.712.933</b>	<b>32.034.700</b>	<b>10.678.233</b>	<b>307.314</b>
<b>Regiões Elegíveis</b>	<b>25.812.149</b>	<b>25.627.760</b>	<b>19.220.820</b>	<b>6.406.940</b>	<b>184.389</b>
<b>Regiões R. Transitório</b>	<b>17.208.098</b>	<b>17.085.173</b>	<b>12.813.880</b>	<b>4.271.293</b>	<b>122.925</b>

(Escudos)

EQUAL	CUSTO TOTAL	DESPESA PÚBLICA			CONT. PRIVADA
		Total	Participação Comunitária	Particip. Pública Nacional	
			FSE	OSS/Outra	
2000	0	0	0	0	0
Regiões Elegíveis	0	0	0	0	0
Regiões R. Transitório	0	0	0	0	0
<b>2001</b>	<b>1.302.170.152</b>	<b>1.292.749.904</b>	<b>969.562.428</b>	<b>323.187.476</b>	<b>9.420.248</b>
Regiões Elegíveis	781.302.092	775.649.943	581.737.457	193.912.486	5.652.149
Regiões R. Transitório	520.868.060	517.099.961	387.824.971	129.274.990	3.768.099
<b>2002</b>	<b>1.461.608.007</b>	<b>1.451.183.344</b>	<b>1.088.387.508</b>	<b>362.795.836</b>	<b>10.424.663</b>
Regiões Elegíveis	876.964.805	870.710.007	653.032.505	217.677.502	6.254.798
Regiões R. Transitório	584.643.202	580.473.337	435.355.003	145.118.334	4.169.865
<b>2003</b>	<b>1.460.876.715</b>	<b>1.450.470.697</b>	<b>1.087.853.023</b>	<b>362.617.674</b>	<b>10.406.018</b>
Regiões Elegíveis	876.526.029	870.282.418	652.711.814	217.570.604	6.243.611
Regiões R. Transitório	584.350.686	580.188.279	435.141.209	145.047.070	4.162.407
<b>2004</b>	<b>1.462.923.235</b>	<b>1.452.517.217</b>	<b>1.089.387.913</b>	<b>363.129.304</b>	<b>10.406.018</b>
Regiões Elegíveis	877.753.941	871.510.330	653.632.748	217.877.582	6.243.611
Regiões R. Transitório	585.169.294	581.006.887	435.755.165	145.251.722	4.162.407
<b>2005</b>	<b>1.471.378.296</b>	<b>1.460.885.870</b>	<b>1.095.664.403</b>	<b>365.221.468</b>	<b>10.492.426</b>
Regiões Elegíveis	882.826.978	876.531.522	657.398.642	219.132.881	6.295.456
Regiões R. Transitório	588.551.318	584.354.348	438.265.761	146.088.587	4.196.970
<b>2006</b>	<b>1.465.828.821</b>	<b>1.455.367.269</b>	<b>1.091.525.452</b>	<b>363.841.817</b>	<b>10.461.552</b>
Regiões Elegíveis	879.497.292	873.220.361	654.915.271	218.305.090	6.276.931
Regiões R. Transitório	586.331.529	582.146.908	436.610.181	145.536.727	4.184.621
<b>Total</b>	<b>8.624.785.225</b>	<b>8.563.174.300</b>	<b>6.422.380.725</b>	<b>2.140.793.575</b>	<b>61.610.925</b>
<b>Regiões Elegíveis</b>	<b>5.174.871.136</b>	<b>5.137.904.580</b>	<b>3.853.428.435</b>	<b>1.284.476.145</b>	<b>36.966.556</b>
<b>Regiões R. Transitório</b>	<b>3.449.914.089</b>	<b>3.425.269.720</b>	<b>2.568.952.290</b>	<b>856.317.430</b>	<b>24.644.369</b>



## QUADRO IV

## Prioridade 2 - ESPIRITO EMPRESARIAL

(Euros)

EQUAL	CUSTO TOTAL	DESPESA PUBLICA			CONT. PRIVADA
		Total	Participação Comunitária	Particip. Pública Nacional	
			FSE	OSS/Outra	
<b>2000</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Regiões Elegíveis	0	0	0	0	0
Regiões R. Transitório	0	0	0	0	0
<b>2001</b>	<b>4.672.635</b>	<b>4.639.000</b>	<b>3.479.250</b>	<b>1.159.750</b>	<b>33.635</b>
Regiões Elegíveis	2.803.581	2.783.400	2.087.550	695.850	20.181
Regiões R. Transitório	1.869.054	1.855.600	1.391.700	463.900	13.454
<b>2002</b>	<b>5.209.148</b>	<b>5.171.928</b>	<b>3.878.946</b>	<b>1.292.982</b>	<b>37.220</b>
Regiões Elegíveis	3.125.489	3.103.157	2.327.368	775.789	22.332
Regiões R. Transitório	2.083.659	2.068.771	1.551.578	517.193	14.888
<b>2003</b>	<b>5.219.939</b>	<b>5.182.785</b>	<b>3.887.089</b>	<b>1.295.696</b>	<b>37.154</b>
Regiões Elegíveis	3.131.963	3.109.671	2.332.253	777.418	22.292
Regiões R. Transitório	2.087.976	2.073.114	1.554.836	518.278	14.862
<b>2004</b>	<b>5.248.091</b>	<b>5.210.937</b>	<b>3.908.203</b>	<b>1.302.734</b>	<b>37.154</b>
Regiões Elegíveis	3.148.854	3.126.562	2.344.922	781.640	22.292
Regiões R. Transitório	2.099.237	2.084.375	1.563.281	521.094	14.862
<b>2005</b>	<b>5.239.568</b>	<b>5.202.106</b>	<b>3.901.579</b>	<b>1.300.527</b>	<b>37.462</b>
Regiões Elegíveis	3.143.740	3.121.263	2.340.947	780.316	22.477
Regiões R. Transitório	2.095.828	2.080.843	1.560.632	520.211	14.985
<b>2006</b>	<b>5.204.864</b>	<b>5.167.511</b>	<b>3.875.633</b>	<b>1.291.878</b>	<b>37.353</b>
Regiões Elegíveis	3.122.919	3.100.507	2.325.380	775.127	22.412
Regiões R. Transitório	2.081.945	2.067.004	1.550.253	516.751	14.941
<b>Total</b>	<b>30.794.245</b>	<b>30.574.267</b>	<b>22.930.700</b>	<b>7.643.567</b>	<b>219.978</b>
<b>Regiões Elegíveis</b>	<b>18.476.546</b>	<b>18.344.560</b>	<b>13.758.420</b>	<b>4.586.140</b>	<b>131.986</b>
<b>Regiões R. Transitório</b>	<b>12.317.699</b>	<b>12.229.707</b>	<b>9.172.280</b>	<b>3.057.427</b>	<b>87.992</b>

(Escudos)

EQUAL	CUSTO TOTAL	DESPESA PUBLICA			CONT. PRIVADA
		Total	Participação Comunitária	Particip. Pública Nacional	
			FSE	OSS/Outra	
<b>2000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Regiões Elegíveis	0	0	0	0	0
Regiões R. Transitório	0	0	0	0	0
<b>2001</b>	<b>936.779.210</b>	<b>930.035.998</b>	<b>697.526.998</b>	<b>232.509.000</b>	<b>6.743.212</b>
Regiões Elegíveis	562.067.526	558.021.599	418.516.199	139.505.400	4.045.927
Regiões R. Transitório	374.711.684	372.014.399	279.010.799	93.003.600	2.697.285
<b>2002</b>	<b>1.044.340.409</b>	<b>1.036.878.469</b>	<b>777.658.852</b>	<b>259.219.617</b>	<b>7.461.940</b>
Regiões Elegíveis	626.604.245	622.127.081	466.595.311	155.531.770	4.477.164
Regiões R. Transitório	417.736.164	414.751.388	311.063.541	103.687.847	2.984.776
<b>2003</b>	<b>1.046.503.877</b>	<b>1.039.055.169</b>	<b>779.291.377</b>	<b>259.763.792</b>	<b>7.448.708</b>
Regiões Elegíveis	627.902.326	623.433.101	467.574.826	155.858.275	4.469.225
Regiões R. Transitório	418.601.551	415.622.068	311.716.551	103.905.517	2.979.483
<b>2004</b>	<b>1.052.147.846</b>	<b>1.044.699.138</b>	<b>783.524.354</b>	<b>261.174.784</b>	<b>7.448.708</b>
Regiões Elegíveis	631.288.708	626.819.483	470.114.612	156.704.871	4.469.225
Regiões R. Transitório	420.859.138	417.879.655	313.409.742	104.469.913	2.979.483
<b>2005</b>	<b>1.050.438.938</b>	<b>1.042.928.481</b>	<b>782.196.361</b>	<b>260.732.120</b>	<b>7.510.457</b>
Regiões Elegíveis	630.263.363	625.757.089	469.317.817	156.439.272	4.506.274
Regiões R. Transitório	420.175.575	417.171.392	312.878.544	104.292.848	3.004.183
<b>2006</b>	<b>1.043.481.478</b>	<b>1.035.992.873</b>	<b>776.994.655</b>	<b>258.998.218</b>	<b>7.488.605</b>
Regiões Elegíveis	626.088.887	621.595.724	466.196.793	155.398.931	4.493.163
Regiões R. Transitório	417.392.591	414.397.149	310.797.862	103.599.287	2.995.442
<b>Total</b>	<b>6.173.691.759</b>	<b>6.129.590.129</b>	<b>4.597.192.597</b>	<b>1.532.397.532</b>	<b>44.101.630</b>
<b>Regiões Elegíveis</b>	<b>3.704.215.056</b>	<b>3.677.754.078</b>	<b>2.758.315.558</b>	<b>919.438.520</b>	<b>26.460.978</b>
<b>Regiões R. Transitório</b>	<b>2.469.476.703</b>	<b>2.451.836.051</b>	<b>1.838.877.039</b>	<b>612.959.012</b>	<b>17.640.652</b>

## QUADRO V

## Prioridade 3 - CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO

(Euros)

EQUAL	CUSTO TOTAL	DESPESA PÚBLICA			CONT. PRIVADA
		Total	Participação Comunitária	Particip. Pública Nacional	
			FSE	OSS/Outra	
2000	0	0	0	0	0
Regiões Elegíveis	0	0	0	0	0
Regiões R. Transitório	0	0	0	0	0
2001	6.495.197	6.448.209	4.836.157	1.612.052	46.988
Regiões Elegíveis	3.897.118	3.868.925	2.901.694	967.231	28.193
Regiões R. Transitório	2.598.079	2.579.284	1.934.463	644.821	18.795
2002	7.290.470	7.238.472	5.428.854	1.809.618	51.998
Regiões Elegíveis	4.374.282	4.343.083	3.257.312	1.085.771	31.199
Regiões R. Transitório	2.916.188	2.895.389	2.171.542	723.847	20.799
2003	7.286.822	7.234.917	5.426.188	1.808.729	51.905
Regiões Elegíveis	4.372.093	4.340.950	3.255.713	1.085.237	31.143
Regiões R. Transitório	2.914.729	2.893.967	2.170.475	723.492	20.762
2004	7.297.030	7.245.125	5.433.844	1.811.281	51.905
Regiões Elegíveis	4.378.218	4.347.075	3.260.306	1.086.769	31.143
Regiões R. Transitório	2.918.812	2.898.050	2.173.538	724.512	20.762
2005	7.339.204	7.286.868	5.465.151	1.821.717	52.336
Regiões Elegíveis	4.403.523	4.372.121	3.279.091	1.093.030	31.402
Regiões R. Transitório	2.935.681	2.914.747	2.186.060	728.687	20.934
2006	7.311.523	7.259.341	5.444.506	1.814.835	52.182
Regiões Elegíveis	4.386.914	4.355.605	3.266.704	1.088.901	31.309
Regiões R. Transitório	2.924.609	2.903.736	2.177.802	725.934	20.873
<b>Total</b>	<b>43.020.247</b>	<b>42.712.933</b>	<b>32.034.700</b>	<b>10.678.233</b>	<b>307.314</b>
Regiões Elegíveis	25.812.149	25.627.760	19.220.820	6.406.940	184.389
Regiões R. Transitório	17.208.098	17.085.173	12.813.880	4.271.293	122.925

(Escudos)

