

**Estudo Contratado pela Agência para o Desenvolvimento e Coesão ao  
Centro de Investigação PROSPER, Católica-Lisbon  
Cofinanciado pelo POAT, Portugal 2020 e FEDER**



CATÓLICA-LISBON  
CENTER OF ECONOMICS  
FOR PROSPERITY · PROSPER



UNIÃO EUROPEIA

Fundo Europeu de  
Desenvolvimento Regional

# **Avaliabilidade de políticas de emprego cofinanciadas pelos Fundos Europeus**

**Produto Final 1**

**15 de dezembro de 2023**

# Lista de Conteúdos

- I. Introdução
- II. Como Melhorar os Programas Ativos no Mercado de Trabalho: Revisão da Evidência Empírica
- III. Sistematização da Informação Recolhida
- IV. TdM Codificadas de Acordo com o Grau de Validação dos Elementos

## Introdução

Em resposta ao projeto lançado pela Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P para a realização de um estudo de investigação sobre a Avaliabilidade de Políticas de Emprego cofinanciadas pelos Fundos Europeus, o presente documento constitui o primeiro produto final, como resposta ao primeiro grande objetivo do projeto: o estudo da **avaliabilidade das intervenções do Portugal 2030 e PRR e o o contributo das medidas de emprego para o combate à pobreza e exclusão social**.

Neste sentido, o presente documento sintetiza os principais resultados do trabalho realizado, que compreendeu duas grandes vertentes:

- a. **Avaliabilidade “de princípio”:** dada a natureza da teoria da mudança subjacente ao projeto
  - Mapeamento, representação e análise das Teorias da Mudança (TdM) aplicadas correntemente e sua comparação com o as práticas presentes e estudadas na literatura.
  
- b. **Avaliabilidade “na prática”:** a partir da análise de dados relevantes
  - Implementação de 3 entrevistas e 4 *grupos focais* para a melhoria e construção participada e multidisciplinar de TdM, que foram validadas com a informação resultante do cruzamento entre a evidência constante na literatura e análise de dados existentes e recolhidos.

As políticas de apoio ao emprego e inclusão social são organizados segundo 4 tópicos de ação: apoios à contratação privada, formação profissional, apoios ao empreendedorismo e medidas de inclusão produtiva.

O presente documento encontra-se organizado da seguinte forma: na primeira secção, faz-se uma síntese da revisão da literatura, na segunda secção, resumem-se os principais resultados desta revisão e sua ligação às várias partes da Teoria da Mudança (TdM). Na última secção, validam-se os elementos da TdM tendo em conta a evidência da literatura enriquecida com as conclusões dos grupos focais e entrevistas.

# **Síntese da revisão da literatura**

# Como Melhorar os Programas Ativos no Mercado de Trabalho: Revisão da Evidência Empírica

PROSPER

Setembro 2023

## Contents

<b>1</b>	<b>Introdução</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Apoios à Contratação</b>	<b>7</b>
2.1	Introdução . . . . .	7
2.2	O Objetivo dos Programas de Apoio à Contratação . . . . .	7
2.3	Os Impactos dos Apoios à Contratação . . . . .	8
2.4	Enviesamento dos Estudos . . . . .	10
2.5	O Desenho dos Apoios à Contratação Importada . . . . .	10
2.6	Efeitos Heterogêneos . . . . .	12
2.7	Programas Portugueses Atuais . . . . .	13
2.8	Estágios Profissionais . . . . .	14
<b>3</b>	<b>Formação Profissional</b>	<b>17</b>
3.1	Introdução . . . . .	17
3.2	Objetivos da Formação Profissional . . . . .	17
3.3	Impactos no mercado de trabalho . . . . .	18
3.4	Heterogeneidade . . . . .	18
3.5	Implementação e Recomendações . . . . .	19
3.6	Programas Portugueses Atuais . . . . .	20
<b>4</b>	<b>Políticas de Apoio ao Empreendedorismo</b>	<b>23</b>
4.1	Introdução . . . . .	23
4.2	Objetivos . . . . .	23
4.3	Impactos das Políticas de Apoio ao empreendedorismo . . . . .	24
4.4	Recomendações sobre o Desenho . . . . .	24
4.5	Programas Portugueses . . . . .	25
<b>5</b>	<b>Políticas de Inclusão Produtiva</b>	<b>27</b>
5.1	Introdução . . . . .	27
5.2	Desenho das Políticas . . . . .	27

5.3	Impactos no Mercado de Trabalho . . . . .	32
5.4	Programas Portugueses . . . . .	35
<b>6</b>	<b>Conclusão</b>	<b>37</b>
<b>A</b>	<b>Anexos</b>	<b>39</b>

# 1 Introdução

Este documento compreende uma revisão de literatura de um conjunto de programas cofinanciados no âmbito do Portugal 2020, Portugal 2030 e PRR, organizados segundo 4 tópicos de ação: apoios à contratação privada, formação profissional, apoios ao empreendedorismo e medidas de inclusão produtiva<sup>1</sup>. Partimos de uma análise da evidência nacional e internacional acerca de programas com o mesmo objetivo de forma a definir pontos cruciais ao desenho destes programas, impacto esperado, e considerações acerca dos efeitos heterogéneos em diferentes populações. Em cada secção, fazemos ainda a ligação com um conjunto de programas atualmente em vigor em Portugal, especificando o seu funcionamento e apresentando, quando existente, evidência acerca do seu impacto.

ocupações baseadas em cooperativas ou grupos autogeridos, e oportunidades de mediação para trabalhadores/mercado.

O critério seguido para a seleção de bibliografia inclui todos os artigos publicados em revistas internacionais na área de Economia com *peer-review*<sup>2</sup>, assim como relatórios elaborados por intuições internacionais. Esta pesquisa de artigos e relatórios relevantes foi realizada através do motor de pesquisa *google scholar*, utilizando palavras-chave relevantes (políticas de emprego, nome de cada tipo de programa, e no caso português o nome específico dos diferentes apoios que existem). Esta abordagem é comumente utilizada em revisões de literatura para garantir a validade e a confiabilidade dos resultados apresentados. No entanto, é importante estar ciente de que esta restrição pode limitar a inclusão de estudos que não passaram por esse processo de revisão formal, como relatórios governamentais ou investigação não publicada em revistas académicas, com um enviesamento em direção a estudos quantitativos. Por forma a colmatar esta lacuna, e a formar uma base para as seguintes fases do projeto, nas secções dedicadas aos programas portugueses específicos analisados no âmbito deste projeto, fazemos referência a alguns estudos de impacto conduzidos no âmbito da avaliação de programas financiados por fundos europeus.

A evidência empírica sobre apoios à contratação conclui, de forma geral, que estes levam a um aumento de 11 a 12 pontos percentuais na probabilidade de emprego dos participantes (Levy Yeyati et al. (2019) e Card et al. (2018), respetivamente). Quanto à formação profissional, os alunos aumentam a probabilidade de emprego de 6.9% a 13%, no médio prazo (Bonnal,

---

<sup>1</sup>Os programas de Inclusão Produtiva promovem o aumento dos rendimentos, e da acumulação de ativos, dos indivíduos e famílias mais vulneráveis. Estes programas requerem tipos de intervenções adaptadas, usualmente de elevada escala e magnitude (“Big Push”) quando comparadas à riqueza e rendimentos das populações visadas (indivíduos em situações de pobreza extrema). A adaptação destes programas aos públicos-alvo específicos é feita através da combinação de diferentes intervenções. Exemplos destas intervenções são transferências em numerário ou em espécie, acesso a financiamento, sessões de formação de competências técnicas e/ou interpessoais, sessões de mentoria e aconselhamento, facilitação no acesso ao mercado de trabalho, criação de ligações entre trabalhadores e empresas. (<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34917>)

<sup>2</sup>Um artigo de revista *peer-reviewed* é um trabalho que foi submetido a uma revista académica, aceite e posteriormente publicado pela mesma. Este tipo de artigos (*peer-reviewed*) passam por um processo de revisão rigoroso e anónimo, realizado por pares. Isto é, dois ou três especialistas da área abordada no artigo são encarregues de rever, comentar e posteriormente aceitar ou rejeitar o artigo submetido. A lista ABS sumariza o conjunto de revistas *peer-reviewed* mais conceituadas e respeitáveis, e pode ser encontrada em <https://journalranking.org/>.

Mendes, and Sofer 2002; Parey 2016; Corseuil, Foguel, and Gonzaga 2019). A evidência sobre programas de empreendedorismo é mais escassa, e, por isso, não é possível chegar a intervalos.

Para facilitar a comparação entre estas e outras intervenções ativas no mercado de trabalho, a Figura 1 replica estimativas da meta-análise Card et al. (2018). A figura mostra o impacto médio de cada tipo de política ativa no mercado de trabalho na probabilidade de um agente sujeito ao programa estar empregue. As Tabelas 2, 6 e 7 descrevem estudos recentes sobre estes tópicos, e contêm as principais conclusões de cada estudo.

Sobre as características essenciais do desenho das políticas, algumas são transversais aos três programas e outras são específicas a cada um. A Tabela 9, que descreve todas as meta-análises já realizadas sobre programas ativos no mercado de trabalho, permite-nos detetar algumas das conclusões comuns.

A primeira conclusão transversal, comum a todos os programas revistos, é que os programas devem definir como população-alvo os mais desfavorecidos no que toca às competências a desenvolver. Esta conclusão é um corolário direto da presunção que as competências a desenvolver têm retornos marginalmente decrescentes. Em segundo lugar, é possível notar que em períodos de recessão os impactos são mais elevados. Por último, políticas que privilegiam a criação de capital humano, como a criação de conhecimentos específicos à área, têm benefícios mais duradouros.

Além destas conclusões gerais, existem características específicas essenciais para o desenho dos programas. Em primeiro lugar, nos apoios à contratação, é essencial garantir que só desempregados recebem os apoios, punir firmas que usam os apoios para substituir trabalhadores, transferir o apoio em vez de dar benefícios fiscais, e preferir apoios mais duradouros a apoios que subsidiam um valor mais elevado do salário. Em segundo lugar, as formações profissionais devem ser especializadas, ter horário pós-laboral e providenciar ajuda de custos. Por último, a componente-chave dos programas de empreendedorismo, é garantir que depois da formação empresarial, os participantes têm um apoio para a criação de empresas.

As medidas supramencionadas são transversais a todas as populações e não apresentam diferenças a nível geográfico. Assim, é possível contrapor estas políticas com as programas de Inclusão Produtiva apresentadas na secção 5. Os programas de Inclusão Produtiva apresentam características específicas, como o uso conjunto de instrumentos diversificados, e a existência de focos específicos a nível demográfico e geográfico. Assim, conclui-se que as políticas de Inclusão Produtiva promovem o combate ao desemprego de longa duração perto de zonas populações mais fragilizadas. Geralmente populações mais pobres e vulneráveis, com dificuldades específicas de inserção no mercado de trabalho. No caso português, dada a oferta de programas existentes nesta modalidade, incluem-se as políticas de apoio a grupos vulneráveis específicos, como pessoas com deficiência, comunidade cigana, imigrantes e sem abrigos.



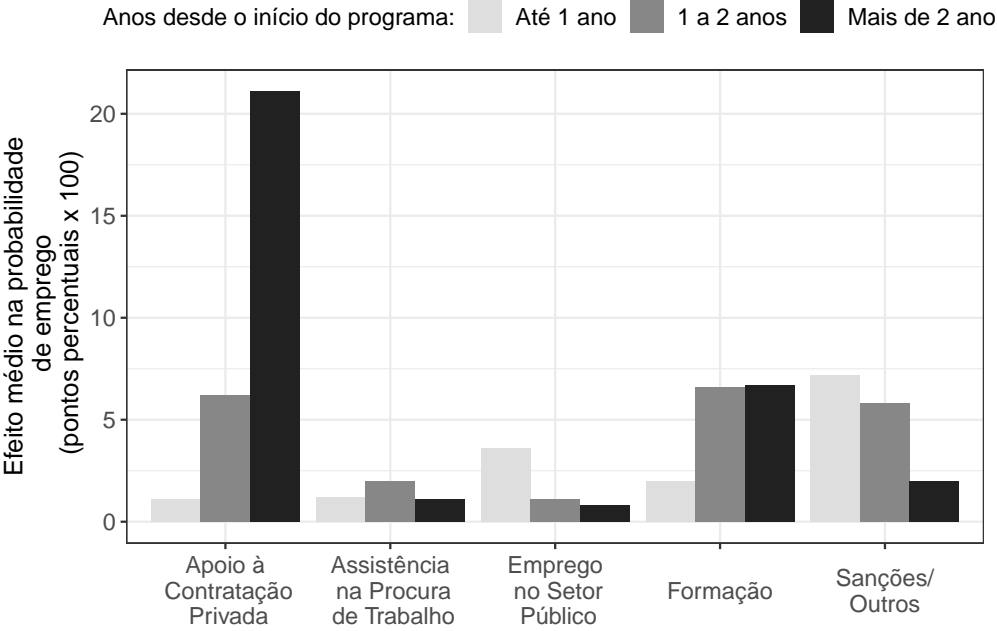
## Glossário

---

Termo	Explicação
Active Labor Market Programs	Programas Ativos de Mercado de Trabalho são políticas e iniciativas governamentais projetadas para ajudar os desempregados a encontrar emprego, como formação vocacional, subsídios de emprego e serviços de colocação.
Deadweight Loss	Perda de Excesso (ou Perda Morta) é uma perda de eficiência que ocorre quando o mercado não aloca recursos de forma ótima, resultando em perda de bem-estar para a sociedade.
Efeito Macro	O Efeito Macro refere-se a impactos ou mudanças que afetam a economia em geral, como o crescimento do PIB, o desemprego ou a inflação, em vez de eventos isolados.
Efeito Micro	O Efeito Micro refere-se a impactos ou mudanças que ocorrem em uma escala menor, muitas vezes relacionados com indivíduos ou empresas específicas, em oposição a um impacto geral na economia.
Learn-by-Doing	Método de aprendizagem onde as habilidades e conhecimentos são adquiridos através da experiência prática e da realização de tarefas reais.
Life Skills	Competências de Vida referem-se a habilidades práticas e conhecimentos necessários para lidar com os desafios da vida cotidiana, como comunicação, tomada de decisões e resolução de problemas.
Magnitude do Investimento	A Magnitude do Investimento refere-se ao tamanho ou escala do investimento, indicando o montante de recursos financeiros alocados para um determinado projeto ou iniciativa.
Network Effects	Efeitos de Rede são benefícios que aumentam à medida que mais pessoas usam uma determinada rede ou plataforma, como redes sociais, tornando-a mais valiosa para os usuários.
Peer-review	Revisão por Pares é um processo no qual o trabalho de um indivíduo é avaliado e analisado por colegas ou especialistas na mesma área para garantir qualidade e rigor científico.
Target	Alvo - refere-se ao grupo específico de pessoas ou entidades que são o foco principal de uma ação, programa ou política.
<i>mismatch</i>	A discrepância entre as competências profissionais de um indivíduo (lado da oferta) e o nível de competências exigido nos empregos (lado da procura), que se manifesta em escassez de competências, incompatibilidade de qualificações e sobrequalificação/subqualificação.
DLD	Desemprego de longa duração, em termos técnicos, refere-se a uma situação de contínuo desemprego e procura ativa de emprego por um período prolongado, normalmente definido como durando 27 semanas ou mais. Esta definição pode variar de acordo com o país e o contexto, mas a característica-chave é que o indivíduo permaneceu sem emprego por uma duração significativa.
Mercados internos de trabalho	Referem-se a sistemas ou estruturas de emprego dentro de uma organização ou empresa, onde os trabalhadores são recrutados, promovidos e retidos com base em critérios internos da empresa, como antiguidade, desempenho e experiência, em vez de dependerem principalmente do mercado externo de trabalho e da concorrência com outras empresas.

---

**Figure 1: Efeito Médio de Programas Públicos na Probabilidade de Emprego**



*Notas:* Valores retirados de Card, Kluve, and Weber (2018), tabela 3a. Mostra o efeito médio que cada programa tem na probabilidade de um participante estar empregado por intervalos de tempo após o início do programa, em pontos percentuais. Só são mostradas estimativas considerando os estudos que têm a probabilidade de emprego como variável dependente de interesse.

## References

- Bonnal, L., Mendes, S., and Sofer, C. (2002). School-to-work transition: apprenticeship versus vocational school in france. *International Journal of Manpower*, 23(5):426–442.
- Card, D., Kluve, J., and Weber, A. (2018). What works? a meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3):894–931.
- Corseuil, C. H., Foguel, M. N., and Gonzaga, G. (2019). Apprenticeship as a stepping stone to better jobs: Evidence from brazilian matched employer-employee data. *Labour Economics*, 57:177–194.
- Levy Yeyati, E., Montané, M., and Sartorio, L. (2019). What works for active labor market policies? *CID Working Paper Series*.
- Parey, M. (2016). Vocational schooling versus apprenticeship training. evidence from vacancy data. Vfs annual conference 2016 (augsburg): Demographic change, Verein für Socialpolitik / German Economic Association.

## 2 Apoios à Contratação

### 2.1 Introdução

Esta secção revê a evidência empírica sobre programas de apoio à contratação. Focamos em efeitos no emprego. Apesar da maioria dos estudos científicos encontrarem efeitos positivos elevados (aumento de 11 a 12 pontos percentuais na probabilidade de emprego dos participantes), há efeitos negativos que raramente são contabilizados pela literatura. Os subsídios podem diminuir o emprego da população não apoiada; e os subsídios irão apoiar trabalhadores que seriam contratados de qualquer maneira. Quando tidos em conta, diminuem os efeitos positivos destes programas em mais de metade. No entanto, os programas podem ser montados com mecanismos que colmatam estes efeitos perversos. Por isso, na última secção descrevemos os mecanismos que melhor funcionam, de uma perspetiva empírica. Estes incluem: preferir uma maior duração do programa do que um subsídio maior; fazer a duração do subsídio proporcional ao tempo de desemprego; combinar apoios à contratação com formação profissional; entre outros.

### 2.2 O Objetivo dos Programas de Apoio à Contratação

Os programas de apoio à contratação consistem em subsidiar empresas que contratam um novo trabalhador (European Commission, 2014). O suporte pode ser feito tanto por transferências diretas como por benefícios fiscais. O impacto inicial desejado é a redução dos custos do trabalho. Esta redução tem dois objetivos, um *macro* e outro *micro*.

O efeito *macro* é o aumento do emprego agregado. Ao baixar os custos do trabalho, o Estado aumenta o número de pessoas cuja produtividade marginal se torna maior do que o seu custo para a empresa.<sup>3</sup> Logo, um Governo pode usar apoios à contratação como uma das ferramentas para atingir o nível desejado de emprego.

O efeito *micro* destina-se a corrigir falhas no mercado de trabalho, como *mismatch*, informação imperfeita, e outras fricções. Por exemplo, há problemas de informação que desincentivam empresas a contratar trabalhadores com pouca experiência. Os subsídios permitem que o trabalhador ultrapasse esta barreira e demonstre o seu valor. Por esta mesma razão, os apoios à contratação podem até ajudar a combater problemas de discriminação estatística. Outro exemplo é o *mismatch*, que prejudica os salários dos trabalhadores até em ocupações futuras. Os subsídios, ao permitirem que o trabalhador desenvolva novas competências, ajuda a combater este problema (Guvenen et al., 2020).

O efeito *micro* pode também corrigir problemas de inserção/reinserção dos mais desfavorecidos no mercado de trabalho. Por exemplo, o caso dos desempregados de longa duração (DLD), sendo consensual que ficam com *scars*: têm os salários futuros afetados pela sua condição de desempregado (Arulampalam, 2001). Até sofrem de outros problemas pessoais, como decréscimo de autoestima (Thompson and Dahling, 2019), bem documentada pela literatura sobre desemprego e suicídio (Milner et al., 2013). Os subsídios possibilitam

---

<sup>3</sup>Bell et al. (1999) criam um modelo de equilíbrio parcial com apoios à contratação onde é possível notar que o emprego total aumenta.

uma quebra deste ciclo.

Porém, há dois efeitos perversos que podem diminuir estes efeitos positivos. O primeiro é o efeito *deadweight loss* (DWL). Os programas de apoio à contratação subsidiam a criação de alguns postos de trabalho que seriam criados mesmo que o programa não existisse. Por exemplo: sem o apoio, 100 trabalhadores seriam contratados; com o apoio, 110 são contratados. Ora, neste cenário, o Estado gasta a maioria do dinheiro a financiar trabalhadores que teriam o seu emprego independentemente do subsídio. O segundo problema é um efeito substituição. Os novos trabalhadores subsidiados podem diminuir a propensão de contratação dos grupos não cobertos pelo programa.

Além destes efeitos perversos, há também um problema de estigma económico na contratação dos DLD. No famoso modelo teórico de Blanchard and Diamond (1994), trabalhadores que recebem múltiplas candidaturas irão usar o período de desemprego dos indivíduos como uma aproximação de qualidade. Logo, é necessário que o programa disponha de mecanismos capazes de o ultrapassar.

Logo, os benefícios sociais dos apoios à contratação dependerão de vários fatores. Dependerá da magnitude das falhas do mercado de trabalho, da magnitude do emprego criado, e da capacidade dos mecanismos incorporados no programa colmatarem os efeitos de substituição e DWL. Se os benefícios no emprego forem baixos e não duradouros podem não compensar as verbas gastas no apoio à contratação.

## 2.3 Os Impactos dos Apoio à Contratação

### 2.3.1 Efeitos no Emprego

A maioria da literatura conclui que programas de apoio à contratação são capazes de aumentar o emprego. Mais concretamente, as revisões de literatura tipicamente chegam a valores médios entre os 11 e os 12 pontos percentuais (Levy Yeyati et al. (2019) e Card et al. (2018), respetivamente). Kluge (2010) revê estudos europeus e conclui que, em média, os programas conseguem aumentar o emprego dos visados. Dutta-Gupta et al. (2016) revêm estudos para o Estados Unidos e concluem que os programas de apoio à contratação conseguem aumentar tanto o emprego como os rendimentos dos participantes. European Commission (2014) também chega à mesma conclusão.

A Tabela 1 detalha outros efeitos que os apoios à contratação têm, segundo a literatura. A Tabela 2 descreve detalhadamente estudos recentes relevantes, e a Tabela 6 inclui brevemente estudos mais antigos. É visível que a maioria deles chega a um resultado positivo.

Além disso, de todos os programas ativos no mercado de trabalho (*active labour market programs*), a maioria das revisões/análises-meta concluem que apoios à contratação são os mais eficazes a aumentar a probabilidade de emprego de desempregados (Levy Yeyati et al., 2019; Vooren et al., 2019; Filges et al., 2015; Card et al., 2018).

O estudo mais famoso que revê a literatura de vários programas ativos no mercado de trabalho é Card et al. (2018). Sobre os programas de apoio à contratação, chegam à conclusão que, apesar dos efeitos iniciais serem baixos, no longo prazo, o programa tem resultados

positivos elevados. A Figura 1 replica estimativas de Card et al. (2018). A figura mostra o impacto médio que cada tipo de política ativa no mercado de trabalho tem na probabilidade de um agente sujeito ao programa estar empregue. Conseguimos ver que, no longo prazo, os apoios à contratação privada aumentam a probabilidade de emprego em mais de 20 pontos percentuais, um número bastante superior às alternativas.

**Tabela 1: O Impacto de Apoios à Contratação segundo a Evidência Empírica**

Resultados	Evidência da Literatura
Probabilidade de Emprego	Os programas tendem a aumentar a probabilidade de emprego. A magnitude do aumento no longo prazo é suficientemente elevada para compensar os custos do apoio.
Reter um trabalho durante mais tempo	Não foram encontradas provas que demonstrassem uma maior capacidade para manter um emprego ou garantir uma maior duração do emprego após a exposição a um programa de subsídios salariais. As poucas avaliações que se debruçaram sobre as horas trabalhadas revelaram um impacto negativo ou nulo (Groh et al., 2012; Webb et al., 2014).
Melhor qualidade de emprego	Não há consenso. Alguns subsídios conseguiram aumentar o emprego de longa duração (Caliendo et al., 2011; Roger and Zamora, 2011) e contratos a termo certo (Brodaty, 2007). Contudo, outros programas de menor duração conduziram a empregos temporários e informais (Groh et al., 2012)
Acumulação de capital humano	Existe evidência de formação de capital humano. Em particular, nas intervenções que proporcionam empregos com oportunidades de aprender no local de trabalho (Wilkinson, 2003; Blundell et al., 2004)

## 2.4 Enviesamento dos Estudos

De forma geral, os estudos sobre apoios à contratação estão enviesados, sobrestimando os benefícios dos programas. Isto deve-se a dois efeitos negativos que raramente são tidos em conta: *deadweight loss* e o efeito de substituição (Almeida et al., 2014).

Por estas razões, é difícil chegar ao verdadeiro saldo do impacto, i.e., calcular os benefícios e subtrair os custos reais, tendo estes efeitos em conta. Várias revisões de estudos tentam chegar à percentagem do efeito que é sobrestimado. Martin and Grubb (2001) revêm estudos sobre países da OCDE. Dos efeitos médios calculados nesses estudos, 40% a 90% são revertidos por estes efeitos negativos. Para os Estados Unidos, Neumark (2011) revê vários estudos e chega à conclusão que 67% a 96% do efeito calculado inicialmente é desfeito por *deadweight losses*.

## 2.5 O Desenho dos Apoios à Contratação Importa

Uma política de contratação bem desenhada consegue colmatar os seus efeitos perversos. Esta secção cobre quais são as principais características dos programas que melhoram a sua eficácia. Segundo Kluve et al. (2019), as maiores opções quanto ao desenho dos apoios à contratação são:

1. A população visada: em que grupos se deve a política focar?
2. O tamanho do subsídio: qual é a percentagem do salário que deve ser subsidiada?
3. A duração: quanto tempo deve durar o subsídio?
4. A forma de pagamento: pagar diretamente, em benefícios fiscais ou outros?
5. A receção do pagamento: o Estado deve pagar à empresa ou ao trabalhador?
6. Os condicionamentos: que barreiras e monitorização deve o estado exercer?

