



PortugALL

PortugALL

***Programa de inclusão profissional
de pessoas migrantes e pessoas refugiadas
através de percursos complementares de capacitação***

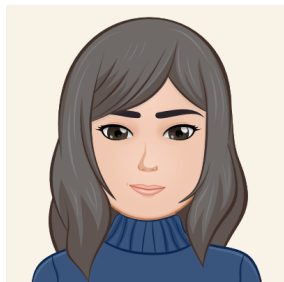
ÍNDICE



1. IDENTIFICAÇÃO DA EQUIPA	1
2. INTRODUÇÃO	2
3. IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO	3
3.1. ENQUADRAMENTO	3
3.2. OBJETIVO E ÂMBITO	8
4. ANÁLISE SWOT	9
5. PLANIFICAÇÃO E PROGRAMAÇÃO DAS ATIVIDADES DO PROJETO	11
5.1. ATIVIDADES	11
5.2. MILESTONES E DIAGRAMA DE GANTT	15
5.3. STAKEHOLDERS	19
5.4. RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS	20
5.5. ANÁLISE DE RISCO	24
6. ORÇAMENTO DO PROJETO	29
6.1. ESTIMATIVA DE CUSTOS	29
6.2. FINANCIAMENTO	34
6.3. FORNECIMENTO DE SERVIÇOS EXTERNOS	35
7. COMUNICAÇÃO EXTERNA E MARKETING PÚBLICO	36
8. CONCLUSÃO	37
9. BIBLIOGRAFIA	40
10. ANEXOS	42



1 IDENTIFICAÇÃO DA EQUIPA



Ana Couteiro

Alto Comissariado para as
Migrações, I.P.



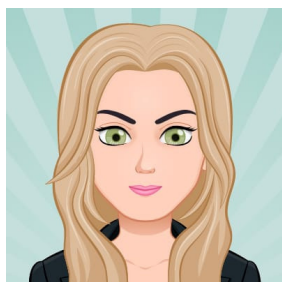
Paulo Monteiro

ISCTE- Instituto Universitário de
Lisboa



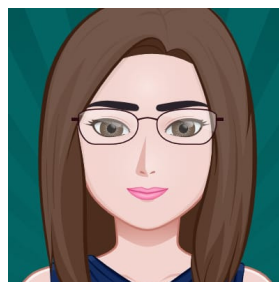
Conceição Grilo

Escola de Hotelaria e Turismo
de Portalegre



Mara Gil

Instituto do Cinema e do
Audiovisual I.P.



Sandra Pereira

Direção-Geral das Artes



Helena Lucas

Escola de Hotelaria e Turismo
de Setúbal

PortugALL - Programa de inclusão profissional de pessoas migrantes e pessoas refugiadas através de percursos complementares de capacitação é uma proposta de programa piloto, enquadrada na 20.ª edição do curso de Formação em Gestão Pública (FORGEP), conduzido pelo ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.

Este Programa corresponde a uma medida de apoio à empregabilidade de migrantes com enfoque nas áreas e saídas profissionais consideradas prioritárias, o qual será desenvolvido no Algarve. A identificação deste território decorre de duas principais observações: por um lado, a taxa de desemprego na região; por outro, o número de estrangeiros residentes no distrito de Faro, correspondendo este ao segundo distrito com um maior número de estrangeiros em Portugal.

O *PortugALL* compreende a identificação de percursos complementares de formação que permitam que as pessoas migrantes e refugiadas com maiores constrangimentos no acesso aos mecanismos formais de formação possam qualificar-se para uma profissão e, assim, mais facilmente integrar-se no mercado de trabalho em setores de atividade para os quais existe procura. Deste modo, pretende também o Programa colmatar a falta de recursos humanos especializados em determinados setores de atividade.

Neste relatório é apresentada uma proposta de programa piloto a integrar nas estratégias nacionais de integração de migrantes, tendo em vista também a dinamização da economia.

Este programa piloto, coordenado pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), considerará as boas práticas de ações similares entretanto desenvolvidas pelo Turismo de Portugal, tais como a iniciativa *RefuTur – Programa de Capacitação em Turismo* e a iniciativa *Open to Ukraine – Programa de Acolhimento e Integração de Refugiados da Ucrânia no Setor do Turismo*.

IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO

ENQUADRAMENTO

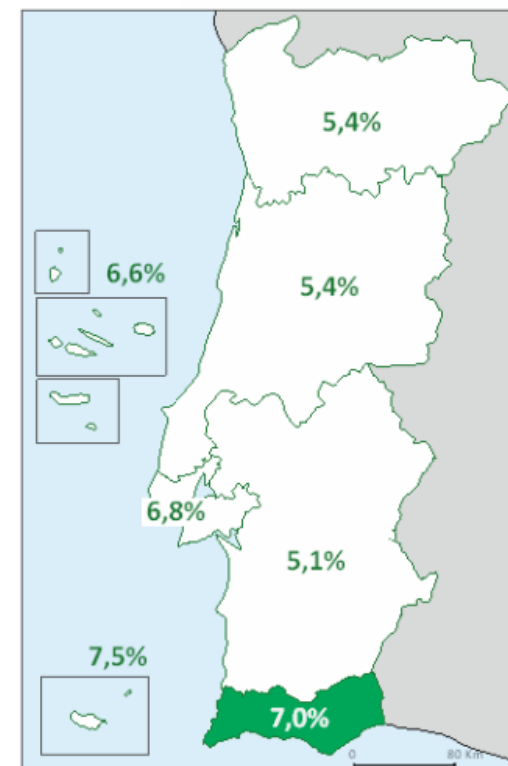
Em Portugal, de acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE), a população desempregada, no primeiro trimestre de 2022, ascendia a 308,4 mil pessoas (5,9%), menos 22,2 mil pessoas em relação ao último trimestre de 2021, o que corresponde a uma variação de - 6,7%. A variação homóloga é da ordem dos -14,3%, o que revela uma diminuição consistente da população desempregada ao longo do ano de 2021 (7,1%), passando de 360,1 mil pessoas no primeiro trimestre para 330,6 mil pessoas (6,3%) no quarto trimestre.

Se tivermos em linha de conta a distribuição deste indicador pelo território nacional, pode afirmar-se que todas as regiões (NUTS II) acompanham esta tendência de decréscimo. Destaca-se a região do Algarve, onde se regista uma diminuição de 3,2 pontos percentuais entre o valor registado no primeiro trimestre de 2021 (10,2%) e no primeiro trimestre de 2022 (7,0%), tendo o contingente da população desempregada passado de 21,9 mil pessoas para 15,5 mil pessoas desempregadas, o que corresponde a uma variação de -29,4%.

No entanto, e apesar desta expressiva “recuperação”, o Algarve (NUTS II) é a região onde se regista uma das mais elevadas taxas de desemprego a nível nacional (7,0%), sendo apenas ultrapassado pela Região Autónoma da Madeira (7,5%), tal como ilustra a Figura 1 – Taxa de desemprego por região NUTS II.

Figura 1 - Taxa de desemprego por região NUTS II

(1.º trimestre de 2022)



Fonte: Instituto Nacional de Estatística, Inquérito ao Emprego.

De acordo com o relatório "Imigração em Números 2021" (Oliveira, 2021), verificou-se que, nos anos 2019 e 2020, o desemprego registado dos estrangeiros aumentou (+10,3% em 2019 e +105,5% em 2020), o que também será um reflexo da pandemia provocada pela COVID-19. Relativamente aos desempregados de nacionalidade estrangeira registados nos Centros de Emprego do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), no final do ano de 2020, estes "atingiam os 39.292 indivíduos, tendo-se verificado uma duplicação do número de desempregados face ao ano anterior (quando se apurou 19.120 estrangeiros registados como desempregados), superando-se no último ano o valor observado no início da década (em 2011 eram 38.803 os estrangeiros com desemprego registado)" (Oliveira, p.184). Estas pessoas encontram-se no grupo etário dos 35-54 anos e têm, no que respeita a escolaridade, o ensino secundário (Oliveira, p.187).

Este mesmo relatório, usando dados do EUROSTAT, aponta-nos que tal parece ser uma tendência na Europa, estando Portugal na nona posição em 2020, com taxas de desemprego dos trabalhadores extracomunitários abaixo do observado para a média registada nos países da UE27.

Com o objetivo de qualificar profissionais com vista à promoção do aumento da competitividade das empresas e, deste modo, criar emprego qualificado, o IEFP divulgou, para o período 2022-2023, áreas e saídas profissionais prioritárias a considerar no desenvolvimento de formação profissional (1), as quais estão em sintonia com as prioridades da economia e com as necessidades específicas das regiões (Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve) (2).

(1) Informação disponível em <https://www.iefp.pt/areas-e-saidas-profissionais-prioritarias>

(2) Nesta indicação do IEFP destacam-se algumas áreas e saídas profissionais cuja relevância é transversal a várias regiões do país: Comércio (em particular operador/a de logística, técnico/a de comunicação e serviço digital, técnico/a de logística), ciências informáticas, metalurgia e metalomecânica, eletricidade e energia, eletrónica e automação, algumas saídas da área construção e reparação de veículos a motor, indústrias alimentares (padeiro/a e pasteleiro/a), construção civil e engenharia civil (canalizador/a, pedreiro/a, técnico/a de obra e condutor/a de obra), produção agrícola e animal (técnico/a vitivinícola), ciências farmacêuticas, saúde (técnico/a auxiliar de saúde), trabalho social e orientação (agente de geriatria, assistente familiar e de apoio à comunidade), hotelaria e restauração, cuidados de beleza (cabeleireiro/a).

3.1. ENQUADRAMENTO

A vulnerabilidade associada ao desemprego acentua situações problemáticas relacionadas com a inclusão social e outras dimensões da integração de migrantes. Deste modo, o Plano de ação sobre a integração e a inclusão para 2021-2027, da Comissão Europeia, aponta para a inclusão para todos, instando os Estados a “assegurar que todas as políticas estão acessíveis e funcionam para todas as pessoas, incluindo os migrantes e os cidadãos da EU com antecedentes migratórios” (Comissão Europeia, p.7), o que remete para a adaptação de políticas às necessidades específicas de determinados grupos.

O Plano de ação sobre a integração e a inclusão para 2021-2027, da Comissão Europeia, expõe, entre outras várias dimensões, as questões relativas ao emprego e às competências dos migrantes, salientando a importância do contributo dos migrantes para o desenvolvimento das economias e mercados de trabalho europeus, bem como a relevância das competências que têm, contudo, realçando as dificuldades que existem na valorização dessas competências. Para tal, aponta que a inclusão eficaz no mercado de trabalho se faz por via da colaboração entre vários intervenientes, sejam entidades públicas locais, regionais, nacionais ou europeias, sejam organizações da sociedade civil, parceiros económicos e sociais e empregadores.

Acrescenta ainda (Comissão Europeia, pp. 12-13) que o ensino e formação profissional se constitui como uma boa ferramenta no apoio à integração profissional de migrantes, contudo com muitos obstáculos no acesso, dos migrantes, a este tipo de formação. Em Portugal, as limitações no acesso a formação profissional centram-se essencialmente nas questões legais (ser portador de um título de residência; ter as habilitações de acesso reconhecidas). Podemos ainda referir que compatibilizar um emprego com participação em formação profissional pode ser um constrangimento, seja pela estrutura densa dos programas, seja pelo seu horário.

Portugal tem vindo, há vários anos, a definir e a executar várias estratégias de integração de migrantes, bem como a cumprir o Plano Nacional de Implementação do Pacto Global das Migrações (PNIPGM), todos com várias medidas relacionadas com a empregabilidade de cidadãos migrantes.

3.1. ENQUADRAMENTO

À presente data não está em implementação nenhum plano estratégico de integração de migrantes, bem como o PNIPGM, de acordo com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 141/2019, de 20 de agosto, determinou medidas com execução até ao final de 2021. Esta RCM refere ainda “a constituição de um Fórum Internacional para Avaliação das Migrações, que deverá reunir com periodicidade quadrienal, a partir de 2022, e servir como a principal plataforma global de partilha e discussão de estratégias de implementação dos respetivos objetivos, a nível local, nacional, regional e global”. Preconiza-se, assim, a definição de uma futura estratégia nacional de integração de migrantes, à semelhança de outras já criadas, e que esta estratégia manterá medidas no domínio da empregabilidade, ou a revisão do PNIPGM.

Observa-se ainda que: (a) o IEFP definiu áreas e saídas profissionais prioritárias; (b) as taxas de desemprego dos imigrantes são superiores às dos nacionais, mas que aqueles se constituem como uma mais valia para a dinamização do mercado laboral; (c) os migrantes em situação de desemprego se encontram em idade ativa; (d) o território do Algarve é aquele que tem a segunda maior taxa de desemprego e que, por outro lado, é onde a população estrangeira se concentra em maior número (logo após o distrito de Lisboa).

Como resposta ao mencionado, o *PortugALL - Programa de inclusão profissional de pessoas migrantes e pessoas refugiadas através de percursos complementares de capacitação* consiste na concretização de uma medida de apoio à empregabilidade de migrantes com enfoque nas áreas e saídas profissionais consideradas prioritárias na região do Algarve e para as quais é necessário qualificar profissionais, para fazer face às necessidades identificadas pelos empregadores da região. Esta medida passa pela identificação de percursos complementares de formação que permitam que as pessoas migrantes com maiores constrangimentos no acesso aos mecanismos formais de formação possam qualificar-se para uma profissão e, assim, mais facilmente integrar-se no mercado de trabalho em funções para as quais existe procura.