EQUAL	CUSTO TOTAL	DESPESA PÚBLICA			CONT. PRIVADA
		Total	Participação Comunitária	Particip. Pública Nacional	
			FSE	OSS/Outra	
2000	0	0	0	0	0
Regiões Elegíveis	0	0	0	0	0
Regiões R. Transitório	0	0	0	0	0
2001	1.302.170.152	1.292.749.904	969.562.428	323.187.476	9.420.248
Regiões Elegíveis	781.302.092	775.649.943	581.737.457	193.912.486	5.652.149
Regiões R. Transitório	520.868.060	517.099.961	387.824.971	129.274.990	3.768.099
2002	1.461.608.007	1.451.183.344	1.088.387.508	362.795.836	10.424.663
Regiões Elegíveis	876.964.805	870.710.007	653.032.505	217.677.502	6.254.798
Regiões R. Transitório	584.643.202	580.473.337	435.355.003	145.118.334	4.169.865
2003	1.460.876.715	1.450.470.697	1.087.853.023	362.617.674	10.406.018
Regiões Elegíveis	876.526.029	870.282.418	652.711.814	217.570.604	6.243.611
Regiões R. Transitório	584.350.686	580.188.279	435.141.209	145.047.070	4.162.407
2004	1.462.923.235	1.452.517.217	1.089.387.913	363.129.304	10.406.018
Regiões Elegíveis	877.753.941	871.510.330	653.632.748	217.877.582	6.243.611
Regiões R. Transitório	585.169.294	581.006.887	435.755.165	145.251.722	4.162.407
2005	1.471.378.296	1.460.885.870	1.095.664.403	365.221.468	10.492.426
Regiões Elegíveis	882.826.978	876.531.522	657.398.642	219.132.881	6.295.456
Regiões R. Transitório	588.551.318	584.354.348	438.265.761	146.088.587	4.196.970
2006	1.465.828.821	1.455.367.269	1.091.525.452	363.841.817	10.461.552
Regiões Elegíveis	879.497.292	873.220.361	654.915.271	218.305.090	6.276.931
Regiões R. Transitório	586.331.529	582.146.908	436.610.181	145.536.727	4.184.621
<b>Total</b>	<b>8.624.785.225</b>	<b>8.563.174.300</b>	<b>6.422.380.725</b>	<b>2.140.793.575</b>	<b>61.610.925</b>
Regiões Elegíveis	5.174.871.136	5.137.904.580	3.853.428.435	1.284.476.145	36.966.556
Regiões R. Transitório	3.449.914.089	3.425.269.720	2.568.952.290	856.317.430	24.644.369

## QUADRO VI

## Prioridade 4 - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA AS MULHERES E OS HOMENS

(Euros)

EQUAL	CUSTO TOTAL	DESPEZA PUBLICA			CONT. PRIVADA	
		Total	Participação Comunitária			Particip. Pública Nacional OSS/Outra
			FSE			
2000	0	0	0	0	0	
Regiões Elegíveis	0	0	0	0	0	
Regiões R. Transitório	0	0	0	0	0	
<b>2001</b>	<b>3.513.950</b>	<b>3.488.661</b>	<b>2.616.496</b>	<b>872.165</b>	<b>25.289</b>	
Regiões Elegíveis	2.108.370	2.093.197	1.569.898	523.299	15.173	
Regiões R. Transitório	1.405.580	1.395.464	1.046.598	348.866	10.116	
<b>2002</b>	<b>3.916.245</b>	<b>3.888.260</b>	<b>2.916.195</b>	<b>972.065</b>	<b>27.985</b>	
Regiões Elegíveis	2.349.747	2.332.956	1.749.717	583.239	16.791	
Regiões R. Transitório	1.566.498	1.555.304	1.166.478	388.826	11.194	
<b>2003</b>	<b>3.924.798</b>	<b>3.896.863</b>	<b>2.922.647</b>	<b>974.215</b>	<b>27.935</b>	
Regiões Elegíveis	2.354.879	2.338.118	1.753.588	584.529	16.761	
Regiões R. Transitório	1.569.919	1.558.745	1.169.059	389.686	11.174	
<b>2004</b>	<b>3.946.648</b>	<b>3.918.713</b>	<b>2.939.035</b>	<b>979.678</b>	<b>27.935</b>	
Regiões Elegíveis	2.367.989	2.351.228	1.763.421	587.807	16.761	
Regiões R. Transitório	1.578.659	1.567.485	1.175.614	391.871	11.174	
<b>2005</b>	<b>3.938.967</b>	<b>3.910.800</b>	<b>2.933.100</b>	<b>977.700</b>	<b>28.167</b>	
Regiões Elegíveis	2.363.380	2.346.480	1.759.860	586.620	16.900	
Regiões R. Transitório	1.575.587	1.564.320	1.173.240	391.080	11.267	
<b>2006</b>	<b>3.912.386</b>	<b>3.884.303</b>	<b>2.913.227</b>	<b>971.076</b>	<b>28.083</b>	
Regiões Elegíveis	2.347.432	2.330.582	1.747.936	582.646	16.850	
Regiões R. Transitório	1.564.954	1.553.721	1.165.291	388.430	11.233	
<b>Total</b>	<b>23.152.994</b>	<b>22.987.600</b>	<b>17.240.700</b>	<b>5.746.900</b>	<b>165.394</b>	
<b>Regiões Elegíveis</b>	<b>13.891.796</b>	<b>13.792.560</b>	<b>10.344.420</b>	<b>3.448.140</b>	<b>99.236</b>	
<b>Regiões R. Transitório</b>	<b>9.261.198</b>	<b>9.195.040</b>	<b>6.896.280</b>	<b>2.298.760</b>	<b>66.158</b>	

(Escudos)

EQUAL	CUSTO TOTAL	DESPEZA PUBLICA			CONT. PRIVADA	
		Total	Participação Comunitária			Particip. Pública Nacional OSS/Outra
			FSE			
2000	0	0	0	0	0	
Regiões Elegíveis	0	0	0	0	0	
Regiões R. Transitório	0	0	0	0	0	
<b>2001</b>	<b>704.483.790</b>	<b>699.413.801</b>	<b>524.560.351</b>	<b>174.853.450</b>	<b>5.069.989</b>	
Regiões Elegíveis	422.690.274	419.648.281	314.736.211	104.912.070	3.041.993	
Regiões R. Transitório	281.793.516	279.765.520	209.824.140	69.941.380	2.027.996	
<b>2002</b>	<b>785.136.630</b>	<b>779.526.141</b>	<b>584.644.606</b>	<b>194.881.535</b>	<b>5.610.489</b>	
Regiões Elegíveis	471.081.978	467.715.685	350.786.764	116.928.921	3.366.293	
Regiões R. Transitório	314.054.652	311.810.456	233.857.842	77.952.614	2.244.196	
<b>2003</b>	<b>786.851.286</b>	<b>781.250.821</b>	<b>585.938.116</b>	<b>195.312.705</b>	<b>5.600.465</b>	
Regiões Elegíveis	472.110.772	468.750.493	351.562.870	117.187.623	3.360.279	
Regiões R. Transitório	314.740.514	312.500.328	234.375.246	78.125.082	2.240.186	
<b>2004</b>	<b>791.231.952</b>	<b>785.631.487</b>	<b>589.223.615</b>	<b>196.407.872</b>	<b>5.600.465</b>	
Regiões Elegíveis	474.739.171	471.378.892	353.534.169	117.844.723	3.360.279	
Regiões R. Transitório	316.492.781	314.252.595	235.689.446	78.563.149	2.240.186	
<b>2005</b>	<b>789.691.981</b>	<b>784.045.005</b>	<b>588.033.754</b>	<b>196.011.251</b>	<b>5.646.976</b>	
Regiões Elegíveis	473.815.190	470.427.004	352.820.253	117.606.751	3.388.186	
Regiões R. Transitório	315.876.791	313.618.001	235.213.501	78.404.500	2.258.790	
<b>2006</b>	<b>784.362.903</b>	<b>778.732.767</b>	<b>584.049.575</b>	<b>194.683.192</b>	<b>5.630.136</b>	
Regiões Elegíveis	470.617.742	467.239.660	350.429.745	116.809.915	3.378.082	
Regiões R. Transitório	313.745.161	311.493.107	233.619.830	77.873.277	2.252.054	
<b>Total</b>	<b>4.641.758.543</b>	<b>4.608.600.023</b>	<b>3.456.450.017</b>	<b>1.152.150.006</b>	<b>33.158.520</b>	
<b>Regiões Elegíveis</b>	<b>2.785.055.127</b>	<b>2.765.160.015</b>	<b>2.073.870.010</b>	<b>691.290.005</b>	<b>19.895.112</b>	
<b>Regiões R. Transitório</b>	<b>1.856.703.416</b>	<b>1.843.440.008</b>	<b>1.382.580.007</b>	<b>460.860.001</b>	<b>13.263.408</b>	

## QUADRO VII

## Prioridade 5- REQUERENTES DE ASILO

( Euros )

EQUAL	DESPESA PÚBLICA		
	Total	Participação Comunitária	Particip. Pública Nacional
		FSE	OSS/Outra
<b>2000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Regiões R. Transitório	0	0	0
<b>2001</b>	<b>252.473</b>	<b>189.355</b>	<b>63.118</b>
Regiões R. Transitório	252.473	189.355	63.118
<b>2002</b>	<b>292.757</b>	<b>219.568</b>	<b>73.189</b>
Regiões R. Transitório	292.757	219.568	73.189
<b>2003</b>	<b>307.073</b>	<b>230.305</b>	<b>76.768</b>
Regiões R. Transitório	307.073	230.305	76.768
<b>2004</b>	<b>329.988</b>	<b>247.491</b>	<b>82.497</b>
Regiões R. Transitório	329.988	247.491	82.497
<b>2005</b>	<b>289.915</b>	<b>217.436</b>	<b>72.479</b>
Regiões R. Transitório	289.915	217.436	72.479
<b>2006</b>	<b>272.727</b>	<b>204.545</b>	<b>68.182</b>
Regiões R. Transitório	272.727	204.545	68.182
<b>Regiões R. Transitório</b>	<b>1.744.933</b>	<b>1.308.700</b>	<b>436.233</b>

( Escudos )

EQUAL	DESPESA PÚBLICA		
	Total	Participação Comunitária	Particip. Pública Nacional
		FSE	OSS/Outra
<b>2000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Regiões R. Transitório	0	0	0
<b>2001</b>	<b>50.616.359</b>	<b>37.962.269</b>	<b>12.654.090</b>
Regiões R. Transitório	50.616.359	37.962.269	12.654.090
<b>2002</b>	<b>58.692.576</b>	<b>44.019.432</b>	<b>14.673.144</b>
Regiões R. Transitório	58.692.576	44.019.432	14.673.144
<b>2003</b>	<b>61.562.676</b>	<b>46.172.007</b>	<b>15.390.669</b>
Regiões R. Transitório	61.562.676	46.172.007	15.390.669
<b>2004</b>	<b>66.156.655</b>	<b>49.617.491</b>	<b>16.539.164</b>
Regiões R. Transitório	66.156.655	49.617.491	16.539.164
<b>2005</b>	<b>58.122.672</b>	<b>43.592.004</b>	<b>14.530.668</b>
Regiões R. Transitório	58.122.672	43.592.004	14.530.668
<b>2006</b>	<b>54.676.788</b>	<b>41.007.591</b>	<b>13.669.197</b>
Regiões R. Transitório	54.676.788	41.007.591	13.669.197
<b>Regiões R. Transitório</b>	<b>349.827.724</b>	<b>262.370.793</b>	<b>87.456.931</b>

## Prioridade 6 - ASSISTÊNCIA TÉCNICA

(Euros)

EQUAL	DESPESA PÚBLICA		
	Total	Participação Comunitária	Particip. Pública Nacional
		FSE	OSS/Outra
2000	0	0	0
2001	1.923.447	1.442.585	480.862
2002	1.836.777	1.377.583	459.194
2003	1.776.777	1.332.583	444.194
2004	1.683.444	1.262.583	420.861
2005	1.856.778	1.392.583	464.195
2006	1.923.444	1.442.583	480.861
<b>Total</b>	<b>11.000.667</b>	<b>8.250.500</b>	<b>2.750.167</b>

(Escudos)

EQUAL	DESPESA PÚBLICA		
	Total	Participação Comunitária	Particip. Pública Nacional
		FSE	OSS/Outra
2000	0	0	0
2001	385.616.435	289.212.326	96.404.109
2002	368.240.793	276.180.595	92.060.198
2003	356.211.873	267.158.905	89.052.968
2004	337.500.220	253.125.165	84.375.055
2005	372.250.434	279.187.825	93.062.609
2006	385.615.900	289.211.925	96.403.975
<b>Total</b>	<b>2.205.435.655</b>	<b>1.654.076.741</b>	<b>551.358.914</b>

Medida	Actividades	Montantes			%
		Total	FSE	Oss/Outra	
6.1	Actividade temática, disseminação e " mainstreaming ".	4.552.076	3.414.057	1.138.019	3,00%
6.2	Gestão, implementação e controlo, auditorias, reuniões das unidades de acompanhamento.	1.896.515	1.422.386	474.129	1,25%
6.3	Estudos, seminários, avaliação, aquisição de equipamentos.	4.552.076	3.414.057	1.138.019	3,00%
<b>Total</b>		<b>11.000.667</b>	<b>8.250.500</b>	<b>2.750.167</b>	<b>7,25%</b>

(Escudos)

Medida	Actividades	Montantes			%
		Total	FSE	Oss/Outra	
6.1	Actividade temática, disseminação e " mainstreaming ".	912.609.274	684.456.955	228.152.318	3,00%
6.2	Gestão, implementação e controlo, auditorias, reuniões das unidades de acompanhamento.	380.217.107	285.162.830	95.054.277	1,25%
6.3	Estudos, seminários, avaliação, aquisição de equipamentos.	912.609.274	684.456.955	228.152.318	3,00%
<b>Total</b>		<b>2.205.435.655</b>	<b>1.654.076.741</b>	<b>551.358.914</b>	<b>7,25%</b>

No âmbito desta Medida, e em termos meramente previsionais, admite-se que a repartição das despesas por sub-medidas e grandes rubricas seja a seguinte:

Assistência Técnica	%
<b>6.1. Actividade temática, disseminação e mainstreaming</b>	
Remunerações de pessoal	51,6
Deslocações e ajudas de custo	37,8
Bens e serviços correntes	9,9
Formação interna do pessoal	0,7
Total 6.1	100
<b>6.2. Gestão, implementação e controlo, reuniões U. Acompanhamento</b>	
Remunerações de pessoal	79,6
Deslocações e ajudas de custo	4,1
Bens e serviços correntes	14,8
Formação interna do pessoal	1,6
Total 6.2	100
<b>6.3. Estudos, seminários, avaliação, aquisições de equipamentos</b>	
Remunerações de pessoal	19,2
Deslocações e ajudas de custo	3,5
Bens e serviços correntes	76,6
Formação interna do pessoal	0,7
Total 6.3	100

Tendo em consideração a natureza experimental e inovadora do Programa e, ainda, as exigências decorrentes quer das parcerias nacionais, quer das parcerias transnacionais, a impor um grande investimento por parte das entidades promotoras, a **taxa de co-financiamento do FSE** será de 75%, calculada sobre a despesa pública total. Às entidades privadas com fins lucrativos será exigida uma comparticipação de 5% do custo total elegível.