Infelizmente, a literatura não chega a uma resposta consensual a todas estas perguntas. No entanto, em alguns casos há conclusões claras.

*Diminuir o Efeito Substituição*

A primeira característica essencial para evitar o efeito de substituição é subsidiar exclusivamente a contratação de trabalhadores desempregados. Neumark and Grijalva (2017) descobrem que, se o programa requisitar que o trabalhador esteja oficialmente desempregado, há um aumento de 2 pontos percentuais no crescimento das empresas, face a programas de contratação sem foco nos desempregados.

A segunda característica é não permitir que a empresa extinga postos de trabalho ao receber o subsídio. Isto pode ser feito com *recapture*, que consiste em delinear metas claras de crescimento do emprego nas empresas subsidiadas. Caso as firmas não as cumpram, o Estado pede um reembolso parcial ou total. Neumark and Grijalva (2017) descobrem que este mecanismo aumenta o crescimento das empresas em 1.3 pontos percentuais. Por exemplo, os programas *Iowa New Jobs and Income Act* e *Arkansas Economic Development Act* prevêm que a empresa tem de reembolsar o Estado caso o seu número de funcionários não atinja o contratualizado.

### *Diminuir o Deadweight Loss*

Para atenuar a *deadweight loss*, a chave é desenhar a política de contratação de maneira que os apoios variem consoante a propensão de desemprego dos novos trabalhadores. Isto é, subsidiar mais aqueles que mais precisam. Mas também é preciso fazê-lo de forma simples, para evitar uma extrema burocratização que possa desincentivar a participação.

Para isso, pode ser criado um índice de propensão ao desemprego, como no programa JSCI na Austrália. Ou então fazer com que a duração do subsídio seja proporcional ao tempo de desemprego, como o programa *New Start Jobs*, na Suécia (Sjögren and Vikström, 2015). Este tipo de programas que conseguem fazer com que os subsídios cheguem a quem necessita do incentivo, podem diminuir o *deadweight loss* para metade (Martin and Grubb, 2001; Fay, 1996; Bernhard et al., 2008).

Para contrastar, veja-se o programa *SIVP*, na Tunísia. Este teve um enorme *deadweight loss* porque permitia que qualquer recém-licenciado fosse elegível (Broecke, 2013).

### *Construir Capital Humano*

Uma conclusão que todos os programas ativos no mercado de trabalho têm em comum é que os efeitos duradouros só são atingidos quanto se constrói capital humano (Card et al., 2018). Por isso, a literatura tende a favorecer programas mais longos face a programas de maior subsídio. Sjögren and Vikström (2015) descobre que, na Suécia, quando o tempo subsidiado duplica, os benefícios mais do que duplicam; enquanto o mesmo não acontece quando se dobra o valor subsidiado.

Para aumentar o capital humano adquirido pelo participante, também pode haver um maior foco do apoio a empregos com uma componente *learn-by-doing*. Segundo Heckman et al. (2002), este foco leva a um maior efeito no longo prazo. Por exemplo, como no programa *JUMP*, na Alemanha (Caliendo et al., 2011).

Melhor ainda é combinar apoios à contratação com formação profissional. O programa *New Jobs for Young People*, no Reino Unido, teve efeitos muito positivos devido a essa interação (Blundell et al., 2004).



### *Subsídios ou Benefícios Fiscais*

Primeiramente, pode parecer indiferente dar benefícios fiscais ou subsidiar diretamente as empresas. Mas caso o benefício que a empresa tem a receber ultrapasse os impostos a pagar, a empresa não ganha tanto como ganharia com uma transferência direta.<sup>4</sup> Neumark and Grijalva (2017) defendem que subsidiar na totalidade é superior, levando a mais 2.6 pontos percentuais no crescimento das empresas, face a benefícios fiscais.

### *Atribuição de Subsídios Retroativos*

É importante que não se permita que os benefícios sejam reclamados de forma retroativa. Ou seja, caso uma firma tenha contratado um trabalhador que cumpra os critérios para receber o subsídio, mas não se tenha candidatado, permitir que receba o subsídio só aumenta o *deadweight-loss* (Bartik, 2001)

### *Condicionamentos*

Um apoio à contratação ter condicionamentos é crítico para o seu sucesso. Os condicionamentos de sucesso passam pelo Estado realizar uma boa política de disseminação de informação; pela obrigação do trabalhador ou empregador reportar a experiência ou ajudas com o processo burocrático. A firma necessita de ter mecanismos internos flexíveis que permitam a contratação de forma diferente do habitual. Se o Estado facilitar o processo ou prestar apoio administrativo à firma, pode até fazer um pagamento menor e garantir o mesmo nível de participação (Levinsohn et al., 2014).

Outros condicionamentos, como restringir as condições de despedimento de um trabalhador, são mais controversos. Correm o risco de ser tão evasivos que desincentivam a participação das empresas. Por exemplo, o programa Francês *Contrat Jeune en Entreprise*, cujo propósito era incentivar contratos de longo prazo a jovens com mais de 22 anos que tinham desistido da escola antes do ensino secundário. O programa proibia os empregadores de demitirem o empregado durante os três anos do programa, excepto por conduta imprópria. Segundo Roger and Zamora (2011), este condicionamento levou a que poucas empresas quisessem participar. Já o programa *JUMP*, na Alemanha, conseguiu condicionar os despedimentos com sucesso porque pagava uma percentagem maior (Caliendo et al., 2011).

## **2.6 Efeitos Heterogéneos**

Todas as revisões descritas na Tabela 9 encontram efeitos heterogéneos similares.<sup>5</sup> Por exemplo, Card et al. (2018) encontra um maior impacto nas mulheres e grupos desfavorecidos. Este consenso da literatura é um corolário da lei dos rendimentos marginais decrescentes. Quanto maior a propensão do trabalhador ao desemprego, maiores os retornos serão. Daí que desempregados de longa duração, pessoas com um menor nível de escolaridade, mulheres e outros grupos desfavorecidos beneficiem mais dos apoios à contratação. Portanto, há consistência com o que foi anteriormente descrito sobre a população-alvo.

Quanto à idade, não há consenso. Enquanto um desempregado mais velho cumpre o critério

---

<sup>4</sup>Existe uma opção intermédia, em que os benefícios fiscais passam para os anos seguintes.

<sup>5</sup>Entenda-se que estes efeitos são da perspetiva privada das pessoas, não da rentabilidade do programa.

do corolário anterior, também terá menos tempo para trabalhar e colher os benefícios. Mais ainda, os jovens, por terem menos experiência, necessitam mais de um programa que os ajude a ultrapassar esta barreira de informação. Por isso, grande parte dos programas de contratação são direcionados para jovens. Contudo, há estudos que defendem que os mais velhos são quem mais beneficia. Balkan et al. (2016) analisa de forma profunda a heterogeneidade de impactos, criando vários grupos de desempregados. O grupo que retira maiores benefícios dos apoios à contratação é o de mulheres mais velhas, com baixa escolaridade e menores competências técnicas.

Há uma outra exceção. Em alguns casos, desempregados que têm pelo menos uma licenciatura beneficiam mais do apoio (Desiere and Cockx, 2022). A explicação é a seguinte. É sabido que um despedimento decresce o salário de um trabalhador durante os anos seguintes (Lachowska et al., 2020). Este efeito chama-se *scaring*. O efeito do subsídio, em média, não é capaz de compensar o *scaring*. Isso é porque o capital humano obtido no emprego subsidiado é pouco provável de ter efeitos duradouros superiores ao *scaring*. Contudo, um desempregado com formação universitária pode ter um maior retorno de capital humano. Porque tem um conjunto de competências mais facilmente transferíveis para outras áreas, irá conseguir focar-se mais na aprendizagem técnica do novo emprego.

## 2.7 Programas Portugueses Atuais

Portugal tem neste momento 2 grandes programas de incentivo à contratação no setor privado, a Iniciativa Emprego Jovem (IEJ) e os estágios do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP).

A IEJ tem como objetivo promover o emprego dos *NEET* (jovens que não estudam, não trabalham nem frequentam formação profissional). Este programa europeu apoia jovens em todas as regiões da UE com uma taxa de desemprego juvenil superior a 25%. O programa tem várias vertentes. Numa das suas grandes componentes, 50% a 60% da remuneração do trabalhador é cofinanciada pelo Estado, acrescida de subsídios de refeição, deslocação, entre outros (IESE, 2021). Este programa foi avaliado por IESE (2021), cujas conclusões gerais são positivas:

“Considerando as medidas mais bem-sucedidas em termos de inserção no mercado de trabalho e de celeridade desta inserção, 90% dos jovens abrangidos por apoios à contratação e 77% dos beneficiários de um Estágio profissional estavam inseridos no mercado de trabalho, seis meses após a frequência destas medidas.”

Os estágios do IEFP consistem numa participação do Estado, durante 9 meses, em 65% do rendimento do trabalhador (podendo ser mais). Os grupos elegíveis são jovens no seu primeiro emprego, desempregados de longa duração, incapacitados, vítimas de violência doméstica, entre outros grupos desfavorecidos.<sup>6</sup> Dada a importância e dimensão destes programas no contexto nacional, mais detalhes sobre o seu funcionamento e impacto são descritos na subsecção seguinte.

---

<sup>6</sup>Portaria n.º 206/2020, Diário da República.

**Tabela 2: Seleção de Estudos Recentes que Analisam o Impacto de Apoios à Contratação no Emprego dos Participantes dos Programas**

País	Estudo	Período Analisado	Descrição da Intervenção	Métodos para Estimação	Efeito no Emprego
Bélgica	Albanese et al. (2022)	2010 - 2011	Durante 12-24 meses; 1000€ de subsídio às empresas pela contratação de jovens e desempregados	RDD e DiD	Aumenta a probabilidade de emprego dos participantes por 10 pontos percentuais; mas devido a efeitos de substituição, o efeito no emprego agregado é nulo.
Bélgica	Desiere and Cockx (2022)	2012 - 2018	11.400€ durante 21 trimestres, caso a empresa contrate desempregados de longa duração com mais de 45 anos	DDD	Aumenta a probabilidade de encontrar emprego em 13%. Contudo, não há efeito em emprego estável, só temporário
EUA	Hyman et al. (2022)	2014 - 2021	Benefícios fiscais médios de -4% atribuídos a novas firmas na Califórnia consoante investimento e custos de trabalho;	RDD	Elasticidade do emprego-impostos: -7.6
França	Cahuc et al. (2019)	2008 - 2009	Firmas pequenas e novos trabalhadores de salário baixo não pagam contribuições sociais	FD OLS	aumento de 0.8 pontos percentuais da taxa de crescimento das empresas
Hungria	Cseres-Gergely et al. (2015)	2007 - 2008	14% a 25% do salário de desempregados de longa duração é subsidiado	OLS	O subsídio só é eficaz para homens com mais de 50 anos
Itália	Brunetti et al. (2022)	2010 - 2018	Até 8060€ por ano por desempregado contratado	DiD	Aumento da participação de novas contratações em 0.6 - 0.7 pontos percentuais, no curto prazo
Suécia	Sjögren and Vikström (2015)	2007 - x	Desempregados e inativos y	CPH e OLS	Aumento do re-emprego dos participantes por 16-20%; e cria empregos estáveis

*Notas:* Esta tabela descreve estudos recentes sobre programas ativos no mercado de trabalho. Por "Apoio à Contratação" entendem-se políticas de incentivo ao emprego privado. O "Período observado" refere-se aos anos do programa que o estudo em questão avalia. "Métodos para Estimação" distingue os seguintes métodos: "Duração" refere-se a análises com modelos de duração (*duration analysis*); "Matching/DiD" refere-se a estudos em que o contrafactual são grupos que não participaram no programa; "FD" refere-se a first difference; "RDD" refere-se a (*regression discontinuity design*); e "OLS" refere-se a estudos de evento. Todos os resultados apresentados são estatisticamente significantes ao nível de confiança de 5%.

## 2.8 Estágios Profissionais

### 2.8.1 Introdução

Os estágios profissionais constituem uma componente fundamental no panorama dos programas de apoio ao emprego, desempenhando um papel crucial na transição dos indivíduos do mundo académico para o mercado de trabalho. Estes programas, largamente reconhecidos e implementados em todo o mundo, têm como objetivo proporcionar aos jovens e recém-formados uma oportunidade valiosa de adquirir experiência prática no seu campo de estudo ou interesse profissional. Nesta secção, iremos explorar o conceito de estágios

profissionais, destacando as duas principais formas de implementação e os possíveis efeitos positivos e negativos que podem advir desta importante fase de transição para os jovens profissionais em Portugal.

### **2.8.2 Objetivos dos Estágios Profissionais**

Os estágios profissionais são programas de formação prática, geralmente de curta ou média duração, concebidos para fornecer aos participantes uma imersão profunda na sua área de estudo ou setor de trabalho desejado. Estes programas são concebidos para complementar a educação formal, permitindo que os estagiários apliquem os conhecimentos adquiridos nas salas de aula em cenários reais de trabalho. Em Portugal, os estágios profissionais podem ser encontrados em várias formas, sendo as duas mais comuns os estágios curriculares, que fazem parte do plano de estudos de uma instituição de ensino, e os estágios não curriculares, muitas vezes promovidos por empresas e entidades governamentais como parte de políticas de emprego e desenvolvimento de competências.

### **2.8.3 Impacto**

A implementação destes programas tem gerado um amplo debate em torno dos seus potenciais efeitos positivos e negativos. Por um lado, os estágios profissionais oferecem aos estagiários a oportunidade de ganhar experiência prática, desenvolver competências específicas da sua área e estabelecer contactos profissionais que podem ser cruciais no futuro. Por outro lado, podem surgir preocupações relacionadas com a exploração laboral, baixos níveis de remuneração e a possibilidade de substituição de trabalhadores efetivos por estagiários não remunerados.

### **2.8.4 Resultados na literatura do programa português ATIVAR.PT**

O atual programa de Estágios ATIVAR.PT promovido pelo IEFPP e financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) visa a “inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados”. Regra geral, estes estágios tem a duração, não extensível, de 9 meses, sendo elegíveis a participar:

- Jovens entre os 18 e 30 anos, inclusive, e com uma qualificação acima do nível 2 no Quadro Nacional de Qualificações (QNQ).
- Desempregados de longa duração com idade entre os 30 e 45 anos e que tenham obtido, há menos de três anos, uma qualificação acima do nível 2 do QNQ ou atualmente inscritos num Centro Qualifica.
- Desempregados de longa duração com idade superior a 45 anos cuja pensão de velhice ainda não tenha sido deferida e sobre certas condições consoante o seu nível na escala QNQ.

Este programa tem, no entanto, uma duração superior (de 12 meses) no caso de participantes com deficiência ou incapacitados, vítimas de violência doméstica, ex-reclusos, toxicodependentes em processo de recuperação, refugiados, entre outros pertencentes a grupos vulneráveis.

Estudos empíricos que analisam o impacto deste tipo de programas na probabilidade de emprego dos participantes apontam para um impacto positivo e significativo. Lechner and Wunsch (2009) verificam um aumento na probabilidade de emprego após 6 meses de participação em 15 pontos percentuais na Alemanha. Hämäläinen and Ollikainen (2004) encontram um efeito de 6 a 8 pontos percentuais na probabilidade de emprego entre a população jovem na Finlândia. No caso de Portugal, um estudo recente analisa o impacto dos programas de estágios profissionais direcionados para jovens no período 2007-2013 e conclui para a existência de um substancial efeito lock-in nos primeiros 9 a 12 meses após a entrada no programa, bem como um aumento significativo na probabilidade de emprego na ordem dos 10 a 20 pontos percentuais e que se revela persistente (durante 2 anos). Analisando o impacto do programa de estágios no contexto da IEJ na probabilidade de empregabilidade em Portugal, Duarte et al. (2020) verifica um aumento, em média, de 7.7 pontos percentuais resultante da participação em estágios profissionais com duração até 6 meses. No entanto, este efeito mais do que quadruplica no caso de estágios com maior duração (de 7 a 12 meses) e durante os quais é prestado um apoio à contratação. É de assinalar, no entanto, a heterogeneidade no impacto, sendo este superior entre indivíduos mais qualificados e, no caso de estágios mais curtos, superior entre jovens com idades entre os 25 e 29 anos.

**Tabela 2.1: Seleção de Estudos Recentes que Analisam o Impacto de Estágios Profissionais**

País	Estudo	Período Analisado	Descrição da Intervenção	Métodos para Estimção	Efeito no Emprego
Alemanha	Lechner and Wunsch (2009)	1986–95	Programa de estágios profissionais na Alemanha	Matching	Aumento na probabilidade de emprego em 15 pontos percentuais após 6 meses de participação.
Finlândia	Hämäläinen and Ollikainen (2004)	1995-2000	Programa de estágios profissionais na Finlândia	Propensity Score Matching	Efeito de 6 a 8 pontos percentuais na probabilidade de emprego entre a população jovem.
Portugal	Agência para o Desenvolvimento e Coesão I.P, DINAMIA 'CET-ISCTE, FEP – Universidade do Porto (2015)	2007-2013	Programa de estágios profissionais em Portugal	Matching	Efeito lock-in nos primeiros 9 a 12 meses após a entrada no programa, com um aumento significativo na probabilidade de emprego de 10 a 20 pontos percentuais persistente durante 2 anos.
Portugal	Duarte et al. (2020)	2009-2018	Programa de estágios profissionais em Portugal	Matching	Aumento médio de 7.7 pontos percentuais na probabilidade de emprego com estágios até 6 meses; quadruplica para estágios de 7 a 12 meses com apoio à contratação, sendo superior entre indivíduos mais qualificados e jovens com idades entre os 25 e 29 anos.

## References

- Agência para o Desenvolvimento e Coesão I.P, DINAMIA 'CET-ISCTE, FEP – Universidade do Porto (2015). Esf supporting youth in portugal: Cie of vocational training and traineeships.
- Albanese, A., Cockx, B., and Dejemeppe, M. (2022). Long-term effects of hiring subsidies for unemployed youth - beware of spillovers.
- Almeida, R., Orr, L., and Robalino, D. (2014). Wage subsidies in developing countries as a tool to build human capital: Design and implementation issues. *IZA Journal of Labor Policy*, 3(1):1–24.
- Arulampalam, W. (2001). Is unemployment really scarring? effects of unemployment experiences on wages. *The Economic Journal*, 111(475):585–606.
- Balkan, B., Baskaya, Y. S., and Tumen, S. (2016). Evaluating the impact of the post-2008 employment subsidy program in turkey. *Available at SSRN 2800490*.
- Bartik, T. J. (2001). Jobs for the poor: Can labor demand policies help?
- Bell, B., Blundell, R., and Reenen, J. V. (1999). Getting the unemployed back to work: the role of targeted wage subsidies. *International tax and public finance*, 6:339–360.
- Bernhard, S., Gartner, H., and Stephan, G. (2008). Wage subsidies for needy job-seekers and their effect on individual labour market outcomes after the german reforms.
- Blanchard, O. J. and Diamond, P. (1994). Ranking, unemployment duration, and wages. *The Review of Economic Studies*, 61(3):417–434.
- Blundell, R., Dias, M. C., Meghir, C., and Van Reenen, J. (2004). Evaluating the employment impact of a mandatory job search program. *Journal of the European economic association*, 2(4):569–606.
- Brodaty, T. (2007). La politique active de l'emploi en faveur des jeunes: les dispositifs ont-ils touché leur cible? *Annales d'Economie et de Statistique*, pages 3–40.
- Broecke, S. (2013). Tackling graduate unemployment in north africa through employment subsidies: A look at the sivp programme in tunisia. *IZA Journal of Labor Policy*, 2(1):1–19.
- Brunetti, I., Martino, E. M., and Ricci, A. (2022). Evaluating hiring incentives: Evidence from italian firms. *International Journal of Manpower*, (ahead-of-print).
- Cahuc, P., Carcillo, S., and Le Barbanchon, T. (2019). The effectiveness of hiring credits. *The Review of Economic Studies*, 86(2):593–626.
- Caliendo, M., Künn, S., and Schmidl, R. (2011). Fighting youth unemployment: The effects of active labor market policies.

- Card, D., Kluve, J., and Weber, A. (2018). What works? a meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3):894–931.
- Cseres-Gergely, Z., Scharle, Á., and Földessy, Á. (2015). Evaluating the impact of a well-targeted wage subsidy using administrative data.
- Desiere, S. and Cockx, B. (2022). How effective are hiring subsidies in reducing long-term unemployment among prime-aged jobseekers? evidence from belgium. *IZA Journal of Labor Policy*, 12(1).
- Duarte, N., Geraci, A., Granato, S., Mazzarella, G., and Mortágua, M. J. (2020). The evaluation of the youth employment initiative in portugal using counterfactual impact evaluation methods.
- Dutta-Gupta, I., Grant, K., Eckel, M., and Edelman, P. (2016). *Lessons learned from 40 years of subsidized employment programs: A framework, review of models, and recommendations for helping disadvantaged workers*. Georgetown Law, Center on Poverty and Inequality.
- European Commission (2014). Stimulating job demand: The design of effective hiring subsidies in europe. *European Employment Policy Observatory Review*.
- Fay, R. G. (1996). Enhancing the effectiveness of active labour market policies: Evidence from programme evaluations in oecd countries.
- Filges, T., Smedslund, G., Knudsen, A.-S. D., and Jørgensen, A.-M. K. (2015). Active labour market programme participation for unemployment insurance recipients: a systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, 11(1):1–342.
- Groh, M., Krishnan, N., McKenzie, D. J., and Vishwanath, T. (2012). Soft skills or hard cash? the impact of training and wage subsidy programs on female youth employment in jordan. *The Impact of Training and Wage Subsidy Programs on Female Youth Employment in Jordan (July 1, 2012)*. *World Bank Policy Research Working Paper*, (6141).
- Güvenen, F., Kuruscu, B., Tanaka, S., and Wiczer, D. (2020). Multidimensional skill mismatch. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 12(1):210–244.
- Hämäläinen, K. and Ollikainen, V. (2004). *Differential effects of active labour market programmes in the early stages of young people’s unemployment*. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT.
- Heckman, J. J., Lochner, L., and Cossa, R. (2002). Learning-by-doing vs. on-the-job training: Using variation induced by the eitc to distinguish between models of skill formation.
- Hyman, B. G., Freedman, M., Khanna, S., and Neumark, D. (2022). Firm responses to state hiring subsidies: Regression discontinuity evidence from a tax credit formula. Technical report, National Bureau of Economic Research.
- IESE (2021). Avaliação do impacto da iniciativa emprego jovem (iej). Technical report, Instituto de Estudos Sociais e Económicos.

- Kluve, J. (2010). The effectiveness of european active labor market programs. *Labour economics*, 17(6):904–918.
- Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., and Witte, M. (2019). Do youth employment programs improve labor market outcomes? a quantitative review. *World Development*, 114:237–253.
- Lachowska, M., Mas, A., and Woodbury, S. A. (2020). Sources of displaced workers’ long-term earnings losses. *American Economic Review*, 110(10):3231–66.
- Lechner, M. and Wunsch, C. (2009). Are training programs more effective when unemployment is high? *Journal of Labour Economics*.
- Levinsohn, J., Rankin, N., Roberts, G., Schöer, V., et al. (2014). Wage subsidies and youth employment in south africa: Evidence from a randomised control trial. *Work. Pap*, 2:14.
- Levy Yeyati, E., Montané, M., and Sartorio, L. (2019). What works for active labor market policies? *CID Working Paper Series*.
- Martin, J. P. and Grubb, D. (2001). What works and for whom: A review of oecd countries’ experiences with active labour market policies. *Swedish economic policy review*, 8(2):9–56.
- Milner, A., Page, A., and LaMontagne, A. D. (2013). Long-term unemployment and suicide: a systematic review and meta-analysis. *PloS one*, 8(1):e51333.
- Neumark, D. (2011). Spurring job creation in response to severe recessions: Reconsidering hiring credits. Technical report, National Bureau of Economic Research.
- Neumark, D. and Grijalva, D. (2017). The employment effects of state hiring credits. *ILR Review*, 70(5):1111–1145.
- Roger, M. and Zamora, P. (2011). Hiring young, unskilled workers on subsidized open-ended contracts: a good integration programme? *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2):380–396.
- Sjögren, A. and Vikström, J. (2015). How long and how much? learning about the design of wage subsidies from policy changes and discontinuities. *Labour Economics*, 34:127–137.
- Thompson, M. N. and Dahling, J. J. (2019). Employment and poverty: Why work matters in understanding poverty. *American Psychologist*, 74(6):673.
- Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W., and Maassen van den Brink, H. (2019). The effectiveness of active labor market policies: a meta-analysis. *Journal of Economic Surveys*, 33(1):125–149.
- Webb, M., Sweetman, A., and Warman, C. (2014). How targeted is targeted tax relief? evidence from the unemployment insurance youth hires program. Technical report.
- Wilkinson, D. (2003). New deal for young people: evaluation of unemployment flows.



## 3 Formação Profissional

### 3.1 Introdução

A formação profissional é a de intervenção ativa no mercado de trabalho mais usada no mundo (Betcherman et al., 2007; Fares et al., 2009). É vista, juntamente com a educação, como um dos principais fatores para o sucesso laboral (Sparreboom and Staneva, 2014).

A nossa seleção de literatura e meta-análises é feita de forma a que consigamos ultrapassar os maiores problemas da literatura, que são, segundo Haelermans and Borghans (2012):

1. A baixa significância estatística dos estudos. A participação é mais baixa do que na escolaridade, logo as amostras tendem a ser mais pequenas;
2. A baixa significância exacerba o viés de publicação. É sabida a tendência de jornais não publicarem estudos com resultados estatisticamente insignificantes. Logo, amostras pequenas diminuem a publicação de resultados perto do zero;
3. Há um viés de seleção porque os trabalhadores que se inscrevem em programas de formação profissional tendem a ser melhores;
4. Há uma enorme heterogeneidade na oferta de cursos, e outras características.

Logo, só seleccionámos estudos cuja estratégia econométrica ultrapassa estes problemas.

### 3.2 Objetivos da Formação Profissional

Há programas de formação profissional direcionados a ensinar desempregados e outros direcionados a trabalhadores. A formação de desempregados tem como objetivo facilitar a sua reinserção no mercado de trabalho; enquanto a formação de trabalhadores visa um aumento do salário e fomentar a progressão da carreira.