3.1. ENQUADRAMENTO

Este programa piloto, coordenado pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), segue uma abordagem *Whole of Society*, envolvendo outras organizações públicas locais, regionais ou nacionais, o sector privado e a sociedade civil. No final do projeto, o IEFP assegura a gestão de uma bolsa de trabalhadores especializados em áreas profissionais críticas no território do Algarve, a qual poderá responder aos empregadores da região sempre que estes contactassem este Instituto para efeitos de recrutamento.

Como Estado-Membro da UE, Portugal considera a igualdade de género e a inclusão da diversidade como valores fundamentais. Considerando a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, este projeto promove também a igualdade de género e o empoderamento das mulheres. Na área da empregabilidade, esta estratégia menciona o positivo e forte impacto do aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, sendo que tal pode também fazer face a uma diminuição da mão-de-obra e a uma escassez de competências.

Por outro lado, esta participação no mercado de trabalho, permite que as mulheres obtenham meios para moldarem a sua própria vida, desempenharem um papel na vida pública e serem economicamente independentes. E em Portugal, dos dados do INE demonstram que a taxa de desemprego é superior nas mulheres. Assim, será sempre assegurado o equilíbrio de género entre os grupos-alvo de cada ação. Também serão analisadas se todas as comunicações e documentos produzidos são sensíveis ao género, assim como nas diversas comunicações e onde a caracterização dos participantes seja mencionada, os dados e resultados serão desagregados por sexo.

Considerando as lacunas profissionais no território do Algarve, por um lado, e as taxas de desemprego dos migrantes neste mesmo território, por outro, o *PortugALL* tem como objetivos:

- Capacitar e especializar pessoas migrantes e refugiadas, tendo em vista a sua empregabilidade e inclusão social;
- Promover o desenvolvimento da qualidade de vida das pessoas migrantes e refugiadas, bem como das suas famílias;
- Minimizar as lacunas de perfis profissionais necessários à dinamização da economia e do mercado empresarial na região do Algarve.

O programa piloto pretende realizar 12 ações complementares de formação, cada uma delas com uma duração de 110 horas e com 15 formandos, num total de 180 participantes.

Este programa, sendo uma medida de empregabilidade, será coordenado pelo IEFP.

.....

O *PortugALL* destaca-se pela atualidade e oportunidade de apresentar uma resposta concreta a um problema identificado na região do Algarve: por um lado, a elevada taxa de desemprego, a qual afeta um número significativo de migrantes; por outro lado, a dificuldade em encontrar perfis adequados a determinados setores de atividade.

O projeto aposta na formação de pessoas migrantes e refugiadas para as integrar social e profissionalmente, envolvendo vários *stakeholders*.

A implementação do programa, enquanto ferramenta de integração de pessoas e em simultâneo de desenvolvimento económico das regiões, embora trazendo uma oportunidade, revela desafios que as organizações têm que enfrentar, no desenvolvimento do conjunto das iniciativas previstas.

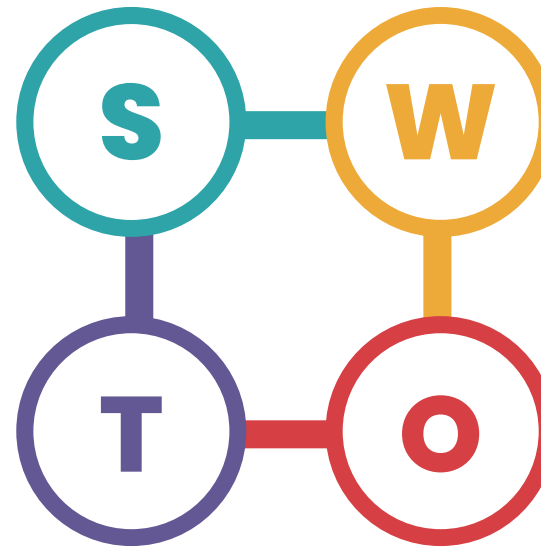
Neste sentido foi desenvolvida uma análise SWOT para identificar forças, fraquezas, oportunidades e ameaças, como instrumento de planeamento estratégico, considerando que o programa *PortugALL* não se centra exclusivamente nos seus formandos, mas também nos seus parceiros.

FORÇAS/STRENGTHS

- Projeto articulado com vários stakeholders;
- Qualificação setorial;
- Projeto com apoio financeiro assegurado por via do OE não limitando o acesso em função da situação do migrante (regular/irregular) em território nacional;
- Recursos humanos especializados, alocados integralmente ao projeto.

AMEAÇAS/THREATS

- Adesão voluntária ao programa por parte dos *stakeholders*;
- Mobilidade dos migrantes de acordo com as ofertas profissionais;
- Capacidade das empresas para acolherem colaboradores de diferentes culturas;
- Competências linguísticas dos formandos;
- Diferenças culturais dos formandos.



FRAQUEZAS/WEAKNESSES

- Inexistência de diploma enquadrador do programa;
- Carácter experimental do programa;
- Dimensão da equipa de coordenação (IEFP) como fator limitante para responder a picos de atividade.

OPORTUNIDADES/ OPPORTUNITIES

- Grande aceitação social;
- Fixação de pessoas no território, contribuindo para a dinamização socioeconómica;
- Qualificação de pessoas para setores de atividade deficitários em RH;
- Criação de conteúdos formativos inovadores;
- Constituição de uma bolsa de trabalhadores especializados em áreas críticas.



5 PLANIFICAÇÃO E PROGRAMAÇÃO DAS ATIVIDADES DO PROJETO

Considerando o limite temporal traçado para implementação do programa piloto no Algarve (triénio 2023-2025), foi estabelecida uma planificação dilatada no tempo, com definição concreta e programada de tarefas e atividades a desenvolver, em torno das quais concorrem recursos humanos e materiais (ver Anexo n.º 2 - WBS_CronogramaEtapasTrabalho e Anexo n.º 3 Plano da Força de Trabalho).

5.1. ATIVIDADES

O *PortugALL - Programa de inclusão profissional de pessoas migrantes e pessoas refugiadas através de percursos complementares de capacitação* tem a duração de 36 meses, destacando-se seis importantes etapas, que se desdobram em várias atividades e subatividades, em torno dos quais o Programa se vai desenvolvendo.

ATIVIDADE 1: Coordenação geral do programa piloto

Esta atividade compreende as ações de gestão do projeto, pelo IEFP, e a preparação das ações complementares de formação, tendo atividades calendarizadas ao longo do período em que o *PortugALL* decorre, embora com grande concentração na fase inicial. Tal ocorre pelo facto de nesta atividade e na fase inicial do projeto ser necessária a definição do modelo de gestão do programa, sendo criado um documento relativamente ao seu enquadramento. Destacam-se nesta fase também os procedimentos contratuais de prestação de serviços externos, nomeadamente os relacionados com a comunicação e com a avaliação do Programa.

Sendo um programa piloto optou-se por dedicar uma fase inicial mais prolongada, por forma a desenhar e a planear as várias fases do projeto e a não comprometer as fases seguintes e cruciais para a concretização dos seus objetivos.

ATIVIDADE 2: Diagnóstico e apuramento de necessidades

A fase de diagnóstico e apuramento de necessidades relaciona-se com: o levantamento dos empregadores da região do Algarve; a identificação das necessidades relativas a profissionais qualificados ou perfis específicos necessários; a auscultação dos representantes dos variados setores de atividade a fim de confirmar, validar e eventualmente rever as áreas e saídas profissionais prioritárias para os setores de atividade instalados no território e, conseqüentemente, definir as áreas de formação a implementar, compatíveis com as carências atuais dos empregadores da região.

Embora haja um referencial inicial criado pelo IEFP que sistematiza, para efeitos de formação, estas áreas e saídas prioritárias, considera-se importante apurar se tal ainda está alinhado com as necessidades, à data da implementação do projeto, de perfis profissionais na região. O programa piloto preocupar-se-á em identificar áreas prioritárias que permitam a ocupação profissional tanto de homens como de mulheres.

Após estas conversações, serão definidos os percursos complementares de formação modulares flexíveis e com componente prática, conjugados com formação em Português Língua de Acolhimento (PLA).

Esta fase contempla também a constituição de uma base de dados dos empregadores da região do Algarve, não só para os contactos necessários cf. acima referido, mas também para identificação de eventuais parceiros no âmbito do programa, por exemplo, no acolhimento de estagiários.

ATIVIDADE 3: Regulamentação, abertura do programa e apresentação de candidaturas

As atividades aqui contempladas implicam a criação de regulamentos e de avisos de candidatura, para que as entidades possam propor-se ao desenvolvimento de atividades de capacitação tendo em vista a empregabilidade de pessoas migrantes, por um lado, e a minimização de lacunas de perfis profissionais identificados na região do Algarve, por outro.

Esta fase implica também a dinamização de atividades de visibilidade do programa – sessão pública de apresentação do programa e outras ações enquadradas no Plano de Comunicação.

Esta fase dá-se como concluída com a avaliação e admissão de candidaturas e publicitação das entidades que dinamizarão, na região do Algarve, as ações inerentes a percursos complementares de formação.

ATIVIDADE 4 - Imagem e comunicação do programa piloto

O Programa, sendo uma iniciativa piloto, terá preocupações ao nível da sua imagem e visibilidade, pelo que está contemplada a criação de um Plano de Comunicação estratégico, que defina os vários momentos cruciais para comunicar e divulgar as atividades previstas, mas também para uniformizar linguagem e definir a mensagem que se pretende transmitir.

Está prevista também a criação de uma imagem visual do programa, um logotipo.

A compilação de um *clipping* com as várias notícias de conteúdos informativos está também prevista, não só para efeitos de monitorização, mas também para a avaliação do alcance do programa piloto.

ATIVIDADE 5 - Operacionalização do programa piloto

As atividades complementares de formação dirigidas a migrantes são centrais neste Programa. As mesmas são desenvolvidas por entidades que se candidataram aos avisos e foram selecionadas, beneficiando de financiamento para o efeito.

Caberá às entidades promotoras prosseguir com as atividades que forem aprovadas, fazer a divulgação da(s) iniciativa(s) junto do público-alvo, gerir os grupos de formação, dinamizar a formação e acompanhá-la, bem como às atividades em curso.

As entidades promotoras deverão acautelar o desenho de percursos complementares de formação ajustados às características do seu grupo-alvo, como por exemplo: horário mais adequado para a formação; necessidades de tradução; respostas de apoio à parentalidade, por forma a que pais ou mães com crianças não sejam impedidos de participar nas ações.

As entidades promotoras das atividades complementares de formação desenvolverão as suas atividades em estreita articulação e com o apoio da entidade gestora e coordenadora do programa, o IEFPP.

5.1. ATIVIDADES

As atividades aqui contempladas implicam a criação de regulamentos e de avisos de candidatura, para que as entidades possam propor-se ao desenvolvimento de atividades de capacitação tendo em vista a empregabilidade de pessoas migrantes, por um lado, e a minimização de lacunas de perfis profissionais identificados na região do Algarve, por outro.

Esta fase implica também a dinamização de atividades de visibilidade do Programa – sessão pública de apresentação do Programa e outras ações enquadradas no Plano de Comunicação.

Esta fase dá-se como concluída com a avaliação e admissão de candidaturas e publicitação das entidades que dinamizarão, na região do Algarve, as ações inerentes a percursos complementares de formação.

ATIVIDADE 6 - Avaliação do programa piloto

Sendo um programa piloto há interesse em avaliar as iniciativas desenvolvidas desde o Mês 1 do projeto. Há enfoque nos seguintes itens a serem avaliados: calendarização; adequação do regulamento e avisos de candidatura; execução das atividades pelos parceiros; impacto das ações nos destinatários (imigrantes e empregadores); replicabilidade do projeto em outros territórios.

A avaliação ao projeto contará com a participação e auscultação dos diversos *stakeholders* (em função das diferentes metodologias que sejam definidas), na verificação de documentação inerente ao Programa e na comparabilidade com iniciativas similares (de âmbito nacional ou comunitário).

Com esta avaliação espera-se obter um conjunto de recomendações que sejam conducentes a políticas públicas em matéria de empregabilidade de migrantes.

.....