As **elegibilidades** são as previstas no Regulamento (CE) nº 1262/1999, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de Junho de 1999, relativo ao Fundo Social Europeu, na Comunicação da Comissão aos Estados-membros que estabelece as directrizes para a iniciativa comunitária EQUAL, nos demais regulamentos comunitários aplicáveis e, ainda, na legislação nacional (geral e específica) relativa ao FSE.

No que se refere aos apoios à criação de empresas, ao auto-emprego e à contratação, só são elegíveis quando tal não for financiável através do QCA III, designadamente, por razões de sincronismo temporal.

## **F. GESTÃO, ACOMPANHAMENTO, CONTROLO E AVALIAÇÃO DO PROGRAMA**

A estrutura institucional para a implementação do Programa corresponde á que foi definida para o conjunto das intervenções do QCA III. Com efeito, o Decreto-Lei nº 54-A/2000 de 7.04 veio definir a estrutura orgânica relativa à gestão, acompanhamento, avaliação e controlo da execução do QCA III e das intervenções estruturais comunitárias relativas a Portugal, nos termos do Regulamento (CE) nº1260/99 do Conselho, de 21 de Junho.

Diz o artº 24º do citado Decreto-Lei que “Qualificam-se como intervenções operacionais todos os conjuntos coerentes de acções plurianuais incluídos no QCA III, de carácter sectorial ou de âmbito regional, e as intervenções estruturais de iniciativa comunitária, a desenvolver em território nacional.”

E especifica no seu artº 28º o seguinte:

1. “A gestão técnica, administrativa e financeira de cada uma das intervenções estruturais de iniciativa comunitária incumbe a um gestor, com a competência definida no artigo 29º, apoiado por uma unidade de gestão.
2. As intervenções estruturais de iniciativa comunitária são geridas sob a responsabilidade do membro do Governo responsável pela gestão nacional do fundo comunitário que contribuir para o seu financiamento.”

No caso do PIC EQUAL, o membro do Governo responsável é o Ministro do Trabalho e da Solidariedade que é, também, o responsável pela gestão nacional do FSE.

### **F.1. GESTÃO**

A gestão técnica, administrativa e financeira do PIC EQUAL é exercida por um gestor, nomeado pelo Conselho de Ministros, por proposta do Ministro do Trabalho e da Solidariedade, em conformidade com o disposto no citado diploma legal.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 27/2000 de 20.04, que se anexa (Anexo 4), definiu as estruturas de gestão do QCA III e, neste contexto, nomeou a gestora do PIC EQUAL, criando a respectiva Estrutura de Apoio Técnico. Nos termos do nº 3 do Anexo IV, desta Resolução, a Estrutura de Apoio Técnico “funciona junto do INOFOR, tendo uma dimensão e composição equivalente às da estrutura do GICEA...”, ou seja, um máximo de 27 elementos. A Estrutura de Apoio Técnico tem a natureza de estrutura de projecto, de acordo com o disposto no artigo 46º do Decreto-Lei nº 54-A/2000 de 7.04. Nos termos do nº 2 deste preceito legal “O exercício de funções nas estruturas de apoio técnico poderá fazer-se nos seguintes regimes:

- a) Comissão de serviço, destacamento ou requisição para os casos de vínculo à função pública, a institutos públicos, a empresas públicas ou a outros organismos do sector público;
- b) Requisição a entidades do sector privado;
- c) Contrato de trabalho a termo, nos termos da lei geral do trabalho....”

O gestor do Programa constitui a Autoridade de Gestão prevista no ponto i), da alínea d), do artº 18º do Regulamento (CE) nº 1260/99 do Conselho, de 21 de Junho de 1999, sendo que, nomeadamente, lhe compete:

- a) Adoptar o Complemento de Programação, definido na alínea m) do artº 9º do Regulamento (CE) nº 1260/99 do Conselho, de 21 de Junho de 1999, após o acordo da Comissão de Acompanhamento;
- b) Transmitir à Comissão Europeia, num documento único para informação, o Complemento de Programação, no prazo máximo de três meses a contar da Decisão da Comissão Europeia que aprova o Programa;
- c) Adaptar, por sua própria iniciativa ou sob proposta da Comissão de Acompanhamento, o Complemento de Programação, sem alterar o montante total da participação do FSE concedida ao Programa, nem os seus objectivos;



- 
- d) Informar a Comissão Europeia da adaptação do Complemento de Programação, no prazo de um mês após a aprovação pela Comissão de Acompanhamento;
  - e) Garantir a regularidade das operações financiadas pelo PIC EQUAL, designadamente, pela aplicação de medidas de controlo interno compatíveis com os princípios de boa gestão financeira, bem como pela resposta às observações, pedidos de medidas correctivas e recomendações de adaptação apresentados pela Comissão Europeia, nos termos dos números 2 do artº 34º e nº 4 do artº38º do Regulamento (CE) nº 1260/99 do Conselho, de 21 de Junho de 1999;
  - f) Propor a regulamentação e assegurar a organização dos processos de candidaturas de projectos ao financiamento pelo Programa;
  - g) Aprovar ou propor a aprovação das candidaturas de projectos ao financiamento pelo Programa, uma vez obtido o parecer da Unidade de Gestão;
  - h) Assegurar o cumprimento por cada projecto das normas nacionais e comunitárias aplicáveis, nomeadamente, a sua compatibilidade com as políticas comunitárias no que se refere ao respeito das regras de concorrência, à adjudicação de contratos públicos, à protecção e melhoria do ambiente e à promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens;
  - i) Assegurar que são cumpridas as condições necessárias de cobertura orçamental dos projectos;
  - j) Apreciar da conformidade dos pedidos de pagamentos que sejam apresentados pelos beneficiários finais e, efectuar, ou assegurar que sejam efectuados, os referidos pagamentos;
  - k) Elaborar e submeter à Comissão de Acompanhamento os relatórios anuais e final de execução do Programa;
  - l) Assegurar que seja instituído um sistema de controlo interno adequado à verificação dos processos de candidaturas e dos pagamentos conforme aos normativos aplicáveis;
  - m) Assegurar a recolha e tratamento de dados físicos, financeiros e estatísticos fiáveis sobre a execução, para a elaboração dos indicadores de acompanhamento, e para a avaliação intercalar e *ex-post*;
  - n) Utilizar um sistema de contabilidade separada ou uma codificação contabilística adequada para as transacções abrangidas pelo Programa;

- 
- o) Assegurar o cumprimento das obrigações nacionais e comunitárias em matéria de informação e publicidade;
  - p) Organizar a avaliação intercalar em colaboração com a Comissão Europeia e colaborar na avaliação *ex-post* do Programa;
  - q) Apresentar o relatório anual de execução e o relatório final de execução do Programa à Comissão Europeia, depois de aprovado pela Comissão de Acompanhamento;
  - r) Assegurar a cooperação com os outros Estados-membros, designadamente, para a montagem das parcerias transnacionais e a actividade temática e de difusão dos resultados;
  - s) Praticar os demais actos necessários à regular e plena execução do Programa.

O endereço da Autoridade de Gestão do Programa (Gestor) é o seguinte:

**Gabinete de Gestão da Iniciativa Comunitária EQUAL**

Ministério do Trabalho e da Solidariedade

Avenida da República n.º 62 - 7.º

1050-197 Lisboa

O Gestor do Programa é, ainda, assistido, no exercício das suas funções, por uma Unidade de Gestão, cujas competências são essencialmente as seguintes:

- a) Elaborar e aprovar o respectivo regulamento interno;
- b) Dar parecer sobre as propostas de decisão do Gestor relativas a candidaturas de projectos ao financiamento pelo Programa;
- c) Dar parecer sobre os projectos de relatório de execução elaborados pelo Gestor.

A Unidade de Gestão é presidida pelo Gestor e integra representantes dos seguintes organismos:

- Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional;
- Direcção-Geral da Acção Social;
- Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento do MTS;
- Instituto do Emprego e Formação Profissional;
- Instituto para a Inovação na Formação.

A entidade responsável pela gestão nacional do FSE (IGFSE) pode designar um seu representante, na qualidade de observador, para integrar a Unidade de Gestão.

O Gestor e a Unidade de Gestão são apoiados por uma Estrutura de Apoio Técnico.

## F.2. ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento do Programa é assegurado por uma Comissão de Acompanhamento, presidida pelo Gestor e composta por:

- Membros da Unidade de Gestão do Programa;
- Representante da entidade responsável pela gestão nacional do FSE, se não integrar a Unidade de Gestão;
- Um representante do Ministro responsável pela Igualdade;
- Um representante do Ministério da Educação;
- Um representante da ANEFA – Agência Nacional para a Educação e Formação de Adultos;
- Representantes dos parceiros económicos e sociais, incluindo organizações representadas no Conselho Económico e Social, nomeados, por despacho do Ministro do Trabalho e da Solidariedade;
- Um representante da Associação Nacional de Municípios Portugueses;
- Representantes oriundos das instituições e dos Ministérios vocacionados para apoiarem tecnicamente a formulação e o acompanhamento das políticas públicas relevantes, quando a natureza das matérias o justifique;
- Representantes das Regiões Autónomas dos Açores e Madeira;
- Um representante da Inspeção-Geral de Finanças, na qualidade de observador;
- Representantes da Comissão Europeia, nos termos do Regulamento (CE) n.º 1260/99 do Conselho de 21 de Junho de 1999.

Compete, especialmente, à Comissão de Acompanhamento:

- a) Analisar e alterar os critérios de selecção dos projectos a financiar;
- b) Avaliar periodicamente os progressos realizados na prossecução dos objectivos do Programa;

- 
- c) Analisar os resultados da execução, nomeadamente, a realização dos objectivos definidos para as diferentes Medidas, bem como a avaliação intercalar;
  - d) Analisar e aprovar o relatório anual e o relatório final de execução, antes do seu envio à Comissão Europeia;
  - e) Analisar e aprovar as propostas de alteração ao conteúdo da Decisão da Comissão Europeia que aprova o Programa;
  - f) Propor ao Gestor adaptações ou revisões do Programa que permitam alcançar os objectivos definidos ou aperfeiçoar a sua gestão, inclusivamente na sua vertente financeira;
  - g) Acompanhar e participar nas actividades de *mainstreaming*, analisar e debater os resultados dos projectos e apresentar propostas à Comissão de Acompanhamento do QCA III e do Plano Nacional de Emprego no sentido de facilitar a incorporação nos sistemas de emprego e formação da inovação produzida pela EQUAL e a complementaridade entre os diferentes Programas.

A Comissão de Acompanhamento constituirá um Grupo Técnico de Avaliação com o objectivo de acompanhar o processo de avaliação.

### F.3. SISTEMA DE CONTROLO

De acordo com o artº 34º do Regulamento (CE) nº 1260/99 do Conselho, de 21 de Junho de 1999, o Gestor é responsável pela regularidade das operações co-financiadas e pela aplicação do sistema de controlo interno compatível com a boa gestão financeira, bem como pela análise e resposta às observações e pedidos de medidas correctivas apresentados pela Comissão Europeia ao abrigo do nº 4, primeiro parágrafo do artº 38º, ou às recomendações de adaptação formuladas ao abrigo do nº2 do artº 34º do citado Regulamento.

O sistema de controlo do FSE será organizado em três níveis:

- O **controlo de primeiro nível** tem a natureza de controlo interno constituindo, portanto, uma competência do Gestor.

Compreende a fiscalização dos projectos nas suas componentes material, financeira e contabilística, quer nos locais de realização do investimento e das acções, quer junto das entidades que detêm os originais do processo técnico e documentos comprovativos de despesa.

Estas competências deverão ser desempenhadas directamente, podendo ser subcontratadas empresas de auditoria ou outras, com capacidade de realizar as tarefas relativas ao controlo físico, financeiro e contabilístico dos projectos apoiados.

O controlo de primeiro nível será exercido pelo Gestor, devendo este, sempre que as situações se revestirem de maior complexidade, solicitar o apoio do organismo nacional responsável pelo FSE, bem como assegurar a separação das funções de gestão das de controlo.