A formação de trabalhadores pode ser feita em estabelecimentos fora da empresa, nos quais a formação ocorre em ambiente de sala-de-aula e é dada por instituições e formadores certificados. Existem também programas de formação interna, que têm lugar no local de trabalho, e programas de formação mistos, que resultam de parcerias entre instituições de formação e empresas.<sup>7</sup>

Existem três grandes problemas que os estágios profissionais visam colmatar. O primeiro é a estagnação de carreiras. Vários mecanismos de funcionamento de mercados internos e externos impossibilitam a promoção de indivíduos de baixa escolaridade acima de um certo nível. Empiricamente, pessoas com mais educação têm promoções mais rapidamente (DeVaro and Waldman, 2012). Ao adquirirem mais formação, é possível que trabalhadores com a carreira estagnada ultrapassem estas barreiras. Além deste problema, os mesmos problemas de *mismatch* e de difícil reinserção dos DLD previamente discutidos na secção de apoios à contratação perduram para os programas de formação profissional (ver secção @ref(o-objetivo-dos-programas-de-apoio-à-contratação)).

---

<sup>7</sup>Os programas de estágios que não incluem formação em sala-de-aula e visam subsidiar a contratação de novos trabalhadores são discutidos separadamente na secção dos apoios à contratação.

### 3.3 Impactos no mercado de trabalho

Os programas de formação profissional aumentam a probabilidade dos participantes encontrarem um emprego, especialmente no sector formal da economia. Este aumento varia entre 15% e 74% (Attanasio et al., 2011; Barrera-Osorio et al., 2020; Acevedo et al., 2020; Camargo et al., 2021). Além disso, também para o aumento dos salários, entre os 2.5% e os 23% (Attanasio et al., 2011; Novella et al., 2017; Barrera-Osorio et al., 2020; Camargo et al., 2021; Rodríguez et al., 2021).

Para pormos estes números em perspetiva, tomemos como exemplo a análise de Haelermans and Borghans (2012). Eles encontram que um curso aumenta o salário em 2.6%. Isto significa que é rentável formar um trabalhador, em média, até aos 55 anos. Note-se que, se este valor for ajustado tendo em conta as horas passadas em sala de aula, o retorno dos programas de formação profissional é quase quatro vezes maior do que o retorno da escolaridade (Ashenfelter et al., 1999). Uma possível explicação é que quando a formação é dada a trabalhadores eles podem ir aplicando o conhecimento. Logo, haverá altas horas de aprendizagem informal.

Contudo, o valor médio da literatura esconde uma enorme variabilidade dos resultados. Vários são os estudos, revistos nesta literatura, que encontram resultados negativos ou nulos. Estas diferenças são em parte justificadas pelo desenho dos programas e os seus mecanismos.

### 3.4 Heterogeneidade

No entanto, os resultados não são iguais para todos os grupos, há heterogeneidade. Os programas de formação profissional têm maiores retornos para mulheres (Budría and Pereira, 2007; Attanasio et al., 2011; Acevedo et al., 2020; Barrera-Osorio et al., 2020; Camargo et al., 2021) e trabalhadores menos qualificados (Budría and Pereira, 2007; Novella et al., 2017; Rodríguez et al., 2021). A probabilidade de encontrar emprego aumenta entre 23 e 74% para as mulheres. O aumento dos seus salários é também superior: entre 8 e 23% para as mulheres, e entre 3.5 e 4.9% para os trabalhadores menos qualificados.

Contudo, no que toca aos trabalhadores mais velhos, os resultados não são encorajadores. Apesar do resultado médio conservador de 2.6% de crescimento do salário, este efeito não se aplica à população ativa mais velha. Os mais velhos não só têm menos tempo para colher as recompensas da formação profissional, também têm um menor efeito dela (Armstrong-Stassen and Cattaneo 2010; Martin et al. 2014; Fleischmann et al. 2015; Leppel et al. 2012; Picchio and Van Ours 2013)

**Tabela 3: O Impacto da Formação Profissional segundo a Evidência Empírica**

Resultados Esperados	Evidência da Literatura
Aumento da Probabilidade de emprego	A formação profissional tem capacidade para aumentar a probabilidade de emprego. Há evidências tanto para o emprego por conta de outrem ( <i>Contrat de Qualification</i> , em França), como para o trabalho por conta própria (programa ELA do Uganda).
Duração do desemprego	A evidência é escassa e apresenta resultados mistos. Ibarraran et al. (2014), na República Dominicana, até encontra um aumento da duração do desemprego, provavelmente devido ao aumento da formalização dos contratos.

Resultados Esperados	Evidência da Literatura
Duração do emprego	Evidência mista. Por exemplo, a avaliação do <i>Galpao</i> , no Brasil, registou resultados negativos (Calero et al., 2017). Em contrapartida, os programas no Nepal e na Índia registaram elevadas probabilidades de emprego e elevadas horas de trabalho (Ahmed et al., 2014; Maitra and Mani, 2017)
Melhor qualidade do emprego (tipo de contrato, tipo de emprego)	A formação de competências aumentou a qualidade do emprego. Esta evidência foi mais comum entre os programas em países de baixo e médio rendimento e estava correlacionada com melhores salários ou rendimentos; por exemplo, os programas <i>Formación Técnica y Tecnológica</i> e <i>Jóvenes en Acción</i> da Colômbia, o <i>Ninaweza Youth Empowerment Programme</i> no Quênia, o <i>Procajoven</i> no Panamá e o <i>Projoven</i> no Peru
Aumento do salário	A formação profissional conduz a salários mais elevados (Attanasio et al., 2011; Novella et al., 2017; Barrera-Osorio et al., 2020; Camargo et al., 2021; Rodríguez et al., 2021).
Aumento do desempenho das empresas	Não há provas claras. Embora os programas de formação integrem cada vez mais competências de gestão e cursos de gestão no conteúdo da formação (exemplos: <i>Chile Joven</i> , <i>Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos do Chile</i> , <i>EPAG da Libéria</i> , <i>Programa de Formação em Aprendizagem e Apoio Empresarial para Jovens Vulneráveis no Malawi</i> ), os estudos não mostram um resultado positivo claro. Alguns até encontram impactos negativos (Cho et al., 2013).

### 3.5 Implementação e Recomendações

Existe um consenso na literatura de que o desenho do programa é relevante para garantir bons resultados. Kluve et al. (2019) determinam as principais opções de desenho dos programas de formação profissional:

1. O currículo. Quais são os conteúdos lecionados e quais as competências a desenvolver?
2. A qualidade dos formadores e mecanismos para os selecionar;
3. A participação das empresas no desenho do programa;
4. O meio. Deve a formação ser feita em sala-de-aula, no emprego ou de forma mista?
5. Os incentivos de participação;
6. A população-alvo e mecanismos de seleção;
7. A monitorização.

Infelizmente, a literatura não chega a uma resposta consensual a todas estas perguntas. No entanto, em alguns casos há conclusões claras:

#### *Competências Sociais*

A oferta de formação com competências sociais é cada vez maior (Cunningham, 2008). Mas a meta-análise Kluve et al. (2019) não encontra melhores resultados. Por exemplo, avaliação de Cave et al. (1993) sobre o programa OBSTART, dos Estados Unidos, que incluía as competências de comunicação, revelou escassos resultados no emprego. No entanto, há também estudos que encontram efeitos positivos provenientes da inclusão de competências sociais no currículo dos programas (Barrera-Osorio et al., 2020; Acevedo et al., 2020; Camargo et al., 2021; Cahuc and Hervein, 2022). Nestes estudos, estes participantes têm maior capacidade de permanecer empregados, têm maior capacidade de adaptação a alterações tecnológicas e sectoriais e, no caso das mulheres, recebem salários mais elevados.

#### *Competências Técnicas*

Se a formação se focar em competências técnicas especializadas com elevada procura no mercado de trabalho os resultados positivos são elevados.

#### *Mecanismos de Seleção*

Os mecanismos de seleção são essenciais. Kluve et al. (2019) mostram que há uma correlação entre mecanismos para atingir a população alvo e melhores condições de emprego. Por exemplo, o bem-sucedido programa *AGEI* no Nepal. Em primeiro lugar, os formadores eram selecionados por concursos transparentes, criteriosos e competitivos. Caso selecionados, os formadores ganhavam um bônus por cada participante que obtinha um emprego nos próximos 6 meses; e um segundo bônus se a percentagem de participantes em situações de vulnerabilidade social cumprisse certos critérios (Ahmed et al., 2014).

#### *Parceria com Empresas*

O desenho deve ser feito em parceria com empresas, que podem receber deduções fiscais ao integrar o programa (Attanasio et al., 2011, 2017; Corseuil et al., 2019; Acevedo et al., 2020; Rodríguez et al., 2021). Além disso, como referido na secção 2.5, há bons resultados em combinar apoios à contratação com formação profissional.

Damos ênfase às parcerias porque, muitas vezes, o treino é obrigatório. Segundo Álamos-Concha et al. (2020) a obrigatoriedade não é eficaz. As organizações têm de fazer a formação profissional relevante para as empresas, e aí elas virão voluntariamente.

#### *O Meio de Formação*

É consensual que combinar a formação no local de trabalho com formação em sala de aula gera os melhores resultados (Fares et al. (2009), por exemplo).

#### *Incentivos à participação*

Os programas que incluem ajudas de custo para os participantes (Attanasio et al., 2011, 2017; Barrera-Osorio et al., 2020; Acevedo et al., 2020) e os que decorrem em horário pós-laboral (Mata et al., 2020; Rodríguez et al., 2021) encontram efeitos maiores para os participantes que acedem a estas modalidades.

#### *A população-Alvo*

As mulheres e os trabalhadores com menores qualificações ou baixa escolaridade beneficiam mais destes programas.

### **3.6 Programas Portugueses Atuais**

Existem diversos programas no âmbito do Portugal 2020 que se concentram na formação de desempregados, especialmente aqueles desempregados por longos períodos. Estas iniciativas têm como objetivo reforçar as competências dos adultos, tendo em conta as suas expectativas e necessidades em diferentes regiões, além de aumentar as oportunidades de emprego para adultos que estão desempregados ou inativos quando se inscrevem em cursos de formação. Para alcançar este propósito, foram apoiadas as seguintes ações:

- Centros Qualifica (CQ): Estes centros oferecem orientação com ênfase na divulgação de informações sobre oportunidades educacionais e profissionais, bem como certificação dupla. Até 31 de dezembro de 2019, foram programados 61 milhões de euros, com uma taxa de execução de 19%.
- Educação e Formação de Adultos (EFA): Este programa oferece trajetórias de certificação dupla nos níveis 1, 2, 3 ou 4 do QNQ, com um investimento programado de 150 milhões de euros e uma taxa de execução de 60%.
- Formação Modular (para empregados e desempregados): Estruturada em Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD), com o objetivo de obter qualificações. Até agora, foram programados 12 milhões de euros, com uma taxa de execução de 40%.
- Vida Ativa para Desempregados: Este programa proporciona formação prática em contexto de trabalho, assim como processos de RVCC ao longo da vida. Foram programados 117 milhões de euros, com uma taxa de execução de 70%.
- Formação Modular para Desempregados de Longa Duração (DLD): Destinado especificamente aos desempregados que enfrentam longos períodos de desemprego, este programa teve um investimento programado de 96 milhões de euros, com uma taxa de execução de 21%.
- Vida Ativa para DLD: Este programa complementar para desempregados de longa duração teve um investimento programado de 24 milhões de euros, com uma taxa de execução de 79%.

As formações modulares certificadas focam-se em atualizar os conhecimentos teóricos e práticos dos trabalhadores a nível profissional. Incluem formação em competências de âmbito geral ou específico de uma profissão. São elegíveis para estas formações adultos com idade igual ou superior a 18 anos, empregados ou desempregados. Após a formação, os participantes recebem um certificado de qualificações que discrimina todas as unidades de competência ou de formação de curta duração, concluídas com aproveitamento.

Ainda que não existam estudos académicos acerca da efetividade destes programas, um estudo no contexto da avaliação destes programas conduzido pela EY avança algumas conclusões acerca do impacto destes programas: O Portugal 2020 contribuiu significativamente para a empregabilidade de cerca de 34.000 adultos, representando 61% das participações de desempregados em programas certificados em todo o país. A avaliação comparativa revela o seguinte:

Os participantes certificados nos programas do Portugal 2020 têm uma probabilidade 18 vezes maior de trabalhar pelo menos um dia no ano seguinte à conclusão da formação. No primeiro ano após a formação, esses participantes trabalham em média 44 dias a mais, um aumento de 12% em comparação com adultos que não participaram em formação. Embora os empregos encontrados pelos participantes em programas de formação sejam geralmente de curta duração ou precários, aqueles que conseguem empregos mais duradouros tendem a mantê-los a longo prazo.

**Table 6: Seleção de Estudos Recentes sobre Formação Profissional**

Tipo de programa	características de implementação	Estudo	País	Período Observado	Duração e Intensidade	Método de Estimação	Efeitos
Formação profissional	Formação externa em sala-de-aula: competências sociais (60-100h) + técnicas (60-100h).	Barrera-Osorio et al. (2022)	Colombia	2018–2019	160 horas de formação. Custo marginal (directo) = US\$176 (incluindo ajudas de custo). Benefício individual ao longo da sua vida: US\$1.010 e US\$4086. O programa paga-se a si próprio em aprox. 8 meses.	RCT	Aumento da probabilidade de ter um emprego: 15% (8pp, mercado informal) a 50% (14pp, mercado formal). Aumento do número de meses trabalhados para os participantes com treino em competências sociais. Efeitos superiores para quem recebeu ajudas de custo (23pp). Aumento dos salários mensais (US\$21). Aumento maior para quem teve treino técnico (US\$39). Treino técnico com maiores efeitos para as mulheres: número de horas trabalhadas (54h) e rendimentos mensais (US\$245).
Formação profissional	Formação vocacional externa em sala-de-aula. A formação tem ainda como objectivo desenvolver competências sociais.	Camargo et al. (2021)	Brasil	2012–2016	1200h (2 anos) de formação	RCT	Apenas existem efeitos para as mulheres. Maior probabilidade de estar empregada (33% a 74%, no mercado informal e formal), maior probabilidade de estar ativamente à procura de emprego (26.2pp) e salários mais altos (23%). Aumento dos rendimentos médios de trabalho (58%). As competências sociais desenvolvidas durante a formação são responsáveis por 76% do aumento na probabilidade de estar empregado.
Formação profissional	Formação externa em sala-de-aula e horário pós-laboral. O empregador decide a formação: quem, quando e em quê.	Rodriguez et al. (2022)	Chile	2003–2010	Mínimo de 5h (competências gerais, sociais ou formação ligada a uma industria especifica), ou 100h de formação (cursos de especialização). 20% do programa é financiado pelas empresas (até 1% dos custos com salários podem ser alvo de isenção fiscal).	Roy model + linear-in-the-parameters index function + I	Aumento dos salários para trabalhadores sem formação profissional anterior: 2.5% e 4% no 1º e 2º anos. Deste grupo, os trabalhadores com competências mais baixas beneficiam mais (3.5% vs 1%) no 1º ano; os trabalhadores mais produtivos beneficiam mais (5% vs 3%) no 2º ano. Para trabalhadores com formação profissional anterior, aumento dos salários em 0.8% no 1º ano. Deste grupo, os menos produtivos (1% vs 0%) e os com competências mais elevadas (2.8% vs 0%) beneficiam mais.
Formação profissional	Formação externa em sala-de-aula. O trabalhador escolhe o curso	Novella et al. (2018)	Chile	2011	80 a 140h de formação. O programa custou US\$33.3 milhões em 2011.	PSM & DiD	Aumento dos rendimentos mensais 5 anos após: 3.2%. Trabalhadores com baixos níveis de educação (4.9%) e aqueles que esperam mudar de sector económico (4.6%) beneficiam mais.
Formação profissional & Estágio	2 meses de formação externa vocacional e/ou social em sala-de-aula + 2 meses de estágio + aconselhamento profissional. O conteúdo vocacional é definido em conjunto com empresas e específico para o estágio subsequente.	Acevedo et al (2020)	Brasil	2009–2013	150h de formação vocacional e/ou 75h de formação em competências sociais e 240h de estágio profissional. Pagamento de ajudas de custo.	RCT	Aumento da probabilidade de estar empregado 1 ano depois para as mulheres: 32% para quem recebeu ambas as formações e 23.6% para quem apenas recebeu formação em competências sociais. Aumento dos salários das mulheres (15%) e da satisfação no trabalho (18.5 e 14.4%). Após 3 anos, não se encontram diferenças. Aumento dos salários de reserva dos homens que receberam ambas as formações (12.3pp mais propensos a rejeitar ofertas de emprego).
Formação profissional & Estágio	Formação externa em sala-de-aula (3 meses) com estágio não remunerado (3 meses e 5.19h/dia em média). Os cursos focam-se em competências com elevada procura no mercado de trabalho.	Attanasio, Kugler e Meghir (2011); Attanasio, Guarín, Medina e Meghir (2017)	Colombia	2005	6 meses de formação. O programa custou aproximadamente US\$750/participante (incluindo ajudas de custo).	RCT	Aumento dos salários e da probabilidade de emprego remunerado das trabalhadoras: 19.6% e 6.8pp. Aumento da probabilidade de obter um contrato formal: 6% para os homens e 8% para as mulheres. Aumento dos salários formais: 23% para homens e 33% para mulheres. Os efeitos no sector formal do trabalho também se verificam no longo prazo.

## References

- Acevedo, P., Cruces, G., Gertler, P., and Martinez, S. (2020). How vocational education made women better off but left men behind. *Labour Economics*, 65:101824.
- Ahmed, A., Chakravarty, S., Lundberg, M., and Nikolov, P. (2014). The role of training programs for youth employment in nepal: Interim impact evaluation report on the employment fund.
- Álamos-Concha, P., Cambré, B., Pattyn, V., and Rihoux, B. (2020). What drives training transfer effectiveness and how does this transfer work?
- Ashenfelter, O., Harmon, C., and Oosterbeek, H. (1999). A review of estimates of the schooling/earnings relationship, with tests for publication bias. *Labour economics*, 6(4):453–470.
- Attanasio, O., Guarín, A., Medina, C., and Meghir, C. (2017). Vocational training for disadvantaged youth in colombia: A long-term follow-up. *American Economic Journal: Applied Economics*, 9(2):131–143.
- Attanasio, O., Kugler, A., and Meghir, C. (2011). Subsidizing vocational training for disadvantaged youth in colombia: Evidence from a randomized trial. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(3):188–220.
- Barrera-Osorio, F., Kugler, A., and Silliman, M. (2020). Hard and soft skills in vocational training: Experimental evidence from colombia. Technical report.
- Betcherman, G., Godfrey, M., Puerto, S., Rother, F., Stavreska, A., et al. (2007). A review of interventions to support young workers: Findings of the youth employment inventory. *World Bank Social Protection Discussion Paper*, 715:461653–1253133947335.
- Budría, S. and Pereira, P. T. (2007). The wage effects of training in portugal: differences across skill groups, genders, sectors and training types. *Applied Economics*, 39(6):787–807.
- Cahuc, P. and Hervein, J. (2022). The effect of workplace vs school-based vocational education on youth unemployment: Evidence from france. *SSRN Electronic Journal*.
- Calero, C., Diez, V. G., Soares, Y. S., Kluge, J., and Corseuil, C. H. (2017). Can arts-based interventions enhance labor market outcomes among youth? evidence from a randomized trial in rio de janeiro. *Labour Economics*, 45:131–142.
- Camargo, J., Lima, L., Riva, F., and Souza, A. P. (2021). Technical education, non-cognitive skills and labor market outcomes: Experimental evidence from brazil. *IZA Journal of Labor Economics*, 10(1).
- Cave, G. et al. (1993). Jobstart. final report on a program for school dropouts.
- Cho, Y., Kalomba, D., Mobarak, A. M., and Orozco-Olvera, V. (2013). Gender differences in the effects of vocational training: Constraints on women and drop-out behavior. *World Bank Policy Research Working Paper*, (6545).

- Corseuil, C. H., Foguel, M. N., and Gonzaga, G. (2019). Apprenticeship as a stepping stone to better jobs: Evidence from brazilian matched employer-employee data. *Labour Economics*, 57:177–194.
- Cunningham, W. V. (2008). *Youth at risk in Latin America and the Caribbean: Understanding the causes, realizing the potential*. World Bank Publications.
- DeVaro, J. and Waldman, M. (2012). The signaling role of promotions: Further theory and empirical evidence. *Journal of Labor Economics*, 30(1):91–147.
- Fares, J., Puerto, O. S., et al. (2009). Towards comprehensive training.
- Haelermans, C. and Borghans, L. (2012). Wage effects of on-the-job training: A meta-analysis. *British Journal of Industrial Relations*, 50(3):502–528.
- Ibarraran, P., Ripani, L., Taboada, B., Villa, J. M., and Garcia, B. (2014). Life skills, employability and training for disadvantaged youth: Evidence from a randomized evaluation design. *IZA Journal of Labor & Development*, 3:1–24.
- Kluge, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., and Witte, M. (2019). Do youth employment programs improve labor market outcomes? a quantitative review. *World Development*, 114:237–253.
- Maitra, P. and Mani, S. (2017). Learning and earning: Evidence from a randomized evaluation in india. *Labour Economics*, 45:116–130.
- Mata, D. D., Oliveira, R., and da Silva, D. L. G. (2020). Who benefits from job training programs? evidence from a high-dosage program in brazil. *SSRN Electronic Journal*.
- Novella, R., Rucci, G., Vazquez, C., and Kaplan, D. S. (2017). Training vouchers and labour market outcomes in chile. *LABOUR*, 32(2):243–260.
- Rodríguez, J., Saltiel, F., and Urzúa, S. (2021). Dynamic treatment effects of job training. *Journal of Applied Econometrics*, 37(2):242–269.
- Sparreboom, T. and Staneva, A. (2014). Is education the solution to decent work for youth in developing economies. *Work4Youth Publication Series*, 23(1):1–60.



## 4 Políticas de Apoio ao Empreendedorismo

### 4.1 Introdução

Esta secção revê a literatura que avalia os programas de empreendedorismo em países de rendimento médio e alto. Em geral, verificamos que estas políticas têm um impacto positivo tanto no emprego como no rendimento dos participantes. Contudo, as mesmas políticas são ineficazes no que toca ao desempenho económico das empresas. A literatura sugere que os programas de empreendedorismo são mais eficientes quando: i) visam indivíduos com fracas perspetivas no mercado de trabalho; ii) combinam a formação empresarial com apoios financeiros às empresas recém-nascidas.

### 4.2 Objetivos

De acordo com a OECD (2020), as políticas de empreendedorismo têm como objetivo estimular o crescimento económico e oportunidades de emprego através da criação de novas empresas. Estes incentivos à criação de *startups* são feitos de duas formas distintas. A primeira são apoios financeiros, que podem tomar a forma de subvenções, linhas de crédito ou incentivos fiscais. A segunda são programas de formação empresarial, que consistem tanto em formar gestores como providenciar mentores que acompanham os participantes nos primeiros anos da empresa.

Os apoios ao empreendedorismo visam corrigir três principais problemas. O primeiro, já discutido nesta revisão de literatura, é a difícil reinserção de DLD (Arulampalam, 2001). Os apoios ao empreendedorismo, ao apoiarem desempregados na criação de negócios, ajudam a sua reinserção.

Em segundo lugar, muitos países, Portugal inclusive, apresentam uma baixa taxa de crescimento empresarial: empresas pequenas tendem a não crescer (Hsieh and Klenow, 2009). Um dos efeitos desejados dos apoios ao empreendedorismo é aumentar o crescimento de pequenas empresas via melhoria do capital humano dos seus empresários.

Por último, há um declínio de setores tradicionais em economias desenvolvidas, i.e., uma transferência dos fatores de produção das indústrias tradicionais para outros (Krüger, 2008; Rodrik et al., 2013). Caso os apoios sejam direcionados a indústrias relevantes que estejam em declínio, eles podem servir para combater essa redução.

Empiricamente, a literatura que avalia as políticas de empreendedorismo foca-se nos seus impactos nos trabalhadores (perspetivas no mercado de trabalho) e no desempenho económico das empresas. Portanto, a nossa revisão abrangerá estes dois domínios. A tabela 7, que resume os estudos mais atuais sobre apoios ao empreendedorismo, também divide os resultados nos trabalhadores e nas empresas.

## 4.3 Impactos das Políticas de Apoio ao empreendedorismo

### 4.3.1 Efeitos nas perspectivas do Mercado de Trabalho

Existe um consenso científico de que as políticas de empreendedorismo são eficazes na promoção do emprego dos participantes. Behrenz et al. (2016) conclui que o *Self-Employment Program* (SEP), na Suécia, aumentou a probabilidade dos participantes estarem empregados em 37%, 48 meses após a implementação do programa. Caliendo and Künn (2011) e Wolff et al. (2016) chegam a resultados similares para o programa *Existenzgründungszuschuss* (SUS), na Alemanha; Martínez A et al. (2018) para o *Micro-Entrepreneurship Support Program* (MESP), no Chile; e Rodríguez-Planas and Jacob (2010) para a Roménia.

A literatura não encontra só efeitos no emprego, mas também nos salários. Por exemplo, Caliendo and Künn (2011) concluiu que o programa SUS na Alemanha aumentou o rendimento do trabalho dos participantes em 33%, 5 anos após a implementação do programa. Provas semelhantes provêm do programa SE na Roménia (Rodríguez-Planas and Jacob, 2010).

### 4.3.2 Efeitos no desempenho da empresa

Existe também um consenso de que as políticas de empreendedorismo são eficazes em aumentar das taxas de sobrevivência das empresas recém-nascidas. Por exemplo, Duhautois et al. (2015) conclui que o programa ACCRE, em França, aumentou as taxas de sobrevivência das empresas participantes em fase de arranque entre 11,6% e 12,2% no período entre o seu 3º e 8º ano de existência. Dados semelhantes provêm do programa SUS na Alemanha (Caliendo et al., 2015) e do programa *Start-Up Chile* no Chile (Gonzalez-Uribe and Leatherbee, 2018).