5.2. MILESTONES E DIAGRAMA DE GANTT

MILESTONES

Identificadas as atividades e subatividades do programa, importa também nomear as etapas chave do projeto, isto é, os milestones ou marcos de concretização de atividades, no âmbito da realização do programa.

jan 2023

Constituição da equipa do programa *PortugALL*

mai 2023

Plano de Formação:
Programa de Acolhimento e Integração de pessoas migrantes e refugiadas

jul 2023

Sessão pública de lançamento do Programa *PortugALL*

jan 2024

Execução das ações de formação

fev 2023

Modelo de gestão do Programa *PortugALL*
Constituição de uma base de dados de empregadores

jun 2023

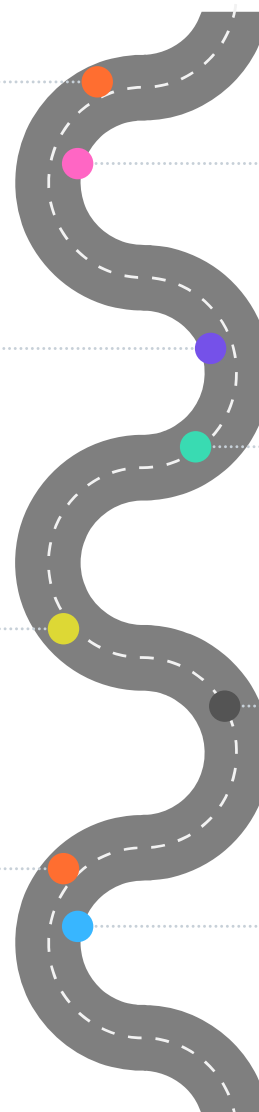
Regulamento e aviso do *PortugALL*
Plano de comunicação

jun-nov 2023

Admissão e avaliação de candidaturas

dez 2025

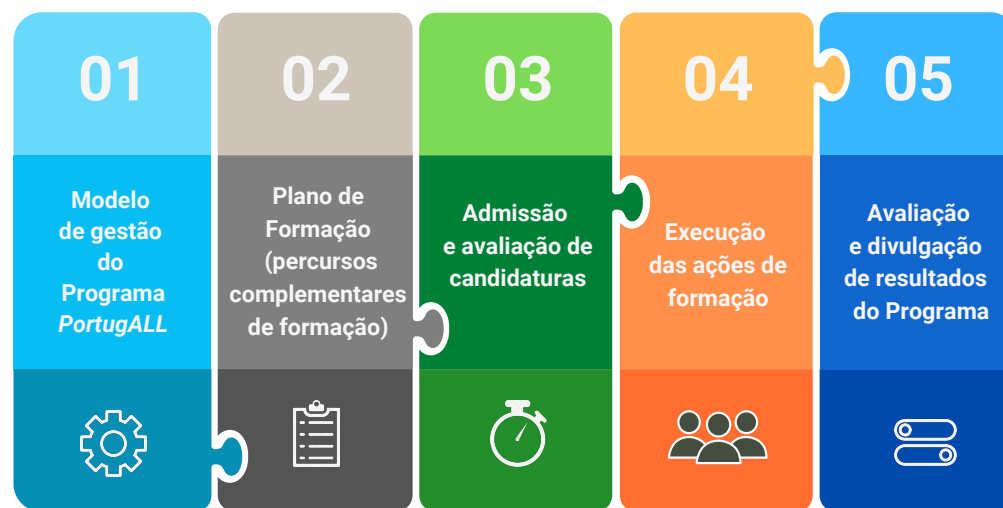
Relatório Final de Avaliação do programa piloto
Divulgação de resultados - Seminário



5.2. MILESTONES E DIAGRAMA DE GANTT

No que se refere aos milestones identificados, destacamos ainda **cinco grandes marcos** que consideramos fundamentais para o programa *PortugALL*:

- **Modelo de gestão do Programa *PortugALL*** – atividade fundamental para o planeamento e desenvolvimento do programa, está integrado na atividade 1. Coordenação geral do programa piloto;
- **Plano de Formação (percursos complementares de Formação)** - apuramento das necessidades e elaboração do plano de formação, está integrado na atividade 2. Diagnóstico e apuramento de necessidades;
- **Admissão e avaliação de candidaturas** – fase fundamental para a concretização do programa e está integrado na atividade 3. Regulamentação, abertura do programa e apresentação de candidaturas;
- **Execução das ações de formação** - corresponde à implementação dos percursos complementares de formação dirigidos a pessoas migrantes e refugiadas, enquadrado na atividade 4. Imagem e comunicação do programa.
- **Avaliação e divulgação de resultados do programa** – fecho do ciclo, avaliação dos resultados do programa piloto, bem como da possibilidade de poder vir a ser replicado em outras regiões. Este marco está integrado na atividade 6. Avaliação do programa piloto.

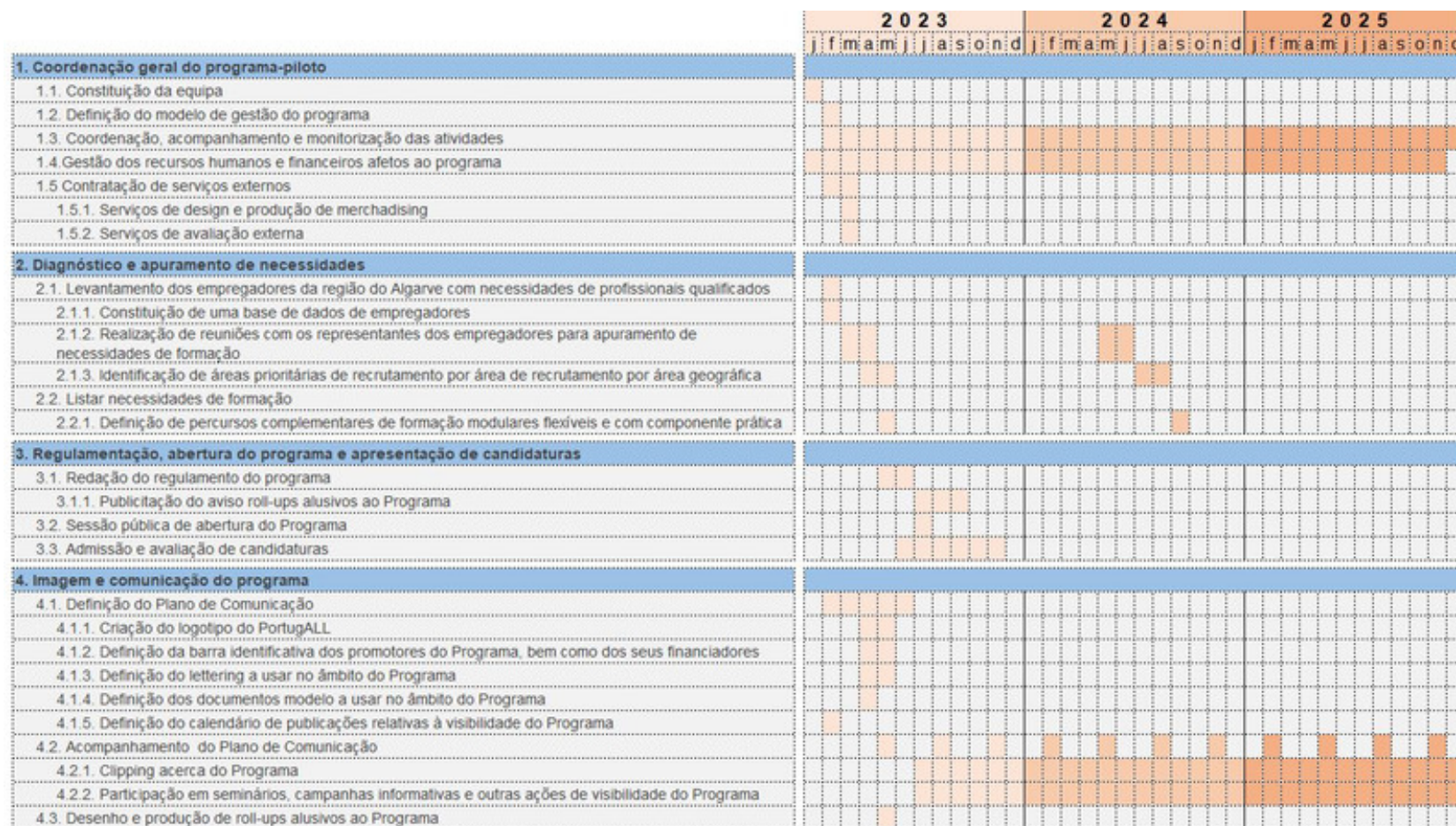


5.2. MILESTONES E DIAGRAMA DE GANTT

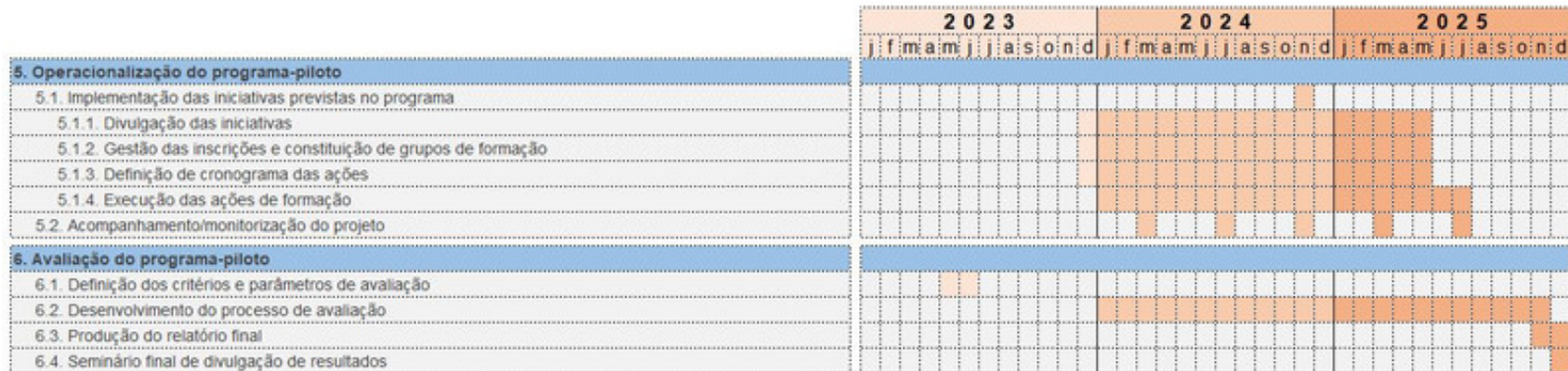
DIAGRAMA DE GANTT

Para apresentar o cronograma das atividades do programa e mostrar de forma clara e visual o desenvolvimento das mesmas, foi utilizado o diagrama de *Gantt*, ferramenta ou método de planeamento do tempo das atividades de um projeto.

As barras horizontais coloridas colocadas à frente de cada atividade e subatividade indicam o tempo necessário para o seu desenvolvimento e conclusão, no triénio 2023-2025, prazo definido para a realização do programa.



5.2. MILESTONES E DIAGRAMA DE GANTT



Importa ainda referir que se elaborou para este programa e triénio um cronograma detalhado com as atividades/tarefas, participantes, responsáveis, resultados/produtos e a devida calendarização conforme Anexo n.º 2 – WBS_CronogramaEtapasTrabalho.

.....

5.3. STAKEHOLDERS

Os *Stakeholders* são entendidos como o conjunto de atores com maior influência num determinado contexto. Importa olhar para o seu ambiente e identificar, de forma sucinta, os principais fatores da envolvente externa e interna mais capazes de condicionar a ação estratégica a definir, e que, por isso mesmo, não poderão deixar de ser tidos em conta.

Para atingir estes objetivos, no âmbito do *PortugALL*, destaca-se a necessidade de cooperação de diversas entidades públicas ou privadas, as quais, na esfera das suas atribuições, assumem, neste Programa, um papel essencial, seja no diagnóstico de necessidades ou perfis necessários ao desenvolvimento da sua atividade, no caso das empresas, seja na aplicação do seu *know how*, mas também na divulgação da iniciativa.

Identificam-se no âmbito deste programa os seguintes *stakeholders*:

- Equipa de coordenação do projeto;
 - Pessoas migrantes e refugiadas;
 - Agentes económicos;
 - Entidades promotoras públicas e privadas;
 - Outros organismos públicos locais, regionais ou nacionais, a envolver em função, por exemplo, do setor de atividade em desenvolvimento no âmbito dos planos de formação.
-

5.4. RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS

RECURSOS HUMANOS

Os recursos humanos a afetar ao programa-piloto *PortugALL* são selecionados a partir do conjunto de efetivos do mapa de pessoal do IEFP. Dada a importância estratégica deste programa, também pela causa social que lhe está associada, estes trabalhadores em funções públicas, a par da experiência profissional em funções/projetos similares, devem ser detentores de competências técnicas e comportamentais específicas, (ver Anexo n.º 3 - Plano da Força de Trabalho) determinantes para o sucesso da iniciativa. Ao garantir-se que os recursos humanos têm o perfil adequado e que estão motivados, criam-se condições favoráveis para constituir uma equipa particularmente empenhada e envolvida no cumprimento da missão do *PortugALL*.

No processo de constituição da equipa, importa assegurar, na medida do possível, que a mesma seja equilibrada em termos de género e do ponto de vista geracional (Baby Boomers, Geração X, Geração Y e Geração Z), por se considerar que a diversidade de ideias, de experiências de vida, de modos de ser e de estar propiciam um bom desempenho profissional das pessoas e das equipas.

O objetivo é, assim, constituir uma equipa otimizada que integre um número reduzido de recursos humanos que detenham as valências técnicas necessárias ao desenvolvimento do programa-piloto, para que exerçam as várias tarefas de forma eficiente, mas sem descuidar a qualidade do serviço prestado, sendo as funções a desempenhar as seguintes:

1. Coordenador/a-geral
2. Gestor/a financeiro/a
3. Técnico/a superior (competências transversais)
4. Técnico/a superior (área da formação)
5. Técnico/a de comunicação

5.4. RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS

RECURSOS HUMANOS

No que diz respeito à constituição das equipas das entidades promotoras (públicas ou privadas), será exigido como requisito mínimo que sejam asseguradas as seguintes funções: um/a coordenador, um/a técnico/a, um/a gestor/a e uma equipa de formadores/as com qualificações e competências adequadas à respetiva área de formação.

Tendo em conta que a equipa de coordenação afeta ao programa piloto é de reduzida dimensão, a definição das responsabilidades de cada pessoa é fundamental para aumentar a sua eficiência. O mapeamento de quem faz o quê e com que nível de responsabilidade (em articulação com o quando para cada uma das atividades – cf. Anexo n.º 3 Plano de Força de Trabalho e Anexo n.º 2_WBS_CronogramaEtapasTrabalho) - é um auxiliar poderoso da gestão e contribui para clarificar as atribuições de cada trabalhador. Uma vez que as equipas das entidades promotoras são determinantes para a boa condução do projeto, foram igualmente considerados neste exercício.