- O **controlo de segundo nível** dirige-se ao controlo externo sobre a gestão. Abrange a análise e avaliação do sistema de controlo de primeiro nível e, sempre que tal se mostre necessário para testar a eficácia deste, o controlo sobre as decisões tomadas pelos órgãos de gestão e o controlo sobre os beneficiários finais, bem como o controlo cruzado junto de outras entidades envolvidas, a fim de ter acesso às informações consideradas necessárias ao esclarecimento dos factos objecto de controlo.

O controlo de segundo nível deverá ser exercido directamente pelo respectivo interlocutor nacional do FSE ou por organismos de controlo especialmente designados para o efeito, em estreita articulação com o departamento competente para o controlo no âmbito do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, sempre que respeite a área específica de actuação deste.

No âmbito do controlo das acções financiadas pelo FSE, poderá haver recurso a subcontratação de auditorias externas de natureza e com objectivos específicos.

- O **controlo de alto nível**, correspondente à coordenação global do sistema de controlo, cuja responsabilidade incumbirá à Inspeção Geral de Finanças, será concretizado através da articulação e coordenação das actividades desenvolvidas neste âmbito pelos diversos serviços e organismos que intervêm

no sistema de controlo dos fundos estruturais, pela avaliação dos sistemas de gestão e controlo do primeiro e segundo níveis e pela interacção com as instituições comunitárias de controlo, designadamente, a comunicação das irregularidades detectadas pelo sistema de controlo aos serviços competentes da Comissão Europeia, nos termos regulamentares aplicáveis.

A Comissão Europeia, na sua qualidade de responsável pela boa execução do orçamento geral das Comunidades Europeias, certificar-se-á da existência e funcionamento fiável dos sistemas de gestão e controlo do Estado-membro, nos termos do n.º 2 do art.º 38.º do Regulamento (CE) n.º 1260/99 do Conselho, de 21 de Junho de 1999. Os serviços competentes da Comissão Europeia, em parceria com a Autoridade de Gestão do QCA e o organismo responsável pela coordenação global do sistema de controlo financeiro, efectuam um exame anual do funcionamento do sistema de controlo, antes do exame previsto no n.º 2 do art.º 34.º do citado Regulamento. As observações e eventuais medidas correctoras serão transmitidas ao Gestor, de acordo com o disposto nos números 4, 5 e 6 do art.º 38.º do mesmo Regulamento.

Os serviços competentes da Comissão Europeia podem igualmente solicitar ao Estado-membro que efectue controlos pontuais para verificar a regularidade de uma ou mais operações. Nessas acções de controlo podem participar funcionários ou agentes da Comissão Europeia, nos termos do disposto no n.º 2 do art.º 38.º do Regulamento (CE) n.º 1260/99 do Conselho, de 21 de Junho de 1999.

Após verificação cabal, a Comissão Europeia pode decidir suspender a totalidade ou parte de um pagamento intermédio se verificar nas despesas em questão uma irregularidade grave que não tenha sido corrigida e para a qual se justifique uma acção imediata nos termos do disposto no n.º 5 do art.º 38.º do Regulamento (CE) n.º 1260/99 do Conselho, de 21 de Junho de 1999, à qual se poderá seguir o procedimento previsto no art.º 39.º do mesmo Regulamento, se se verificarem os respectivos pressupostos. A Comissão Europeia informará o Estado-membro das medidas a tomar e respectiva fundamentação, nos termos regulamentares aplicáveis.

---

Em conformidade com o disposto no n.º 3 do art.º 39.º do Regulamento (CE) n.º 1260/99 do Conselho, de 21 de Junho de 1999, no caso de irregularidades graves, no termo do prazo fixado pela Comissão e na falta de acordo ou de correcções efectuadas pelo Estado-membro, a Comissão Europeia pode decidir, no prazo de três meses e tendo em conta as eventuais observações do Estado-membro, proceder às correcções financeiras necessárias, suprimindo, parcial ou totalmente, a participação do FSE no Programa.

Os juros gerados pelas contas bancárias através das quais são efectuados os pagamentos do FSE devem ser orçamentados como receitas. A forma de contabilização dos juros deverá permitir um controlo suficiente por parte das autoridades nacionais e das instituições comunitárias. A utilização dos juros deve ser compatível com os objectivos do Programa e deve ser submetida aos mecanismos de controlo específico dos fundos públicos em Portugal.

O Gestor deve conservar durante um período de três anos subsequentes ao pagamento pela Comissão Europeia do saldo relativo ao Programa, todos os elementos comprovativos relativos às respectivas despesas e controlos, em conformidade com o disposto no n.º 6 do art.º 38 do Regulamento (CE) n.º 1260/99 do Conselho, de 21 de Junho de 1999.

#### **F.4. AVALIAÇÃO**

Os dispositivos de avaliação aplicáveis ao Programa serão os definidos nos artigos 40.º a 43.º do Regulamento (CE) n.º 1260/99 do Conselho, de 21 de Junho. Serão, também, tidas em consideração as orientações produzidas pela Comissão Europeia nesta matéria.

Nestes termos, o Programa será objecto de uma avaliação intercalar que analisará, tendo em conta a avaliação *ex-ante*, os seus primeiros resultados, a sua pertinência e a realização dos objectivos. Apreciará, igualmente, a utilização das dotações, bem como o funcionamento da execução e do acompanhamento. Na sequência desta análise, os montantes afectos às diferentes medidas serão objecto de um eventual ajustamento.

Para além destas questões de âmbito geral aplicáveis ao FSE, a avaliação incidirá sobre os aspectos chave do PIC EQUAL, a saber: a parceria, a transnacionalidade, a inovação, o *empowerment*, a abordagem temática, a disseminação e o *mainstreaming*.

Em termos de impacto a avaliação deverá debruçar-se , em particular, sobre os impactos nos sistemas de formação e emprego, sobre as organizações e sobre as pessoas. Uma atenção particular deve ser dada à avaliação dos aspectos qualitativos e não só quantitativos, dos objectivos do Programa.

A avaliação intercalar do programa efectua-se sob a responsabilidade do Gestor, em colaboração com a Comissão Europeia. Um primeiro relatório deve ser apresentado à Comissão Europeia até 31 de Dezembro de 2003 e um relatório final até 31 de Dezembro de 2005.

O Grupo Técnico para a Avaliação terá representantes do Gestor do Programa, da Comissão Europeia e da Autoridade de Gestão do QCA. O Grupo Técnico de Avaliação deve, nomeadamente, propor a metodologia dos estudos de avaliação e acompanhar o lançamento e a realização dos estudos de avaliação efectuados pelos avaliadores independentes, bem como pronunciar-se sobre os resultados dos referidos estudos.

O Gestor do programa procederá, em colaboração com a Comissão Europeia, à selecção dos avaliadores independentes. O Gestor do Programa compromete-se a lançar o procedimento para a selecção dos avaliadores independentes imediatamente após a aprovação do Programa pela Comissão Europeia.

O Programa será, ainda, objecto de uma avaliação *ex-post* destinada a dar conta da utilização dos recursos, da eficácia das intervenções e do seu impacto, bem como tirar ensinamentos que contribuam para melhorar as políticas de emprego e formação, bem como as políticas sociais, tendo em conta os resultados da avaliação *ex-ante*. Esta avaliação incide nos factores de êxito ou de insucesso da execução, bem como nas realizações e nos resultados, incluindo a sua sustentabilidade.



A avaliação *ex-post* é da responsabilidade da Comissão Europeia, em colaboração com o Estado Português e o Gestor do Programa, sendo realizada também por avaliadores independentes.

Os avaliadores devem respeitar a confidencialidade no tratamento de dados a que tenham acesso.

A avaliação do Programa será articulada com o sistema de informação global do QCA, com o sistema de informação do FSE e, ainda, com o sistema de informação específico do PIC EQUAL e terá em conta os dispositivos de avaliação estabelecidos.

A avaliação do Programa será realizada com a cooperação dos organismos responsáveis pela gestão do FSE.

O Estado-membro e a Comissão Europeia dotar-se-ão dos meios adequados e reunirão os dados necessários para que as avaliações sejam efectuadas da forma mais eficaz. A avaliação utilizará, neste contexto, os diferentes elementos que o sistema de acompanhamento pode fornecer, completados, se necessário, pela recolha de informação destinada a melhorar a sua pertinência.

Os resultados da avaliação serão postos á disposição do público, mediante pedido, salvaguardado o necessário acordo prévio da Comissão de Acompanhamento no caso da avaliação intercalar.

#### **F.5 SISTEMA DE INFORMAÇÃO**

De acordo com o artº 34º do Regulamento (CE) nº 1260/99 do Conselho, de 21 de Junho de 1999, a Gestor é responsável pela criação e funcionamento de um dispositivo de recolha e tratamento de dados físicos, financeiros e estatísticos fiáveis sobre a execução do PIC EQUAL, visando apoiar a gestão, o acompanhamento e a avaliação.

---

O sistema de informação do PIC EQUAL assumirá uma dimensão estratégica para a gestão do Programa, para o seu acompanhamento e avaliação e também no relacionamento a estabelecer entre os operadores e a gestão. Com efeito, trata-se de dispor de informação de qualidade, completa e atempada, mas também de a disponibilizar aos interessados, favorecendo a transparência e, conseqüentemente, a confiança mútua de todos os intervenientes. Por outro lado, o sistema de informação constituirá um instrumento fundamental para garantir a eficiência da gestão, quer ao nível do Programa, quer dos projectos.

Este elemento de confiança é tanto mais importante, quanto o grande número e diversidade de entidades que estarão envolvidas nas Parcerias. Daí que o sistema seja concebido de forma a que cada Parceria e também os respectivos parceiros, possam ter acesso a toda a informação relativa ao respectivo projecto. Desta forma se procurará garantir não só a transparência da gestão dos projectos mas também facilitar o relacionamento entre parceiros.

Isto significa que toda a comunicação entre gestão do Programa e operadores se fará em suporte electrónico, o que obrigará a um grande esforço de modernização das organizações em termos de equipamento, de qualificação dos seus recursos humanos e de mudança de cultura das organizações e das pessoas.

Tendo em conta esta realidade, um esforço muito grande terá de ser feito, através da Medida de Assistência Técnica do Programa, na **formação dos quadros das entidades** para a gestão dos projectos. Este investimento na formação e, conseqüentemente, na modernização das organizações envolvidas, através da utilização das TIC's será, sem dúvida, um dos resultados do PIC EQUAL a observar na avaliação que vier a ser feita.

O sistema de informação específico do Programa, permitirá dar resposta ao mínimo comum definido nas orientações da Comissão (lista indicativa referida no artº 36º do supracitado Regulamento) bem como alimentará a base de dados comunitária e disponibilizará informação para a avaliação prevista nos artigos 42º e 43º.

Este sistema de informação será dotados dos recursos humanos necessários à estabilidade e funcionamento do mesmo, sendo aqueles recursos sujeitos às acções de formação que se mostrarem necessárias, no sentido de assegurar a eficiência do sistema e a sua plena utilização.

O sistema de informação electrónico do Programa integrará o do Quadro Comunitário de Apoio e comportará os dados relativos ao FSE, tendo em consideração as suas características próprias. O sistema permitirá a troca de dados informatizados com a Comissão Europeia, segundo o modelo a adoptar para o QCA e restantes programas operacionais, permitindo, igualmente, a troca de dados com a base de dados comunitária, segundo o modelo que vier a ser adoptado para esta. Este sistema permitirá, ainda, o controlo da eventual duplicação dos pedidos de financiamento.

O sistema de informação integra dois níveis de acesso:

- um que permite o acesso à informação para gestão, acompanhamento, avaliação e controlo;
- e, outro, de informação para divulgação.

O nível que trata a informação necessária ao processo de tomada de decisão, ao acompanhamento, à avaliação e ao controlo, e providencia de forma casuística a informação previamente definida, permite, nomeadamente:

- garantir a actualidade e consolidação de toda a informação do Programa e do Fundo que a financia, bem como a homogeneidade dos instrumentos ao dispor da Unidade de Gestão;
- quantificar os indicadores considerados relevantes;
- criar registos históricos;
- disponibilizar informação do Programa em formato electrónico a todos os potenciais interessados;
- adoptar predominantemente a INTERNET como veículo de comunicação;
- fornecer informação actualizada de apoio à gestão, ao acompanhamento e à avaliação do Programa;
- integrar módulos de apoio à decisão.

A alimentação do sistema será feita ao nível do projecto.

O nível que integra e trata a informação para divulgação será acessível a todos os potenciais interessados, com o objectivo de assegurar a maior universalização dos públicos-alvo, usando, a INTERNET.

A informação a disponibilizar será definida e tratada por perfis de utilização de acordo com os interesses dos diferentes públicos-alvo, sendo facultada a informação aos interessados sem grandes exigências de requisitos tecnológicos.

O Gestor do Programa é responsável pelo seu sistema de informação e, nessa qualidade, é o interlocutor junto da Comissão Europeia.

Prevê-se que o sistema estará em fase de arranque, em Maio de 2001 e completamente operacional no final de Novembro de 2001.

#### **F.6. INFORMAÇÃO E PUBLICIDADE**

As dimensões da informação e publicidade no PIC EQUAL respeitarão as regras definidas nos Regulamentos (CE) n° 1260/1999, do Conselho de 21 de Junho e n° 1159/2000 de 30 de Junho e serão tratadas no âmbito de um plano global de comunicação, cujo conteúdo se detalha seguidamente.