Por outro lado, os resultados destes programas no desempenho económico das empresas são mistos. Por exemplo, Georgiadis and Pitelis (2016) conclui que o programa BIS, no Reino Unido, teve efeitos positivos nas vendas-por-empregado (+22%). No entanto, nenhum efeito foi detetado nos lucros. Caliendo et al. (2015) chegam a um resultado ainda mais negativo. Concluem que as empresas subsidiadas no programa SUS na Alemanha ficaram para trás em termos de criação de emprego (-53%), salários (-26%) e pedidos de patentes registados (-43%).

### 4.3.3 Perfil temporal dos efeitos

Muitos estudos encontram fortes efeitos no longo prazo, até 10 anos depois da implementação do programa (Behrenz et al., 2016, Martínez A et al. (2018) e Duhautois et al. (2015)). No entanto, outros estudos documentam um declínio constante do impacto ao longo do tempo (Caliendo et al., 2015, e Wolff et al. (2016)). Fairlie et al. (2015) conclui que o programa GATE, nos EUA, não tem um efeito significativo na probabilidade de emprego por conta própria 18 meses após a implementação.

## 4.4 Recomendações sobre o Desenho

### *População Foco*

Os indivíduos com piores perspectivas no mercado de trabalho tendem a beneficiar mais dos subsídios de arranque. Caliendo and Künn (2011) encontrou evidências de que os

trabalhadores com baixa escolaridade apresentam maiores ganhos de emprego e rendimento ao participarem no programa SUS na Alemanha. Uma conclusão semelhante é apresentada por Behrenz et al. (2016) relativamente ao programa SEP na Suécia. Em ambos os casos, isto deve-se ao facto de os trabalhadores com baixos níveis de escolaridade do grupo de controlo terem piores perspetivas no mercado de trabalho do que os seus homólogos com elevados níveis de escolaridade. Isto sugere que, para maximizar os ganhos de bem-estar, os subsídios de arranque devem ser direcionados para indivíduos com piores perspetivas no mercado de trabalho.

#### *Apoio Financeiro vs. Formação*

Os estudos sobre programas de empreendedorismo que incluem tanto subsídios financeiros como iniciativas de formação (Caliendo and Künn, 2011; Behrenz et al., 2016; Martínez A et al., 2018) detetam efeitos maiores do que os estudos sobre programas que oferecem apenas formação (Gonzalez-Uribe and Leatherbee, 2018; Coad et al., 2016). Podemos concluir que, embora os programas de formação tenham um valor autónomo, são mais eficazes quando combinados com subsídios (Hogendoorn et al., 2019). Isto sugere que, para aumentar a eficácia das políticas de empreendedorismo, as iniciativas de formação e mentoria devem ser acompanhadas de apoio financeiro adequado às empresas recém-nascidas.

## **4.5 Programas Portugueses**

O programa + CO3SO Emprego tem como objetivo proporcionar apoio à criação de emprego e ao empreendedorismo, incluindo o empreendedorismo social, dentro do contexto dos Programas Operacionais Regionais (POR) das regiões do Norte, Centro, Lisboa, Alentejo e Algarve. Este apoio é disponibilizado através do cofinanciamento do FSE e leva em consideração as elegibilidades estabelecidas em cada um desses programas. O programa abrange diversas modalidades de intervenção. Não foi encontrado nenhum estudo acerca do impacto deste programa.

**Table 7:** Estudos Recentes que Analisam o Impacto de Apoios ao empreendedorismo nos Trabalhadores e nas Empresas

Artigo	País	Programa	Período Analisado	Descrição da intervenção	Método de estimação	Efeitos no Emprego	Efeitos na Empresa
Caliendo and Künn (2011)	Alemanha	SUS	2003-2008	<b>Apoio Financeiro + Formação</b> Os participantes recebem orientação empresarial e apoio financeiro de acordo com os subsídios de desemprego.	DiD	O programa tem efeitos positivos na probabilidade de emprego a curto prazo, a qual tende a diminuir ao longo do tempo: +59.4% após 6 meses, +22.9% após 36 meses e +15.6% após 56 meses. Impacto positivo no rendimento do trabalho a longo prazo. (+33%)	n.a.
Caliendo et al. (2015)	Alemanha	SUS	2009-2011	<b>Apoio Financeiro + Formação</b> Os participantes recebem orientação empresarial e apoio financeiro de acordo com os subsídios de desemprego.	PSM	n.a.	O programa tem um efeito positivo nas taxas de sobrevivência das empresas recém-criadas (+12.8%). No entanto, as empresas que participam no programa ficaram aquém em termos de criação de emprego (-53%), salários (-26%) e pedidos de patentes apresentados. (-43%)
Behrenz et al. (2016)	Suécia	SEP	2003-2008	<b>Apoio Financeiro + Formação</b> Os participantes recebem orientação empresarial e apoio financeiro de acordo com os subsídios de desemprego.	PSM	O programa tem efeitos positivos na probabilidade de emprego: após 24 (+38.6%) e 48 meses (+37%).	n.a.
Duhautois et al. (2015)	França	ACCRES	1998-2006	<b>Apoio Financeiro + Formação</b> Os participantes recebem orientação empresarial e apoio financeiro de acordo com os subsídios de desemprego.	PSM	n.a.	O programa tem um efeito positivo nas taxas de sobrevivência das empresas recém-criadas no curto e longo prazo: +11.6% após 3 anos e +12.2% após 8 anos.
Wolf et al. (2016)	Alemanha	SUS	2005-2012	<b>Apoio Financeiro + Formação</b> Os participantes recebem orientação empresarial e apoio financeiro de acordo com os subsídios de desemprego.	PSM	O programa tem efeitos positivos na probabilidade de emprego a curto prazo, os quais tendem a diminuir ao longo do tempo: +17.7% após 24 meses, +12.9% após 48 meses, e +11.9% após 72 meses.	n.a.
Rodríguez-Planas and Jacob (2010)	Romênia	SE	1998-2002	<b>Apoio Financeiro + Formação</b> Os participantes recebem orientação empresarial e apoio financeiro de acordo com os subsídios de desemprego.	PSM	O programa tem efeitos positivos na probabilidade de emprego (+6.14%) e no rendimento do trabalho (+11%) 24 meses após a sua implementação.	n.a.
Martínez A et al. (2018)	Chile	MESP	2010-2014	<b>Apoio Financeiro + Formação</b> Formação empresarial seguida de transferência em espécie: 600\$ (MESP) ou 840\$ (MESP+).	RCT	O programa MESP tem efeitos positivos na probabilidade de emprego: +14.8% 9 meses após a implementação. Transferências de ativos mais elevadas (MESP+) potencializam o efeito (+25.2%). A longo prazo (4 anos), os participantes do MESP+ têm uma probabilidade 9% maior de serem proprietários de negócios em comparação com os do MESP.	n.a.
Fairlie et al. (2015)	EUA	GATE	2003-2010	<b>Formação</b> Os participantes recebem treino empresarial.	RCT	O programa aumenta a probabilidade de os participantes serem proprietários de um negócio a curto prazo: +13.4% 6 meses após a implementação. No entanto, este efeito diminui ao longo do tempo: após 18 e 60 meses o efeito não é diferente de zero. Não são encontrados efeitos no rendimento do trabalho.	n.a.
Gonzalez-Urbe and Leatherbee (2018)	Chile	Start-Up Chile	2010-2016	<b>Formação</b> Os participantes recebem formação empresarial e têm à sua disposição espaços de <i>co-working</i> .	RDD	n.a.	O programa tem um efeito positivo na probabilidade de sobrevivência das empresas recém-criadas (+19.7%) 24 meses após a implementação. Não se encontram resultados claros nos indicadores de desempenho das empresas (número de funcionários, capital levantado e valorização).
Coad et al. (2016)	Reino Unido	SRS	2004-2010	<b>Formação</b> Os participantes recebem formação empresarial oferecida pelo Banco <i>Barclays</i> .	PSM	n.a.	O programa não teve efeitos na probabilidade de sobrevivência das empresas recém-criadas nem no crescimento das vendas.
Georgiadis and Pitelis (2016)	Reino Unido	BIS	2002-2006	<b>Formação</b> Os gestores de pequenas e médias empresas recebem formação empresarial organizada pelo governo.	RCT	n.a.	O programa tem efeitos positivos nas vendas por trabalhador (+22%) 24 meses após a implementação. Não se encontraram resultados nos lucros das empresas.

## References

- Arulampalam, W. (2001). Is unemployment really scarring? effects of unemployment experiences on wages. *The Economic Journal*, 111(475):585–606.
- Behrenz, L., Delander, L., and Månsson, J. (2016). Is starting a business a sustainable way out of unemployment? treatment effects of the swedish start-up subsidy. *Journal of Labor Research*, 37:389–411.
- Caliendo, M., Hogenacker, J., Künn, S., and Wießner, F. (2015). Subsidized start-ups out of unemployment: a comparison to regular business start-ups. *Small Business Economics*, 45:165–190.
- Caliendo, M. and Künn, S. (2011). Start-up subsidies for the unemployed: Long-term evidence and effect heterogeneity. *Journal of Public Economics*, 95(3-4):311–331.
- Coad, A., Frankish, J. S., Roberts, R. G., and Storey, D. J. (2016). Why should banks provide entrepreneurship training seminars? *International Small Business Journal*, 34(6):733–759.
- Duhautois, R., Redor, D., and Desiagne, L. (2015). Long term effect of public subsidies on start-up survival and economic performance: An empirical study with french data. *Revue d'économie industrielle*, (149):11–41.
- Fairlie, R. W., Karlan, D., and Zinman, J. (2015). Behind the gate experiment: Evidence on effects of and rationales for subsidized entrepreneurship training. *American Economic Journal: Economic Policy*, 7(2):125–161.
- Georgiadis, A. and Pitelis, C. N. (2016). The impact of employees' and managers' training on the performance of small-and medium-sized enterprises: Evidence from a randomized natural experiment in the uk service sector. *British Journal of Industrial Relations*, 54(2):409–421.
- Gonzalez-Uribe, J. and Leatherbee, M. (2018). The effects of business accelerators on venture performance: Evidence from start-up chile. *The Review of Financial Studies*, 31(4):1566–1603.
- Hogendoorn, B., Rud, I., Groot, W., and Maassen van den Brink, H. (2019). The effects of human capital interventions on entrepreneurial performance in industrialized countries. *Journal of Economic Surveys*, 33(3):798–826.
- Hsieh, C.-T. and Klenow, P. J. (2009). Misallocation and manufacturing tfp in china and india. *The Quarterly journal of economics*, 124(4):1403–1448.
- Krüger, J. J. (2008). Productivity and structural change: a review of the literature. *Journal of Economic Surveys*, 22(2):330–363.
- Martínez A, C., Puentes, E., and Ruiz-Tagle, J. (2018). The effects of micro-entrepreneurship programs on labor market performance: experimental evidence from chile. *American Economic Journal: Applied Economics*, 10(2):101–124.

- OECD (2020). *International Compendium of Entrepreneurship Policies*. OECD Publishing.
- Rodríguez-Planas, N. and Jacob, B. (2010). Evaluating active labor market programs in romania. *Empirical Economics*, 38:65–84.
- Rodrik, D. et al. (2013). Structural change, fundamentals, and growth: an overview. *Institute for Advanced Study*, 23.
- Wolff, J., Nivorozhkin, A., and Bernhard, S. (2016). You can go your own way! the long-term effectiveness of a self-employment programme for welfare recipients in germany. *International Journal of Social Welfare*, 25(2):136–148.

## 5 Políticas de Inclusão Produtiva

### 5.1 Introdução

Nesta secção, focamo-nos em como direccionar os programas supramencionados (entre outros) de modo a mitigar o desemprego de longa duração dos mais desfavorecidos em zonas fragilizadas. As políticas de Inclusão Produtiva combatem situações de pobreza causadas pelo desemprego de longa duração, tentando assim promover a criação de trabalho assalariado e por conta própria junto das populações de risco.

Os indivíduos visados por estas políticas são usualmente os jovens até aos 24 anos, a população ativa envelhecida (com mais de 50 anos), assim como agentes pouco qualificados. Apesar de menos comuns, há ainda políticas que se dirigem a grupos específicos, tais como as minorias étnicas ou os indivíduos portadores de algum tipo de deficiência. Políticas dirigidas apenas a mulheres, a famílias monoparentais e a ex-presidiários são utilizadas, mas em muito menor escala que as políticas supramencionadas (Dean, 2013).

As razões que levam agentes a esta situação de pobreza são bastante diversificadas. Podem-se identificar limitações tanto a nível da procura como da oferta de trabalho. A inexistência de mercados locais de trabalho pode ser vista como uma limitação do lado da procura. No entanto, mesmo que existam mercados de trabalho geograficamente próximos destas populações, o risco de não existirem as capacidades e competências necessárias para participar nestes mercados continua a subsistir (limitações do lado da oferta de trabalho). Por exemplo, falhas a nível das competências técnicas e interpessoais podem contribuir para a existência de assimetrias de informação no acesso aos mercados de trabalho. Adicionalmente, existem ainda restrições financeiras e sociais que incapacitam os agentes de pertencer a mercados de trabalho que lhes são geograficamente próximos. A falta de redes de suporte e assistência familiar, assim como constrangimentos financeiros que impedem a deslocação são exemplos destes fatores.

Assim, as políticas de inclusão produtiva devem, em última análise, tentar mitigar estes fatores de risco tendo em conta a heterogeneidade das populações e os constrangimentos que afetam tanto a procura e a oferta de trabalho.

### 5.2 Desenho das Políticas

Esta secção apresenta a diferenciação de políticas, de Inclusão Produtiva, consoante os tipos de medida e instrumentos usados.

#### 5.2.1 Diferenciação de Políticas por (natureza dos) Instrumentos Utilizados

As políticas de inclusão produtiva podem ser diferenciadas em 3 grupos distintos, consoante a natureza dos instrumentos que as constituem.

Por um lado, é possível reconhecer a existência de políticas que promovem exclusivamente alterações no capital físico (de um indivíduo ou zona) - *políticas de afetação ao capital físico*. Por outro, existem programas que apenas priorizam a construção do capital humano e social - *políticas de afetação do capital humano e social*. Há ainda políticas nas quais são integradas

intervenções conjuntas destes dois tipos de medidas, que podem ser denominadas por *políticas mistas*.

### **Políticas de Afetação de Capital Físico**

As políticas que afetam o Capital Físico englobam todas as políticas que impliquem a transferência de ativos (tangíveis) para as populações e/ou áreas afetadas pelas políticas. Transferências para as populações são uma das formas mais comuns destas políticas, podendo ser em numerários (*in-cash*), em espécie (*in-kind*), ou como subsídios à empregabilidade (*cash for work*). Existem ainda políticas que visam a criação de capital produtivo, promovendo a criação de indústria e infraestrutura nas áreas afetadas, muitas vezes alicerçadas pelo uso de subsídios ao emprego e à contratação.

Este tipo de políticas pressupõe que a alteração do capital físico das populações visadas é suficiente para colmatar os fatores de risco. Muitas vezes este pressuposto não é verificado, o que impossibilita a concretização dos resultados esperados. Este mesmo pressuposto é comum às políticas que afetam apenas o capital humano e social.

### **Políticas de Afetação de Capital Humano e Social**

As políticas sociais de Inclusão Produtiva compreendem todas políticas que alteram o capital humano e social das populações visadas. Por exemplo, políticas que facilitam o acesso a trabalho remunerado, através da democratização da informação sobre o acesso aos mercados de trabalho. É também de notar o uso de políticas que promovem a aquisição de competências, podendo estas ser mais genéricas ou mais específicas e aplicadas aos contextos laborais. As competências genéricas promovem, na sua maioria, um aumento da literacia financeira e de *life skills*, enquanto que as políticas específicas, direcionadas à formação profissional, estão na sua maioria ligadas ao empreendedorismo e ao treino técnico e vocacional.

### **Políticas Mistas: Transversais aos Diferentes Tipos de Capital**

Conforme o supracitado, as Políticas Completas implementam conjuntamente os dois tipos de medidas explicados anteriormente.

Programas similares aos programas “*Big Push*” são um exemplo concreto deste tipo de políticas. Neste tipo de programas, as populações afetadas recebem apenas uma única transferência inicial (usualmente *in cash*), que é em regra bastante avultada. Esta transferência é normalmente complementada por Políticas Sociais que acompanham as populações nas fases iniciais dos programas, promovendo assim um melhor uso e gestão da transferência inicial.

#### **5.2.2 Considerações sobre os Instrumentos e o seu Uso Conjunto**

Existe, assim, a ideia de que os serviços de assistência social conseguem mitigar a pobreza de longa duração adoptando políticas mistas de inclusão produtiva (Rigolini, 2016).

Tal concepção assume que o estado de pobreza das populações visadas não é consequência de uma escolha endógena dos agentes, mas sim da presença de um conjunto de fatores que



incapacitam o acesso e a participação nos mercados de trabalho. Assim, se tal pressuposto não se concretizar, é possível que as *políticas mistas* de Inclusão Produtiva sejam ineficazes.

Adicionalmente é necessário ter em consideração que a empregabilidade inicial das populações de risco é categoricamente baixa. Muitas vezes não são providas de capital humano, como experiência profissional, nem de níveis de capital social em linha com o esperado nos mercados de trabalho. É necessário colmatar estas lacunas antes de se prosseguir com o uso de políticas que envolvam a alteração do capital físico, independentemente se as últimas terão uma incidência local ou geográfica.

Adicionalmente, durante a criação e planeamento destas medidas é necessário ter em consideração a heterogeneidade das populações e zonas afetadas pelas mesmas. Assim, é importante estabelecer mais um grau de diferenciação deste tipo de políticas, tendo em consideração o seu *target* final.

### 5.2.3 Diferenciação de Políticas por Foco

Esta secção apresenta a diferenciação de políticas, de Inclusão Produtiva, tendo em conta a sua focalização áreas geográficas ou populações específicas.

#### Tipos de Política

A literatura divide as políticas de Inclusão Produtiva, em 2 grandes grupos consoante o foco que têm: políticas de valorização local/geográfica e políticas de foco demográfico. As políticas local-based são desenhadas para actuarem a nível geográfico, ao contrário das políticas *group-based* cuja índole pretende afectar grupos específicos. A nível dos países pertencentes à OCDE, é documentada uma maior incidência no uso de políticas *group-based*. No entanto, este tipo de políticas apresenta maiores dificuldades de implementação devido à heterogeneidade que existe dentro destes grupos específicos (minorias étnicas, portadores de deficiências, imigrantes, etc).

#### Inovação Social - WISE

As Empresas De Inserção Social para atividade económica (WISE – Work Integration Social Enterprises) estão presentes na Europa há mais de 50 anos. Apesar da sua atual forte associação a políticas públicas, as primeiras WISE surgiram por iniciativa de grupos de civis nos anos 70 (funcionários sociais, membros de sindicatos, entre outros), durante um período de alta turbulência económica, em resposta à insuficiência das medidas públicas da época de combate às elevadas e persistentes taxas de desemprego. A partir dos anos 80, com o desenvolvimento das políticas públicas ativas no mercado de trabalho, a atuação das WISE tornou-se progressivamente apoiado pelo estado e ganhando seu próprio enquadramento jurídico.

Hoje, são entidades económicas autónomas que têm como objetivo a integração social e profissional de pessoas “cuja situação de exclusão e relegação conduziu a um papel marginal na sociedade e que se tornam vítimas de um aumento de handicaps a nível social e profissional”. Segundo a Rede Europeia de Empresas de Inserção Social para a atividade económica (ENSIE),

que reúne 31 redes nacionais e regionais da União Europeia, Azerbaijão, Moldávia, Sérvia e Ucrânia, em 2022 existiam 2800 WISE registadas e com mais de 184.000 pessoas assalariadas.

Dentro da União Europeia, podem ser definidos quatro modos de integração através de WISEs:

1. **Integração profissional com subsídios a longo termo.** Aqui podem-se encontrar as WISE com a tipologia mais próxima das criadas nos anos 70: as que procuram colmatar o gap de produtividade exigido pelo mercado de trabalho convencional vis à vis, as capacidades correntes de pessoas com deficiência. Estes tipos de WISE estão presentes em grande parte dos países da EU, sendo, na sua maioria, subsidiadas e reconhecidas pelas autoridades públicas. No geral, podem oferecer contratos sem termo. Este tipo de categoria inclui, entre outros, esquemas de emprego na Irlanda, Dinamarca e Portugal, empresas de trabalho adaptado (*enterprises de travail adapté*) na Bélgica e a rede de workshops Samhall na Suécia.
2. **Postos de trabalho permanentes autofinanciados.** Apesar de durante a fase inicial de atividade poderem ser subsidiadas por forma a colmatar o défice na produtividade do grupo-alvo, estes subsídios vão sendo progressivamente reduzidos. Sendo que, após este período, estas WISE têm de capacidade remunerar os seus trabalhadores através de recursos próprios gerados pela sua atividade económica. Este tipo de WISE encontra-se presente em diversas iniciativas no Reino Unido e cooperativas na Alemanha.
3. **(Re)socialização via atividades produtivas.** Esta categoria inclui as WISEs dirigidas aos grupos mais vulneráveis, sendo o trabalho prestado semi-informal (i.e. sem contrato de trabalho). No entanto, os trabalhadores têm um estatuto protegido, como por exemplo, direito a refeições e, na maior parte dos casos, a alojamento. Neste caso os recursos de mercado são particularmente limitados e o trabalho voluntário tem particular importância. Exemplos incluem centros de emprego protegido em Espanha, e cooperativas sociais na Suécia.
4. **Ocupação Transitória.** Estes tipos de WISE ajudam na integração de membros de grupos vulneráveis no mercado de trabalho, mas através da oferta de estágios profissionais ou de contratos de trabalho a termo. Podem operar tanto a partir de, exclusivamente, subsídios como serem financeiramente autónomas. A cooperativas laborais na Finlândia e empresas de inserção temporária em França são alguns dos exemplos de WISEs com este modo de integração.

Segundo os resultados do “2022-Impact WISEs Study” da ENSIE, usando dados para 2164 WISEs em 10 países da EU, Sérvia e Moldávia em 2021 entre os 80.113 trabalhadores vulneráveis participantes, cerca de 40% encontraram emprego após a participação numa WISE e 21% tornaram-se trabalhadores por conta própria ou iniciaram um programa educativo. Os restantes 39% ou permaneceram desempregados ou saíram do mercado de trabalho por razões de doença ou reforma.

## **Políticas de Valorização Local: de Foco Geográfico**

As políticas de valorização local promovem o desenvolvimento de regiões específicas

e dos seus mercados de trabalho locais. Pretendem, assim, contribuir para a mitigação de alguns dos fatores (geográficos) que levam as populações a esta situação de pobreza. Por um lado promovem a equidade reduzindo as desigualdades geográficas que existem. Por outro, propiciam o aumento da eficiência mitigando as falhas de mercados locais.

Na sua maioria, as políticas de incidência local cingem-se a políticas que afectam, o capital físico e por vezes a políticas mistas. Dada a natureza dos instrumentos usados, este tipo de políticas incluem, maioritariamente, investimento público e privado em infraestrutura. Geralmente, o investimento privado é estimulado através de incentivos fiscais às empresas e de apoios à contratação.

Geograficamente, este tipo de políticas pode ter 2 tipos de incidência a nível nacional ou a nível regional/local. A existência de políticas a nível nacional não acarreta possíveis assimetrias de informação sobre os grupos visados. Neste sentido, a sua implementação é relativamente mais simples, mas pode levar a resultados pouco eficientes dado que podem existir beneficiários que não deveriam ser contemplados por este tipo de políticas. Este distorção nos mercados de trabalho, leva a ineficiências no seu funcionamento, criando assim um *deadweight loss* para a sociedade.

Por outro lado as políticas a nível regional envolvem maiores assimetrias de informação, uma vez que são normalmente implementadas por governos centrais, com menor proximidade às populações de risco. É, portanto, importante ter em consideração quem deveria implementar e quem deveria desenhar estas políticas. Dado o supramencionado, o desenho de políticas deve ser atribuído aos governos centrais, usualmente composto por trabalhadores extremamente qualificados. Por outro lado, a implementação deste tipo de políticas poderá ser feito por entidades locais mais próximas das populações, mitigando, assim, parte das assimetrias de informação ligadas à implementação destas políticas. Os governos locais, mais próximos das populações, têm usualmente mais informação sobre as mesmas do que os governos centrais. Assim, a implementação de medidas por parte dos governos locais implica uma melhor triagem (*screening*) dos beneficiários mitigando uma possível selecção adversa (*adverse selection*) adjacente à implementação de políticas.

### **Políticas por Foco Demográfico**

As políticas de Inclusão Produtiva com foco demográfico visam afectar grupos específicos (minorias étnicas, imigrantes, agentes portadores de deficiências, etc.), que se encontram nesta situação de pobreza, independentemente da sua localização. Verifica-se assim uma diferença de fundo entre estas políticas e as políticas de base local. As medidas destinadas a grupos específico não são aplicadas exclusivamente em zonas com mercados de trabalho fragilizados. Deste modo, é possível que exista a sobreposição destes dois tipos de medidas, especificamente quando existem medidas dirigidas a populações de risco que se encontram em zonas fragilizadas. Nestes casos, é possível que haja complementaridade entre estas políticas, mas existe também risco de certas medidas se tornarem redundantes e obsoletas.

Devido à heterogeneidade dos grupos visados, estas medidas acarretam elevados custos nas fases de construção e implementação das políticas, assim como na triagem dos grupos visados. Estas políticas têm usualmente contornos únicos, cujo o intuito é atender às necessidades

individuais de cada um destes grupos específicos (*tailor-made*).

Dado o supramencionado, é expectável que exista, também, um elevado grau de variabilidade nos instrumentos usados por estas políticas. A literatura aponta para o uso dos 3 tipos de programas expostos ao longo da secção 1. As políticas mais comuns, no que toca a políticas que afetam exclusivamente o capital físico, resumem-se às transferências directas para os indivíduos visados, e à facilitação no acesso ao crédito para promover o empreendedorismo entre estas populações. As políticas sociais, que afetam grupos específicos visam, na sua maioria, a formação de competências (*training*). Ao contrário do que acontece com as medidas de base local, o tipo de competências visadas são bastante diferenciadas. Por um lado, estas políticas pretendem contribuir para a formação de competências técnicas e interpessoais (*hard e soft skills*, respectivamente). Estas políticas são realizadas através de programas de *coaching* e de qualificação técnica.