5.4. RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE

Atividades	Recursos humanos internos					Recursos humanos das entidades promotoras			
	Coordenador geral	Gestor financeiro	Técnico superior (transversal)	Técnico superior (formação)	Técnico de comunicação	Coordenador	Técnico das entidades promotoras	Gestor financeiro	Formadores
1. Coordenação geral do programa-piloto									
1.1. Constituição da equipa	●								
1.2. Definição do modelo de gestão do Programa	●								
1.3. Coordenação, acompanhamento e monitorização das atividades	●		●	●					
1.4. Gestão dos recursos humanos e financeiros afetos ao Programa	●								
1.5. Contratação de serviços externos (<i>design</i> , <i>merchandising</i> e avaliação externa)	●	●	●	●	●				
2. Diagnóstico e apuramento de necessidades									
2.1. Levantamento dos empregadores da região do Algarve com necessidades de profissionais qualificados			●	●					
2.2. Listar necessidades de formação	●		●	●					
3. Regulamentação, abertura do Programa e apresentação de candidaturas									
3.1. Redação do regulamento do Programa	●		●	●					
3.2. Sessão pública de abertura do Programa	●		●	●	●				
3.3. Admissão e avaliação de candidaturas	●		●	●					
4. Imagem e comunicação do Programa									
4.1. Definição do Plano de Comunicação	●				●				
4.2. Acompanhamento do Plano de Comunicação			●	●	●				
4.3. Desenho e produção de roll-ups alusivos ao Programa			●	●	●				
5. Operacionalização do programa-piloto									
5.1. Implementação das iniciativas previstas no Programa	●		●	●		●	●	●	●
5.2. Acompanhamento/monitorização do Programa (relatórios de progresso)	●		●	●		●	●	●	●
6. Avaliação do programa-piloto									
6.1. Definição dos critérios e parâmetros de avaliação	●		●	●					
6.2. Desenvolvimento do processo de avaliação	●	●	●	●	●	●	●	●	●
6.3. Produção do relatório final	●								
6.4. Seminário final de divulgação de resultados	●	●	●	●	●	●	●	●	●

- Aprova
- Responsável
- Participa

5.4. RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS

RECURSOS MATERIAIS

No que respeita aos recursos materiais, a implementação deste programa piloto carece de um espaço dedicado, pelo que se propõe arrendamento de um espaço-loja em Faro. Funcionará em *open space*, onde se instalará a equipa do IEFP.

Por uma questão de economia de recursos na perspetiva da Eco.AP – Programa de Eficiência de Recursos da Administração Pública para o período até 2030, cf. Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2020, de 24 de novembro, a localização geográfica foi considerada a adequada pois trata-se de uma zona central e capital de distrito (polo importante de concentração de migrantes e refugiados).

Também a nível económico e numa lógica mais ecológica, optar-se-á pelo *outsourcing* de *hardware* e de *software* informático, bem como de equipamento multifunções, uma vez que contém o serviço de manutenção preventiva e corretiva incluído no preço do serviço, e num contrato a 3 anos, a maior duração permitirá obter um preço mais vantajoso. A limpeza do espaço, bem como o serviço de comunicações, será realizado com uma periodicidade mais distendida no tempo, igualmente, para redução de custos.

Para fazer a avaliação do programa *PortugALL*, será contratada uma entidade externa e independente, onde a partir dos critérios e parâmetros de avaliação previamente definidos, se realizará a avaliação e correspondente apresentação de relatórios intercalares e relatório final. Este será apresentado publicamente através um seminário para divulgação de resultados do programa piloto, com testemunhos das entidades promotoras, dos migrantes e refugiados e empresas que colaboraram no processo.

Acresce a contratação de um serviço de *Design Gráfico* e de *Produção de Merchandising*, sendo o primeiro para a elaboração do logotipo e imagem do programa e o segundo para promoção do mesmo.

.....

O contexto social e económico em que nos movemos e posicionamos é marcado por transformações constantes e mudanças que ocorrem a um ritmo muito acelerado. O elevado e diversificado número de variáveis que interferem no negócio das empresas e na missão das organizações traduz-se num aumento dos níveis de incerteza e de vulnerabilidade que configuram cenários futuros mais ou menos imprevisíveis.

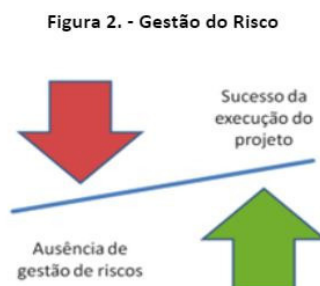
Sendo uma questão inevitável, o objetivo é conseguir lidar de forma eficaz com estes fenómenos, colocando à disposição das organizações ferramentas de gestão de risco. De acordo com Almeida (2014, p. 19), “controlar o risco sob diversas formas – gestão, análise, avaliação, mitigação ou tratamento – tornou-se agora um ato normal, quase indispensável numa governança adequada.” A elaboração de um plano de gestão do risco é, assim, determinante para o sucesso da execução de um projeto, podendo integrar, ou não, um sistema de gestão da qualidade.

É muito importante para a imagem de uma organização ou da equipa de um projeto, mostrar evidências concretas de uma boa prática da gestão do risco, na medida em que revela preocupação com a sua viabilidade e com a gestão equilibrada e eficiente dos recursos (financeiros, humanos, etc.) que lhe estão alocados.

Trata-se de um sistema aberto, no qual todos devem participar, tendo em conta o grau de responsabilidade e as competências específicas de cada colaborador, ou seja, não deve ser apenas uma preocupação da gestão de topo e das chefias intermédias. As equipas devem tomar consciência dos riscos, no quadro do desenvolvimento do trabalho do dia-a-dia.

Os objetivos estratégicos e operacionais de uma organização têm uma maior probabilidade de serem atingidos se for desenvolvida uma estratégia de gestão do risco e, mais do que isso, uma cultura de gestão do risco, para que todos os *stakeholders* tomem consciência da importância da sua monitorização e da sua mitigação. Tal como defendido na ISO 31000 (2018, p. 2), as organizações devem equacionar “as oportunidades positivas e as consequências negativas associadas ao risco, e assim permitir uma tomada de decisão mais informada. (...) Para além disso, pode ser uma componente ativa na melhoria da governação da organização, e em última instância na melhoria do seu desempenho.”

É fundamental que a gestão do risco promova criação de valor. “Ao fazer uma abordagem baseada no risco, uma organização torna-se proactiva em vez de simplesmente reativa, impedindo ou reduzindo os efeitos indesejados e promovendo a melhoria contínua.” (INOVINTER, 2019) Nesta medida, a antecipação dos riscos constitui um garante da qualidade do projeto, na medida em que, deste modo, é possível assegurar uma ação proativa e preventiva de fenómenos menos desejáveis e que podem comprometer a qualidade do serviço prestado, tal como se ilustra na Figura 2.



No presente projeto são identificadas as principais áreas de risco e os mecanismos e medidas a implementar, para prevenir a sua ocorrência ou para mitigar os seus efeitos, consoante a respetiva magnitude. Pretende-se aumentar a probabilidade de sucesso do projeto, isto é, criar condições favoráveis para que sejam atingidos os objetivos e as metas que lhe estão associadas.

Importa salientar que nem todas as atividades comportam o mesmo nível de risco e os efeitos da incerteza não são idênticos para todas as atividades. Para tal, foi utilizada uma matriz de avaliação de risco, onde é relacionada a probabilidade de ocorrência e o impacto dessa mesma ocorrência, como ilustra a Figura 3 – Matriz de Avaliação de Risco. É de notar que este tipo de matrizes pode ter um nível de granularidade mais fino (por exemplo, a opção por uma abordagem quantitativa, atribuindo uma percentagem à probabilidade de ocorrência); no entanto, tendo em conta o âmbito do *PortugALL*, foi considerado que esta matriz constitui um instrumento adequado.

Figura 3 – Matriz de Avaliação de Risco

P R O B A B I L I D A D E	Alta	Médio	Alto	Alto
	Média	Baixo	Médio	Alto
	Baixa	Baixo	Baixo	Médio
		Baixo	Moderado	Elevado
		IMPACTO		

Seguidamente, e após um levantamento exaustivo, apresenta-se uma matriz com várias dimensões/atividades do *PortugALL*, os riscos que lhes estão associados e a respetiva magnitude em termos de impacto e probabilidade de ocorrência, procurando-se, igualmente, apresentar as ações de mitigação e de monitorização a empreender.

Atividade	Identificação do risco	Impacto	Probabilidade	Avaliação de risco	Ação
Financiamento do projeto	Recursos financeiros insuficientes por força de cativações/constrangimentos orçamentais	Elevado	Média	Alto	<p>Mitigar</p> <p>Sensibilizar a Tutela para a importância do projeto e para os impactos negativos que tais medidas terão no projeto</p> <p>Identificar fontes de financiamento alternativas que permitam compensar a perda de financiamento</p>
Contratação pública	Procedimentos em desconformidade com o Código dos Contratos Públicos	Moderado	Baixa	Baixo	<p>Monitorizar</p> <p>Verificar, em sede de auditoria interna, se os procedimentos de aquisição de bens e serviços cumprem o manual de procedimentos do IEFP, articulado com o CCP</p>
Gestão de informação	Ataque informático (intrusão, furto de dados, etc.)	Elevado	Média	Alto	<p>Mitigar</p> <p>Garantir que as boas práticas em matéria de Cibersegurança estão a ser aplicadas de forma a minimizar as vulnerabilidades</p> <p>Garantir os <i>backups</i> das bases de dados</p>
Monitorização do projeto	Monitorização efetuada de forma insuficiente, por falta de planeamento e de dados/informação	Elevado	Baixa	Médio	<p>Mitigar</p> <p>Elaborar um cronograma detalhado</p> <p>Adquirir software de gestão de projetos</p>
Gestão da equipa	Equipa de projeto pouco envolvida no projeto e com baixos níveis de motivação	Baixo	Baixa	Baixo	<p>Monitorizar</p> <p>Dinamizar a equipa do projeto através de uma coordenação ativa e liderança forte</p> <p>Implementar plano de comunicação interna</p>

5.5. ANÁLISE DE RISCO

Atividade	Identificação do risco	Impacto	Probabilidade	Avaliação de risco	Ação
Apuramento de necessidades de formação	Falta de adesão das entidades empregadoras (não comparência nas reuniões)	Baixo	Baixa	Baixo	Mitigar Comunicar as vantagens para os empregadores, designadamente o ajustamento da oferta formativa às necessidades e expetativas dos empregadores
Apresentação de candidaturas ao aviso de abertura	Baixa adesão por parte das entidades promotoras	Elevado	Baixa	Médio	Mitigar Reforçar os meios de divulgação junto das entidades promotoras (públicas e privadas)
Execução do plano de formação	N.º de turmas insuficientes ou n.º de alunos por turma diminuto	Elevado	Média	Alto	Monitorizar Intensificar marketing público e políticas de recrutamento de formandos mais dirigidas ao público-alvo
	Desistência/insucesso nas aprendizagens	Elevado	Média	Alto	Monitorizar Fomentar um acompanhamento próximo dos formandos, através de tutorias, dando especial atenção às mulheres. Adaptar as condições da ação formativa em função de necessidades específicas do público-alvo.
Comunicação externa e ações de marketing público	Materiais de divulgação com pouco impacto	Moderado	Média	Médio	Monitorizar Recorrer a instrumentos metodológicos para promover o alinhamento da mensagem comunicacional com o perfil do público-alvo (<i>focus group</i> , sondagens de opinião, etc.)

6

6.1. ORÇAMENTO DO PROJETO ESTIMATIVA DE CUSTOS

Tendo em conta que o programa irá ser exclusivamente financiado através do Orçamento de Estado (Receitas de Impostos), a presente estimativa de custos (orçamento) foi elaborada de acordo com o classificador económico das receitas e das despesas públicas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro, refletindo, ainda, o preconizado para a contabilidade orçamental que é regulada pela Norma NCP 26 – Contabilidade e Relato Orçamental, do Sistema de Normalização Contabilística – Administrações Públicas (SNC-AP). Esta Norma estabelece os conceitos, as regras e os modelos de demonstrações orçamentais, segue a estrutura adotada nas normas internacionais.

O orçamento apresenta as despesas divididas por tipo de despesa e por orientação ou objetivo de fundo.

Foi definida como linha orientadora a utilização parcimoniosa dos recursos necessários à implementação do projeto, em respeito pelos princípios da eficácia e da eficiência, procurando que o orçamento seja compatível com a boa gestão financeira e orçamental do IEFP na qualidade de instituição de acolhimento.

A opção pelo recurso a Orçamento de Estado prende-se com a vantagem de, desta forma, poderem ser definidas, em sede de diploma regulamentador do programa, regras próprias de elegibilidade por parte do público-alvo que não restrinjam o acesso a esta medida (autorização de residência ou a observância de outros requisitos legais). Neste aspeto em particular, o apoio financeiro através de fundos comunitários implicaria restrições burocrático-administrativas muito mais limitativas, que poderiam comprometer o alcance e a eficácia da medida.

6.1. ESTIMATIVA DE CUSTOS

RECURSOS HUMANOS

Tal como já apresentado no ponto 5.4. Recursos Humanos, a equipa irá ser constituída por trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, que serão afetos de acordo com as necessidades estimadas e as suas respetivas competências, a saber: Coordenador/a Geral Programa, Gestor/a Financeiro/a, Técnicos/as Superiores (um/a com competências transversais e outro/a com competências na área da formação) e Técnico/a de Comunicação.