- **OBJECTIVOS**

O objectivo global do plano de acções de comunicação é promover a visibilidade da Iniciativa Comunitária EQUAL e, por extensão, do Fundo Social Europeu e da União Europeia. Neste quadro, promover-se-á a visibilidade do programa como um todo e dos projectos por ele financiados, durante o seu período de implementação.

#### **Visibilidade do Programa:**

Trata-se da divulgação da Iniciativa Comunitária EQUAL como um instrumento específico (realce às dimensões da transnacionalidade, da experimentação e da inovação) para a promoção da igualdade de oportunidades no acesso e na manutenção do emprego por parte dos grupos mais desfavorecidos no mercado de trabalho.

Potencia-se, assim, um conhecimento alargado sobre a EQUAL e uma sensibilização para as suas temáticas e para a sua implementação e resultados.

**Visibilidade dos projectos:**

Trata-se da divulgação dos projectos apoiados pela iniciativa EQUAL, em particular dos seus resultados (incluindo os processos que a eles conduziram), potenciando-se, assim, o conhecimento de respostas concretas, abrindo caminho à sua disseminação/transferência.

A divulgação do Programa abarca 3 fases distintas:

- **fase de lançamento** e períodos que antecedem as fases de apresentação de candidaturas: a divulgação é orientada para a apresentação da Iniciativa e para as possibilidades que oferece, incluindo toda a informação necessária e de interesse para a apresentação de candidaturas, para a constituição das Parcerias de Desenvolvimento e concepção dos respectivos projectos.
  
- **fase de desenvolvimento**: a divulgação da Iniciativa é orientada para o desenvolvimento das intervenções e para os resultados intercalares alcançados - é acompanhada por exemplos de projectos em desenvolvimento e/ou associada a iniciativas/eventos de relevo.
  
- **fase de encerramento**: a divulgação da Iniciativa é centrada fundamentalmente nos resultados alcançados pelos projectos (a realizar desde a conclusão do primeiro projecto) e pelo Programa em geral.

- **PÚBLICOS-ALVO**

Os públicos-alvo serão:

- Potenciais parceiros das Parcerias de Desenvolvimento;
- Actores-chave e potenciais "receptores" dos resultados: organismos públicos competentes, decisores políticos, parceiros económicos e sociais, organizações não governamentais, organizações representativas dos públicos desfavorecidos, organizações ligadas às temáticas em causa, organizações profissionais,

empresas e associações empresariais, entidades formadoras, universidades e organismos de investigação, organismos locais e regionais, autarquias;

- Beneficiários finais e público em geral.
- Comunicação social.

- **ACTORES**

A estratégia de comunicação da EQUAL envolve diversos actores: a estrutura de gestão da EQUAL, os projectos, a Comissão Europeia, os actores-chave, a comunicação social.

**Estrutura de gestão da EQUAL:** a estrutura de gestão da EQUAL tem o papel central e catalisador no plano de comunicação. Cabe-lhe definir a estratégia, planear as acções, coordenar a execução do plano, envolver os restantes actores na sua implementação, articular essa implementação com os planos da Comissão Europeia, do Instituto de Gestão do FSE e do INOFOR e, em especial, com as Parcerias de Desenvolvimento, acompanhando a implementação dos seus projectos.

A estrutura de gestão da EQUAL responsabilizar-se-á, como um todo, pelo plano: qualquer elemento da equipa assumirá a sua responsabilidade pela implementação do plano, independentemente dos papéis diferenciados de cada um, de acordo com as suas funções.

Será, ainda, constituída uma equipa/núcleo de base para a comunicação, que funcionará como núcleo integrador de todo o plano, cabendo-lhe o papel catalisador e dinamizador, pelo apoiará (e será também apoiada) todos os restantes elementos da estrutura de gestão da EQUAL na sua implementação.

Esta inserção do “núcleo de comunicação” no seio da estrutura de gestão da EQUAL adquire particular incidência nas seguintes dimensões:

- apoio do núcleo da comunicação aos restantes elementos da equipa nas suas intervenções em reuniões / eventos no exterior e, em particular, na articulação

com as Parcerias de Desenvolvimento (em especial, no que diz respeito ao acompanhamento das suas acções de comunicação);

- "alimentação" da informação necessária ao núcleo da comunicação para a produção de informação para o exterior.

**Parcerias de Desenvolvimento:** Naturalmente, as Parcerias de Desenvolvimento desempenham um papel decisivo quanto à imagem da EQUAL. Cada Parceria de Desenvolvimento tem a responsabilidade de desenvolver acções de divulgação/sensibilização junto dos seus públicos-alvo e de disseminação e transferência dos produtos e resultados do projecto, potenciando, assim, o seu impacto no quadro específico do projecto e no quadro global do programa. O envolvimento (como chegar a) dos beneficiários finais, das entidades intermédias, dos parceiros e restantes actores-chave, dos decisores políticos, deve estar evidenciado.

As acções de comunicação das Parcerias de Desenvolvimento são complementares às da estrutura de gestão da EQUAL e devem respeitar as regras gerais de visibilidade da EQUAL. As Parcerias de Desenvolvimento deverão, ainda, ter presente que é uma mais valia para a sua imagem e para a da instituição financiada apresentarem os seus projectos como financiados no âmbito da EQUAL.

A articulação entre a estrutura de gestão da EQUAL e as Parcerias de Desenvolvimento adquire particular incidência nas seguintes dimensões:

- acompanhamento e apoio da estrutura de gestão da EQUAL às acções de comunicação de cada Parceria de Desenvolvimento;
- fornecimento, por cada Parceria de Desenvolvimento, da informação necessária à estrutura de gestão da EQUAL, com base em indicadores pré-estabelecidos.

**Comissão Europeia e NSS:** caberá à estrutura de gestão da EQUAL articular com a Comissão Europeia e com as restantes NSS, alimentar a base de dados europeia, prestar contas à Comissão quanto à implementação do plano de comunicação, responder aos seus pedidos de informação e solicitar documentação/informação a nível europeu.

**Actores-chave:** caberá à estrutura de gestão da EQUAL e a cada uma das Parcerias de Desenvolvimento prever o envolvimento, a sensibilização e a informação dos actores-chave quanto à implementação da EQUAL e dos projectos, e dos seus resultados e produtos e assegurar mecanismos de transferência e generalização de forma a que possam ser usados por todos os interessados.

A Unidade de Acompanhamento da EQUAL deverá assumir aqui um papel decisivo, devendo cada um dos seus elementos desenhar uma estratégia de actuação no âmbito do seu contexto de acção (a ser apresentada e discutida em reunião da Unidade de Acompanhamento).

**Comunicação social:** a comunicação social desempenhará um papel fundamental no âmbito da estratégia de comunicação da EQUAL. Será constituída uma base de dados de jornalistas/chefes de redacção, de órgãos de comunicação social de âmbito nacional e regional, e de agências noticiosas, no sentido do seu envolvimento na implementação da EQUAL, em particular, em momentos-chave dessa implementação.

- **ACÇÕES**

- **Criação de uma imagem e dos suportes de base (2000)**

A primeira acção a desenvolver é a criação de um **logotipo** para a EQUAL, com um **slogan** associado (Anexo 3) que sintetiza a mensagem do Programa e que estarão presentes em todos os suportes de comunicação a produzir.

Associada a esta acção estará a produção de um **cartaz** de divulgação do Programa que incluirá as principais ideias que o caracterizam (*inovação, empowerment, transnacionalidade, igualdade de oportunidades, parcerias de desenvolvimento*).

Ainda, como suportes de base, será criado todo o estacionário que será utilizado pelo Programa, os formulários de candidatura e os demais formulários para a gestão do Programa, bem como alguns produtos de "*merchandising*" (esferográficas, blocos-nota, etc).



**- Suportes de divulgação permanente ao longo de todo o Programa (2000-2006)**

Prevê-se a criação dos seguintes suportes que acompanharão o desenvolvimento de todo o Programa:

- Página na INTERNET;
- *Newsletter*;
- Painéis de divulgação (a utilizar em exposições, feiras, reuniões, etc.);
- Base de dados de contactos, designadamente, para *mailings*;
- Arquivo fotográfico e de outros suportes audiovisuais;
- Dossier de imprensa.

**- Lançamento do Programa (Janeiro de 2001)**

O Programa será objecto de uma ampla difusão junto de todo o público interessado, iniciando-se com um evento de grandes dimensões – Mostra EMPREGO/ADAPT – Lançamento da EQUAL – sob o lema “Aprender com a experiência para construir o futuro”, a realizar em Janeiro de 2001. Com este evento pretende-se dar a conhecer o que foi feito com os Programas anteriores e, a partir deles, construir os novos projectos EQUAL. Este evento permitirá, ainda, uma primeira aproximação entre operadores para a montagem de parcerias nacionais e transnacionais.

A este evento seguir-se-ão, ainda na fase de lançamento do Programa, outras reuniões de divulgação, de âmbito geográfico mais restrito mas que cobrirão o território nacional.

Nesta fase e associado ao lançamento do Programa, prevêem-se as seguintes acções:

- Publicação de anúncios para divulgar a abertura das candidaturas, bem como de um comunicado de imprensa;
- Apresentação do Programa em diversos suportes (*folheto, power-point, vídeo*);
- Publicação do Programa Operacional;
- Publicação de uma brochura técnica de apoio á apresentação de candidaturas.

Estas mesmas acções serão repetidas aquando da segunda fase de candidaturas.

- **Publicações e outras actividades de apoio à implementação e disseminação dos resultados do Programa (2002-2006)**

Ao nível das publicações, prevê-se a edição de:

- Relatórios de actividades;
- Relatórios de avaliação (intercalar e final);
- Reportório de projectos;
- Reportório de produtos;
- Brochuras temáticas de “boas práticas”;
- Colecção de estudos a realizar ao longo do Programa.

Para além das publicações prevê-se a realização de uma **campanha temática** por ano em torno de um tema relevante para o Programa (incluindo seminários/reuniões, jornadas de portas abertas e publicações temáticas de apoio).

A estrutura de gestão garantirá o acompanhamento e participação em eventos promovidos pelas Parcerias de Desenvolvimento e por outras entidades do sistema, a nível nacional e transnacional.

- **Encerramento do Programa (2006)**

O encerramento do Programa (e, eventualmente, também o encerramento da 1ª fase) será assinalado por um **seminário/feira** de produtos, onde serão apresentados os resultados finais e publicado o **Relatório Final de Actividades** e as “**Lições estratégicas**”.

• **AVALIAÇÃO**

As acções constantes deste plano serão avaliadas directamente pela estrutura de gestão da EQUAL junto das Parcerias de Desenvolvimento e dos públicos-alvo respectivos (questionários), avaliação que será incluída nos relatórios anuais das actividades da gestão. Complementarmente, o plano na sua globalidade será avaliado no âmbito dos estudos de avaliação intercalar e final (adjudicados a entidades externas) da EQUAL.

## F.7. PARCERIAS DE DESENVOLVIMENTO

De acordo com a Comunicação da Comissão Europeia (JOC - C 127 de 5.05.2000), o PIC EQUAL financiará actividades a levar a cabo por parcerias, denominadas Parcerias de Desenvolvimento, constituídas por entidades (pessoas colectivas) de natureza diversa, mas cujo contributo é necessário para a resolução de uma determinada problemática devidamente identificada.

As Parcerias de Desenvolvimento deverão, assim, assentar na congregação de entidades com características e competências diversificadas, reunindo, designadamente, entidades públicas e privadas, de diversa dimensão, empresas e entidades sem fins lucrativos, ONG's e autarquias, etc.

As Parcerias de Desenvolvimento devem ser mobilizadas em torno de uma problemática concreta, reconhecendo-se o contributo de cada um dos parceiros para a solução dessa problemática e a sua competência específica para o efeito, de forma a que todos se sintam implicados na procura de soluções inovadoras e no êxito do projecto, cujos resultados se deverão repercutir positivamente no contexto em que intervêm, em cada uma das organizações implicadas e nas pessoas envolvidas.

A estruturação e o modo de funcionamento das Parcerias de Desenvolvimento devem ser os mais adaptados a cada circunstância, podendo admitir-se um "núcleo duro" de parceiros (parceiros fundadores) e outros parceiros que podem entrar e sair da Parceria ao longo do seu desenvolvimento e em função das actividades que são chamados a desempenhar. As Parcerias de Desenvolvimento devem definir, com a participação de todos os parceiros, regras de funcionamento claras e que garantam a transparência de todo o processo, designadamente, quanto ao processo de tomada de decisão, ao financiamento e à informação de todos e cada um dos parceiros. O envolvimento dos parceiros na tomada de decisões é condição essencial para o êxito da Parceria de Desenvolvimento, devendo, por isso, as decisões ser tomadas colectivamente.

O projecto a submeter a financiamento, na Acção 1, deve ser subscrito pelos parceiros fundadores, e, na Acção 2, pelo conjunto de parceiros, acompanhado de um plano de trabalho detalhado para cada um dos parceiros, onde claramente se definam os respectivos compromissos bem como o financiamento associado.