Por outro lado, e tendo em conta as lacunas profundas adjacentes a estes grupos específicos, existem também políticas que visam a formação de competências generalistas para a vida (*lifelong learning*), como a importância que as poupanças têm para as famílias, e táticas para a gestão.

Este tipo de medidas pode colmatar as falhas dos indivíduos visados, podendo ainda criar outros mecanismos que têm impacto nos mercados de trabalho locais como a existência de sinalização para os mercados (*signaling*).

### 5.3 Impactos no Mercado de Trabalho

Os efeitos destas políticas parecem ser dúbios, existindo uma elevada heterogeneidade a nível dos resultados. Card et al. (2018) enfatizam este ponto para as *políticas de afetação do capital humano e social*, apontando importantes distinções que devem ser feitas: a nível dos instrumentos usados, consoante os grupos específicos visados e consoante a duração do impacto (curta ou longa duração).

Os estudos sobre o impacto de políticas de Inclusão Produtiva incidem maioritariamente sobre políticas que promovem a valorização local.

#### 5.3.1 Efeitos no curto prazo

A literatura apresenta resultados contraditórios a nível dos efeitos de curto prazo. Freedman et al. (2023) estudam o programa *Opportunity Zone*, um programa criado nos EUA pelo TCJA (Tax Cuts and Jobs Act, 2017). O programa é de base local e utiliza políticas que afetam o capital físico da região. Os autores documentam a inexistência de resultados positivos a nível do emprego, rendimento e pobreza, enquanto que Garin (2019) apresenta resultados fracamente positivos que são nulos a nível agregado

#### O efeito de contingências à contratação

Existem por vezes contingências contratuais adjacentes a estas políticas de base-local, que implicam, na sua maioria, contratação das populações. Existe, assim, uma sobreposição

entre políticas de foco local com políticas de foco populacional. Este tipo de contingências é comumente usado nos programas de Inclusão Produtiva implementados nos EUA, não sendo tão usual a nível Europeu (Ehrlich and Overman, 2020).

Parte dos efeitos positivos destas políticas podem, portanto, ser “artificiais”. Por exemplo, quando o investimento em infraestrutura é contingente à contratação local (Charnoz, 2018).

### **Trabalhadores Residentes e Não Residentes**

As políticas de base local podem criar efeitos colaterais noutras regiões, que mesmo não sendo necessariamente adversos, não facilitam a concretização dos resultados pretendidos. Nada garante que as populações vizinhas sejam também elas zonas de risco. Assim é importante analisar e comparar os efeitos nas condições de trabalho entre residentes e não residentes que trabalhem na área afectada (Freedman et al., 2023).

Parte destes efeitos pode também ser devido ao uso exclusivo de Políticas de Capital, que não são capazes de responder a todos os fatores de risco, como a falta de qualificações das populações locais. Assim, podem existir impactos nos mercados de trabalho locais (aumento dos postos de trabalho) que não afetam significativamente a situação de desemprego das populações locais.

Nestes casos, os impactos positivos de longo prazo são parcialmente absorvidos pelas populações vizinhas, que se movem para perto dos postos de trabalho criados. Existe, assim, uma alteração da composição da população local, havendo um aumento do número de residentes altamente qualificados (Charnoz, 2018).

Estes efeitos adversos na estrutura da população ativa local podem ser positivos a nível agregado, apesar de não conseguirem colmatar as necessidades dos grupos específicos visados. Em França, foi criado um programa que providenciava incentivos à empresa consoante a contratação de agentes pobres em vez de ser contingente à contratação em zonas pobres. O programa teve fraca adesão e terminou 3 anos após a sua implementação.

### **5.3.2 Efeitos no longo prazo**

#### **Economias de Aglomeração e a magnitude do investimento**

Um resultado importante, enfatizado muitas vezes na literatura, é a criação de Economias de Aglomeração (Duranton, 2015).

Economias de Aglomeração é um conceito que se refere aos benefícios económicos que resultam da proximidade geográfica entre empresas.

Muitos dos programas que englobam a construção massiva de infraestrutura a nível local, são mais eficiente quando dirigidos a localidades fragilizadas, uma vez que há maior propensão à criação de Economias de Aglomeração (Freedman et al., 2023). No entanto, o nível de investimento inicial tem de ser suficientemente alto para existirem efeitos que perdurem no tempo. Adicionalmente, existe uma alta heterogeneidade nestes efeitos, podendo depender da

localização da zona atingida, assim como do sector da economia que é estudado (Duranton, 2015).

Kline and Moretti (2014a) também apontam para esta importante distinção entre sectores. Os autores documentam o impacto do TVA (*Tennessee Valley Authority*), um dos maiores programas de desenvolvimento regional realizados nos Estados Unidos. O program engloba o desenvolvimento de indústria e infraestrutura, acompanhado por subsídios à contratação. É evidenciado o efeito positivo no longo prazo, tanto na empregabilidade como a nível do salário. No entanto, existe alguma heterogeneidade entre sectores. Os efeitos positivos persistem de forma natural nos setores mais industriais (manufatura), enquanto que o efeito no setor agrícola parece ser revertido à medida que os subsídios terminam. Note-se que a nível agregado o efeito é positivo, logo os resultados positivos dos sectores industriais dominam a contração observada no sector agrícola. Os autores enfatizam que estes resultados são atípicos, no sentido em que registam resultados a nível macro e não apenas a nível micro, que não costumam ser observados por outros estudos.

### 5.3.3 Implementação por Entidades Locais vs. Centrais

A literatura apresenta diferentes impactos para políticas implementadas por governos locais e por governos centrais.

Na sua maioria, os programas de infraestrutura implementados por governos centrais conseguem ter efeitos a nível regional, mas que se parecem dissipar a nível *macro*. Tal é evidenciado por Garin (2019) quando estuda os impactos (locais) da construção de infraestrutura rodoviária financiada pelo ARRA (*American Recovery and Reinvestment Act*).

Quando este tipo de programas, intensivos em capital físico e de base local, são implementados por governos locais ou regionais, os resultados são mais positivos do que em programas implementados por governos centrais. Tal é documentado por (Busso et al., 2013), o que verifica os mecanismos expostos anteriormente.

### 5.3.4 Efeitos Indirectos, Ajustes a nível Micro vs Macro e o efeito de multiplicadores, e outros mecanismos

A literatura aponta para a existência de efeitos indirectos (*spillover effects*), que advém, na sua maioria, da existência de Economias de Aglomeração. Estes efeitos podem acontecer ao nível das empresas, ou entre empresas e trabalhadores. Estes excessos de produtividade absorvidos pelas empresas e trabalhadores locais não é observado a nível agregado. Existem ainda efeitos indirectos através do contacto entre pares com nível de capital humano diferentes, havendo assim uma externalidade positiva que pode afectar a produtividade dos trabalhadores pouco qualificados.

A existência de resultados a nível *micro*, que não se traduzem em resultados *macro*, é também documentada em políticas com foco demográfico por (Lochmann et al., 2019). Os autores evidenciam, em França, o efeito positivo de um programa desenvolvido pelo Ministério (Francês) do Interior. Este programa consiste na oferta de aulas de língua francesa a imigrantes. É evidenciado o efeito positivo na probabilidade de pertencer à população ativa,

que no entanto não se traduz à escala agregada dos mercados (diminuição do desemprego). A literatura aponta para resultados agregados dúbios para grande parte das políticas de base local, podendo existir tanto um aumento como uma diminuição do bem-estar (Glaeser and Gottlieb (2008)]. Este ponto é também enfatizado por (Kline and Moretti, 2014a), argumentando que os ganhos locais, obtidos por estas políticas, usualmente, implicam perdas noutras regiões (possivelmente bastante distantes das zonas visadas).

Parte da literatura aponta ainda para a existência de efeitos multiplicadores na economia local aquando o uso de transferências. Maior liquidez por parte das famílias estimula localmente a procura de bens, o que se pode repercutir nos mercados de trabalho através de um aumento da procura (empresas locais necessitam de mais trabalho para responder a um aumento na procura de bens). Estes efeitos, assim como os indirectos, podem-se diluir à escala agregada.

Existem ainda outros mecanismos que podem ser ativados por políticas de Inclusão Produtiva. Nomeadamente, a sinalização para o mercado (*signalling*), e *network effects* que propiciam o aumento das redes de contactos e a diminuição de assimetrias de informação. Parte destes efeitos parece, ser exclusivo das políticas sociais (sinalização), enquanto que outros são comuns às políticas em geral. No entanto, há pouca evidência na literatura sobre a ativação destes canais.

### 5.3.5 Heterogeneidade dos efeitos por nível de desenvolvimento local

É importante salientar que as políticas usadas, e os seus resultados, variam consoante o grau de desenvolvimento da economia.

Em economias sub-desenvolvidas e em desenvolvimento, o uso de Políticas Completas é bastante eficaz. Banerjee et al. (2021) e Blattman et al. (2014) apontam para os efeitos persistentes de longo prazo de programas *Big Push* no Uganda, em zonas afetadas pela guerra. Os mesmos efeitos positivos, são documentados no curto prazo por Blattman et al. (2016).

Por outro lado, em economias desenvolvidas, como o caso das economias pertencentes à UE, há um maior ênfase no uso de políticas nos grandes centros urbanos. Ehrlich and Overman (2020) apontam para um maior retorno de políticas como as transferências para as famílias, quando estas são aplicadas em grandes zonas metropolitanas, onde as lacunas a nível da educação são geralmente menores.

## 5.4 Programas Portugueses

Em Portugal, existem diversos programas com o objetivo comum de promover a inclusão de minorias, e prevenir e atuar sobre situações de vulnerabilidade, tanto através de programas diretos de formação a populações de risco, como através de programas mais abrangentes com foco em inovação social.

Alguns dos programas que serão alvo de foco de uma análise mais profunda nos próximos estágios deste projeto são:

- Capacitação e qualificação de pessoas com deficiência e ou incapacidade: Este programa

tem como objetivo facilitar a aquisição e desenvolvimento de competências profissionais para aumentar as oportunidades de emprego das pessoas com deficiência e incapacidade, preparando-as para o mercado de trabalho. Os beneficiários incluem organizações públicas e privadas, bem como indivíduos.

- **Contratos Locais de Desenvolvimento Social:** Os Contratos Locais de Desenvolvimento Social têm como propósito promover a inclusão social de forma abrangente e integrada, através de colaborações que visam aumentar a empregabilidade, combater a pobreza, especialmente a infantil, e abordar situações de exclusão social em territórios vulneráveis, envelhecidos ou afetados por calamidades. Além disso, dedicam especial atenção à promoção da inclusão ativa de pessoas com deficiência e incapacidade. São elegíveis entidades públicas e privadas sem fins lucrativos, incluindo associações empresariais, comerciais ou industriais, bem como entidades privadas com fins lucrativos que participem nos Conselhos Locais de Ação Social.
- **Planos para a igualdade:** Estes planos têm como objetivo orientar as empresas, ajudando-as a realizar uma avaliação inicial e, posteriormente, a implementar ações que promovam a igualdade entre homens e mulheres. Além disso, visam facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar.
- **Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante:** Os Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes (CNAIM), estabelecidos em 2004, desempenham um papel crucial na assistência às pessoas migrantes durante o processo de integração em Portugal.
- **Programa Escolhas:** O Programa Escolhas tem como objetivo promover a inclusão social de crianças e jovens provenientes de contextos socioeconômicos vulneráveis, com foco na igualdade de oportunidades e no fortalecimento da coesão social, dando prioridade aos descendentes de imigrantes e às comunidades ciganas. São elegíveis entidades públicas da administração central e local, entidades privadas sem fins lucrativos e, no contexto da responsabilidade social das organizações, entidades privadas com fins lucrativos, desde que não obtenham lucro direto ou indireto com a parceria.
- **Português para todos:** Este programa visa promover a aprendizagem da língua portuguesa por parte de cidadãos estrangeiros, incluindo a certificação dos conhecimentos adquiridos para facilitar a sua integração. São elegíveis entidades públicas e privadas sem fins lucrativos.
- **Inserção socioprofissional da comunidade cigana:** Este programa procura desenvolver soluções flexíveis para apoiar a integração laboral da comunidade cigana, incluindo abordagens personalizadas e envolvimento de diversos intervenientes no processo. São elegíveis entidades públicas e privadas sem fins lucrativos.
- **Integração de Pessoas Sem Abrigo**

Apesar de não terem sido encontrados estudos de impacto acerca destes programas específicos, as considerações acima mencionadas para programas do mesmo género, ainda que implementados noutros países, aplicam-se, com as devidas especificidades, a estes programas.



## References

- Banerjee, A., Duflo, E., and Sharma, G. (2021). Long-term effects of the targeting the ultra poor program. *American Economic Review: Insights*, 3(4):471–486.
- Blattman, C., Fiala, N., and Martinez, S. (2014). Generating skilled self-employment in developing countries: Experimental evidence from uganda. *The Quarterly Journal of Economics*, 129(2):697–752.
- Blattman, C., Green, E. P., Jamison, J., Lehmann, M. C., and Annan, J. (2016). The returns to microenterprise support among the ultrapoor: A field experiment in postwar uganda. *American economic journal: Applied economics*, 8(2):35–64.
- Busso, M., Gregory, J., and Kline, P. (2013). Assessing the Incidence and Efficiency of a Prominent Place Based Policy. *American Economic Review*, 103(2):897–947.
- Card, D., Kluve, J., and Weber, A. (2018). What works? a meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3):894–931.
- Charnoz, P. (2018). Do Enterprise Zones Help Residents? Evidence from France. *Annals of Economics and Statistics*, (130):199–225. Publisher: [GENES, ADRES].
- Dean, A. (2013). Tackling long-term unemployment amongst vulnerable groups. Publisher: OECD.
- Duranton, G. (2015). Growing through Cities in Developing Countries. *The World Bank Research Observer*, 30(1):39–73.
- Ehrlich, M. and Overman, H. G. (2020). Place-Based Policies and Spatial Disparities across European Cities. *Journal of Economic Perspectives*, 34(3):128–149.
- Freedman, M., Khanna, S., and Neumark, D. (2023). JUE Insight: The Impacts of Opportunity Zones on Zone Residents. *Journal of Urban Economics*, 133:103407.
- Garin, A. (2019). Putting America to work, where? Evidence on the effectiveness of infrastructure construction as a locally targeted employment policy. *Journal of Urban Economics*, 111:108–131.
- Glaeser, E. L. and Gottlieb, J. D. (2008). The economics of place-making policies. Technical report, National Bureau of Economic Research.
- Kline, P. and Moretti, E. (2014). Local Economic Development, Agglomeration Economies, and the Big Push: 100 Years of Evidence from the Tennessee Valley Authority. *The Quarterly Journal of Economics*, 129(1):275–331.
- Lochmann, A., Rapoport, H., and Speciale, B. (2019). The effect of language training on immigrants’ economic integration: Empirical evidence from france. *European Economic Review*, 113:265–296.

Rigolini, J. (2016). What can be expected from productive inclusion programs? *IZA World of Labor*.

## 6 Conclusão

O trabalho “Ganchos, tachos e biscates”, laureado com o prémio Ciência da Gulbenkian em 2003, expõe a elevada heterogeneidade que existe nos contextos que levam as populações a estas situações de pobreza. Os autores descrevem, ainda, algumas concepções que estas populações têm sobre o funcionamento e a eficácia de políticas públicas, de quem as implementa e desenha. É, portanto, relevante combater estes pressupostos de modo a que os incentivos à participação em programas esteja alinhado com o que é desejado por quem implementa. Um exemplo empírico prende-se com a formação profissional da população ativa envelhecida, que apresenta resultados pouco favorecedores. Paralelamente, é necessária cautela relativamente às expectativas que existem sobre os resultados esperados. Dada a heterogeneidade dos visados, é necessário ter em consideração que a duração das políticas é um fator condicionante para os resultados. Dada a situação limite dos visados, é natural que sejam necessárias intervenções mais longas e substanciais, condicionando os resultados a materializarem-se muitas vezes no longo prazo, ainda que a uma escala relevante.

A literatura, na sua generalidade, aponta para uma clara superioridade das Políticas Completas face às políticas individuais. No entanto, é possível que existam efeitos positivos no uso de políticas que alteram apenas o capital físico. Estes efeitos são normalmente justificados pela criação de economias de aglomeração suficientes ou pela existência de um efeito multiplicador a nível local.

Mesmo assim, até o uso de políticas ativas no mercado de trabalho que sejam adaptadas às necessidades dos jovens podem-se revelar insuficientes. A implementação de novas medidas, que usam os instrumentos apropriados, e que sejam diferenciadas e direcionadas a populações específicas é extremamente necessária. Parte destas medidas costumam englobar estudos participados, boot camps e incentivos à contratação jovem e normalmente contribuem para a aprendizagem no local de trabalho. Assim, é possível criar oportunidades indispensáveis à aquisição de novas competências, das quais os jovens são normalmente desprovidos, assim como a criação de capital humano específico à empresa. Existem ainda subsídios à contratação, apoios ao trabalho, esquemas com contingências à retenção de trabalhadores no curto prazo e subsídio ao empreendedorismo jovem.

Os efeitos das políticas, quando usadas individualmente, tendem a ser dúbios, sendo até, por vezes, contraditórios. Este facto pode ser explicado pelos tamanhos reduzidos das populações visadas, o que pode afectar drasticamente os estimadores utilizados para inferência causal (Kline and Moretti, 2014b). Por outro lado os resultados obtidos através de políticas mistas são categoricamente positivos e apontam para a existência de efeitos que persistem ao longo do tempo, ao contrário do que é muitas vezes observado com o uso de políticas individuais.

É, portanto, expectável que muitos dos estudos relativos a estes programas contemplem apenas uma análise qualitativa, uma vez que a análise quantitativa é muitas vezes estatisticamente insignificante, especialmente se existirem efeitos muito heterogéneos entre grupos. Lamentavelmente, existe uma lacuna significativa na literatura académica acerca de domínios qualitativos de programas de emprego, mecanismos e canais de ação, mas que cria oportunidades para futuros trabalhos.

Este trabalho demonstra assim, que existe lugar para o uso das políticas expostas ao longo desta análise para combater o desemprego de longa duração. É de notar a importância que existe no uso de políticas mistas, assim como a relevância do foco geográfico e a necessidade de conformar as políticas às populações afetadas. A literatura estabelece a concepção que políticas envolvendo transferências com incentivos correctamente alinhados podem ser eficazes em zonas mais desenvolvidas. Por outro lado, o uso de políticas mais completas como as políticas mistas enquadram-se melhor às populações de zonas fragilizadas. Por último, é possível que a materialização de resultados demore algum tempo, mas não deveria servir como contra-argumento ou factor desmotivador à implementação destas políticas.

# A Anexos

## A.1

**Tabela 6: Seleção dos Estudos Iniciais que Analisam o Impacto de Apoios à Contratação no Emprego dos Participantes dos Programas**

País	Estudo	Período Analisado	Métodos para Estimação	Efeito no Emprego
Alemanha	Jaenichen et al. (2002)	1999–2001	<i>Matching</i> /DiD	Positivo
Bélgica	Cockx and Göbel (2004)	1998–2000	Duração	Positivo
Dinamarca	Bolvig et al. (2003)	1997–1999	Duração	Positivo
Dinamarca	Graversen (2004)	1994–1998	Duração	Positivo
Dinamarca	Rosholm (1999)	1983–1990	Duração	Positivo
Dinamarca	Rosholm and Svarer (2004)	1998–2002	Duração	Positivo
Finlândia	Nätti et al. (2000)	1990–1995	OLS	Positivo
Finlândia	Hämäläinen and Ollikainen (2004)	1995–2000	<i>Matching</i> /DiD	Positivo
França	Brodaty et al. (2002)	1986–1988	<i>Matching</i> /DiD	Positivo
França	Brodaty et al. (2002)	1995–1998	<i>Matching</i> /DiD	Negativo
Irlanda	Breen (1988)	Final anos 80	OLS	Positivo
Irlanda	O’Connell and McGinnity (1997)	Início anos 90	OLS	Positivo
Itália	Paggiaro et al. (2005)	1995–1999	<i>Matching</i> /DiD	Positivo
Noruega	Zhang (2003)	1990–2000	Duração	Positivo
Países Baixos	Ridder (1986)	Início anos 80	Duração	Nulo
Países Baixos	De Koning et al. (1991)	Final anos 80	OLS	Positivo
Polónia	Kluve et al. (1999)	1992–1996	<i>Matching</i> /DiD	Negativo
Reino Unido	Bell et al. (1999)	1997–1998	<i>Matching</i> /DiD	Nulo
Reino Unido	Blundell et al. (2004)	1998–1999	<i>Matching</i> /DiD	Positivo
Suécia	Forslund et al. (2004)	1998–2002	Duração	Positivo
Suécia	Larsson (2002)	1991–1997	<i>Matching</i> /DiD	Nulo
Suiça	Gerfin and Lechner (2002)	1997–1999	<i>Matching</i> /DiD	Positivo

*Notas:* Estudos incluídos tendo como base a revisão de Kluve (2010). Todos os estudos analisam políticas de incentivo ao emprego privado. O "Período observado" refere-se aos anos do programa que o estudo em questão avalia. "Métodos para Estimação" distingue os seguintes métodos: "Duração" refere-se a análises com modelos de duração (*duration analysis*); "*Matching*/DiD" refere-se a estudos em que o contrafactual são grupos que não participaram no programa; e "OLS" refere-se a estudos de evento. Resultados classificados como "Nulos" não são estatisticamente significantes ao nível de confiança de 5%.

## A.2

**Table 9: Resumo de Meta-Análises sobre Programas Ativos no Mercado de Trabalho (cont.)**

Artigo	Intervenção estudada	Foco	Número de estudos	Número de avaliações de programas	Número de avaliações estimativas	Metodologia da avaliação de impactos	Principais Resultados
Card et al (2017)	On-the-job training; assistência na procura de emprego, acompanhamento ou saídas em caso de desemprego voluntário; emprego subsidiado nos sectores público e privado.	América Latina e Caraíbas	207	526	857	Estudos experimentais ou quasi-experimentais (dos quais 30% são RCT)	O efeito médio tende a ser "mais positivo" 2-3 anos após o final dos programas. Os programas que privilegiam a acumulação de capital humano geram ganhos médios superiores. Os efeitos são mais de maior dimensão para as mulheres e para os desempregados de longa duração. As Políticas Ativas do Mercado de Trabalho (PAMT) têm maior probabilidade de apresentar impactos positivos numa recessão. O emprego no sector público tende a gerar resultados negligenciáveis.
Cho and Honorati (2013)	Programas de estímulo ao empreendedorismo. São consideradas PAMT que visam a melhoria das competências técnicas, profissionais ou financeiras dos trabalhadores.	Países em desenvolvimento	37	Não definido	1116	Estudos experimentais ou quasi-experimentais	Não são evidenciadas diferenças significativas entre os vários tipos de programas. Porém, a interação da formação com aconselhamento sugere efeitos de maior magnitude. Os resultados indicam que os impactos dos programas que incidem sobre a população jovem e urbana tendem a ser positivos e significativos. Os programas tendem a funcionar melhor quando aplicados a ONG.
Escudero et al (2018)	Várias PAMT, como programas de formação, obras públicas, subsídios ao emprego, programas de criação de emprego por conta própria e de microempresas e serviços de intermediação do mercado de trabalho	América Latina e Caraíbas	51	53	296	Estudos experimentais ou quasi-experimentais	As intervenções de curta duração têm menor probabilidade de produzir impactos positivos do que as intervenções mais longas. O crescimento do PIB está positivamente correlacionado com a eficácia do programa. As mulheres e os jovens têm maior probabilidade de beneficiar dos programas. Os programas de formação são mais bem sucedidos e com maiores efeitos sobre o emprego formal.
Grimm and Pauffhausen (2015)	Acesso ao financiamento, formação de empreendedores, serviços de desenvolvimento empresarial, subsídios salariais e melhoria do ambiente empresarial.	Países de baixo e médio rendimento	53	Não definido	116	Estudos experimentais ou quasi-experimentais	As intervenções de financiamento tiveram menor efeito sobre o emprego do que a formação profissional. As intervenções que visam as pequenas empresas tendem a ser mais bem sucedidas do que as direcionadas para as microempresas. A combinação de intervenções não conduziu a melhorias sistemáticas mas funciona melhor do que as intervenções são feitas de forma isolada.

Artigo	Intervenção estudada	Foco	Número de estudos	Número de avaliações de programas	Número de estimativas	Metodologia da avaliação de impactos	Principais Resultados
Kluge and Rani (2016)	Assistência na procura de emprego, formação no mercado de trabalho, incentivos ao emprego no sector privado e público.	Não há restrições	207	526	857	Estudos experimentais ou quasi-experimentais	A magnitude dos efeitos tende a aumentar entre o curto e o médio prazo e é ligeiramente negativa entre o médio e o longo prazo. O emprego no sector público tem impactos negligenciáveis ou negativos. Os programas que se dirigem exclusivamente a participantes mais jovens ou mais velhos têm impactos inferiores, quando comparados com os programas dirigidos a grupos etários mistos. Os programas direccionados para desempregados de longa duração têm impactos superiores. Em períodos de crescimento lento e de desemprego elevado, os impactos são superiores.
Kluge et al (2019)	PAMT dirigidas aos jovens: formação e desenvolvimento de competências, promoção do espírito empresarial, serviços de emprego e intervenções de emprego subsidiadas	Não há restrições	113	87	3105	Estudos experimentais ou quasi-experimentais (dos quais 66% são RCT)	Não há Evidência de que um tipo de programa seja melhor do que os outros, mas os que integram múltiplos serviços tendem a apresentar melhores resultados. Os programas em países de baixo e médio rendimento tendem a ser mais bem-sucedidos. O tipo de intervenção é menos importante do que a sua conceção e execução. A definição do perfil dos beneficiários, os sistemas de acompanhamento individualizado e os incentivos para os prestadores de serviços (apenas em países de rendimento elevado) são importantes. Em países de baixo rendimento, a implementação por parte de intervenientes não públicos tende a conduzir a efeitos de maior dimensão do que as intervenções conjuntas. Os impactos são de maior magnitude a longo prazo.
McKenzie (2017)	As políticas do mercado de trabalho que proporcionaram formação profissional, subsídios salariais, assistência à procura de emprego e assistência à deslocação	Países em desenvolvimento	24	22	Não definido	Não definido	As PAMT tradicionais tiveram, na maior parte dos casos, um impacto comedido no emprego e nos rendimentos. A formação profissional é mais eficaz quando proporcionada por prestadores privados. Os subsídios podem ser úteis para a criação de emprego temporário.