Tratando-se de trabalhadores com vínculo de emprego público, foram utilizados como referenciais o Sistema Remuneratório da Administração Pública (2022) – Tabela Remuneratória Única, designadamente no que diz respeito a Dirigentes (cargo de direção intermédia de 2.º grau) e à carreira geral unicategorial de Técnico Superior.

Na elaboração da previsão de encargos com pessoal, teve-se em conta as posições remuneratórias que seguidamente se apresentam, sendo importante referir que, tratando-se de valores médios, não foi feito qualquer ajustamento decorrente de eventual atualização remuneratória para a administração pública no período em apreço (2023-2025) ou alteração de posição remuneratória decorrente de, por exemplo, processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores envolvidos:

- Coordenador/a Geral – Cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau (Chefe de Divisão) - 2.645,28 €, a que acresce o valor relativo a despesas de representação, correspondente a 197,13 € mensais;
- Gestor/a Financeiro/a – 5.ª posição remuneratória da carreira geral/categoria de técnico superior, 27.º nível remuneratório - 1.841,26 €;
- Técnico/a de Comunicação e Técnicos/as Superiores – 3.ª posição remuneratória da carreira geral/categoria de técnico superior, 19.º nível remuneratório - 1.424,38 €.

Foi considerada uma afetação de 100% dos recursos humanos referidos, com exceção do/a técnico/a de comunicação, em que a afetação ao projeto é de 30%. Foi, assim, calculado o regime de tempo em ETI (equivalente a tempo inteiro). Todos os recursos terão uma relação jurídico-funcional com o *PortugALL* pelo período de 3 anos.

6.1. ESTIMATIVA DE CUSTOS

RECURSOS HUMANOS

No que se refere aos subsídios de férias e de Natal, a base de cálculo foi efetuada considerando o vencimento base de cada trabalhador a 100%, exceto para o técnico de comunicação, em que os referidos subsídios foram calculados tendo em conta o regime de tempo parcial. Estes subsídios serão pagos nos meses de junho e de novembro, respetivamente, conforme previsto nos artigos 152.º e 151.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Foi igualmente considerado o abono de subsídio de refeição, pelo valor base.

Aplicaram-se os coeficientes legalmente previstos de 23,75%, aos valores que integram a base de incidência contributiva, relativamente aos encargos sobre as remunerações.

No que diz respeito ao valor a atribuir às entidades promotoras, considerando os recursos humanos a afetar à equipa (um/a coordenador/a e um/a técnico/a, assim como formadores/as e um/a gestor/a financeiro) e tendo em conta que se prevê a realização de 12 sessões de formação, com a duração de 110 horas, fixou-se como valor hora (Vh) 30,00 €, considerando os destinatários e a complexidade da formação, designadamente a aplicação de metodologias especificamente orientadas para a transferência das aprendizagens para o contexto de trabalho.

Remuneração base mensal

Categoria	Funções	Referencial remuneração base a tempo inteiro	ETI	Remuneração base aplicável
Cargo de Direção Intermedia de 2.º Chefe de divisão	Coordenação geral do programa	2 645,28 €	100%	2 645,28 €
Técnico/a Superior	Gestão financeira	1 841,26 €	100%	1 841,26 €
Técnico/a Superior	Competências transversais	1 424,38 €	100%	1 424,38 €
Técnico/a Superior	Experiência de comunicação	1 424,38 €	30%	427,31 €
Técnico/a Superior	Experiência área da formação	1 424,38 €	100%	1 424,38 €

6.1. ESTIMATIVA DE CUSTOS

RECURSOS MATERIAIS

Para a execução do projeto estabeleceu-se a necessidade de arrendamento de espaço (loja) em Faro. Também a nível económico e numa lógica mais ecológica, optou-se pelo *outsourcing* de *hardware* e *software* informático, bem como de equipamento multifunções, uma vez que contém o serviço de manutenção preventiva e corretiva incluído no preço do serviço e num contrato a 3 anos.

CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS EXTERNOS

Esta contratação compreende serviços de *design* e produção de merchandising para o programa, assim como, serviços de avaliação externa que inclui a avaliação do programa *PortugALL*, até à apresentação de relatório final, que será apresentado publicamente, através um seminário para divulgação de resultados.

Orçamento de Projeto | *PortugALL*

Triénio 2023/2025

Rúbrica Despesas

	Estimativa	Real	Variância	
010103 - Pessoal dos quadros-Regime de função pública	279 454		●	279 454
010111 - Representação	7 097		●	7 097
010113 - Subsídio de refeição	13 222		●	13 222
010114 - Subsídios de férias e de Natal	46 575		●	46 575
010204 - Ajudas de custo	2 000		●	2 000
010305 - Contribuições para a segurança social	79 118		●	79 118
020108 - Material de escritório	900		●	900
020201 - Encargos das Instalações	2 880		●	2 880
020204 - Locação de edifícios	28 800		●	28 800
020205 - Locação de material de informática	5 400		●	5 400
020209 - Comunicações	2 160		●	2 160
020220 - Outros trabalhos especializados	40 000		●	40 000
020225 - Outros serviços	25 000		●	25 000
040701 - Instituição sem fins lucrativos	138 527		●	138 527
Total	671 133		0	671 133,

6.1. ESTIMATIVA DE CUSTOS

Neste exercício orçamental, verifica-se que a totalidade das despesas corresponde a despesas correntes.

Em termos de estrutura da despesa, constata-se que 80% do orçamento é alocado a atividades de funcionamento da equipa de coordenação do projeto (cujos encargos salariais ascendem a 64%) e à contratação de serviços, por contraposição aos remanescentes 20% dedicados ao financiamento das iniciativas a executar pelas entidades aderentes ao programa-piloto (promotores públicos ou privados candidatos ao programa que concretizam as ações de formação).

Esta assimetria comporta, em si mesma, a relevância estratégica atribuída ao plano da gestão na fase de arranque do projeto: pretende-se que o programa-piloto se constitua como uma experiência de sucesso para que possa dar origem a uma programação estrutural sustentada. A alocação diferenciada de recursos financeiros vem conferir confiança aos *stakeholders*, garantindo, designadamente, que haja uma forte adesão por parte das entidades promotoras e criando, desta forma, uma dinâmica que permita estabelecer o *PortugALL* como um programa de referência na Administração Pública no plano de execução das políticas públicas do emprego e da inclusão social.

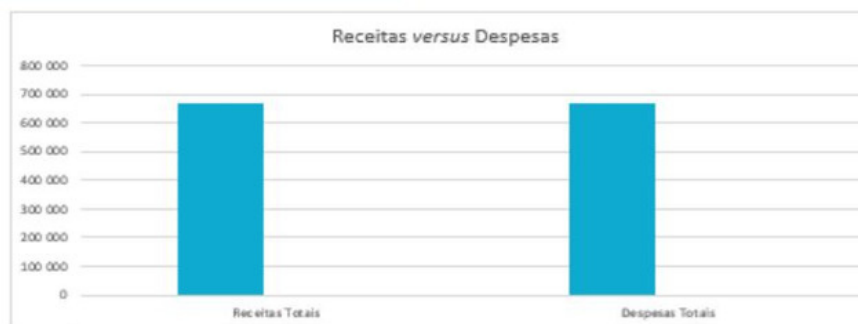
.....

6.2. FINANCIAMENTO

A fonte de financiamento do programa será em exclusivo o Orçamento de Estado. Cumprindo os princípios vertidos na Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro, na sua redação atual - Lei do Enquadramento Orçamental - e os previstos nomeadamente no artigo 10.º - Estabilidade orçamental, 11.º - Sustentabilidade das finanças públicas e no 18.º - Economia, Eficiência e Eficácia, é assumido que a fonte de financiamento é igual ao valor da estimativa dos custos.

Orçamento de Projeto- PortugALL

Triénio 2023/2025



Nota: a tabela Saldo é calculada automaticamente

Saldo	Estimativa	Real	Variância
Receitas Totais	671 133	0	-671 133
Despesas Totais	671 133	0	671 133
Saldo	0	0	0

6.3. FORNECIMENTO DE SERVIÇOS EXTERNOS

O programa foi pensado para a utilização de recursos já existentes na Administração Pública, nomeadamente no IEFP, para a execução das suas atividades. Foi esta a fórmula utilizada para minimizar os gastos com a contratação de serviços externos. Todavia, tornou-se necessário o recurso a serviços especializados, nomeadamente a contratação de serviços de *design* e produção de *merchandising* e serviços de avaliação externa da implementação do programa, representando estas três prestações de serviços no valor de 65.000,00 €, correspondentes a cerca de 10% do valor das despesas previstas para o programa.

.....

A comunicação externa inclui toda comunicação direcionada aos públicos externos destinatários do programa: pessoas migrantes e refugiadas, promotores (públicos ou privados), entidades empregadoras e sociedade em geral.

Portanto, a comunicação externa neste projeto tem como objetivo informar sobre os percursos complementares de formação e angariar público para os mesmos de entre os *stakeholders*: por um lado entidades promotoras que pretendam aderir, bem como participantes de entre as pessoas migrantes e refugiadas.

Será, para o efeito, definido um plano de comunicação, bem como criada a imagem, *lettering* e logotipo institucional, por uma empresa contratada para cumprir esse objetivo.

O plano de comunicação deverá ser estratégico e passar uma mensagem clara, concisa, informativa e apelativa, definindo os momentos nos quais se vai transmitir a mensagem, de forma programada cronologicamente.

A promoção do programa piloto será efetuada através de materiais promocionais e informativos e será fornecido aos formandos material de escritório com *logo* promocional: pequeno caderno em material reciclado e lápis (materiais adquiridos com preocupação ecológica e ambiental, no âmbito da Eco-AP).

Ocorrerá também uma Sessão Pública de abertura do programa para divulgação do mesmo e serão efetuados *roll ups*, seminários e campanhas informativas direcionados aos *stakeholders*.

A publicidade será dada através de aluguer de mupis, colocação de cartazes entre outros materiais identificados como úteis no plano estratégico de comunicação, com vista a atingir a maior abrangência de público.

O presente relatório corresponde ao exercício avaliativo (trabalho de grupo) apresentado no âmbito da 20.^a edição do FORGEP ministrado pelo ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa. É o resultado da mobilização e aprofundamento dos conhecimentos teóricos que a equipa foi adquirindo no decorrer do curso, baseado num processo de construção e reflexão coletiva com a orientação proporcionada pelas sessões de tutoria. A escolha do tema mereceu a concordância de todos os elementos do grupo de trabalho, na medida em que foi consensualmente reconhecida a sua atualidade e pertinência no quadro de uma Administração Pública atual e com uma capacidade renovada de dar respostas a desafios sociais emergentes e que carecem de uma ação determinada e focalizada.

Tendo como enquadramento – fictício – um programa estrutural de intervenção na área da empregabilidade e da inclusão profissional e social que denominamos de *PortugALL* – Programa de inclusão profissional de pessoas migrantes e pessoas refugiadas através de percursos complementares de capacitação, propusemo-nos desenhar um programa-piloto, a executar entre 2023 e 2025 na região do Algarve, enquanto espaço de ensaio para a implementação de um ciclo de programação estrutural sustentado.

Nesta medida, foi feito um levantamento exaustivo da intensidade de utilização dos recursos humanos e materiais necessários à implementação do programa-piloto, suportado por instrumentos, como a *Work Breakdown Structure*, o Diagrama de *Gantt* e a matriz de análise de riscos. Estas ferramentas de gestão conferem uma visão completa do quadro de execução do programa piloto e permitem assegurar uma planificação detalhada das várias atividades e subatividades, bem como identificar os marcos mais relevantes (*milestones*), elementos fundamentais para a monitorização do projeto e para a incorporação de eventuais ajustamentos, se necessário.

Considerando as duas valências em torno das quais se estrutura o programa piloto – integração profissional de pessoas migrantes e de pessoas refugiadas, por um lado, e satisfação das necessidades dos empregadores em termos de trabalhadores/as disponíveis e capacitados, por outro – apresentamos, de forma sumária, os aspetos que consideramos serem os mais críticos para atingir os objetivos do *PortugALL*:

1. Controlar o quadro de ameaças e incertezas que possam colocar em risco a implementação do programa, através da publicação de um diploma legal que defina o objeto e os vários intervenientes (*stakeholders*), bem como a correspondente regulamentação específica, para que a administração pública, através do IEFP, possa afirmar a sua competência técnica com o necessário respaldo político;
2. Dispor de um modelo de governação ajustado à natureza do projeto e à diversidade dos intervenientes, procurando equilibrar, em todas as fases do projeto, os vários interesses em jogo e corresponder às necessidades e expectativas dos *stakeholders*, através de um acompanhamento de proximidade e de uma monitorização atempada e consequente;
3. Garantir que a metodologia da avaliação do programa-piloto é adequada para que possam ser retiradas as devidas lições aquando do seu alargamento a outras regiões do país, em estreita articulação com um sistema de informação atualizado e abrangente.

Em suma, pode afirmar-se que as principais vantagens para os *stakeholders* do programa-piloto, passíveis de ser replicadas a todo o território nacional, são as seguintes:

IEFP

- Diminuir a taxa de desemprego da região em, pelo menos, dois pontos percentuais (de 7,0% para 5,0%) e dinamizar a competitividade da economia;
- Promover a integração profissional das pessoas migrantes e de pessoas refugiadas;
- Aumentar o número de trabalhadores com capacitação profissional para responder às necessidades do mercado trabalho;
- Criar uma bolsa de trabalhadores especializados, para responder, de forma dinâmica, às necessidades emergentes das entidades empregadoras.