A Parceria de Desenvolvimento deve designar um dos seus membros para contratualizar com a gestão do Programa o respectivo projecto, receber e gerir o financiamento e prestar toda a informação necessária. Este interlocutor da gestão deve dar garantias de possuir capacidade técnica e administrativa para assumir este papel. No protocolo a subscrever entre os parceiros podem ser atribuídas responsabilidades específicas a cada um dos parceiros no âmbito da gestão do projecto.

As Parcerias de Desenvolvimento deverão responsabilizar-se pela prestação de toda a informação solicitada pela gestão do Programa e relativa ao desenvolvimento do projecto, no tempo e na forma que vierem a ser estabelecidas.

As Parcerias de Desenvolvimento poderão ser de base geográfica ou de base sectorial de acordo com a problemática que pretendem resolver.

O beneficiário final do PIC EQUAL serão as Parcerias de Desenvolvimento e a cooperação transnacional far-se-á entre Parcerias.

Os projectos a submeter pelas Parcerias de Desenvolvimento terão uma duração, em geral, entre dois a três anos. Razões ligadas ao desenvolvimento dos projectos e às problemáticas em causa poderão exigir mais tempo para assegurar a produção de resultados. Nestes casos o projecto poderá prolongar-se por mais tempo, em função das necessidades evidenciadas.

O montante do financiamento a conceder a cada projecto dependerá do seu conteúdo, das actividades propostas e dos recursos necessários, a avaliar em sede de selecção das candidaturas. A título meramente indicativo estima-se que o custo médio por Parceria de Desenvolvimento se situará nos 150 mil contos.

#### F.8. COOPERAÇÃO TRANSNACIONAL (AO NÍVEL DAS PARCERIAS DE DESENVOLVIMENTO)

No final da Acção 1, cada Parceria de Desenvolvimento deve celebrar um *acordo de cooperação transnacional* com, pelo menos, uma Parceria de Desenvolvimento de um outro Estado-membro. Por outro lado, esta cooperação poderá, também, estender-se a projectos similares financiados num Estado não membro pelos programas PHARE, TACIS ou MEDA. A título excepcional e devidamente justificado, a cooperação poderá, também, ser alargada a um outro parceiro exterior à EQUAL, na condição de ser claramente identificado o seu valor acrescentado potencial e o parceiro associado faça prova da sua capacidade para cobrir as suas próprias despesas decorrentes desta cooperação. Os parceiros “não EQUAL” serão designados como “*parceiros transnacionais associados*” e a sua participação estará sujeita à aprovação das suas respectivas autoridades de gestão.

No quadro da cooperação transnacional, cada Parceria de Desenvolvimento está em relação contratual, no que lhe diz respeito, com a sua própria autoridade de gestão nacional, à qual presta contas. Contudo, as diferentes Parcerias de Desenvolvimento (parceiros transnacionais) estão ligadas entre si por um *acordo de cooperação transnacional* que define os objectivos e as modalidades de trabalho comum da sua “*parceria de cooperação transnacional*”. Este *acordo*, que compromete as Parcerias de Desenvolvimento de diferentes países reunidos por um programa de trabalho comum, ultrapassa o quadro nacional de cada um dos parceiros e exige modalidades de gestão ao nível europeu.

Com este objectivo, a Comissão colocará nos seus próprios servidores, através de um interface Web, os instrumentos necessários para apresentar, actualizar e permitir a aprovação dos diferentes *acordos de cooperação transnacional*. A Parceria de Desenvolvimento que assumir o secretariado da *parceria de cooperação transnacional* introduzirá aí os dados relativos aos parceiros transnacionais e aos acordos firmados. Será necessária a validação electrónica pelos diferentes parceiros transnacionais co-contratantes e pelas diferentes autoridades de gestão implicadas.

Cada parceria de cooperação transnacional escolherá um nome que a identifique e definirá no seu acordo de cooperação transnacional:

- Os parceiros envolvidos e os eventuais parceiros transnacionais associados;
- Os objectivos visados pela cooperação e a mais valia esperada;
- O programa de trabalho detalhado (natureza das actividades, orçamento por actividade, cronograma);
- O papel de cada uma das Parcerias de Desenvolvimento ou parceiros transnacionais associados (montante financeiro para a cooperação, responsabilidades na implementação,);
- As modalidades de tomada de decisão colectiva (descrição do processo);
- As modalidades de gestão (coordenação, secretariado, ...);
- Os mecanismos de avaliação das actividades de cooperação.

Considera-se que a transnacionalidade constitui característica fundamental de um projecto EQUAL. Neste sentido, a transnacionalidade deve dar um contributo e efectivo valor acrescentado aos projectos das Parcerias de Desenvolvimento. Por isso, as actividades transnacionais devem ir muito para além das simples trocas de informações e experiências.

Será desejável que a cooperação transnacional acompanhe todo o projecto, desde a fase da concepção, ao seu desenvolvimento e até à disseminação dos resultados, partindo de um objectivo comum e de uma clara e equitativa repartição de responsabilidades entre todos os parceiros, nacionais e transnacionais.

Valorizar-se-á a cooperação transnacional que se traduza no desenvolvimento de abordagens comuns com impacto a nível europeu (ex. construção de referenciais comuns de competências base em tecnologias da informação e comunicação), na importação e adaptação à realidade nacional de novas estratégias e novas soluções, na formação conjunta de formadores e outros agentes.

A cooperação transnacional deverá explorar, também, as TIC's, através, designadamente, da criação de redes virtuais em vários domínios (ex. formação a distância) e de novas formas de trabalho das Parcerias de Desenvolvimento, mais evoluídas, mais mobilizadoras e duradouras, e com maior valor acrescentado a nível europeu.

A dimensão transnacional poderá ser evolutiva, de acordo com o desenvolvimento do projecto e da própria actividade transnacional. Assim, admite-se que uma determinada cooperação transnacional possa alargar-se ou reduzir-se de acordo com a avaliação que for sendo feita.

#### **F.9. PROCEDIMENTOS PARA A APRESENTAÇÃO, SELECÇÃO E DECISÃO DE CANDIDATURAS**

##### **Lançamento e apresentação de candidaturas:**

Em conformidade com os procedimentos acordados entre todos os Estados-membros haverá, em princípio, dois convites à apresentação de propostas (em 2001 e 2003), devidamente publicitados através dos órgãos de comunicação social de expansão nacional e de outros meios considerados apropriados.

O calendário para o lançamento dos convites e para a selecção das propostas será acordado, também, entre os Estados-membros e a Comissão Europeia, comprometendo-se Portugal a respeitá-los. Portugal assume, desde já, o compromisso de respeitar a data limite para a selecção das candidaturas da primeira fase (Acção 1) 15 de Novembro de 2001.

Haverá, em princípio, duas modalidades de convites: um, cujos termos de referência serão mais detalhados (“Caderno de Encargos”) de forma a garantir a apresentação de candidaturas em áreas-chave para a realização dos objectivos do Programa; outro, mais amplo que, respeitando os objectivos e prioridades do Programa, permitirá a apresentação de propostas em áreas com abordagens mais abertas.

No período de lançamento do Programa e da abertura de candidaturas serão amplamente difundidos e publicitados o Programa e os Cadernos de Encargos (lista em anexo dos Cadernos de Encargos previstos para a primeira fase – Anexo 1).

Para cada área de intervenção foram referidos no ponto C, os Cadernos de Encargos previstos para a primeira fase de candidaturas. Sublinha-se, todavia, que poderão ser admitidas candidaturas em domínios não abrangidos pelos Cadernos de Encargos, desde que se enquadrem nos objectivos definidos em cada área de intervenção e sejam detentoras de inovação, qualidade e valor acrescentado.

Os formulários de candidatura (em suporte electrónico) e os respectivos auxiliares de preenchimento serão disponibilizados aos potenciais operadores, bem como toda a

informação necessária à apresentação de uma candidatura. Dos formulários constarão os elementos indispensáveis à análise e selecção das candidaturas (que serão objecto de tratamento informático); estes “suportes” deverão também proporcionar aos operadores uma correcta formulação dos seus projectos e o seu desenho de forma incremental.

Os critérios de selecção incluirão necessariamente a verificação dos pressupostos enunciados neste Programa e serão aprovados pela Comissão de Acompanhamento do Programa. No processo de selecção poderá recorrer-se à participação de peritos externos, para complemento e apoio da análise efectuada no seio da Estrutura de Apoio Técnico.

#### **Estruturação das acções e critérios de selecção:**

##### ***Acção 1 - Constituição das parcerias de desenvolvimento e cooperação transnacional***

A Acção 1 constitui uma etapa fundamental para a concepção do projecto tendo por base um bom diagnóstico de necessidades, para a constituição das Parcerias de Desenvolvimento e para a cooperação transnacional .

O formulário de candidatura orientará os potenciais operadores para a apresentação de:

- diagnóstico de problemas a que o projecto visa responder;
- objectivos do projecto e descrição das suas principais actividades, resultados esperados, e recursos técnicos e financeiros a envolver no projecto global (em grandes linhas - a precisar e detalhar na candidatura à Acção 2);
- identificação do “núcleo central” da Parceria de Desenvolvimento (parceiros fundadores) e da contribuição de cada um para o desenvolvimento do projecto global, bem como do tipo de parceiros adicionais que pretendam vir a contactar e a envolver na Parceria de Desenvolvimento e contribuições esperadas;
- identificação do tipo de parceria transnacional que tencionam estabelecer (entidades já identificadas, a contactar e contribuição esperada);
- plano de trabalho das actividades a desenvolver no âmbito da Acção 1 (actores-chave do território e/ou sector que vão auscultar, mecanismos que irão utilizar



para ouvir, envolver e implicar potenciais participantes no projecto - agentes e públicos-alvo -, reuniões a realizar com potenciais parceiros, etc.) e respectivo orçamento.

São elegíveis, no âmbito da Acção 1, as despesas com a montagem das parcerias nacionais e transnacionais (despesas de deslocação e ajudas de custo, aluguer de salas e logística de apoio à realização de reuniões, despesas com comunicações, traduções e intérpretes) e com o trabalho técnico/consultoria para o diagnóstico de necessidades e planeamento do projecto.

A Acção 1 terá a duração máxima de 6 meses.

**CrITÉRIOS de selecção:**

- Capacidade de gestão técnica e administrativa da entidade “interlocutora da gestão”;
- Conformidade com o PIC EQUAL e/ou com o caderno(s) de encargo(s);
- Pertinência e oportunidade do projecto (objectivos e actividades) face à natureza e dimensão do problema a que visa responder (territorial, sectorial, público-alvo);
- Características inovadoras do projecto face ao problema a tratar;
- Pertinência do tipo de parceiros a envolver na Parceria de Desenvolvimento;
- Envolvimento e audição de actores-chave (regionais/sectoriais) e de beneficiários finais (*empowerment*);
- Participação de empresas na Parceria de Desenvolvimento;
- Grau de envolvimento dos trabalhadores das empresas implicadas (e/ou suas organizações) na concepção do projecto;
- Integração da dimensão igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no projecto;
- Coerência (adequação) das actividades a desenvolver na Acção 1 face à envolvente externa;
- Eficiência das actividades a desenvolver na Acção 1 (relação custo/resultado esperado);
- Parceiros transnacionais já identificados e a procurar, e contribuição esperada.

**Acção 2 - Execução do plano de trabalho pelas Parcerias de Desenvolvimento**

É na candidatura à Acção 2 que as Parcerias de Desenvolvimento irão apresentar a descrição detalhada do projecto que se propõem desenvolver e que resultou do trabalho desenvolvido ao longo da Acção 1:

- diagnóstico aprofundado dos problemas a que o projecto vai responder;
- objectivos específicos do projecto, detalhe das actividades a desenvolver, respectivo cronograma e metodologia de execução;
- composição da Parceria de Desenvolvimento, contributo específico de cada parceiro para o projecto comum e actividades a desenvolver por cada parceiro;
- parcerias transnacionais estabelecidas, respectiva contribuição (valor acrescentado), e actividades a desenvolver no seu âmbito;
- impactos e resultados esperados, produtos a desenvolver, e respectivo potencial de disseminação (o quê, junto de quem);
- modalidades de avaliação do projecto e dos produtos (quando, como e por quem);
- recursos técnicos a envolver e orçamento do projecto global bem como orçamento detalhado por parceiro.

A candidatura é obrigatoriamente acompanhada por um Acordo de Parceria de Desenvolvimento e um Acordo de Parceria Transnacional.

A Acção 2 terá, em princípio, uma duração de dois anos.

**Critérios de selecção:**

- Resultado da avaliação das actividades desenvolvidas na Acção 1;
- Conformidade com o PIC EQUAL e/ou com Caderno(s) de Encargo(s);
- Pertinência e oportunidade dos objectivos e actividades do projecto face aos problemas diagnosticados (regionais, sectoriais e do público-alvo);
- Características inovadoras e experimentais das actividades, dos resultados esperados e dos produtos;

- 
- Planeamento do projecto e realismo do calendário face aos resultados esperados;
  - Coerência das actividades propostas (adequação) com as condições da envolvente externa;
  - Eficiência (relação custo/resultado esperado);
  - Modalidades e grau de envolvimento/participação dos beneficiários finais (*empowerment*);
  - Pertinência dos parceiros envolvidos na Parceria de Desenvolvimento e do seu papel na parceria;
  - Participação das empresas na Parceria de Desenvolvimento;
  - Pertinência dos parceiros transnacionais envolvidos e do seu valor acrescentado para o projecto, abrangência da cooperação transnacional (valorização da dimensão comum dos projectos);
  - Modalidades de avaliação do projecto e dos produtos (quando, como e por quem);
  - Perspectivas para a disseminação de resultados (o quê, junto de quem);
  - Contribuição do projecto para as políticas de emprego e formação e para a renovação dos “sistemas”;
  - Grau de envolvimento dos trabalhadores das empresas implicadas (e/ou suas organizações) na concepção do projecto;
  - Integração da dimensão igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

***Acção 3 - Criação de redes temáticas, divulgação de boas práticas e impacto na política nacional (maistreaming)***

A estrutura de gestão da EQUAL definirá, como já referido, uma política de disseminação de boas práticas no âmbito da qual se desenvolverão todas as actividades de disseminação, incluindo as das Parcerias de Desenvolvimento.