## References

- Acevedo, P., Cruces, G., Gertler, P., and Martinez, S. (2020). How vocational education made women better off but left men behind. *Labour Economics*, 65:101824.
- Agência para o Desenvolvimento e Coesão I.P, DINAMIA 'CET-ISCTE, FEP – Universidade do Porto (2015). Esf supporting youth in portugal: Cie of vocational training and traineeships.
- Ahmed, A., Chakravarty, S., Lundberg, M., and Nikolov, P. (2014). The role of training programs for youth employment in nepal: Interim impact evaluation report on the employment fund.
- Álamos-Concha, P., Cambré, B., Pattyn, V., and Rihoux, B. (2020). What drives training transfer effectiveness and how does this transfer work?
- Albanese, A., Cockx, B., and Dejemepe, M. (2022). Long-term effects of hiring subsidies for unemployed youth - beware of spillovers.
- Almeida, R., Orr, L., and Robalino, D. (2014). Wage subsidies in developing countries as a tool to build human capital: Design and implementation issues. *IZA Journal of Labor Policy*, 3(1):1–24.
- Arulampalam, W. (2001). Is unemployment really scarring? effects of unemployment experiences on wages. *The Economic Journal*, 111(475):585–606.
- Ashenfelter, O., Harmon, C., and Oosterbeek, H. (1999). A review of estimates of the schooling/earnings relationship, with tests for publication bias. *Labour economics*, 6(4):453–470.
- Attanasio, O., Guarín, A., Medina, C., and Meghir, C. (2017). Vocational training for disadvantaged youth in colombia: A long-term follow-up. *American Economic Journal: Applied Economics*, 9(2):131–143.
- Attanasio, O., Kugler, A., and Meghir, C. (2011). Subsidizing vocational training for disadvantaged youth in colombia: Evidence from a randomized trial. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(3):188–220.
- Balkan, B., Baskaya, Y. S., and Tumen, S. (2016). Evaluating the impact of the post-2008 employment subsidy program in turkey. *Available at SSRN 2800490*.
- Banerjee, A., Duflo, E., and Sharma, G. (2021). Long-term effects of the targeting the ultra poor program. *American Economic Review: Insights*, 3(4):471–486.
- Barrera-Osorio, F., Kugler, A., and Silliman, M. (2020). Hard and soft skills in vocational training: Experimental evidence from colombia. Technical report.
- Bartik, T. J. (2001). Jobs for the poor: Can labor demand policies help?
- Behrenz, L., Delander, L., and Månsson, J. (2016). Is starting a business a sustainable way out of unemployment? treatment effects of the swedish start-up subsidy. *Journal of Labor Research*, 37:389–411.



- Bell, B., Blundell, R., and Reenen, J. V. (1999). Getting the unemployed back to work: the role of targeted wage subsidies. *International tax and public finance*, 6:339–360.
- Bernhard, S., Gartner, H., and Stephan, G. (2008). Wage subsidies for needy job-seekers and their effect on individual labour market outcomes after the german reforms.
- Betcherman, G., Godfrey, M., Puerto, S., Rother, F., Stavreska, A., et al. (2007). A review of interventions to support young workers: Findings of the youth employment inventory. *World Bank Social Protection Discussion Paper*, 715:461653–1253133947335.
- Blanchard, O. J. and Diamond, P. (1994). Ranking, unemployment duration, and wages. *The Review of Economic Studies*, 61(3):417–434.
- Blattman, C., Fiala, N., and Martinez, S. (2014). Generating skilled self-employment in developing countries: Experimental evidence from uganda. *The Quarterly Journal of Economics*, 129(2):697–752.
- Blattman, C., Green, E. P., Jamison, J., Lehmann, M. C., and Annan, J. (2016). The returns to microenterprise support among the ultrapoor: A field experiment in postwar uganda. *American economic journal: Applied economics*, 8(2):35–64.
- Blundell, R., Dias, M. C., Meghir, C., and Van Reenen, J. (2004). Evaluating the employment impact of a mandatory job search program. *Journal of the European economic association*, 2(4):569–606.
- Bolvig, I., Jensen, P., and Rosholm, M. (2003). The employment effects of active social policy.
- Breen, R. (1988). The work experience programme in ireland. *Int'l Lab. Rev.*, 127:429.
- Brodaty, T. (2007). La politique active de l'emploi en faveur des jeunes: les dispositifs ont-ils touché leur cible? *Annales d'Economie et de Statistique*, pages 3–40.
- Brodaty, T., Crépon, B., and Fougère, D. (2002). Do long-term unemployed workers benefit from active labor market programs? evidence from france, 1986-1998. Technical report, mimeo.
- Broecke, S. (2013). Tackling graduate unemployment in north africa through employment subsidies: A look at the sivp programme in tunisia. *IZA Journal of Labor Policy*, 2(1):1–19.
- Brunetti, I., Martino, E. M., and Ricci, A. (2022). Evaluating hiring incentives: Evidence from italian firms. *International Journal of Manpower*, (ahead-of-print).
- Budría, S. and Pereira, P. T. (2007). The wage effects of training in portugal: differences across skill groups, genders, sectors and training types. *Applied Economics*, 39(6):787–807.
- Busso, M., Gregory, J., and Kline, P. (2013). Assessing the Incidence and Efficiency of a Prominent Place Based Policy. *American Economic Review*, 103(2):897–947.
- Cahuc, P., Carcillo, S., and Le Barbanchon, T. (2019). The effectiveness of hiring credits. *The Review of Economic Studies*, 86(2):593–626.
- Cahuc, P. and Hovelin, J. (2022). The effect of workplace vs school-based vocational education on youth unemployment: Evidence from france. *SSRN Electronic Journal*.

- Calero, C., Diez, V. G., Soares, Y. S., Kluge, J., and Corseuil, C. H. (2017). Can arts-based interventions enhance labor market outcomes among youth? evidence from a randomized trial in rio de janeiro. *Labour Economics*, 45:131–142.
- Caliendo, M., Hogenacker, J., Künn, S., and Wießner, F. (2015). Subsidized start-ups out of unemployment: a comparison to regular business start-ups. *Small Business Economics*, 45:165–190.
- Caliendo, M. and Künn, S. (2011). Start-up subsidies for the unemployed: Long-term evidence and effect heterogeneity. *Journal of Public Economics*, 95(3-4):311–331.
- Caliendo, M., Künn, S., and Schmidl, R. (2011). Fighting youth unemployment: The effects of active labor market policies.
- Camargo, J., Lima, L., Riva, F., and Souza, A. P. (2021). Technical education, non-cognitive skills and labor market outcomes: Experimental evidence from brazil. *IZA Journal of Labor Economics*, 10(1).
- Card, D., Kluge, J., and Weber, A. (2018). What works? a meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3):894–931.
- Cave, G. et al. (1993). Jobstart. final report on a program for school dropouts.
- Charnoz, P. (2018). Do Enterprise Zones Help Residents? Evidence from France. *Annals of Economics and Statistics*, (130):199–225. Publisher: [GENES, ADRES].
- Cho, Y., Kalomba, D., Mobarak, A. M., and Orozco-Olvera, V. (2013). Gender differences in the effects of vocational training: Constraints on women and drop-out behavior. *World Bank Policy Research Working Paper*, (6545).
- Coad, A., Frankish, J. S., Roberts, R. G., and Storey, D. J. (2016). Why should banks provide entrepreneurship training seminars? *International Small Business Journal*, 34(6):733–759.
- Cockx, B. and Göbel, C. (2004). Subsidized employment for young long-term unemployed workers—an evaluation. *Université Catholique de Louvain. Louvain*.
- Corseuil, C. H., Foguel, M. N., and Gonzaga, G. (2019). Apprenticeship as a stepping stone to better jobs: Evidence from brazilian matched employer-employee data. *Labour Economics*, 57:177–194.
- Cseres-Gergely, Z., Scharle, Á., and Földessy, Á. (2015). Evaluating the impact of a well-targeted wage subsidy using administrative data.
- Cunningham, W. V. (2008). *Youth at risk in Latin America and the Caribbean: Understanding the causes, realizing the potential*. World Bank Publications.
- De Koning, J., Koss, M., and Verkaik, A. (1991). A quasi-experimental evaluation of the vocational training centre for adults. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 9(2):143–153.
- Dean, A. (2013). Tackling long-term unemployment amongst vulnerable groups. Publisher: OECD.

- Desiere, S. and Cockx, B. (2022). How effective are hiring subsidies in reducing long-term unemployment among prime-aged jobseekers? evidence from belgium. *IZA Journal of Labor Policy*, 12(1).
- DeVaro, J. and Waldman, M. (2012). The signaling role of promotions: Further theory and empirical evidence. *Journal of Labor Economics*, 30(1):91–147.
- Duarte, N., Geraci, A., Granato, S., Mazzarella, G., and Mortágua, M. J. (2020). The evaluation of the youth employment initiative in portugal using counterfactual impact evaluation methods.
- Duhautois, R., Redor, D., and Desiage, L. (2015). Long term effect of public subsidies on start-up survival and economic performance: An empirical study with french data. *Revue d'économie industrielle*, (149):11–41.
- Duranton, G. (2015). Growing through Cities in Developing Countries. *The World Bank Research Observer*, 30(1):39–73.
- Dutta-Gupta, I., Grant, K., Eckel, M., and Edelman, P. (2016). *Lessons learned from 40 years of subsidized employment programs: A framework, review of models, and recommendations for helping disadvantaged workers*. Georgetown Law, Center on Poverty and Inequality.
- Ehrlich, M. and Overman, H. G. (2020). Place-Based Policies and Spatial Disparities across European Cities. *Journal of Economic Perspectives*, 34(3):128–149.
- European Commission (2014). Stimulating job demand: The design of effective hiring subsidies in europe. *European Employment Policy Observatory Review*.
- Fairlie, R. W., Karlan, D., and Zinman, J. (2015). Behind the gate experiment: Evidence on effects of and rationales for subsidized entrepreneurship training. *American Economic Journal: Economic Policy*, 7(2):125–161.
- Fares, J., Puerto, O. S., et al. (2009). Towards comprehensive training.
- Fay, R. G. (1996). Enhancing the effectiveness of active labour market policies: Evidence from programme evaluations in oecd countries.
- Filges, T., Smedslund, G., Knudsen, A.-S. D., and Jørgensen, A.-M. K. (2015). Active labour market programme participation for unemployment insurance recipients: a systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, 11(1):1–342.
- Forslund, A., Johansson, P., and Lindqvist, L. (2004). Employment subsidies-a fast lane from unemployment to work? Technical report, Working Paper.
- Freedman, M., Khanna, S., and Neumark, D. (2023). JUE Insight: The Impacts of Opportunity Zones on Zone Residents. *Journal of Urban Economics*, 133:103407.
- Garin, A. (2019). Putting America to work, where? Evidence on the effectiveness of infrastructure construction as a locally targeted employment policy. *Journal of Urban Economics*, 111:108–131.

- Georgiadis, A. and Pitelis, C. N. (2016). The impact of employees' and managers' training on the performance of small-and medium-sized enterprises: Evidence from a randomized natural experiment in the uk service sector. *British Journal of Industrial Relations*, 54(2):409–421.
- Gerfin, M. and Lechner, M. (2002). A microeconomic evaluation of the active labour market policy in switzerland. *The Economic Journal*, 112(482):854–893.
- Glaeser, E. L. and Gottlieb, J. D. (2008). The economics of place-making policies. Technical report, National Bureau of Economic Research.
- Gonzalez-Uribe, J. and Leatherbee, M. (2018). The effects of business accelerators on venture performance: Evidence from start-up chile. *The Review of Financial Studies*, 31(4):1566–1603.
- Graversen, B. (2004). *Employment effects of active labor market programs: Do the programs help welfare benefit recipients to find jobs?* PhD thesis, Department of Economics, University of Aarhus.
- Groh, M., Krishnan, N., McKenzie, D. J., and Vishwanath, T. (2012). Soft skills or hard cash? the impact of training and wage subsidy programs on female youth employment in jordan. *The Impact of Training and Wage Subsidy Programs on Female Youth Employment in Jordan (July 1, 2012)*. *World Bank Policy Research Working Paper*, (6141).
- Guvener, F., Kuruscu, B., Tanaka, S., and Wiczer, D. (2020). Multidimensional skill mismatch. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 12(1):210–244.
- Haelermans, C. and Borghans, L. (2012). Wage effects of on-the-job training: A meta-analysis. *British Journal of Industrial Relations*, 50(3):502–528.
- Hämäläinen, K. and Ollikainen, V. (2004). *Differential effects of active labour market programmes in the early stages of young people's unemployment*. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT.
- Heckman, J. J., Lochner, L., and Cossa, R. (2002). Learning-by-doing vs. on-the-job training: Using variation induced by the eitc to distinguish between models of skill formation.
- Hogendoorn, B., Rud, I., Groot, W., and Maassen van den Brink, H. (2019). The effects of human capital interventions on entrepreneurial performance in industrialized countries. *Journal of Economic Surveys*, 33(3):798–826.
- Hsieh, C.-T. and Klenow, P. J. (2009). Misallocation and manufacturing tfp in china and india. *The Quarterly journal of economics*, 124(4):1403–1448.
- Hyman, B. G., Freedman, M., Khanna, S., and Neumark, D. (2022). Firm responses to state hiring subsidies: Regression discontinuity evidence from a tax credit formula. Technical report, National Bureau of Economic Research.
- Ibarraran, P., Ripani, L., Taboada, B., Villa, J. M., and Garcia, B. (2014). Life skills, employability and training for disadvantaged youth: Evidence from a randomized evaluation design. *IZA Journal of Labor & Development*, 3:1–24.

- IESE (2021). Avaliação do impacto da iniciativa emprego jovem (iej). Technical report, Instituto de Estudos Sociais e Económicos.
- Jaenichen, U. et al. (2002). Lohnkostenzuschüsse und individuelle arbeitslosigkeit: Analysen auf der grundlage kombinierter erhebungs-und prozessdaten unter anwendung von propensity score matching (wage subsidies and individual unemployment: analyses on the basis of combined survey and process data using propensity score matching). *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt-und Berufsforschung*, 35(3):327–351.
- Kline, P. and Moretti, E. (2014a). Local Economic Development, Agglomeration Economies, and the Big Push: 100 Years of Evidence from the Tennessee Valley Authority. *The Quarterly Journal of Economics*, 129(1):275–331.
- Kline, P. and Moretti, E. (2014b). People, Places, and Public Policy: Some Simple Welfare Economics of Local Economic Development Programs. *Annual Review of Economics*, 6(1):629–662. \_eprint: <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080213-041024>.
- Kluge, J. (2010). The effectiveness of european active labor market programs. *Labour economics*, 17(6):904–918.
- Kluge, J., Lehmann, H., and Schmidt, C. M. (1999). Active labor market policies in poland: human capital enhancement, stigmatization, or benefit churning? *Journal of Comparative Economics*, 27(1):61–89.
- Kluge, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., and Witte, M. (2019). Do youth employment programs improve labor market outcomes? a quantitative review. *World Development*, 114:237–253.
- Krüger, J. J. (2008). Productivity and structural change: a review of the literature. *Journal of Economic Surveys*, 22(2):330–363.
- Lachowska, M., Mas, A., and Woodbury, S. A. (2020). Sources of displaced workers’ long-term earnings losses. *American Economic Review*, 110(10):3231–66.
- Larsson, L. (2002). *Evaluating social programs: active labor market policies and social insurance*. PhD thesis, Nationalekonomiska institutionen.
- Lechner, M. and Wunsch, C. (2009). Are training programs more effective when unemployment is high? *Journal of Labour Economics*.
- Levinsohn, J., Rankin, N., Roberts, G., Schöer, V., et al. (2014). Wage subsidies and youth employment in south africa: Evidence from a randomised control trial. *Work. Pap*, 2:14.
- Levy Yeyati, E., Montané, M., and Sartorio, L. (2019). What works for active labor market policies? *CID Working Paper Series*.
- Lochmann, A., Rapoport, H., and Speciale, B. (2019). The effect of language training on immigrants’ economic integration: Empirical evidence from france. *European Economic Review*, 113:265–296.
- Maitra, P. and Mani, S. (2017). Learning and earning: Evidence from a randomized evaluation in india. *Labour Economics*, 45:116–130.

- Martin, J. P. and Grubb, D. (2001). What works and for whom: A review of oecd countries' experiences with active labour market policies. *Swedish economic policy review*, 8(2):9–56.
- Martínez A, C., Puentes, E., and Ruiz-Tagle, J. (2018). The effects of micro-entrepreneurship programs on labor market performance: experimental evidence from chile. *American Economic Journal: Applied Economics*, 10(2):101–124.
- Mata, D. D., Oliveira, R., and da Silva, D. L. G. (2020). Who benefits from job training programs? evidence from a high-dosage program in brazil. *SSRN Electronic Journal*.
- Milner, A., Page, A., and LaMontagne, A. D. (2013). Long-term unemployment and suicide: a systematic review and meta-analysis. *PloS one*, 8(1):e51333.
- Nätti, J., Aho, S., and Halme, J. (2000). Does labour market training and subsidised employment reduce unemployment? an evaluation of the employment effects of labour market training and subsidised employment in finland 1990-95. In *prepared for the Nordic workshop on labour market research with register data*, University of Tampere. Citeseer.
- Neumark, D. (2011). Spurring job creation in response to severe recessions: Reconsidering hiring credits. Technical report, National Bureau of Economic Research.
- Neumark, D. and Grijalva, D. (2017). The employment effects of state hiring credits. *ILR Review*, 70(5):1111–1145.
- Novella, R., Rucci, G., Vazquez, C., and Kaplan, D. S. (2017). Training vouchers and labour market outcomes in chile. *LABOUR*, 32(2):243–260.
- O’Connell, P. J. and McGinnity, F. (1997). What works, who works? the employment and earnings effects of active labour market programmes among young people in ireland. *Work, Employment and Society*, 11(4):639–661.
- OECD (2020). *International Compendium of Entrepreneurship Policies*. OECD Publishing.
- Paggiaro, A., Rettore, E., and Trivellato, U. (2005). The impact of the italian ‘mobility lists’ on employment chances: New evidence from linked administrative archives. *Progetto MIUR ‘Metodi e studi di valutazione degli effetti di politiche del lavoro, di aiuto alle imprese e di welfare*, 65.
- Ridder, G. (1986). An event history approach to the evaluation of training, recruitment and employment programmes. *Journal of applied econometrics*, 1(2):109–126.
- Rigolini, J. (2016). What can be expected from productive inclusion programs? *IZA World of Labor*.
- Rodríguez-Planas, N. and Jacob, B. (2010). Evaluating active labor market programs in romania. *Empirical Economics*, 38:65–84.
- Rodrik, D. et al. (2013). Structural change, fundamentals, and growth: an overview. *Institute for Advanced Study*, 23.
- Rodríguez, J., Saltiel, F., and Urzúa, S. (2021). Dynamic treatment effects of job training. *Journal of Applied Econometrics*, 37(2):242–269.

- Roger, M. and Zamora, P. (2011). Hiring young, unskilled workers on subsidized open-ended contracts: a good integration programme? *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2):380–396.
- Rosholm, M. (1999). Evaluating subsidized employment programmes in the private and public sector. *Center for Labour Market and Social Research, Aarhus, mimeo*.
- Rosholm, M. and Svarer, M. (2004). Estimating the threat effect of active labour market programmes. *Univ. of Aarhus Economics Working Paper*, (2004-06).
- Sjögren, A. and Vikström, J. (2015). How long and how much? learning about the design of wage subsidies from policy changes and discontinuities. *Labour Economics*, 34:127–137.
- Sparreboom, T. and Staneva, A. (2014). Is education the solution to decent work for youth in developing economies. *Work4Youth Publication Series*, 23(1):1–60.
- Thompson, M. N. and Dahling, J. J. (2019). Employment and poverty: Why work matters in understanding poverty. *American Psychologist*, 74(6):673.
- Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W., and Maassen van den Brink, H. (2019). The effectiveness of active labor market policies: a meta-analysis. *Journal of Economic Surveys*, 33(1):125–149.
- Webb, M., Sweetman, A., and Warman, C. (2014). How targeted is targeted tax relief? evidence from the unemployment insurance youth hires program. Technical report.
- Wilkinson, D. (2003). New deal for young people: evaluation of unemployment flows.
- Wolff, J., Nivorozhkin, A., and Bernhard, S. (2016). You can go your own way! the long-term effectiveness of a self-employment programme for welfare recipients in germany. *International Journal of Social Welfare*, 25(2):136–148.
- Zhang, T. (2003). Identifying treatment effects of active labour market programmes for norwegian adults. Technical report, Memorandum.

# **Sistematização da informação recolhida**



## Apoios à Contratação

Elementos da Teoria da Programação	Descrição	Ligação com os Grupos Focais
<p><b>Problema(s) de partida/diagnóstico (PB)</b></p>	<p><b>Falhas de mercado:</b></p> <p><b>PB1- Assimetria de informação:</b> existe uma incerteza, por parte das empresas, sobre a produtividade dos potenciais trabalhadores. Por exemplo, há problemas de informação que desincentivam empresas a contratar trabalhadores com pouca experiência, porque é difícil saber a qualidade destes trabalhadores;</p> <p><b>PB2- Disparidade de competências:</b> trabalhadores não têm a experiência e formação necessária para as áreas com maior procura de trabalho;</p> <p><b>Problemas sociais:</b></p> <p><b>PB3- Dificil reinserção de DLD (Desempregados de longa duração):</b> após longos períodos de desemprego, existem constrangimentos na reinserção no mercado de trabalho dos DLD. Por exemplo, há perdas de capital humano específico à empresa/setor; há perdas de autoestima; assim como depreciação de competências (capital humano específico, geral e até social);</p> <p><b>PB4- Trabalhadores com baixa produtividade:</b> a população desfavorecida ou com baixa escolaridade tem maior dificuldade a encontrar emprego;</p> <p><b>PB5- Baixo emprego agregado:</b> o nível de emprego é menor do que o ótimo de um ponto de vista macroeconómico;</p>	<p><b>Não aplicável.</b></p> <p>Todos estes temas são consensuais na literatura.</p>

<p style="text-align: center;"><b>Recursos (RC)</b></p>	<p><b>Principais:</b>  <b>RC1- Financeiros:</b> orçamento suficiente para financiar o programa. O financiamento pode ser feito tanto por transferência direta ou por benefícios fiscais;  <b>RC2- Funcionários administrativos:</b> staff para (1) a seleção e aprovação de candidaturas, (2) processamento de pagamentos, (3) verificação de metas e objetivos estabelecidos, (4) Processar os relatórios preenchidos pelos participantes sobre a sua experiência no programa e do novo emprego; (5) Processar ajudas de custos aos participantes;  <b>RC3- Dados:</b> informação sobre os candidatos ao programa, como o nível de escolaridade ou a duração do desemprego. Devem incluir informação desagregada sobre os participantes, como o sexo, idade, localização, estado civil, etc. ;</p> <p><b>Complementares:</b>  <b>RC4- Parcerias com empresas:</b> facilitar a colocação de potenciais trabalhadores em empresas com experiência em programas similares;  <b>RC5- Pessoal técnico:</b> Em primeiro lugar, o programa proporciona apoio burocrático às empresas participantes, que podem ter constrangimentos na integração do trabalhador (até de um ponto de vista contabilístico). Em segundo lugar, são necessários especialistas capazes de intermediar a ligação da empresa ao participante, aptos para ajudar a contrariar o estigma de contratar DLDs;  <b>RC6- Especialistas em comunicação:</b> <i>staff</i> capaz de disseminar informação sobre a existência e funcionamento dos programas junto dos <i>stakeholders</i> (por exemplo, trabalhadores e empresas que não sabem da existência do programa) para possibilitar o pressuposto PR1. Além disso, devem também manter uma boa linha de comunicação com os participantes durante o programa;  <b>RC7- Juristas:</b> trabalhadores capazes de resolver disputas legais, especialmente no que toca ao incumprimento de condicionamentos impostos pelo programa e situações de despedimentos (PR7).</p>	<p><b>Provas escassas para:</b>  Quantidade de pessoal a contratar (RC2,CR4);  A importância de RC5 a RC7 é pouco clara.</p> <p>Para RC3, ver pressuposto PR14.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Atividades (A)</b></p>	<p><b>A1- Subsidiar contratações:</b> transferências diretas ou benefícios fiscais às empresas (Recursos RC1 + RC2);  <b>A2 - Seleção dos candidatos:</b> Validar indivíduos e empresas elegíveis para os programas (Recursos RC2 + RC3);  <b>A3- Marketing:</b> Publicitar a existência dos apoios (Recursos RC1 + RC6) e encaminhamento dos participantes para as empresas;  <b>A4- Apoio burocrático:</b> facilitar o processamento dos fundos e a inserção dos trabalhadores em empresas pequenas (Recursos RC4 + RC5);  <b>A5- Apoio jurídico:</b> Deliberar quais os casos em que o trabalhador pode ser demitido e em quais a</p>	<p><b>Não aplicável.</b>  Estas atividades são o seguimento lógico dos recursos.</p>

	empresa entra em incumprimento de algum condicionamento (RC7).	
<b>Realizações (RL)</b>	<p><b>RL1-</b> Número de postos de trabalho subsidiados;</p> <p><b>RL2-</b> Número de candidaturas de empresas e encaminhamentos de trabalhadores para empregos;</p> <p><b>RL3-</b> Número de empresas beneficiárias;</p> <p><b>RL4-</b> Integração dos participantes em redes de contactos ao conviverem com pessoas no novo emprego;</p> <p><b>RL5-</b> Pessoas beneficiárias de apoios à contratação/estágios que prosseguiram estudos.</p>	<b>Não será objeto de estudo</b>
<b>Resultados: (RS)</b>	<p><b>Resultado Intermédio:</b></p> <p><b>RS1- Acumulação de capital humano:</b> O contacto que os desenvolvimento de competências gerais e específicas. As competências específicas podem ser unicamente uteis naquela empresa ou transferíveis ao nível do setor. Existe evidência de formação de capital humano em particular nas intervenções que proporcionam empregos com oportunidades de aprender no local de trabalho;</p> <p><b>Resultados Finais:</b></p> <p><b>RS2- Probabilidade de emprego:</b> aumento da probabilidade de emprego dos participantes além da duração do programa;</p> <p><b>RS3- Qualidade de emprego:</b> Melhor qualidade de emprego, i.e., maior duração de cada emprego ou menor incidência do emprego temporário ou informal (i.e., tipo de contrato);</p> <p><b>RS4- Duração do desemprego:</b> Menor períodos de desemprego no longo prazo. No entanto, não existem provas que os subsídios levem a períodos de emprego maiores;;</p> <p><b>RS5- Aumento do salário/rendimento e consumo;</b></p>	<p><b>Provas escassas para:</b></p> <p>RS3 e RS4 (sem consenso de literatura)</p> <p>Ver a Tabela 1 da revisão da literatura.</p>