Pessoas migrantes e pessoas refugiadas

- Aumentar e diversificar as competências profissionais;
- Aumentar a empregabilidade e a possibilidade de ocupar postos de trabalho mais consentâneos com o perfil de competências entretanto adquiridas;
- Promover a integração profissional e social na sociedade de acolhimento, designadamente das mulheres (pretende-se que 50% dos grupos de formandos seja constituído por pessoas migrantes e pessoas refugiadas do sexo feminino).

Entidades promotoras (públicas e privadas)

- Participar ativamente numa iniciativa de cariz social e de desenvolvimento económico e coesão territorial da região;
- Promover a imagem institucional.

Entidades empregadoras

- Dispor de mão-de-obra qualificada e ajustada às necessidades;
 - Garantir a sustentabilidade – e eventual expansão – do negócio;
 - Aumentar a capacidade produtiva ou de prestação de serviços.
-

Almeida, A. Betâmio (2014). Gestão do risco e da incerteza: conceitos e filosofia subjacente. Imprensa da Universidade de Coimbra. http://dx.doi.org/10.14195/978-972-8330-23-1_2

Comissão Europeia. (2020). Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025. Comissão Europeia. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=PT>

Comissão Europeia. (2020). Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. Plano de ação sobre a integração e a inclusão para 2021-2027. Comissão Europeia. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0758&from=PT>.

Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro Disponível no Diário da República em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2002-115335059>

INOVINTER – Centro de Formação e de Inovação Tecnológica (2019). Plano da Gestão do Risco e Oportunidades. Instituto do Emprego e Formação Profissional. (n.d.). Áreas e saídas profissionais prioritárias a considerar no desenvolvimento de formação profissional. <https://www.iefp.pt/areas-e-saidas-profissionais-prioritarias>

Instituto Nacional de Estatística. (2022). Estatísticas do Emprego. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=540173769&DESTAQUESmodo=2

International Organization for Standardization (2018). Risk Management (versão portuguesa). ISO 31000.

Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro, Disponível no Diário da República em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2015-105756679>

Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro, Disponível no Diário da República em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2015-105756679>

Norma NCP 26 – Contabilidade e Relato Orçamental, do Sistema de Normalização Contabilística – Administrações Públicas (SNC-AP). Disponível em: https://www.ccdr-n.pt/storage/app/media/CONTABILIDADE%20OR%3%87AMENTAL%20NCP%2026_Vfinal_06.04.2021.pdf

Oliveira, C. (2021). Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2021. Observatório das Migrações, Alto Comissariado para as Migrações
<https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/383402/Relat%C3%B3rio+Estat%C3%ADstico+Anual+2021.pdf/e4dd5643-f282-4cc8-8be1-92aa499bb92f>

Presidência do Conselho de Ministros. (2019). Resolução do Conselho de Ministros n.º 141/2019 [20 de agosto de 2019]. Disponível no Diário da República em: <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/141-2019-124044668>

Eco.AP – Programa de Eficiência de Recursos da Administração Pública para o período até 2030. Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2020, de 24 de novembro.

Anexo n.º 1 - Formulário de âmbito

Anexo n.º 2 - WBS_Cronograma EtapasTrabalho

Anexo n.º 3 - Plano da Força de Trabalho

Anexo n.º 4 - Orçamento do Projeto

.....

ANEXO N.º 1



FORGEP Gestão de Projetos AP

Descrição do Âmbito de um Projeto

Data	11.05.2022	Versão	2. ^a	Gestor do Projeto	GRUPO 2: Ana Couteiro Helena Lucas Mara Gil Maria Conceição Grilo Paulo Monteiro Sandra Pereira
-------------	------------	---------------	-----------------	--------------------------	--

Designação do Projeto:

PortugALL – Programa de inclusão profissional de pessoas migrantes e pessoas refugiadas através de percursos complementares de capacitação.

Data de Início do Projeto:

01.01.2023

DESCRIÇÃO DO PROJETO:

Em Portugal, de acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE), a população desempregada, no primeiro trimestre de 2022, ascendia a 308,4 mil pessoas, menos 22,2 mil pessoas em relação ao último trimestre de 2021, o que corresponde a uma variação de - 6,7%. A variação homóloga é da ordem dos -14,3%, o que revela uma diminuição consistente da população desempregada ao longo do ano de 2021, passando de 360,1 mil pessoas no primeiro trimestre para 330,6 no quarto trimestre.

A taxa de desemprego, em Portugal, situa-se nos 5,9% no primeiro trimestre de 2022, o que corresponde a uma variação de -0,4% relativamente ao último trimestre de 2021 e a uma variação homóloga de -1,2% (no primeiro trimestre de 2021, a taxa de desemprego situava-se nos 7,1%, o que corresponde a mais 1,2 pontos percentuais face ao valor registado no mesmo período do ano anterior).

Se tivermos em linha de conta a distribuição deste indicador pelo território nacional, podemos verificar que as regiões (NUTS II) com taxas de desemprego mais elevadas são a Região Autónoma da Madeira (7,5%) e o Algarve (7,0%).

Por outro lado, de acordo com o relatório *Imigração em Números 2021* (Oliveira, 2021), verificou-se que, nos anos 2019 e 2020, o desemprego registado dos estrangeiros aumentou (+10,3% em 2019 e +105,5% em 2020), o que também será um reflexo da pandemia provocada pela COVID-19. Relativamente aos desempregados de nacionalidade estrangeira registados nos Centros de Emprego do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), no final do ano de 2020, aqueles “atingiam os 39.292 indivíduos, tendo-se verificado uma duplicação do número de desempregados face ao ano anterior (quando se apurou 19.120 estrangeiros registados como desempregados), superando-se no último ano o valor observado no início da década (em 2011 eram 38.803 os estrangeiros com desemprego registado)” (Oliveira, p.184). Estas pessoas encontram-se no grupo etário dos 35-54 anos e têm, no que respeita a escolaridade, o ensino secundário (Oliveira, p.187).

Este mesmo relatório, usando dados do EUROSTAT, aponta-nos que tal parece ser uma tendência na Europa, estando Portugal na nona posição em 2020, com taxas de desemprego dos trabalhadores extracomunitários abaixo do observado para a média registada nos países da UE27. Deste modo, trabalhadores imigrantes são “mais vulneráveis e expostos ao desemprego nas sociedades de acolhimento europeias” (Oliveira, p. 182).

Com o objetivo de qualificar profissionais com vista à promoção do aumento da competitividade das empresas e, deste modo, criar emprego qualificado, o IEFP divulgou, para o período 2022-2023, áreas e saídas profissionais prioritárias a considerar no desenvolvimento de formação profissional, as quais estão em sintonia com as prioridades da economia e com as necessidades específicas das regiões (Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve).

Nesta indicação do IEFP destacam-se algumas áreas e saídas profissionais cuja relevância é transversal a várias regiões do país: Comércio (em particular operador/a de logística, técnico/a de comunicação e serviço digital, técnico/a de logística), ciências informáticas, metalurgia e metalomecânica, eletricidade e energia, eletrónica e automação, algumas saídas da área construção e reparação de veículos a motor, indústrias alimentares (padeiro/a e pasteleiro/a), construção civil e engenharia civil (canalizador/a, pedreiro/a, técnico/a de obra e condutor/a de obra), produção agrícola e animal (técnico/a vitivinícola), ciências farmacêuticas, saúde (técnico/a auxiliar de saúde), trabalho social e orientação (agente de geriatria, assistente familiar e de apoio à comunidade), hotelaria e restauração, cuidados de beleza (cabeleireiro/a).

A vulnerabilidade associada ao desemprego acentua situações problemáticas relacionadas com a inclusão social e outras dimensões da integração de migrantes.

Deste modo, o *Plano de ação sobre a integração e a inclusão para 2021-2027*, da Comissão Europeia, aponta para a inclusão para todos, instando os Estados a “assegurar que todas as políticas estão acessíveis e funcionam para todas as pessoas, incluindo os migrantes e os cidadãos da EU com antecedentes migratórios” (Comissão Europeia, p.7), o que remete para a adaptação de políticas às necessidades específicas de determinados grupos.

Este Plano remete, entre outras várias dimensões, para as questões relativas ao emprego e às competências dos migrantes, salientando a importância do contributo dos migrantes para o desenvolvimento das economias e mercados de trabalho europeus, bem como a relevância das competências que têm, contudo, realçando as dificuldades que existem na valorização dessas competências. Para tal, aponta que a inclusão eficaz no mercado de trabalho se faz por via da colaboração entre vários intervenientes, sejam entidades públicas locais, regionais, nacionais ou europeias, seja organizações da sociedade civil, parceiros económicos e sociais e empregadores. Acrescenta ainda o *Plano de ação sobre a integração e a inclusão para 2021-2027* (Comissão Europeia, pp. 12-13) que o ensino e formação profissional se constitui como uma boa ferramenta no apoio à integração profissional de migrantes, contudo com muitos obstáculos no acesso, dos migrantes, a este tipo de formação. Em Portugal, as limitações no acesso a formação profissional centram-se essencialmente nas questões legais (ser portador de um título de residência; ter as habilitações de acesso reconhecidas).

Portugal tem vindo, há vários anos, a definir e a executar várias estratégias de integração de migrantes, bem como a cumprir o Plano Nacional de Implementação do Pacto Global das Migrações (PNIPGM), todos com várias medidas relacionadas com a empregabilidade de cidadãos migrantes.

À presente data não está em implementação nenhum plano estratégico de integração de migrantes, bem como o PNIPGM, de acordo com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 141/2019, de 20 de agosto, determinou medidas com execução até ao final de 2021. Esta RCM refere ainda “a constituição de um Fórum Internacional para Avaliação das Migrações, que deverá reunir com periodicidade quadrienal, a partir de

2022, e servir como a principal plataforma global de partilha e discussão de estratégias de implementação dos respetivos objetivos, a nível local, nacional, regional e global”.

Deste modo,

- Verificando-se a definição, pelo IEFP, de áreas e saídas profissionais prioritárias;
- Observando-se que as taxas de desemprego dos imigrantes são superiores às dos nacionais, mas que aqueles se constituem como uma mais-valia para a dinamização do mercado laboral;
- Sabendo que os migrantes em situação de desemprego se encontram em idade ativa;
- Sendo o território do Algarve aquele com maior taxa de desemprego e que, por outro lado, a população estrangeira se concentra em maior número, logo após o distrito de Lisboa, no distrito de Faro;
- Preconizando-se a definição de uma futura estratégia nacional de integração de migrantes, à semelhança de outras já criadas, e que esta estratégia manterá medidas no domínio da empregabilidade;

Propõe-se a criação de uma medida de apoio à empregabilidade de migrantes com enfoque nas áreas e saídas profissionais consideradas prioritárias no território do Algarve. Esta medida passa pela identificação de percursos complementares de formação que permitam que as pessoas migrantes com maiores constrangimentos no acesso aos mecanismos formais de formação, possam qualificar-se para uma profissão e assim mais facilmente integrar-se no mercado de trabalho em funções para as quais existe procura.

Em suma, o projeto consiste:

- Na criação de um Programa de capacitação e especialização de pessoas migrantes e refugiadas tendo em vista a sua empregabilidade e inclusão profissional e social;
- Na cooperação de diversas entidades públicas ou privadas, no âmbito das respetivas atribuições, para o desenvolvimento de projetos e iniciativas que contribuam para a qualificação e integração de pessoas migrantes e refugiadas, bem como contribuam para a minimização de lacunas existentes em determinadas saídas profissionais.

É também um efeito desejado do projeto que as suas atividades sejam conducentes ao desenvolvimento da qualidade de vida das pessoas migrantes e refugiadas, bem como das suas famílias.

Como Estado-Membro da UE, Portugal considera a igualdade de género e a inclusão da diversidade como valores fundamentais. Considerando a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, que defende a igualdade de género e o empoderamento das mulheres como objetivos centrais da ação externa da UE, este projeto promove também a igualdade de género e o empoderamento das mulheres. Na área da empregabilidade, esta estratégia menciona o positivo e forte impacto que o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, fazendo também face a uma diminuição da mão-de-obra e a uma escassez de competências. Por outro lado, esta participação no mercado de trabalho, permite que as mulheres obtenham meios para moldarem a sua própria vida, desempenharem um papel na vida pública e serem economicamente independentes. E em Portugal, dos dados do INE demonstram que a taxa de desemprego é superior nas mulheres.

Considerando o referido, será sempre assegurado o equilíbrio de género entre os grupos-alvo de cada ação. Também serão analisadas se todas as comunicações e documento produzidos são sensíveis ao género. Também nas diversas comunicações e onde a caracterização dos participantes seja mencionada, os dados e resultados serão desagregados por género.

OBJETIVOS:

- Capacitar e especializar pessoas migrantes e refugiadas, tendo em vista a sua empregabilidade e inclusão social;
- Promover o desenvolvimento da qualidade de vida das pessoas migrantes e refugiadas, bem como das suas famílias;
- Minimizar as lacunas de perfis profissionais necessários à dinamização da economia e do mercado empresarial na região do Algarve.

METAS:

- Realização de 12 ações de formação, correspondendo a 110h/cada, num total de 1.320 horas;

- Participação de 200 pessoas migrantes e pessoas refugiadas;
- 70% dos participantes concluem a ação;
- 50% dos participantes são mulheres.