As actividades de disseminação poderão iniciar-se logo que obtidos resultados consistentes na Acção 2. As Parcerias de Desenvolvimento poderão candidatar-se à Acção 3 para difusão dos resultados obtidos no âmbito do seu programa de trabalho

---

mediante a apresentação de candidatura específica (onde explicitarão os objectivos, os resultados a disseminar, a avaliação feita desses resultados e o seu potencial de capitalização, as actividades de disseminação que se propõem desenvolver e respectivo orçamento, os parceiros a envolver, o impacto esperado dessas actividades...).

As Parcerias de Desenvolvimento candidatas à Acção 3 podem ser idênticas às que desenvolveram a Acção 2, agregar novos parceiros, designadamente organizações que se proponham incorporar as boas práticas, ou ainda associar várias Parcerias de Desenvolvimento (da Acção 2) . Tendo em atenção o papel pro-activo que se prevê que a estrutura de gestão EQUAL venha a ter na disseminação de resultados admite-se que ela própria possa tomar a iniciativa de sugerir ou “facilitar” a emergência de Parcerias de Desenvolvimento candidatas à Acção 3, designadamente quando estiverem em causa contributos específicos para as políticas nacionais ou para a mudança dos “sistemas” de formação-emprego.

O carácter estratégico das actividades de disseminação poderão justificar a elaboração de Cadernos de Encargos no quadro das políticas de *mainstreaming* definidas pela estrutura de gestão EQUAL, bem como justificar a admissão de candidaturas por parte de Parcerias de Desenvolvimento particularmente bem posicionadas, nomeadamente envolvendo organismos públicos, mesmo que não tenham estado envolvidas na Acção 2.

O alcance variável que poderão ter as actividades de disseminação, a sua importância estratégica no âmbito do PIC EQUAL e a complexidade de que se poderão revestir, aconselham a que não se definam, desde já, limites à duração destas actividades.

#### **CrITÉrios de selecção:**

- Conformidade com a política de disseminação EQUAL;
- Qualidade, inovação e valor acrescentado dos “resultados” a disseminar<sup>(\*)</sup> ;

---

<sup>(\*)</sup> A título de exemplo referem-se alguns critérios de qualidade/inovação a adoptar na avaliação de produtos:

- qualidade pedagógica e comunicabilidade (clareza dos objectivos e adequação aos alvos);

- 
- Pertinência dos objectivos das acções (face aos problemas que visam responder);
  - Coerência das actividades propostas (grau de adequação) às condições externas (envolventes) em que os resultados vão ser disseminados;
  - Oportunidade das actividades de disseminação (ocorrem no momento certo e oportuno?);
  - Adesão dos parceiros e actores do sistema (aceitam os objectivos da acção de disseminação, estão implicados na sua prossecução, evidenciam capacidades de incorporação das boas práticas?);
  - Eficiência: relação custos/resultados esperados (é possível obter os mesmos resultados com menores custos?);
  - Envolvimento das comunidades locais na disseminação de resultados (*empowerment*), no sentido da auto-sustentação das acções;
  - Integração da óptica da igualdade de oportunidade entre mulheres e homens.

### Processo de decisão

O processo de decisão de aprovação do financiamento e de recurso dessa decisão obedecerá às normas nacionais estabelecidas no Código do Procedimento Administrativo. Será assegurada a transparência do processo bem como a audição prévia dos interessados cujos pedidos de apoio venham a ser indeferidos.

- 
- requisitos de exploração/utilização do produto (metodologias e tecnologias acessíveis);
  - autonomia na sua utilização e exploração (curva de aprendizagem rápida);
  - acessibilidade e disponibilidade do produto (facilidade de utilização e interactividade);
  - utilidade e valor para o utilizador ( em termos de aprendizagem e reforço de competências);
  - universalidade e transversalidade (útil a muitos utilizadores e vários sectores de actividade);
  - flexibilidade e adaptabilidade (modularização, escalabilidade e articulável com outros produtos);
  - longevidade dos conteúdos (a actualidade do produto está garantida por um longo período);
  - acesso/articulação com sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências;
  - eficácia no processo de disseminação e transferência de conhecimentos e competências;
  - custos de implementação e exploração (acessíveis e aceitáveis).
-

A contratualização do financiamento que vier a ser aprovado seguirá as regras estabelecidas no plano nacional para os financiamentos a conceder pelo FSE, a saber: proferida pelo Gestor a decisão de aprovação do financiamento a conceder à Parceria de Desenvolvimento, esta é notificada do teor da decisão e do “Termo de Aceitação” que deverá subscrever em caso de concordância com os seus termos; assinado o “Termo de Aceitação” pela Parceria de Desenvolvimento esta deverá remetê-lo ao Gestor com o que fica formalizada a concessão do financiamento.

A fim de garantir a transparência do processo de decisão e a igualdade de acesso de todos os operadores ao financiamento a conceder pelo Programa, bem como a igualdade de tratamento das candidaturas serão observados os seguintes procedimentos: ampla publicitação, a nível nacional e através dos meios de comunicação social, da abertura do prazo e das condições de apresentação de candidaturas; disponibilização de toda a informação necessária para o efeito; publicitação dos critérios de selecção e do financiamento disponível; apoio (telefónico, escrito e presencial) aos operadores, a prestar pela estrutura de gestão EQUAL, designadamente, facilitando o acesso à informação para a procura de parceiros transnacionais; selecção das candidaturas em três etapas eliminatórias sucessivas (análise da sua admissibilidade – cumprimento dos requisitos formais; análise técnica do conteúdo do projecto e análise financeira); hierarquização das candidaturas em função da análise efectuada, proposta de decisão, audiência dos interessados a excluir e decisão final. Da decisão final do gestor há sempre recurso judicial.

#### **F.10. CIRCUITOS FINANCEIROS**

As entidades responsáveis pela Parceria de Desenvolvimento apresentam ao Gestor os pedidos de pagamento, devidamente validados por um Técnico Oficial de Contas (TOC) ou por um Revisor Oficial de Contas (ROC), em função do montante global do financiamento concedido.

A Estrutura de Apoio Técnico apreciará o respectivo pedido, em termos da sua conformidade com os normativos legais e com o projecto aprovado.

Verificada a conformidade dos pedidos de pagamento, o Gestor efectuará os pagamentos aos beneficiários finais, tal como definidos no texto da Comissão Europeia, e de acordo com as normas nacionais definidas para o efeito e no mais curto prazo possível.

Os fluxos financeiros relativos à contribuição do FSE para o Programa seguirão o seguinte circuito: as contribuições comunitárias serão creditadas pelos serviços da Comissão Europeia directamente em conta bancária criada pelo Estado Português, junto da Direcção Geral do Tesouro. À Autoridade de Pagamento do Fundo Social Europeu caberá a responsabilidade de efectuar transferências directas, em regime de adiantamento ou de reembolso, para o Gestor do Programa. O Gestor autorizará a transferência dos montantes para os beneficiários finais do Programa.

A **Autoridade de Pagamento** a quem incumbe a gestão nacional do Fundo Social Europeu, tal como previsto no Decreto-Lei nº 54-A/2000 de 7.04, e a seguinte:

**Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu**

Rua Rosa Araújo nº43 - 4º

1250-149 Lisboa

A Autoridade de Pagamento deve certificar-se de que as declarações de despesa são exactas e que provêm de um sistema de contabilidade baseado em documentos de prova passíveis de verificação.

Compete à Autoridade de Pagamento assegurar que os beneficiários finais receberão integralmente os montantes de contribuição do FSE a que tenham direito. Nenhuma dedução, retenção ou encargo ulterior específico que tenha por efeito reduzir estes montantes pode ser efectuada, de acordo com o disposto no artº 32º nº 1 último parágrafo, do Regulamento (CE) nº 1260/99 do Conselho, de 21 de Junho de 1999.

---

**F.11 RECOLHA DE DADOS, ACOMPANHAMENTO E RELATÓRIO ANUAL****A. Consolidação de dados ao nível europeu**

Para facilitar o trabalho transnacional das Parcerias de Desenvolvimento, permitir a animação dos programas ao nível europeu e satisfazer as necessidades, designadamente em matéria de acompanhamento e avaliação, Portugal participará no sistema electrónico comum de recolha de dados, implementado pela Comissão para a gestão específica da Iniciativa EQUAL designado: *Equal commun database* (ECDB).

Com base nos trabalhos preparatórios desenvolvidos entre a Comissão e os Estados-membros, foram identificados os campos que constituem a lista exaustiva<sup>4</sup> dos dados quantitativos comuns a transmitir ao nível europeu e fazem parte do Anexo 3<sup>5</sup>. Para além destes dados consolidados ao nível europeu, as Parcerias de Desenvolvimento estão, ainda, obrigadas a transmitir os dados que forem exigidos ao nível nacional para alimentar o sistema de informação nacional do FSE e do Programa.

A Autoridade de Gestão recolherá os dados físicos junto das Parcerias de Desenvolvimento, em suporte electrónico a fornecer por aquela, e com o conteúdo e a periodicidade que vier a ser definida no regulamento específico do Programa. A Autoridade de Gestão transferirá os dados relativos às Parcerias de Desenvolvimento, bem como os recolhidos ao nível do Programa, para a ECDB, com base em protocolos técnicos definidos pela Comissão. Os dados relativos às Acções 1, 2 e 3 serão continuamente actualizados pela Autoridade de Gestão e transferidos para a Comissão, pelo menos, uma vez por mês. Os dados relativos ao relatório anual serão transmitidos, no mínimo, uma vez por ano e o mais tardar até 30 de Junho do ano seguinte ao ano de referência.

---

<sup>4</sup> Para além das informações financeiras mencionadas no “Vade-mecum para os Planos e Documentos de Programação dos Fundos Estruturais” que serão recolhidas para a base de dados SFC.

<sup>5</sup> Esta lista é fechada no momento da aprovação do PIC. Em função da implementação da EQUAL e do início do trabalho dos avaliadores, poderá necessitar de modificações que serão ou não introduzidas em função da sua exequibilidade técnica e mediante acordo dos representantes das diferentes Autoridades de Gestão.



A Comissão, através de sistemas informáticos apropriados, tornará acessível via INTERNET o essencial<sup>6</sup> da informação transmitida pelos Estados-membros, o que permitirá a consulta das actividades de cada Parceria de Desenvolvimento ao nível individual, mas, também, a consulta da situação consolidada ao nível da implementação do conjunto dos programas.

Para os campos fechados (tipologias), a aplicação da Comissão permitirá a consulta dos campos úteis para a cooperação transnacional nas 11 línguas oficiais. A Autoridade de Gestão tomará as medidas necessárias para que os campos abertos (campos de texto) sejam traduzidos, no mínimo, para inglês (para além da língua nacional).

#### **B. Relatório anual de execução<sup>7</sup>**

Para assegurar um bom acompanhamento da implementação da Iniciativa e para coordenar o trabalho em rede aos níveis nacional e europeu, é desejável que haja uma certa homogeneidade nos relatórios anuais dos diferentes Estados-membros.

Os dados quantitativos mínimos comuns relativos à implementação, a transmitir aquando do relatório anual, estarão contemplados pela transmissão para a ECDB (Anexo 4). Os outros indicadores pertinentes de execução, de resultado ou de impacto, previstos no presente PIC, serão também comunicados, através do relatório anual.

Na medida em que a implementação da EQUAL será progressiva, não é possível fixar *a priori* um formato comum. Anualmente, em tempo útil, será estabelecida uma estrutura comum para os relatórios anuais, em estreita cooperação entre a Comissão e os representantes das Autoridades de Gestão. Esta estrutura comum não impede, de modo nenhum, a Autoridade de Gestão e a Unidade de Acompanhamento de lhe acrescentarem todos os elementos que considerarem úteis.

---

<sup>6</sup> O acesso a certos campos poderá ser limitado, com base em decisões tomadas de forma concertada.

<sup>7</sup> Tal como previsto no artigo 37º do Regulamento (CE) nº 1260/1999.

## G. COMPLEMENTARIDADES E SINERGIAS

Existem fortes complementaridades entre este Programa e outros programas do QCA, nomeadamente, o PO Emprego, Formação, e Desenvolvimento Social, o PRODEP III, o Saúde XXI e o PO da Sociedade de Informação, bem como com as Iniciativas Comunitárias LEADER e URBAN, quer através da complementaridade das suas acções/projectos, quer através das sinergias possíveis de serem potenciadas.