<p><b>Impactos (IM)</b></p>	<p><b>IM1- Ultrapassar as falhas de mercado:</b> Corrigir problemas PB1 e PB2 (efeito micro);  <b>IM2- Colmatar os efeitos nefastos de DLD:</b> corrigir problema PB3;  <b>IM3- Diminuir o <i>mismatch</i>:</b> aumentar o capital humano da população mais desfavorecida (problema PB3 e PB4);  <b>IM4- Melhoria das condições socio-económicas da população alvo.</b>  <b>IM5- Aumento do emprego agregado</b>  <b>IM6- Crescimento das empresas</b></p>	<p><b>Provas escassas para:</b>  IM3, IM5 e são difíceis de medir empiricamente.  IM6 apresenta provas escassas.</p>
<p><b>Ligações Causais (LC)</b></p>	<p><b>LC- Subsidiar o emprego (A1 + A2) -&gt;</b> Transferência de risco das empresas para o Estado (caso a produtividade seja abaixo do salário a perda financeira é partilhada entre o Estado e a empresa) -  <b>&gt; Contratação de trabalhadores inexperientes (RL1 + RL2 + RL3) -&gt;</b> Aumento da experiência laboral (<b>RS1 + RL4</b>) -&gt; Formação de capital humano (<b>RS1</b>) -&gt; Maior empregabilidade no longo prazo (<b>RS2</b>) -&gt; Diminuição dos problemas de informação (<b>P1</b>);</p>	<p><b>Não aplicável.</b>  Baseado em teoria económica.</p>
<p><b>Mecanismos (MC)</b></p>	<p><b>MC1- Diminuição do custo direto do trabalho:</b> Um subsídio (A1, usando RC1) irá compartilhar parte do salário de um trabalhador. Deste modo, o custo direto do trabalho é dividido entre a empresa e o Estado. Logo, sem diminuir os salários, existem menos trabalhadores com uma produtividade abaixo do custo direto que a empresa tem, i.e., o Estado aumenta o número de pessoas cuja produtividade marginal se torna maior do que o seu custo para a empresa. Consequentemente, a população visada aumenta a sua propensão ao emprego no curto prazo (RL1). Também leva a um aumento do emprego agregado (IM5) corrigindo o problema PB5.</p> <p><b>MC2- Formação de capital humano:</b> Certos empregos têm um potencial de aprendizagem no local de trabalho (pressuposto PR6). Logo, uma exposição prolongada a esses empregos (RL1) poderá aumentar as competências do respetivo trabalhador (RS1). Estas competências podem ser úteis em futuras situações profissionais, levando assim a uma maior propensão ao emprego no longo prazo (RS2).</p> <p><b>MC3- Diminuição do custo indireto do trabalho:</b> Os recursos RC4, RC5 e RC6 permitem a execução das atividades A3 e A4. Existem custos de contratação além do salário auferido pela empresa. As atividades A3 e A4 diminuem estes custos indiretos que as empresas enfrentam. Com A3 o Estado absorve o custo de acesso à informação. Com A4 a empresa poupa em funcionários administrativos. Ambas levam a uma diminuição do custo agregado do</p>	<p><b>Não aplicável.</b>  Baseado em teoria económica.</p>

trabalho, que, por sua vez, aumenta leva a RL1 e RL3.

**MC4-** Aumento da informação disponível do trabalhador: Os subsídios permitem que o trabalhador ultrapasse PB1 e demonstre o seu valor.

**MC5-** Os Processos simples para evitar uma extrema burocratização que possa desincentivar a participação (ótica dos trabalhadores). As empresas têm muitas rigidezes internas que dificultam o processamento de pagamentos diferentes. OS apoios burocráticos podem contrariar isto. Aumentando as empresas que ponderam participação.

**Pressupostos  
(PR)**

**Pressupostos para as realizações:**

**PR1- A população visada tem conhecimento do programa:** Para atingir RL1, RL2 e RL3, assume-se que A3 foi bem sucedido;

**PR2- Os participantes estão motivados:** motivados para se candidatarem (RL2), assim como proativos para se integrarem com os seus pares (RL4);

**PR3- Contratação:** As entidades empregadoras têm mecanismos internos flexíveis que permitem a contratação dos participantes; ou o programa proporciona esse apoio (usando RC5 para a atividade A4, que pelo mecanismo MC3 atinge RL1). Na subsecção 2.5, tópico "condicionamentos", da revisão da literatura é documentada esta necessidade. Além disso, a empresa tem capacidade de integrar as competências do participante no processo produtivo;

**PR4- Não existe estigma social** em receber subsídios à contratação e na contratação de participantes destes programas: permite RL2; usar RC5.

**Pressupostos para os resultados (ver secção 2.5 da revisão da literatura):**

**PR5- Nível mínimo de capacidades:** o trabalhador tem as competências necessárias para a aprendizagem e acumulação de capital humano, permitindo RS1 após RL1. Este pressuposto garante que os participantes são corretamente encaminhados;

**PR6- *learn-by-doing*:** A empresa tem no local de trabalho oportunidades de aprendizagem para proporcionar a formação de capital humano (RS1 após RL1 e RL3);

**PR7- Condicionamentos:** Há condicionamentos que impedem a empresa de se apropriar erradamente dos fundos. Estes podem incluir condicionamentos ao número de empregados (que impedem a substituição de antigos trabalhadores por participantes do programa), a obrigação do trabalhador/empregador reportar a experiência, o impedimento de extinção de postos de trabalho ao receber o subsídio. Caso estas metas não sejam cumpridas, o Estado pede um reembolso parcial ou total. Estes garantem que RL1 se traduz em RS2.

**PR8- Seleção de modo apropriado:** o trabalhador encontra-se num estado de desemprego, de pouca experiência laboral ou outra situação desfavorecida. A execução desta atividade (A2) garante que RL1 se traduz em RS2 e RS3. Ver a secção 2.6 da revisão da literatura;

**PR9- Duração suficiente:** O programa tem uma duração que é suficiente para a formação de capital humano, permitindo que RL1 se traduza em RS1. Além disso, desenhar a política de contratação de maneira que os apoios variem consoante a propensão de desemprego dos novos trabalhadores (RL1). Por exemplo, uma maneira de garantir que a

**Provas escassas para:**  
PR1, PR2, PR4, PR5;  
e PR12, PR13 são difíceis de medir.

	<p>duração do programa é proporcional à necessidade do participante, evitando risco RI1, é fazer a duração do programa variar com a duração do desemprego do participante;</p> <p><b>PR11-</b> Os benefícios não podem ser reclamados de forma retroativa (caso a entidade empregadora tenha contratado um trabalhador que cumpra os critérios para o subsídio, mas não se tenha candidatado, permitir que receba o subsídio só aumenta o RI1).</p> <p><b><u>Pressupostos para os impactos:</u></b></p> <p><b>PR12- Sinais para o mercado:</b> A experiência de trabalho é um reflexo credível das competências dos trabalhadores. Logo, o programa ao aumentar a experiência de trabalhadores (RL1), diminuirá as falhas de mercado PB1 e PB2, atingindo assim IM1 e IM2;</p> <p><b>PR13- Relevância das competências adquiridas:</b> O capital humano formado (RS1) é procurado pelo mercado de trabalho, permitindo combater PB2, PB3 e PB4, levando a IM2 e IM3;</p> <p><b><u>Outros pressupostos:</u></b></p> <p><b>PR14- Dados:</b> Os benefícios provenientes da análise dos dados são maiores do que os custos da sua recolha.</p>	
<p><b>Riscos (RI)</b></p>	<p><b>RI1- Deadweight loss:</b> falha de PR8. O programa irá subsidiar postos de trabalho que seriam criados mesmo que o programa não existisse. Assim, por exemplo, RL1 não se traduz em RS2;</p> <p><b>RI2- Efeito de substituição:</b> falha de PR7. Os novos trabalhadores subsidiados podem diminuir o emprego de curto prazo de grupos não cobertos pelo programa;</p> <p><b>RI3- Custo/Benefício:</b> Se benefícios no emprego forem baixos e não duradouros podem não compensar as verbas gastas no apoio à contratação;</p> <p><b>RI4-</b> Restringir as condições de despedimento de um trabalhador pode ser evasivo e desincentivar a participação das entidades empregadoras</p>	<p><b>Necessita de uma confirmação de relevância.</b></p> <p>Enquanto a existência destes riscos é consensual na literatura, é importante entender a magnitude de cada perigo. A literatura tenta estimá-los, sem consenso.</p>

<p style="text-align: center;"><b>Indicadores (ID)</b></p>	<p><b><u>Ao nível do trabalhador:</u></b>  <b>ID1-</b> Situação de emprego dos participantes após o programa.  <b>ID2-</b> Salário dos participantes após o programa;  <b>ID3-</b> Duração do emprego dos participantes após o programa;  <b>ID4-</b> Tipo de contrato de trabalho (termo certo, conta própria, etc.) dos participantes após o fim do programa;  <b>ID5-</b> Percentagem da população alvo que se candidatou;  <b>ID6-</b> Duração do desemprego antes da iniciação do programa.</p> <p><b><u>Ao nível da firma, recolher informação antes e depois do programa sobre:</u></b>  <b>ID7-</b> O número de trabalhadores;  <b>ID8-</b> Vendas;  <b>ID9-</b> Lucros.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Não aplicável.</b></p>
--	--	--

<b>Formação Profissional</b>		
<b>Elementos da Teoria da Programação</b>	<b>Descrição</b>	<b>Ligação com os Grupos Focais</b>
<p style="text-align: center;"><b>Problema(s) de partida/diagnóstico (PB)</b></p>	<p><b>PB1- Disparidade de competências (<i>mismatch</i>):</b> trabalhadores não têm a experiência e formação necessária para as áreas com maior procura de trabalho;  <b>PB2- Dificil reinserção de DLD (Desempregados de longa duração):</b> após longos períodos de desemprego, existem constrangimentos na reinserção no mercado de trabalho dos DLD. Por exemplo, há uma depreciação de competências (capital humano específico e geral) ao longo do tempo, se não exercitadas. Consequentemente, o salário e a progressão de carreira são mais baixos. Além disto, há um estigma na contratação de DLD por parte das empresas;  <b>PB3- Carreiras e salários estagnados:</b> trabalhadores não têm as competências necessárias para cargos nos quadros superiores das empresas. Logo, não existe progressão nem no mercado de trabalho interno (intra empresa) nem como no externo.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Não aplicável.</b>          Todos estes temas são consensuais na literatura.</p>



<p style="text-align: center;"><b>Recursos (RC)</b></p>	<p><b>Principais:</b>  <b>RC1- Financeiros:</b> orçamento suficiente para financiar o programa;  <b>RC2- Dados:</b> informação sobre os candidatos ao programa, como idade, género, qualificações profissionais, nível de escolaridade ou a duração do desemprego;  <b>RC3- Funcionários administrativos:</b> staff para (1) a seleção e aprovação de candidaturas, (2) processamento de pagamentos para ajudas de custos, (3) verificação de metas e objetivos estabelecidos;</p> <p><b>Complementares</b>  <b>RC4- Espaços Físicos:</b> lugares apropriados para a formação, podendo ser salas de aula ou oficinas;  <b>RC5- Formadores:</b> professores especializados ;  <b>RC6- Parcerias com empresas:</b> facilitar a colocação de formandos em empresas com experiência em programas similares, e/ou desempenhar a formação profissional no local de trabalho;  <b>RC7- Especialistas em comunicação:</b> <i>staff</i> capaz de disseminar informação sobre a existência e funcionamento dos programas junto dos <i>stakeholders</i> (por exemplo, desempregados que não sabem da existência do programa);</p>	<p><b>Provas escassas para:</b>  Quantidade de pessoal a contratar (RC3,CR7);  A importância de RC6 e RC7 é pouco clara.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Atividades (A)</b></p>	<p><b>A1- Providenciar formação profissional:</b> formação em competências: técnicas (analíticas, literárias) e sociais (comportamentais ou outras <i>soft skills</i>). Os serviços podem ser prestados na empresa, num centro de emprego ou remotamente. (Recursos RC1 + RC4+ RC5);  <b>A2 - Seleção dos candidatos:</b> Validar indivíduos e empresas elegíveis para os programas (Recursos RC1 + RC2 + RC3);  <b>A3- Marketing:</b> Publicitar a existência dos apoios (Recursos RC1 + RC7);  <b>A4- Experiência em contexto de trabalho:</b> complementar a formação profissional com um programa de aprendiz (RC6 ou RC1);  <b>A5- Apoio à contratação:</b> facilitar a contratação de formandos por parte das empresas. Pode ser um apoio via rede de contactos visando posições de aprendiz (RC5), ou apoio financeiro como incentivo à contratação por parte das empresas (RC1);  <b>A6- Apoios de custos aos formandos:</b> ajudas de custos para a deslocação e até pagamento pelo curso (RC5).  <b>A7- Desenho em parceria:</b> o desenho pode ser feito em parceria com empresas (RC6), que podem receber deduções fiscais ao integrar o programa</p>	<p><b>Não aplicável.</b>  Estas atividades são o seguimento lógico dos recursos.</p>

<p><b>Realizações (RL)</b></p>	<p><b>RL1-</b> Número de formandos que iniciam os cursos;  <b>RL2-</b> Número de formandos que acabam os cursos;  <b>RL3-</b> Número de candidaturas para as formações;  <b>RL4-</b> Número de cursos abertos;  <b>RL5-</b> Integração dos participantes em redes de contactos;  <b>RL6-</b> Número de formadores contratados.  <b>RL7-</b> Número de horas passadas em sala de aula  <b>RL8-</b> Número de estágios integrados nas empresas  <b>RL9-</b> A formação ministrada, seja em contexto de sala de aula ou no seio das empresas, abrange competências de natureza geral ou específica de uma profissão;  <b>RL10-</b> Participantes recebem um certificado de qualificações;</p>	<p><b>Não será objeto de estudo</b></p>
<p><b>Resultados: (RS)</b></p>	<p><b>Resultado Intermédio:</b>  <b>RS1- Acumulação de capital humano:</b> desenvolvimento de competências gerais e específicas a um setor. Estas incluem, entre outras, competências interpessoais, competências de gestão, competências técnicas, literacia financeira, competências gerais de leitura e matemática;</p> <p><b>Resultados Finais:</b>  <b>RS2- Probabilidade de emprego:</b> aumento da probabilidade de emprego dos participantes tanto por conta de outrem no setor formal como por conta própria. Este ponto implica uma reinserção de desempregados no mercado de trabalho;  <b>RS3- Duração do desemprego:</b> É pouco claro se a duração do desemprego é afetado. Poucos estudos analisam a temática e apontam para resultados mistos;  <b>RS4- Duração do emprego:</b> É pouco claro se a duração do emprego é afetado. Poucos estudos analisam a temática e apontam para resultados mistos;  <b>RS5- Qualidade de emprego:</b> Melhor qualidade de emprego medido pelo tipo de contrato (maior duração de cada emprego ou menor incidência do emprego temporário ou informal), especialmente em locais de baixo ou médio rendimento ;  <b>RS6- Aumento do salário/rendimento, consumo e progressão de carreira;</b>  <b>RS7- Maior capacidade de adaptação</b> a alterações tecnológicas e sectoriais (proveniente de RS1)  <b>RS8- Aumento do nível de escolarização:</b> Atualização de conhecimentos teóricos e práticos dos trabalhadores a nível profissional (formações modulares certificadas);  <b>RS9- Aumento do desempenho das empresas</b></p>	<p><b>Provas escassas para:</b>  RS3, RS4, RS7, RS9 (sem consenso de literatura)  Ver a Tabela x da revisão da literatura.</p>

<p><b>Impactos (IM)</b></p>	<p><b>IM1- Diminuir o mismatch:</b> as competências da população tornam-se mais relevantes para o mercado de trabalho (PB1);  <b>IM2- Facilitar a reinserção dos DLD:</b> maior probabilidade de emprego dos DLD (PB1 + PB2);  <b>IM3- Maior progressão de carreira:</b> trabalhadores estagnados são capazes de avançar nas hierarquias da ocupação levando a um aumentam do salário (PB3).</p>	<p><b>Provas escassas para:</b>  IM1 é difícil de medir empiricamente.  IM3 apresenta provas escassas.</p>
<p><b>Ligações Causais (LC)</b></p>	<p><b>LC-</b> Abrir Vagas para Formações (<u>A3 + RL3 + RC7</u>) -&gt; Encaminhamento dos candidatos (<u>A2 + RL4 + RL6</u>) -&gt; Prestação e participação na formação (<u>RC1 + RC4 + RC5 + A1 + A4 + RL1</u>) -&gt; Formação de capital humano (<u>RL2 + RS1</u>) -&gt; Alteração da condição de trabalho (<u>RS2 + RS3 + RS4 + RS5 + RS6</u>) -&gt; Diminuição dos problemas de <i>mismatch</i> (<u>IM1</u>) + Melhoria a situação socioeconómica (<u>IM2 + IM3</u>);</p>	<p><b>Não aplicável.</b>  Baseado em teoria económica.</p>
<p><b>Mecanismos (MC)</b></p>	<p><b>MC1- Diminuição dos custos para o formando:</b> Uma formação (A1 + A4, usando RC1 + RC5) tem custos para um trabalhador. Estes custos podem ser diretos (como o custo de transporte) ou indireto (o formando está a perder o dinheiro que ganharia caso estivesse a trabalhar). Estes custos diminuem a probabilidade de participação, especialmente para a população mais desfavorecida. Um subsídio de participação/ajudas de custos (A6 usando RC2) pode colmatar este problema, permitindo uma maior participação, especialmente dos mais desfavorecidos. Um exemplo de diminuição de custos indiretos á o programa recorrer em horário pós laboral. Segundo a literatura, programas com estas políticas encontram efeitos positivos maiores para os participantes.</p> <p><b>MC2- Formação de capital humano:</b> conhecimentos teóricos (A1) e práticos (A4) irão aumentar as competências do respetivo trabalhador (RS1). Estas competências, se forem relevantes para o mercado de trabalho, tornam o participante mais produtivo. Por sua vez, RS1 aumenta RS2 + RS3 + RS4 + RS5 + RS6.;</p> <p><b>MC3- Diminuição dos custos para as empresas:</b> uma empresa ao contratar um novo trabalhador tem custos indiretos de formação (1) e os custos diretos (2) com o salário. Os programas de formação (A1) reduz o custo indireto por parte das empresas e, por isso, fomenta a contratação daqueles trabalhadores. Conjugando estes cursos com possíveis acordos à contratação (A5, usando RC1), o custo total de um trabalhador diminui ainda mais. Deste modo, o custo direto do trabalho é dividido entre a empresa e o Estado. Logo, sem diminuir os salários, existem menos</p>	<p><b>Não aplicável.</b>  Baseado em teoria económica.</p>

trabalhadores com uma produtividade abaixo do custo direto que a empresa tem. Caso haja parcerias com o setor privado (RC6), este mecanismo é exacerbado.

**MC4- Progressão:** Há cargos, dentro da mesma ocupação, que exigem competências diferentes. Para avançar nas hierarquias, proporcionalmente, são necessárias mais competências de gestão e interpessoais do que competências técnicas relacionadas com a ocupação. Logo, formar trabalhadores com tais competências habilita-os a progredir nas respectivas carreiras.

**Pressupostos  
(PR)**

**Pressupostos para as realizações:**

**PR1- A população visada tem conhecimento do programa:** Para atingir RL3, assume-se que A3 foi bem sucedido;

**PR2- Os participantes estão motivados:** motivados para participarem (RL1) e terminarem (RL2) o curso de formação profissional, assim como serem proativos na integração com os seus pares (RL5)

**PR3- Formação:** As empresas possuem capacidade económica e física (RC1 E RC4) que permitem a participação de parte dos seus trabalhadores nas ações de formação (RL4 e RL6), ou o programa proporciona parte desse apoio (usando RC1 e RC5 para as atividades A1 e A4, que pelos mecanismos MC1 e MC2 atinge RL1).

**PR4- Não existe estigma social em receber nem em facultar formação profissional:** permite RL2 a RL4.

**Pressupostos para os resultados:**

**PR5- Completar o programa:** Para que RS1 seja atingido é necessário que RL1 se traduza em RL2;

**PR6- Treino com duração suficiente:** Para que A1 e A4 se traduza em RS1 é necessário expor os participantes durante um período de tempo que seja suficiente para o desenvolvimento de novas competências;

**PR7- Qualidade dos formadores:** os formadores possuem qualidade pedagógica para que A1 se traduza em RS1.

**PR8- Sinais para o mercado:** Os certificados de formação são um reflexo credível das competências adquiridas pelos trabalhadores. Desta forma, as empresas que necessitam de certas competências irão utilizar a formação como método de seleção (fazendo com que RS1 leve a RS2 a RS6);

**PR9- Aprendizagem informal:** Os participantes podem ir aplicando o conhecimento adquirido durante o programa;

**PR10- Incentivos de performance:** Os formadores podem ganhar um bónus por cada participante que obtenha um emprego nos próximos 6 meses; e um segundo bónus se a percentagem de participantes em situações de vulnerabilidade social cumprisse certos critérios;

**PR11- Combinar com apoios à contratação a formação profissional;**

**Pressupostos para os impactos:**

**PR12- Relevância das competências adquiridas:** O capital humano formado (RS1) é procurado pelo mercado de trabalho, permitindo combater PB1, PB2 e PB3, levando a IM1, IM2 e IM3. Este ponto presume também que se a formação profissional for relevante para as empresas elas virão voluntariamente. Presume também a inclusão de competências sociais;

**PR13- Anos ativos futuros:** o formando tem anos ativos no futuro capazes de compensar o

**Provas escassas para:**

PR1, PR2, PR4, PR7.

Além disso, é sabida a importância de PR8 e PR12. No entanto, a literatura não apresenta resultados sobre quais devem ser os temas dos currículos.