ATIVIDADES:

1. Coordenação geral do programa-piloto

- 1.1. Constituição da equipa
- 1.2. Definição do modelo de gestão do programa-piloto
- 1.3. Coordenação, acompanhamento e monitorização das atividades
- 1.4. Gestão dos recursos humanos e financeiros afetos ao Programa
- 1.5. Contratação de serviços externos (*design*, *merchadising* e avaliação externa)

2. Diagnóstico e apuramento de necessidades

- 2.1. Levantamento dos empregadores da região do Algarve com necessidades de profissionais qualificados
- 2.2. Listar necessidades de formação

3. Regulamentação, abertura do programa-piloto e apresentação de candidaturas

- 3.1. Redação do regulamento do programa-piloto
- 3.2. Sessão pública de abertura do Programa
- 3.3. Admissão e avaliação de candidaturas

4. Imagem e comunicação do programa-piloto

- 4.1. Definição do Plano de Comunicação
- 4.2. Acompanhamento do Plano de Comunicação
- 4.3. Desenho e produção de *roll-ups* alusivos ao programa-piloto

5. Operacionalização do programa-piloto

- 5.1. Implementação das iniciativas previstas no programa-piloto
- 5.2. Acompanhamento/monitorização do programa-piloto (relatórios de progresso)

6. Avaliação do programa-piloto

- 6.1. Definição dos critérios e parâmetros de avaliação
- 6.2. Desenvolvimento do processo de avaliação
- 6.3. Produção do relatório final
- 6.4. Seminário final de divulgação de resultados

RECURSOS NECESSÁRIOS:

Recursos Humanos:

- Equipa IEFP:
 - 1 Coordenador/a-geral
 - 1 Gestor/a financeiro/a
 - 1 Técnico/a superior (competências transversais)
 - 1 Técnico/a superior (área da formação)
 - 1 Técnico/a de comunicação

- Entidades promotoras (públicas ou privadas):
 - 1 Coordenador/a;
 - 1 Técnico/a;
 - 1 Gestor/a;
 - 1 Equipa de formadores/as

Recursos Materiais:

- Imóvel para sediar a Equipa do IEFP – Faro;
- Serviços de *Outsourcing* de *hardware* e *software* informático, equipamento multifunções de suporte à equipa IEFP;
- Serviços de Limpeza e Telecomunicações de suporte à Equipa IEFP;
- Serviço de *Design* Gráfico e de Produção de *Merchadising*;
- Serviços externos de avaliação do programa *PortugALL*;
- Materiais de escritório (economato).

Recursos Financeiros:

- Remuneração dos recursos humanos dedicados ao programa-piloto;
- Remuneração dos recursos humanos da equipa da(s) entidade(s) promotora(s) que inclui a equipa de formadores;
- Aquisição de Serviços de *Outsourcing* de *hardware* e aquisição de licenças de programas informáticos (*software*);
- Aquisição de serviços de Limpeza e Telecomunicações;
- Aquisição de serviço de *Design* Gráfico e de Produção de *Merchadising*;
- Aquisição de serviços externos de avaliação do programa *PortugALL*;
- Rendas de imóvel para instalar equipa IEFP.

PRINCIPAIS MARCOS:

- Modelo de gestão do Programa *PortugALL*;

- Plano de Formação (percursos complementares de Formação);
- Admissão e avaliação de candidaturas;
- Execução das ações de formação;
- Avaliação e divulgação de resultados do programa.

PRINCIPAIS RESTRIÇÕES:

- Enquadramento legal;
- Financiamento do programa;
- Adesão voluntária ao programa por parte dos *stakeholders*.

PortugALL – Programa de inclusão profissional de pessoas migrantes e pessoas refugiadas através de percursos complementares de capacitação

2025	Mês 1		Mês 2		Mês 3		Mês 4		Mês 5		Mês 6		Mês 7		Mês 8		Mês 9		Mês 10		Mês 11		Mês 12	
	participantes	resultados/ produtos	participantes	resultados/ produtos	participantes	resultados/ produtos	participantes	resultados/ produtos	participantes	resultados/ produtos	participantes	resultados/ produtos	participantes	resultados/ produtos	participantes	resultados/ produtos	participantes	resultados/ produtos	participantes	resultados/ produtos	participantes	resultados/ produtos	participantes	resultados/ produtos
1. Coordenação geral do programa-piloto																								
1.1. Constituição da equipa																								
1.2. Definição do modelo de gestão do programa																								
1.3. Coordenação, acompanhamento e monitorização das atividades																								
1.4. Gestão dos recursos humanos e financeiros afetos ao programa																								
1.5. Contratação de serviços externos																								
1.5.1. Serviços de design e produção de materiais																								
1.5.2. Serviços de avaliação externa																								
2. Diagnóstico e apuramento de necessidades																								
2.1. Levantamento das empregadoras da região do Algarve com necessidades de recrutamento																								
2.1.1. Constituição de uma base de dados de																								
2.1.2. Realização de reuniões com os representantes das empregadoras																								
2.1.3. Identificação de áreas prioritárias de recrutamento por área geográfica e																								
2.2. Listar necessidades de formação																								
2.2.1. Definição de percursos complementares de formação modulares flexíveis e com componente prática, em conjugação com formação em Português II linear																								
3. Regulamentação, abertura do programa e apresentação de candidaturas																								
3.1. Redação do regulamento do programa																								
3.1.1. Publicação do aviso																								
3.2. Sessão pública de abertura do Programa																								
3.3. Admissão e avaliação de candidaturas																								
4. Imagem e comunicação do programa																								
4.1. Definição do Plano de Comunicação																								
4.1.1. Criação do logótipo do																								
4.1.2. Definição da base identificativa dos promotores do Programa, bem como dos seus financiadoras																								
4.1.3. Definição do leilão a usar no âmbito do Programa																								
4.1.4. Definição dos documentos modelo a usar no âmbito do Programa (PPT, ofício,																								
4.1.5. Definição do calendário de publicações relativas à visibilidade do Programa																								
4.2. Acompanhamento do Plano de Comunicação																								
4.2.1. Clipping acerca do Programa																								
4.2.2. Participação em seminários, campanhas informativas e outras ações de visibilidade do Programa																								
4.3. Desenho e produção de materiais ilustrativos ao Programa																								
5. Operacionalização do programa-piloto																								
5.1. Implementação das atividades previstas no																								

2025

Atividades/Tarefas	Mês 1		Mês 2		Mês 3		Mês 4		Mês 5		Mês 6		Mês 7		Mês 8		Mês 9		Mês 10		Mês 11		Mês 12	
	Participantes	Resultados/Produtos	Participantes	Resultados/Produtos	Participantes	Resultados/Produtos	Participantes	Resultados/Produtos	Participantes	Resultados/Produtos	Participantes	Resultados/Produtos	Participantes	Resultados/Produtos	Participantes	Resultados/Produtos	Participantes	Resultados/Produtos	Participantes	Resultados/Produtos	Participantes	Resultados/Produtos	Participantes	Resultados/Produtos
5.1.1. Divulgação das iniciativas	Técnico das entidades promotoras	Folhetos, cartazes, outdoors, mappies digitais e publicações online	Técnico das entidades promotoras	Folhetos, cartazes, outdoors, mappies digitais e publicações online	Técnico das entidades promotoras	Folhetos, cartazes, outdoors, mappies digitais e publicações online	Técnico das entidades promotoras	Folhetos, cartazes, outdoors, mappies digitais e publicações online	Técnico das entidades promotoras	Folhetos, cartazes, outdoors, mappies digitais e publicações online	Técnico das entidades promotoras	Folhetos, cartazes, outdoors, mappies digitais e publicações online	Técnico das entidades promotoras	Folhetos, cartazes, outdoors, mappies digitais e publicações online										
5.1.2. Gestão das inscrições e constituição	Técnico das entidades promotoras	Listagens de formandos por grupo de formação	Técnico das entidades promotoras	Listagens de formandos por grupo de formação	Técnico das entidades promotoras	Listagens de formandos por grupo de formação	Técnico das entidades promotoras	Listagens de formandos por grupo de formação	Técnico das entidades promotoras	Listagens de formandos por grupo de formação	Técnico das entidades promotoras	Listagens de formandos por grupo de formação	Técnico das entidades promotoras	Listagens de formandos por grupo de formação										
5.1.3. Definição de cronograma	Técnico das entidades promotoras	Cronograma	Técnico das entidades promotoras	Cronograma	Técnico das entidades promotoras	Cronograma	Técnico das entidades promotoras	Cronograma	Técnico das entidades promotoras	Cronograma	Técnico das entidades promotoras	Cronograma	Técnico das entidades promotoras	Cronograma										
5.1.4. Execução das ações de formação	Coordenador + Técnico + Formadores das entidades promotoras	Ações de formação em curso; Folhas de presença	Coordenador + Técnico + Formadores das entidades promotoras	Ações de formação em curso; Folhas de presença	Coordenador + Técnico + Formadores das entidades promotoras	Ações de formação em curso; Folhas de presença	Coordenador + Técnico + Formadores das entidades promotoras	Ações de formação em curso; Folhas de presença	Coordenador + Técnico + Formadores das entidades promotoras	Ações de formação em curso; Folhas de presença	Coordenador + Técnico + Formadores das entidades promotoras	Ações de formação em curso; Folhas de presença	Coordenador + Técnico + Formadores das entidades promotoras	Ações de formação em curso; Folhas de presença										
5.2. Acompanhamento/monitorização do projeto					Coordenador + Técnico + Formadores das entidades promotoras	Relatórios de progresso (quantitativo/qualitativo e financeiro)									Coordenador + Técnico + Formadores das entidades promotoras	Relatórios de progresso (quantitativo/qualitativo e financeiro)								
6. Avaliação do programa-piloto																								
6.1. Definição dos critérios e parâmetros de avaliação																								
6.2. Desenvolvimento do processo de avaliação	Coordenador Geral + 2 Técnicos superiores (1 TS competências transversais + 1 TS competências área da formação)	Reunião mensal	Coordenador Geral + 2 Técnicos superiores (1 TS competências transversais + 1 TS competências área da formação)	Reunião mensal	Coordenador Geral + 2 Técnicos superiores (1 TS competências transversais + 1 TS competências área da formação)	Reunião mensal	Coordenador Geral + 2 Técnicos superiores (1 TS competências transversais + 1 TS competências área da formação)	Reunião mensal	Coordenador Geral + 2 Técnicos superiores (1 TS competências transversais + 1 TS competências área da formação)	Reunião mensal	Coordenador Geral + 2 Técnicos superiores (1 TS competências transversais + 1 TS competências área da formação)	Reunião mensal	Coordenador Geral + 2 Técnicos superiores (1 TS competências transversais + 1 TS competências área da formação)	Reunião mensal	Coordenador Geral + 2 Técnicos superiores (1 TS competências transversais + 1 TS competências área da formação)	Reunião mensal	Coordenador Geral + 2 Técnicos superiores (1 TS competências transversais + 1 TS competências área da formação)	Reunião mensal	Coordenador Geral + 2 Técnicos superiores (1 TS competências transversais + 1 TS competências área da formação)	Reunião mensal	Coordenador Geral + 2 Técnicos superiores (1 TS competências transversais + 1 TS competências área da formação)	Reunião mensal	Coordenador Geral + 2 Técnicos superiores (1 TS competências transversais + 1 TS competências área da formação)	Reunião final
6.3. Produção do relatório final																							Coordenador Geral + 2 Técnicos superiores (1 TS competências transversais + 1 TS competências área da formação) + Gestor Financeiro	Draft do relatório final
6.4. Seminário final de divulgação de resultados																							Coordenador Geral + 2 Técnicos superiores (1 TS competências transversais + 1 TS competências área da formação) + Gestor Financeiro	Seminário

Grupo 2: Ana Coutinho, Helena Lucas, Mara Gil, Maria da Conceição Grilo, Paulo Monteiro e Sandra Pereira

ANEXO N.º 3

Plano da Força de Trabalho

PortugALL – Programa de inclusão profissional de pessoas migrantes e pessoas refugiadas através de percursos complementares de capacitação

Etapa 1 - Perfil da força de trabalho

Quais são as principais atividades do seu projeto? (utilize a organização 1., 1.1, 1.2; 2., 2.1,) , as funções e as competências necessárias para cada função:

Atividades/Tarefas	Funções	Competências
1. Coordenação geral do programa-piloto		
1.1. Constituição da equipa; 1.2. Definição do modelo de gestão do programa; 1.3. Coordenação, acompanhamento e monitorização das atividades; 1.4. Gestão dos recursos humanos e financeiros afetos ao programa. 1.5. Contratação de serviços externos 1.5.1. Serviços de design e produção de merchandising	Coordenador geral do programa Gestor financeiro	Técnicas: Experiência em funções de coordenação de equipas Experiência em gestão de projetos; Competências em planeamento e gestão estratégica; Orientação para resultados; Capacidade de definição de objetivos; Experiência de liderança e gestão das pessoas; Visão estratégica. Comportamentais: Capacidade de liderança e trabalho em equipa; Competências de comunicação e de representação institucional. Técnicas:

<p>1.5.2. Serviços de avaliação externa</p>	<p>2 Técnicos superiores (1 com competências transversais + 1 com experiência de comunicação)</p>	<p>Capacidade analítica e de prospetiva;</p> <p>Capacidade para organizar e desenvolver modelos de formação; Capacidade para pesquisar e identificar boas práticas;</p> <p>Capacidade para redação de documentos;</p> <p>Capacidades e conhecimentos especializados necessários para a prossecução dos objetivos;</p> <p>Conhecimentos aprofundados da área financeira, nacional e internacional.</p> <p>Operacional:</p> <p>Capacidade para utilização de TIC.</p> <p>Comportamentais:</p> <p>Capacidade de comunicação e de trabalho em equipa; Capacidade de autonomia e gestão do trabalho; Capacidade de gestão e controlo.</p> <p>Técnicas:</p> <p>Capacidade analítica e de prospetiva;</p> <p>Capacidade para organizar e desenvolver modelos de comunicação; Capacidade para pesquisar e identificar boas práticas; Capacidade para realizar e aplicar diagnósticos; Conhecimento do enquadramento legal de suporte ao Programa</p>
---	---	---