Será, assim, desejável que se estabeleçam as necessárias articulações ao nível dos diferentes gestores no sentido de favorecer, por um lado, a articulação e complementaridade entre os investimentos e, por outro lado, a multiplicação das boas práticas que forem sendo desenvolvidas no âmbito da EQUAL.

Essa articulação poderá concretizar-se, quer através da regulamentação específica de cada Programa (dando prioridade na selecção das candidaturas a projectos já testados e avaliados positivamente no âmbito do PIC EQUAL a fim de os multiplicar), quer através da participação nas Unidades de Gestão e/ou de Acompanhamento.

Por outro lado, serão estabelecidos contactos com os gestores a fim de explorar a possibilidade de apoiar projectos que mobilizem – de forma complementar – fundos de mais de um Programa, de forma articulada e potenciadora dos mesmos, se e quando se mostre adequado.

A associação dos gestores do QCA III e das Iniciativas Comunitárias LEADER e URBAN às iniciativas de divulgação e de animação temática do Programa constituirá, também, um meio de assegurar as sinergias entre Programas.

Por outro lado, será, também, importante que as Parcerias de Desenvolvimento a constituir beneficiem da experiência adquirida no âmbito dos Pactos Territoriais para o Emprego e das Redes Regionais para o Emprego. Neste sentido, facilitar-se-á a troca de

experiências entre uns e outros, quer identificando e divulgando os repositórios dessas experiências, quer organizando reuniões para o efeito.

As actividades relativas aos requerentes de asilo a financiar na EQUAL serão complementares às acções do Programa Fundo Europeu para os Refugiados (FER).

Esta complementaridade será assegurada por uma estreita cooperação com o Ministério da Administração Interna (MAI), em particular através da criação de uma comissão mista que inclui representantes dos dois Programas, tendo em vista, designadamente, a selecção de candidaturas. Esta cooperação manter-se-á ao longo do desenvolvimento do PIC EQUAL assegurando-se, assim, a informação mútua, a não duplicação das acções, e a sua consistência.

## H. PROCEDIMENTOS EM MATÉRIA DE CONCORRÊNCIA, CONTRATOS PÚBLICOS, AMBIENTE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

De acordo com as determinações do artº 12º do Regulamento (CE) nº 1260/1999 do Conselho, as operações objecto de financiamento pelos fundos estruturais devem observar as disposições do Tratado e dos actos adoptados por força do Tratado, bem como as determinações das políticas e acções comunitárias – designadamente as regras:

- de concorrência;
- as relativas à adjudicação de contratos públicos;
- as respeitantes à protecção e melhoria do ambiente;
- as referentes à eliminação das desigualdades e à promoção da igualdade entre mulheres e homens.

O cumprimento desta determinação do Regulamento Geral sobre os fundos comunitários será assegurado, durante o período de vigência do presente Programa, na apreciação das propostas apresentadas para financiamento no seu âmbito, bem como durante a sua execução e controlo.

No que se refere à eliminação das desigualdades e à promoção da igualdade entre mulheres e homens, para além de um objectivo transversal a todo o Programa, e portanto a todos os projectos financiados, constitui um objectivo específico da Medida 4. Por outro lado, a aplicação deste princípio estará presente em todas as fases da implementação do programa, designadamente, nas actividades de publicitação do Programa, na definição dos critérios de selecção das candidaturas, na regulamentação específica, no sistema de informação, no acompanhamento, na avaliação e no controlo, na elaboração dos relatórios de execução e na composição da Estrutura de Apoio Técnico.

## I. AUXÍLIOS DE ESTADO

Não se prevê que os financiamentos que venham a ser concedidos no âmbito deste Programa configurem a noção de “auxílios de Estado”, mas se tal vier a acontecer será respeitada a regra de minimis.

Qualquer alteração desta situação, levaria a que a mesma fosse comunicada de imediato à Comissão, dando-se cumprimento às regras comunitárias em vigor, designadamente, no que se refere às notificações legais.

## J. PREPARAÇÃO E PARCERIA

No processo de elaboração do presente Programa Operacional houve a preocupação de o construir sobre as aquisições das gerações anteriores de Iniciativas Comunitárias. Daí que, se tivessem, como referências fundamentais, os resultados das avaliações intercalar e final das Iniciativas "Emprego" e ADAPT, os resultados dos grupos de trabalho temáticos - comunitários e nacionais - realizados no âmbito destas Iniciativas e, ainda, as "lições estratégicas" compiladas a nível europeu.

Por outro lado, houve o envolvimento de um alargado leque de pessoas e de instituições. Pessoas e entidades com ampla experiência e reflexão produzida nas áreas de intervenção da EQUAL, em particular, os operadores de projectos "Emprego" e ADAPT com reconhecida capacidade de reflexão sobre as suas próprias práticas. Organismos da Administração Pública com responsabilidades na definição e implementação das políticas de emprego e formação (DGEFP, DEPP, INOFOR, IEF, a nível central e regional), das políticas sociais (DGAS, IDS, Comissariado de Luta contra a Pobreza), da educação (DGEB, ANEFA), da igualdade (Ministra para a Igualdade, CITE, CIDM), das migrações (Alto Comissário para a Imigração e Minorias Étnicas), da juventude (IPJ), da deficiência (SNRIPD), das prisões (DGSP) e, ainda, Universidades. Organizações não governamentais, representativas dos diferentes públicos-alvo foram também ouvidas, designadamente, todas as organizações que integram o Conselho Consultivo da CIDM, a FORMEM e a FENACERCI, a REAPN. Associações de desenvolvimento regional, associações empresariais e, centros de formação.

No contexto da Unidade de Acompanhamento dos Programas realizou-se, também, uma reunião para o efeito, envolvendo, nomeadamente, os gestores das intervenções operacionais do QCA e os parceiros sociais, para além de uma reunião específica só com os parceiros sociais.

O formato escolhido para a recolha da maior parte dos contributos foi a organização de reuniões alargadas orientadas para temáticas específicas e reuniões mais restritas com alguns interlocutores, para além dos contributos escritos que nos foram remetidos por alguns operadores.

Procurou-se, ainda, que os contributos se centrassem na identificação das necessidades das pessoas e dos sistemas a partir das quais se definissem áreas específicas de intervenção da Iniciativa EQUAL, prioridades de intervenção e tipologias de acção que lhes dessem resposta..

Estas reuniões foram organizadas em torno das temáticas/grupos-alvo dos Eixos da Iniciativa "Emprego" e da Iniciativa ADAPT - no sentido de rentabilizar a experiência e saber adquirido no âmbito destas Iniciativas, projectando-o na EQUAL, tendo sido incluída uma reunião transversal - sobre o desenvolvimento local - já marcadamente no espírito territorial presente na EQUAL.

Este Programa é, pois, o resultado de uma ampla participação e colaboração, que muito útil se revelou e que se espera venha, também, a ter consequências ao nível dos seus resultados.

## L. AVALIAÇÃO EX-ANTE

A elaboração da Proposta de Programa Operacional foi acompanhada na sua última fase por uma entidade avaliadora externa na sequência de procedimentos de consulta destinados a assegurar a avaliação ex-ante do programa.

Em anexo apresenta-se o 1º documento de trabalho da Quaternaire Portugal que contém um conjunto de apreciações relativas ao contexto de intervenção do PIC EQUAL e à concepção do programa no que constitui uma primeira aproximação à aplicação dos critérios avaliativos.

A Proposta de Programa Operacional incorpora já alguns elementos da reflexão desenvolvida pela entidade avaliadora, designadamente no que se refere a:

- abordagem integrada da problemática da desigualdade no acesso ao mercado de trabalho (p.e., aposta em estratégias qualificantes orientadas para grupos em situação de vulnerabilidade);
- desenvolvimento de estratégias activas de apoio ao emprego com dimensão local e implicação dos tecidos institucionais enriquecidos;
- relevância do apoio a projectos orientados para a introdução de práticas de gestão e modelos organizativos, de gestão dos recursos humanos e de dispositivos tecnológicos facilitadores das condições de igualdade ao nível do mercado de trabalho;
- critérios de avaliação e selecção de projectos.



## LISTA DE CADERNOS DE ENCARGOS

(Previsão para a 1ª fase de candidaturas)

Anexo 1

Prioridade/Medida	Previsão de Cadernos de Encargos
<p><b><u>1. Empregabilidade</u></b></p> <p><b>Medida 1.1.</b> - Facilitar o acesso e o regresso ao mercado de trabalho dos que têm maiores dificuldades de integração num mercado de trabalho que deve estar aberto a todos.</p>	<p>1. Percursos integrados de orientação-formação-inserção</p> <p>2. <i>Marketing</i> social</p> <p>3. <i>Marketing</i> profissional</p>
<p><b><u>2. Espírito empresarial</u></b></p> <p><b>Medida 2.1.</b> - Facilitar a todos os interessados o acesso à criação de empresas, fornecendo os instrumentos necessários para criar empresas, e para identificar e explorar novas oportunidades de emprego nas zonas urbanas e rurais.</p> <p><b>Medida 2.2.</b> - Reforçar a economia social (terceiro sector), em especial os serviços de utilidade pública, dando particular relevo à melhoria da qualidade dos empregos.</p>	<p>4. Criação de empresas e desenvolvimento local</p> <p>5. Detecção de novas oportunidades económicas/novos empregos</p> <p>6. Qualificação das organizações e dos profissionais da economia social</p>
<p><b><u>3. Adaptabilidade</u></b></p> <p><b>Medida 3.1.</b> - Promover a formação ao longo da vida e as práticas integradoras, incentivando o recrutamento e a manutenção no emprego dos mais expostos à discriminação e à desigualdade de tratamento no mercado de trabalho.</p>	<p>7. Formação em contexto de trabalho</p>

<p><b>Medida 3.2.</b> – Fomentar a capacidade de adaptação das empresas às transformações económicas estruturais, assim como promover a utilização das tecnologias de informação e de outras novas tecnologias.</p>	<p>8. Reconversão e adaptação profissional</p> <p>9. Redes de observatórios regionais/sectoriais para a reconversão</p> <p>10. Inovação organizacional</p> <p>11. Segurança e saúde no trabalho</p> <p>12. Inovação e TICs nos organismos públicos</p> <p>13. Cidadania empresarial – economia cívica</p> <p>14. Sociedade da informação e do conhecimento</p>
<p><b>4. Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens</b></p> <p><b>Medida 4.1.</b> – Conciliar trabalho e vida familiar e facilitar a reinserção profissional dos homens e das mulheres que abandonaram o mercado de trabalho, desenvolvendo formas mais flexíveis e eficazes de organização do trabalho e prestando serviços de apoio às pessoas.</p> <p><b>Medida 4.2.</b> – Reduzir as disparidades entre homens e mulheres e promover a desagregação profissional.</p>	<p>15. Acessibilidade, qualidade e flexibilidade dos serviços de apoio à conciliação trabalho-família</p> <p>16. Novas formas de organização e de gestão do tempo de trabalho facilitadoras da conciliação</p> <p>17. Eliminação das discriminações no local de trabalho</p>

## O Caderno de Encargos (C.E.) no âmbito do PIC EQUAL

O que é um C.E.?

Um C.E. é um referencial que explicita o conjunto de elementos que devem ser obrigatoriamente considerados na apresentação e negociação de projectos candidatos ao PIC EQUAL

Porquê e para quê um C.E.?

A avaliação de procedimentos "abertos" de candidatura indica que nem sempre os projectos apresentados respondem aos objectivos dos programas.

O C.E. visa garantir a função estratégica dos projectos a desenvolver no PIC EQUAL, orientando-os para a qualificação de estruturas (organismos, agentes e recursos) que operam no sistema de formação-emprego e para a acção experimental em áreas estratégicas e/ou de carência crónica, e assegurando o seu potencial de inovação e multiplicação.

Um C.E. para quem?

Um C.E. dirige-se aos operadores-tipo nele identificados, cujo perfil os posiciona como potenciais dinamizadores de projectos de "parceria de desenvolvimento" no âmbito do PIC EQUAL

A elaboração de um C.E.

Um C.E. reporta-se a uma ou mais áreas de intervenção no quadro das prioridades e medidas do PIC EQUAL, e explicita o conjunto de

elementos que enquadram e orientam os projectos de potenciais parcerias de desenvolvimento.

### Elementos a explicitar em cada Caderno de Encargos

Prioridade _____	Medida _____
Áreas de intervenção _____	
Entidade(s) dinamizadora(s) do projecto _____	
1. Objectivos	
- Gerais	
- Específicos	
2. Contexto e justificação	
3. Actividades a desenvolver	
4. Metodologia de execução	
5. Os agentes envolvidos no projecto	
6. Parcerias nacionais e transnacionais	
7. Duração das actividades (em termos indicativos)	
8. Destinatários do projecto	
9. Impactos e resultados esperados (o C.E. deve referir que tipo de produtos se espera do projecto: modelos de intervenção, metodologias, programas, recursos técnicos-pedagógicos etc.)	
10. Recursos técnicos e financeiros (o C.E. deve orientar as entidades no sentido de indicarem os "recursos" de que dispõem à partida e os que vão ser necessários para desenvolver o projecto)	
11. Avaliação e difusão de resultados (o C.E. deve dar indicação sobre as acções a desenvolver pelas entidades para a disseminação dos resultados a que chegaram)	