		<p>nomeadamente no âmbito das políticas públicas da mobilidade; Conhecimentos de Gestão.</p> <p>Experiência na área da comunicação e domínio em técnicas de comunicação; Visão estratégica;</p> <p>Conhecimentos de línguas (inglês, preferencialmente).</p> <p>Operacional:</p> <p>Capacidade para utilização de TIC.</p> <p>Comportamentais:</p> <p>Capacidade de comunicação e de trabalho em equipa; Capacidade de autonomia e gestão do trabalho.</p> <p>Saber ouvir e encontrar soluções; Criatividade;</p> <p>Sensibilidade à abordagem de diferentes culturas;</p> <p>Organização.</p>
<p>2. Diagnóstico e apuramento de necessidades</p>		
<p>2.1. Levantamento dos empregadores da região do Algarve com necessidades de profissionais qualificados;</p> <p>2.1.1. Constituição de uma base de dados de empregadores;</p>	<p>Coordenador geral do programa</p>	<p>Técnicas:</p> <p>Experiência em funções de coordenação de equipas;</p> <p>Experiência em gestão de projetos; Competências em planeamento e gestão estratégica; Supervisionar as tarefas da equipa.</p> <p>Comportamentais:</p> <p>Capacidade de liderança e trabalho em equipa;</p>

<p>2.1.2. Realização de reuniões com os representantes dos empregadores para apuramento de necessidades de formação;</p> <p>2.1.3. Identificação de áreas prioritárias de recrutamento por área geográfica e setor de atividade.</p> <p>2.2. Listar necessidades de formação;</p> <p>2.2.1. Definição de percursos complementares de formação modulares flexíveis e com componente prática, em conjugação com formação em Português Língua de Acolhimento.</p>	<p>2 Técnicos superiores (1 com competências transversais + 1 com experiência na área da formação)</p>	<p>Competências de comunicação e de representação institucional; Orientação para resultados; Capacidade de definição de objetivos; Experiência de liderança e gestão das pessoas; Visão estratégica.</p> <p>Técnicas:</p> <p>Capacidade analítica e de prospetiva;</p> <p>Capacidade para organizar e desenvolver modelos de formação;</p> <p>Capacidade para pesquisar e identificar boas práticas;</p> <p>Capacidade para realizar e aplicar diagnósticos;</p> <p>Conhecimento do enquadramento legal de suporte ao Programa nomeadamente no âmbito das políticas públicas da mobilidade;</p> <p>Conhecimentos de Gestão.</p> <p>Operacional:</p> <p>Capacidade para utilização de TIC.</p> <p>Comportamentais:</p> <p>Capacidade de comunicação e de trabalho em equipa; Capacidade de autonomia e gestão do trabalho.</p>
--	--	--

	<p>Gestor Financeiro</p>	<p>políticas públicas da mobilidade; Conhecimentos de Gestão.</p> <p>Operacional: Capacidade para utilização de TIC</p> <p>Comportamentais: Capacidade de comunicação e de trabalho em equipa; Capacidade de autonomia e gestão do trabalho.</p> <p>Técnicas: Capacidade analítica e de prospetiva; Capacidade para organizar e desenvolver modelos de formação; Capacidade para pesquisar e identificar boas práticas; Capacidade para redação de documentos; Capacidades e conhecimentos especializados necessários para a prossecução dos objetivos; Conhecimentos aprofundados da área financeira, nacional e internacional.</p> <p>Operacional: Capacidade para utilização de TIC</p> <p>Comportamentais: Capacidade de comunicação e de trabalho em equipa; Capacidade de autonomia e gestão do trabalho; Capacidade de gestão e controlo.</p>
--	--------------------------	---

<p>4.2.2. Participação nos seminários, campanhas informativas e outras ações de visibilidade do Programa</p> <p>4.3. Desenho e produção de roll-ups alusivos ao Programa</p>		<p>Capacidade para extrair a informação fundamental para produtos de comunicação</p> <p>Capacidade para redação de documentos</p> <p>Conhecimentos de Gestão</p> <p>Comportamentais:</p> <p>Capacidade de comunicação e de trabalho em equipa;</p> <p>Capacidade de autonomia e gestão do trabalho.</p>
<p>5. Operacionalização do programa</p>		
<p>5.1. Implementação das iniciativas previstas no programa:</p> <p>5.1.1. Divulgação das iniciativas;</p> <p>5.1.2. Gestão das inscrições e constituição de grupos de formação;</p> <p>5.1.3. Definição de cronograma das ações;</p> <p>5.1.4. Execução das ações de formação.</p> <p>5.2. Acompanhamento/monitorização do projeto.</p>	<p>Coordenador da entidade promotora</p>	<p>Técnicas:</p> <p>Experiência em funções de coordenação e gestão de projetos; Competências em planeamento e gestão estratégica; Articulação com os responsáveis máximos da entidade promotora e com os destinatários da formação; Supervisionar a implementação do plano de formação.</p> <p>Comportamentais:</p> <p>Capacidade de planeamento e gestão de recursos;</p> <p>Competências de clareza e comunicação; Orientação para resultados e representação institucional;</p> <p>Capacidade analítica e multitask;</p> <p>Capacidade de definição de objetivos; Experiência de liderança e gestão das pessoas; Visão estratégica e de melhoria contínua.</p>

Técnico da entidade promotora

Técnicas:

Capacidade analítica e de prospetiva;

Capacidade para organizar e desenvolver modelos de formação;

Conhecimentos de área financeira;

Capacidade para pesquisar e identificar boas práticas;

Capacidade para redação de documentos, de forma sintética e com clareza;

Conhecimentos especializados necessários para a prossecução dos objetivos;

Conhecimento do enquadramento legal de suporte ao Programa quer no âmbito das políticas públicas, quer das práticas de acolhimento e integração de pessoas migrantes e refugiadas;

Conhecimentos de Gestão.

Operacional:

Capacidade para utilização de TIC

Comportamentais:

Capacidade de comunicação, cooperação e de trabalho em equipa multidisciplinar;

	<p>Formadores</p>	<p>Capacidade de autonomia e gestão do trabalho.</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none">- Ser capaz de compreender e integrar-se no contexto técnico em que exerce a sua atividade: os processos de aprendizagem e a relação pedagógica; a conceção e a organização de cursos ou ações de formação;- Ser capaz de adaptar-se a diferentes contextos organizacionais e a diferentes grupos de formandos;- Ser capaz de planificar e preparar as sessões de formação, nomeadamente: analisar o contexto específico das sessões – objetivos, programa, perfis de entrada e de saída, condições de realização da ação; conceber planos das sessões; definir objetivos pedagógicos; analisar e estruturar os conteúdos de formação; selecionar os métodos e as técnicas pedagógicas; conceber e elaborar os suportes didáticos; conceber e elaborar os instrumentos de avaliação.- Ser capaz de conduzir ou mediar o processo de aprendizagem no grupo de formação, nomeadamente: desenvolver os conteúdos de formação; desenvolver a comunicação no grupo;
--	-------------------	--

		<p>motivar os formandos; gerir os fenómenos de relacionamento interpessoal e de dinâmica de grupo; gerir os tempos e os meios materiais necessários à formação; utilizar os métodos, as técnicas, os instrumentos e os auxiliares didáticos.</p> <p>- Ser capaz de gerir a progressão na aprendizagem dos formandos, nomeadamente: efetuar a avaliação formativa informal; efetuar a avaliação formativa formal; efetuar a avaliação final ou sumativa.</p> <p>- Ser capaz de avaliar a eficiência da formação, nomeadamente: avaliar o processo formativo; participar na avaliação do impacto da formação nos desempenhos profissionais.</p> <p>Operacional: Capacidade para utilização de TIC</p> <p>Comportamentais: Saber-estar em situação profissional no posto de trabalho, na empresa ou organização, no mercado de trabalho, implicando nomeadamente: assiduidade; pontualidade; postura pessoal e profissional; aplicação ao trabalho; co--</p>
--	--	---

	<p>Gestor financeiro</p>	<p>responsabilidade e autonomia; boas relações de trabalho;</p> <p>capacidade de negociação; espírito de equipa.</p> <p>- Possuir capacidade de relacionamento com os outros e consigo próprio, implicando nomeadamente: comunicação interpessoal; liderança; estabilidade emocional; tolerância; resistência à frustração; autoconfiança; autocrítica; sentido ético pessoal e profissional.</p> <p>- Ter capacidade de relacionamento com o objeto de trabalho, implicando nomeadamente: capacidade de análise e de síntese; capacidade de planificação e de organização; capacidade de resolução de problemas; capacidade de tomada de decisão; criatividade; flexibilidade; espírito de iniciativa e abertura à mudança.</p> <p>Técnicas:</p> <p>Capacidade analítica e de prospetiva;</p> <p>Capacidade para redação de documentos;</p> <p>Capacidades e conhecimentos especializados necessários para a prossecução dos objetivos;</p> <p>Conhecimentos aprofundados da área financeira, nacional e internacional.</p>
--	--------------------------	---

		<p>Operacional:</p> <p>Capacidade para utilização de TIC.</p> <p>Comportamentais:</p> <p>Capacidade de comunicação e de trabalho em equipa; Capacidade de autonomia e gestão do trabalho; Capacidade de gestão e controlo.</p>
<p>6. Avaliação do programa</p>		
<p>6.1. Definição dos critérios e parâmetros de avaliação</p> <p>6.2. Desenvolvimento do processo de avaliação</p> <p>6.3. Produção do relatório final</p> <p>6.4. Seminário final de divulgação de resultados</p>	<p>Coordenador geral do programa</p>	<p>Técnicas:</p> <p>Experiência em funções de coordenação de equipas;</p> <p>Experiência em gestão de projetos; Competências em planeamento e gestão estratégica; Orientação para resultados; Capacidade de definição de objetivos; Experiência de liderança e gestão das pessoas; Visão estratégica.</p> <p>Comportamentais:</p>

		<p>documentos; Capacidades e conhecimentos especializados necessários para a prossecução dos objetivos; Conhecimentos aprofundados da área financeira, nacional e internacional.</p> <p>Operacional:</p> <p>Capacidade para utilização de TIC</p> <p>Comportamentais:</p> <p>Capacidade de comunicação e de trabalho em equipa; Capacidade de autonomia e gestão do trabalho; Capacidade de gestão e controlo.</p>
--	--	--

Grupo 2:

Ana Couteiro
Helena Lucas
Mara Gil

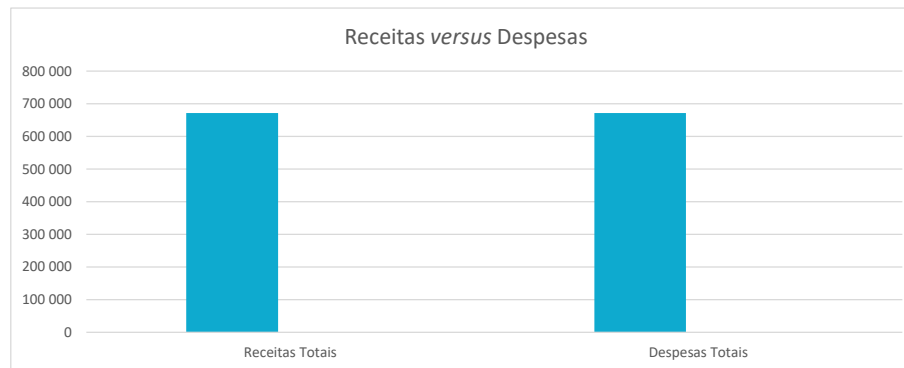
Maria da Conceição Grilo
Paulo Monteiro
Sandra Pereira

ANEXO N.º 4

Orçamento de Projeto:

PortugALL – Programa de inclusão profissional de pessoas migrantes e pessoas refugiadas através de percursos complementares de capacitação

Triénio 2023/2025



Nota: a tabela Saldo é calculada automaticamente


Saldo

	Estimativa	Real	Variância
Receitas Totais	671 133	0	-671 133
Despesas Totais	671 133	0	671 133
Saldo		0	0

Orçamento de Projeto:

Triênio 2023/2025

Rúbrica Receitas

	Estimativa	Real	Variância
060304 - Estado - Subsistema de proteção à família e políticas ativas de emprego e formação profissional	671 133	 -671 133	-671 133
Receitas Totais	671 133	0	-671 133

Orçamento de Projeto:

Triénio 2023/2025

Rúbrica Despesas

	Estimativa	Real	Variância
010103 - Pessoal dos quadros-Regime de função pública	279 454		● 279 454
010111 - Representação	7 097		● 7 097
010113 - Subsídio de refeição	13 222		● 13 222
010114 - Subsídios de férias e de Natal	46 575		● 46 575
010204 - Ajudas de custo	2 000		● 2 000
010305 - Contribuições para a segurança social	79 118		● 79 118
020108 - Material de escritório	900		● 900
020201 - Encargos das Instalações	2 880		● 2 880
020204 - Locação de edifícios	28 800		● 28 800
020205 - Locação de material de informática	5 400		● 5 400
020209 - Comunicações	2 160		● 2 160
020220 - Outros trabalhos especializados	40 000		● 40 000
020225 - Outros serviços	25 000		● 25 000
040701 - Instituição sem fins lucrativos	138 527		● 138 527
Total	671 133	0	671 133