	<p>investimento inicial na formação. Por exemplo, se uma formação levar a um aumento de 100€ por mês no salário, um formando a 10 anos da idade da reforma terá esse aumento menos tempo do que um jovem.</p>	
<p><b>Riscos (RI)</b></p>	<p><b>RI1- Retorno:</b> falha de PR13 e A2. O programa não selecionou formandos com idade e outras características relacionadas com a motivação que determinam o sucesso do investimento no longo prazo. Assim, por exemplo, RS6 não se traduz em IM2 e IM3;</p> <p><b>RI2- Baixas distorções de mercado:</b> mesmo que PR8 seja cumprido, para que o programa se traduza num colmatar do IM1, é necessário que a procura de trabalho das empresas coincida com a alocação ótima do mercado;</p> <p><b>RI3- Currículo não apropriado:</b> Se PR12 falhar, não se garante a utilidade das aprendizagens para o mercado. Logo, não há mecanismo de aumento de produtividade.</p>	<p><b>Difícil análise:</b> Enquanto a existência destes riscos é consensual na literatura, RI1 é difícil de calcular.</p>

<b>Indicadores (ID)</b>	<p><b><u>Ao nível do trabalhador:</u></b>  <b>ID1-</b> Situação de emprego dos participantes após o programa (para estimar a probabilidade de ter um emprego).  <b>ID2-</b> Salário dos participantes após o programa;  <b>ID3-</b> Duração do emprego dos participantes após o programa;  <b>ID4-</b> Tipo de contrato de trabalho (termo certo, conta própria, formal etc.) dos participantes após o fim do programa;  <b>ID5-</b> Percentagem da população alvo que se candidatou;  <b>ID6-</b> Duração do desemprego antes da iniciação do programa.  <b>ID7-</b> Número de meses trabalhados por participantes com formação em competências sociais;  <b>ID8-</b> Número de participantes que estão ativamente à procura de emprego;  <b>ID9-</b> Nível de satisfação no trabalho dos participantes;</p> <p><b><u>Ao nível da firma, recolher informação antes e depois do programa sobre:</u></b>  <b>ID10-</b> O número de trabalhadores;  <b>ID11-</b> Vendas;  <b>ID12-</b> Lucros.</p>	<b>Não aplicável.</b>
-------------------------	--	-----------------------

<b>Apoios ao Empreendedorismo</b>		
Elementos da Teoria da Programação	Descrição	Ligação com os Grupos Focais

<p><b>Problema(s) de partida/diagnóstico (PB)</b></p>	<p><b>PB1- Declínio de indústrias tradicionais:</b> poucas novas empresas em setores tradicionais, levando a um baixo dinamismo;</p> <p><b>PB2- Dificil inserção de DLD (Desempregados de longa duração):</b> após longos períodos de desemprego, existem constrangimentos na reinserção no mercado de trabalho dos DLD. Por exemplo, há uma depreciação de competências (capital humano específico e geral) ao longo do tempo, se não exercitadas. Consequentemente, o salário e a progressão de carreira são mais baixos;</p> <p><b>PB3- Dificil crescimento de empresas pequenas:</b> empresas pequenas têm acesso limitado a fatores importantes para o crescimento, como redes de contactos, financiamento e cultura empresarial.</p>	<p><b>Não aplicável.</b></p> <p>Todos estes temas são consensuais na literatura.</p>
<p><b>Recursos (RC)</b></p>	<p><b>Principais</b></p> <p><b>RC1- Financeiros:</b> orçamento suficiente para financiar o programa;</p> <p><b>RC2- Funcionários administrativos;</b></p> <p><b>RC3- Dados:</b> informação sobre os candidatos ao programa, como o nível de escolaridade ou a duração do desemprego;</p> <p><b>Complementares:</b></p> <p><b>RC4 - Mentores:</b> especialistas em gestão de empresas, que inclui conhecimento sobre práticas de gestão, burocracia administrativa, regulamentos e leis comerciais particulares de cada setor e também literacia financeira;</p> <p><b>RC5- Espaços Físicos:</b> lugares apropriados para formação, como salas de aula;</p> <p><b>RC6- Contactos no mercado:</b> contactos de clientes, investidores e fornecedores nos potenciais mercados dos participantes;</p> <p><b>RC7- Especialistas em comunicação:</b> <i>staff</i> capaz de disseminar informação sobre a existência e funcionamento dos programas junto dos <i>stakeholders</i> (por exemplo, desempregados que não sabem da existência do programa);</p> <p><b>RC8- Formadores</b></p>	<p><b>Provas escassas para:</b></p> <p>Quantidade de pessoal a contratar (RC2,4, 7, 8);</p> <p>Enquanto a importância de RC6 é consensual, não há literatura sobre como criar redes de contacto.</p>



<p><b>Atividades (A)</b></p>	<p><b>A1- Crédito e Financiamento a fundo perdido:</b> O crédito é, geralmente, concedido com juros abaixo dos praticados pelo mercado. O financiamento sem retorno, não é pago pelo participante. Pode ser concedido em forma de bolsa, sujeita a concurso (RC1);</p> <p><b>A2 - Seleção dos candidatos:</b> Validar indivíduos elegíveis para o programa (Recursos RC2 + RC3);</p> <p><b>A3- Marketing:</b> Publicitar a existência dos apoios (Recursos RC1 + RC7);</p> <p><b>A4- Integração nos mercados:</b> Ligar os participantes com fornecedores e clientes nos potenciais mercados (RC4 + RC6);</p> <p><b>A5- Formação:</b> prestar aos participantes alguma formação focada em competências empresariais e de gestão (RC8 + RC5);</p> <p><b>A6- Mentoria:</b> fornecer recomendações, indicações e apoio de gestão durante um período alargado, geralmente após a formação. O apoio pode ser jurídico, financeiro, entre outros (RC4 + RC6);</p> <p><b>A7- Facilitar o financiamento:</b> ligar os participantes a potenciais investidores ou a plataformas de <i>crowdfunding</i> (RC6);</p> <p><b>A8- Balanço:</b> Verificação se as metas estabelecidas foram atingidas (RC2);</p>	<p><b>Não aplicável.</b> Estas atividades são o seguimento lógico dos recursos.</p>
<p><b>Realizações (RL)</b></p>	<p><b>RL1-</b> Número de formandos que iniciam o curso;</p> <p><b>RL2-</b> Número de formandos que acabam o curso;</p> <p><b>RL3-</b> Número de candidaturas para o programa;</p> <p><b>RL4-</b> Número de novas empresas começadas;</p> <p><b>RL5-</b> Número de participantes que já têm uma empresa;</p> <p><b>RL6-</b> Integração dos participantes em redes de contactos;</p> <p><b>RL7-</b> Número de formadores e <i>coaches</i> contratados.</p>	<p><b>Não será objeto de estudo</b></p>

<p><b>Resultados: (RS)</b></p>	<p><b>Resultados Intermédios:</b>  <b>RS1- Acumulação de capital humano geral:</b> desenvolvimento de competências de gestão, de natureza empresarial e literacia financeira;  <b>RS2- Maior acesso a recursos financeiros;</b>  <b>RS3- Crescimento da propriedade</b> tangível e intelectual;  <b>RS4- Maior conhecimento</b> de práticas empresariais, leis e outras regulações <b>particulares</b> a certos setores;</p> <p><b>Resultados Finais:</b>  <b>RS5- Probabilidade de emprego:</b> aumento da probabilidade de emprego dos participantes;  <b>RS6- Aumento do salário e consumo dos participantes;</b>  <b>RS7- Performance das empresas:</b> efeito baixo ou nulo;  <b>RS8- Aumento da criação de empresas.</b></p>	<p><b>Provas escassas para:</b>  Se os resultados finais são duradouros. Não é consensual que RS5 e RS6 perdurem no tempo.</p>
<p><b>Impactos (IM)</b></p>	<p><b>IM1- Aumento da inovação</b> (PB1);  <b>IM2- Facilitar a reinserção dos DLD:</b> maior probabilidade de emprego dos DLD (PB2);  <b>IM3- Aumento da dimensão de empresas.</b></p>	<p><b>Provas escassas para:</b>  IM1 é difícil de medir.  IM3 é controverso na literatura</p>
<p><b>Ligações Causais (LC)</b></p>	<p><b>LC:</b>  Abrir Vagas para o Programa (<u>atividade A3, realização RL3 com RC7</u>) -&gt;  -&gt; Seleção dos candidatos (<u>A2 + RL1 + RC2 + RC3</u>) -&gt;  -&gt; Prestação e participação na formação (<u>RC8 + RC5 + A5 + RL2 + RL7</u>) + Disponibilização de meios financeiros (<u>RC1 + A1 + A7</u>) + Acompanhamento (<u>RC4 + RC6 + RL6 + RL7 + A6</u>) -&gt;  -&gt; Formação de capital humano (<u>RL2 + RS1</u>) + Maior acesso a recursos financeiros (<u>RS2 + RS3</u>) + Integração em redes de contacto (<u>RS4 + RL6</u>) -&gt;  -&gt; Melhoria das condições de trabalho dos participantes (<u>RS5 + RS6 -&gt; IM2</u>) + Mercados mais dinâmicos (<u>RS7 + RS8 -&gt; IM1 + IM3</u>) -&gt;  -&gt; Os impactos resolvem os problemas iniciais (<u>PB1 + PB2 + PB3</u>)</p>	<p><b>Não aplicável.</b>  Baseado em teoria económica.</p>

<p><b>Mecanismos (MC)</b></p>	<p><b>MC1- Formação de capital humano:</b> Conhecimentos teóricos de gestão e literacia financeira irão aumentar as competências do empreendedor (RS1). Estas competências são relevantes para o setor, tornando o participante mais produtivo.</p> <p><b>MC2- Aumento da inovação:</b> Novas empresas, para conseguirem crescer ou mesmo sobreviver, têm de inovar. Logo, setores tradicionais com falta de entrada de firmas têm menor inovação. Logo, estimular a criação de empresas pode aumentar a produtividade de setores tradicionais.</p> <p><b>MC3- Mentoria:</b> Mentores possuem conhecimento sobre as práticas do mercado e têm redes de contactos relevantes. Um acompanhamento prolongado de um mentor com um novo empreendedor permite uma transferência de conhecimento e uma passagem da cultura empresarial;</p> <p><b>MC4- Aumento de financiamento externo ao programa:</b> o aumento da literacia financeira dos participantes fá-los entender como funcionam os mercados de crédito e outras ferramentas de financiamento. Juntamente com a integração de redes de contacto que incluem potenciais investidores, permite um maior acesso a financiamento privado externo ao programa.</p> <p><b>MC5- Financiamento do programa aumenta a criação de empresas:</b> o programa de empreendedorismo ao financiar projetos diminui o investimento inicial dos empreendedores. Logo, o custo inicial é dividido entre o Estado e os participantes. Consequentemente, o programa torna mais projetos rentáveis, o que leva a um aumento da criação de empresas.</p>	<p><b>Não aplicável.</b> Baseado em teoria económica.</p>
-------------------------------	---	---

**Pressupostos  
(PR)**

**Pressupostos para as realizações:**

**PR1- A população visada tem conhecimento do programa:** De Para atingi, assume-se que A3 foi bem sucedido;

**PR2- Os participantes estão motivados:** motivados para participarem (RL1) e terminarem (RL2) o curso de formação profissional, assim como serem proativos na integração com os seus pares (RL5);

**PR3- Não existe estigma social em receber nem em facultar formação profissional:** permite RL2 a RL4.

**Pressupostos para os resultados:**

**PR4- O conteúdo da formação está corretamente adaptado para corrigir as falhas de gestão dos participantes;**

**PR5- Completar o programa:** Para que RS1 seja atingido é necessário que RL1 se traduza em RL2;

**PR6- Treino com duração suficiente:** Para que A1 e A4 se traduza em RS1 é necessário expor os participantes durante um período de tempo que seja suficiente para o desenvolvimento de novas competências, quer na formação como em mentoria;

**PR7- Combinar a formação com o financiamento e mentoria:** para o sucesso, é necessário que as três intervenções co-existam;

**PR8- Finalidade dos recursos:** O financiamento é usado para desenvolver a empresa;

**PR9- Os investidores não exploram o empreendedor;**

**PR10- Qualidade dos formadores:** os formadores possuem qualidade pedagógica para que A1 se traduza em RS1.

**PR11- Os participantes fazem parte de um grupo desfavorecido como DLD ou têm um baixo nível de escolaridade;**

**Pressupostos para os impactos:**

**PR12- Relevância das empresas criadas:** O produto que empresa criada produz é procurado por consumidores.

**PR13- Ambiente regulatório adequado**

**PR14- A nova empresa é criada num setor com pouca competição;**

**PR15: Cenário macroeconómico favorável**

**Provas escassas para:**  
PR1,2, 3, 10 são difíceis de medir.

PR10 e PR12 não é claro como garantir estes pressupostos.

<p><b>Riscos (RI)</b></p>	<p><b>RI1- A população alvo</b> não tem capacidades/bases para serem empreendedores de sucesso;  <b>RI2- Criação de empresas não produtivas</b>  <b>RI3- Incentivo de criação de empresas</b> não seleciona corretamente os setores relevantes</p> <p>Estes 3 riscos são interligados: como garantir que pessoas desfavorecidas conseguem criar negócios produtivos? Caso contrário, os resultados apenas momentâneos, porque as empresas criadas não irão durar.</p>	<p><b>Como Evitar os riscos?</b>          Não é claro quais os mecanismos a tomar para evitar RI1, 2 e 3</p>
<p><b>Indicadores (ID)</b></p>	<p><b><u>Ao nível do trabalhador:</u></b>  <b>ID1-</b> Situação de emprego dos participantes após o programa.  <b>ID2-</b> Salário dos participantes após o programa;  <b>ID3-</b> Duração do emprego dos participantes após o programa;  <b>ID4-</b> Tipo de contrato de trabalho (termo certo, conta própria, etc.) dos participantes após o fim do programa;  <b>ID5-</b> Percentagem da população alvo que se candidatou;  <b>ID6-</b> Duração do desemprego antes da iniciação do programa.</p> <p><b><u>Ao nível da firma, recolher informação antes e depois do programa sobre:</u></b>  <b>ID7-</b> O número de trabalhadores;  <b>ID8-</b> Vendas;  <b>ID9-</b> Lucros.</p>	<p><b>Não aplicável.</b></p>

<p><b>Inclusão Produtiva</b></p>		
<p><b>Elementos da Teoria da Programação</b></p>	<p><b>Descrição</b></p>	<p><b>Ligação com os Grupos Focais</b></p>

<p><b>Problema(s) de partida/diagnóstico (PB)</b></p>	<p><b>Problemas Sociais:</b> <b>PB1- DLD de populações e zonas fragilizadas:</b> existem segmentos da população ativa, assim como regiões geográficas que, que são tendencialmente mais afectados pelo desemprego de longa duração (por exemplo a população ativa envelhecida, as minorias étnicas, indivíduos portadores de deficiência, etc). Consequentemente, existe espaço para mitigar a exclusão social que advém destas situações de pobreza.</p> <p><b>Problemas de Mercado:</b> <b>i) Problemas da Procura de Trabalho:</b> <b>PB2-Escassez/Inexistência de mercados locais de trabalho:</b> a falta de mercados de trabalho (fisicamente) próximos das populações de risco contribui para a existência de desigualdades geográficas.</p> <p><b>ii) Problemas da Procura de Trabalho:</b> <b>PB3- Disparidade/Inexistência de Competências:</b> as populações de risco não possuem, as competências técnicas e interpessoais que são precisas para responder às necessidades dos mercados de trabalho (caso estes existam ou lhes sejam geograficamente próximos).</p> <p><b>PB4- Assimetrias e constrangimentos no acesso aos mercados de trabalho:</b> existem assimetrias de informação que incapacitam as populações de risco de aceder a certos mercados de trabalho, tal como a falta de conhecimento sobre candidaturas ou como as realizar. Verificam-se ainda constrangimentos financeiros e sociais que impossibilitam estas populações, tais como elevados custos na deslocação ou inexistência de redes de suporte familiar.</p>	<p><b>Não aplicável.</b> Todos estes temas são consensuais na literatura.</p>
---	--	---

<p style="text-align: center;"><b>Recursos (RC)</b></p>	<p><b>Recursos Principais</b>  <b>RC1- Financeiros:</b> orçamento suficiente para financiar o programa;  <b>RC2- Funcionários administrativos:</b> staff para (1) a seleção e aprovação de candidaturas, (2) processamento de pagamentos, (3) verificação de metas e objetivos estabelecidos;  <b>RC3- Dados:</b> informação sobre as populações de risco, como o nível de escolaridade ou a duração do desemprego</p> <p><b>Recursos Complementares</b>  <b>RC4-Funcionários/Especialistas Sociais:</b> staff capaz de auxiliar na seleção de candidaturas, assim como durante o decorrer do programa  <b>RC5- Especialistas em comunicação:</b> staff capaz de disseminar informação e sensibilizar as zonas e populações de risco sobre a existência e funcionamento dos programas  <b>RC6- Parcerias e contactos no mercado:</b> contactos de clientes, investidores e fornecedores nos potenciais mercados dos participantes, de modo a facilitar a integração das populações de risco  <b>RC7- Pessoal técnico:</b> o programa proporciona apoio burocrático às empresas participantes, que podem ter constrangimentos na integração do trabalhador  <b>RC8- Formadores especializados</b></p>	<p><b>Provas Escassas para:</b>  Quantidade de pessoal a contratar (RC2,RC4;RC5;RC7);  Enquanto a importância de RC6 é consensual, não há literatura sobre como criar redes de contacto.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Atividades (A)</b></p>	<p><b>A1 - Seleção dos candidatos:</b> Validar indivíduos elegíveis para o programa (Recursos RC1 + RC2+RC3+RC4);  <b>A2- Marketing:</b> Publicitar a existência dos apoios (Recursos RC1 + RC5);  <b>A3- Integração nos mercados:</b> Ligar os participantes com empresas nos potenciais mercados (RC3 + RC6);  <b>A4- Formação:</b> prestar aos participantes alguma formação focada em competências empresariais e de gestão (RC4+ RC8);  <b>A5- Apoio à contratação:</b> facilitar a contratação de formandos por parte das empresas.Pode ser um apoio via rede de contactos ou apoio financeiro como incentivos à contratação por parte das empresas (RC1+RC6+RC8)  <b>A6- Apoio legal e burocrático às empresas aderente:</b> auxiliar as empresas durante o decorrer do programa(RC2+RC7)</p>	<p><b>Não aplicável.</b>  Estas atividades são o seguimento lógico dos recursos.</p>

<p><b>Realizações (RL)</b></p>	<p><b>RL1</b> - Número de programas criados;  <b>RL2</b> - Número de empresas aderentes;  <b>RL3</b> - Número de candidaturas;  <b>RL4</b> - Número de programas completados;  <b>RL5</b> - Número de postos de trabalho subsidiado;  <b>RL6</b> - Número de participantes que participam em ações de formação (durante o programa);</p>	<p><b>Não será objeto de estudo</b></p>
<p><b>Resultados: (RS)</b></p>	<p><b>Resultados Intermédios:</b>  <b>RS1- Acumulação de capital humano geral:</b> desenvolvimento de competências de gestão e literacia financeira, assim como competências intrapessoais transversais a qualquer sector/mercado de trabalho  <b>RS2- Acumulação de capital humano específico:</b> desenvolvimento de competências técnicas necessárias ao sector do mercado/empresa em que se inserem  <b>RS3- Acumulação de capital físico em zonas de risco:</b> valorização de zonas fragilizadas através do desenvolvimentos de indústria e de tecido empresarial  <b>Resultados Finais Duradouros:</b>  <b>RS4- Probabilidade de emprego:</b> aumento da probabilidade de emprego dos participantes;  <b>RS5- Criação de efeitos multiplicadores:</b> Aumento do salário e conseqüente aumento do consumo dos participantes e das populações afectadas; este aumento da procura de bens leva por sua vez a um aumentos da procura de trabalho  <b>RS6- Criação de Economias de aglomeração:</b> Existência de benefícios económicos, tais como sinergias, que advém da proximidade e concentração geográfica de indústrias e empresas.</p>	<p><b>Provas escassas para:</b>  RS1;  RS4 (a literatura não apresenta consenso)</p>
<p><b>Impactos (IM)</b></p>	<p><b>IM1- Facilitar a reinserção dos DLD (PB1)</b>  <b>IM2- Valorização de zonas fragilizadas:</b> criação de empresas e indústria que fomentam mercados de trabalho locais (PB2)  <b>IM3- Diminuir a disparidade de competências:</b> aumentar o capital humano da população mais desfavorecida (PB3)  <b>IM4- Mitigar as assimetrias de informação e possíveis restrições no acesso a mercados de trabalho (PB4)</b></p>	<p><b>Provas escassas para:</b>  IM3 é difícil de medir empiricamente  IM4 apresenta provas escassas</p>



<p style="text-align: center;"><b>Ligações Causais (LC)</b></p>	<p><b>LC 1:</b> Abertura de candidaturas para programas(A2+RL3+RL5+RC1+RC5)---&gt; Selecção de candidatos(RL1+A1+RC2+RC3+RC4) ---&gt;Estabeler contacto entre empresas aderentes e beneficiários dos programas (RC2+RC6+A3) + Criação de competências interpessoais (RL4+RS1) ---&gt; Criação de competências gerais da área de gestão e literacia financeira (RL4) + Formação de competências técnicas específicas (ao sector/empresa) (RL4+RL6) --&gt;Criação de Capital Humano Geral e Específico ao sector/empresa (RS1+RS2) ---&gt; Alteração da condição de trablho (qualidade, probabilidade de emprego, salário) e da condição económica (RS4) ---&gt; Mitigar a disparidade de competências e a assimetria de informação (IM3) + Melhoria das condições socio-económicas e de trabaho das populações afectadas (IM1)</p> <p><b>LC2:</b> Abertura de candidaturas para programas (A2+RL3+RC1+RC5) ---&gt; Selecção de Candidatos(RL1+A1+RC2+RC3+RC4 ---&gt; Distribuição de Fundos (RC1+RC2+A5) + Estabelecer contactos entre empresas e trabalhadores ((RC2+RC6+A3) ---&gt;Investimento físico sob a forma de criação de empresas e indústrias em zonas fragilizadas (RL2+RL4+RL5) ---&gt; Acumulação de Capital Físico em zonas de risco (RS3) ---&gt;Criação de Economias de Aglomeração E Efeitos Multiplicadores (RS5+RS6) + Alteração da condição de trablho(RS4) ---&gt; Valorização de zonas de risco(IM2) + Mitigar constringimentos no acesso a mercados de trabalho(IM4) + Melhoria das condições socio-económicas e de trabalho nas zonas afectadas(IM1)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Não aplicável.</b> Baseado em teoria económica.</p>
---	--	---

<p style="text-align: center;"><b>Mecanismos (MC)</b></p>	<p><b>MC1- Formação/Acumulação de Capital Físico:</b> A criação de empresas e desenvolvimento de indústrias promove a criação de postos de trabalho, e quando fisicamente próximas garante a criação de economias de aglomeração (excedente económico)</p> <p><b>MC2- Formação de capital humano genérico e específico à empresa/sector:</b> Aquisição de competência interpessoais e de conhecimentos teóricos de gestão e literacia financeira irão aumentar as competências dos participantes. Estas competências são relevantes para o setor e para integração do trabalhador nos locais de trabalho, levando a um aumento da produtividade do participante.</p> <p><b>MC3- Diminuição de assimetrias de informação, signalling e network effects:</b> A experiência e participação no programa contribuiu para a diminuição das assimetrias de informação que existem na participação nos mercados de trabalho. Por outro lado a aquisição de competências relevantes e o ganho de experiência laboral criam sinais à cerca da capacidade do trabalhador se integrar nos mercados de trabalho. Ambos os efeitos contribuem para a criação de redes de contactos e os <i>network effects</i> inerentes às mesmas.</p> <p><b>MC4- Diminuição dos custos e constrangimentos para o trabalhador:</b> A criação de empresas e desenvolvimento de indústrias reduz os constrangimentos e os custos para o trabalhador, uma vez que aproxima fisicamente os mercados de trabalho das populações de risco. O consequente aumento dos salários na região afectada estimula o consumo, criando efeitos multiplicadores.</p> <p><b>MC5- Diminuição dos custos para a empresa:</b> uma empresa ao contratar um novo trabalhador tem custos indirectos com a formação e custos directos com o salário. Subsidiar postos de trabalho em zonas fragilizadas assim e financiar as empresas para que realizem ações de formação, reduz tanto o custo directo e indirecto do trabalho, o que incentiva a contratação. Deste modo, o custo total do trabalho é dividido entre as empresas e o Estado, reduzindo o risco que as mesmas acarretam aquando a contratação destes grupos alvo.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Não aplicável.</b> Baseado em teoria económica.</p>
---	---	---

**Pressupostos  
(PR)**

**Pressupostos para as realizações:**

**PR1- A população visada tem conhecimento do programa:** Para atingir RL3, assume-se que A2 foi bem sucedido;

**PR2- Os participantes estão motivados:** motivados para participarem (RL3) e completarem (RL4) o programa, assim como serem proativos na integração com os seus pares (RL5)

**PR3- Não existe estigma social:** em participar em programas de Inclusão Produtiva, permite RL2 a RL3.

**PR4- Mecanismo de Integração:** A empresa tem mecanismos legais que permitem a integração dos participantes no local de trabalho, a empresa é capaz de integrar os participantes nas redes de contactos dentro da empresa. (A3+A6 permitem RL4+RL6)

**Pressupostos para os resultados:**

**PR5- Completar o programa:** Para que RS1 e RS2 seja atingido é necessário que RL1 se traduza em RL4 e RL6;

**PR6- Investimento de magnitude suficiente:** Para que sejam criadas economias de aglomeração e efeitos multiplicadores é necessário que haja um nível de investimento suficientemente elevado (Para que RS6 seja atingido é necessário que a materialização de RS1 seja em elevada magnitude)

**PR7- Contingências à contratação:** é necessário que haja alguma contingências à contratação da população local para garantir que a mesma participa nos mercados de trabalho locais criados (Para que sejam atingidos RS4 e RS5)

**Pressupostos para os impactos:**

**PR8- Sinais para o mercado:** A experiência de trabalho é um reflexo credível das competências dos trabalhadores. Logo, o programa ao aumentar a experiência de trabalhadores (RL4+RL6), diminuirá as falhas de mercado PB3 e PB4, atingindo assim IM3 e IM4;

**PR9- Relevâncias das empresas e indústrias criadas:** A indústria criada em zonas de risco é em sectores competitivos, que fomentam o desenvolvimento das empresas (IM2)

**PR10- Relevância das Competências Adquiridas:** O capital humano formado (RS1+RS2) é procurado pelo mercado de trabalho, permitindo combater PB1 e PB3, levando a IM1 e IM3 As competências sociais desenvolvidas durante o programa são necessárias a uma futura integração no mercado de trabalho

**Provas escassas para:**

PR1; PR2; PR3  
PR8 , PR9 e PR10 difícil de medir

<p><b>Riscos (RI)</b></p>	<p><b>RI1- Restruturação da população ativa local:</b> A criação de indústria atrai trabalhadores de regiões vizinhas (não necessariamente fragilizadas), havendo uma conseqüente alteração da população ativa local sem afectar o público alvo;</p> <p><b>RI2- Efeito de substituição:</b> falha de PR7. Os novos trabalhadores subsidiados podem diminuir o emprego de curto prazo de grupos não cobertos pelo programa;</p> <p><b>RI3-Aumento da Assimetria de Inforação:</b> Implementação dos programas por entidades que não estão perto das populações de risco, nem estão tão familiarizadas com a sua situação, pode exacerbar as assimetrias de informação que existem e prevenir a participação das populações visadas</p>	<p><b>Provas escassas para:</b></p> <p>R12</p>
<p><b>Indicadores (ID)</b></p>	<p><b><u>A nível de mercados de trabalho</u></b></p> <p><b>ID1-</b> Situação de emprego dos participantes após o programa;</p> <p><b>ID2-</b> Salário dos participantes após o programa;</p> <p><b>ID3-</b> Duração do emprego dos participantes após o programa;</p> <p><b>ID4-</b> Tipo de contrato de trabalho (termo certo, conta própria, etc.) dos participantes após o fim do programa;</p> <p><b>ID5-</b> Percentagem da população alvo que se candidatou;</p> <p><b>ID6-</b> Duração do desemprego antes do início do programa;</p> <p><b>ID7-</b> Número de postos de trabalho criados em zonas de risco;</p> <p><b>ID8-</b> Número de participantes que estão ativamente à procura de emprego.</p>	<p><b>Não aplicável.</b></p>

**TdM codificadas de acordo  
com o grau de validação dos  
elementos**

Nº	Codificação	Comentário
T39: Aumento de Competências	↑	Verificado na revisão da literatura
T40: Maior adaptabilidade dos trabalhadores aos postos de trabalho	↑	Verificado na revisão da literatura, mas também sugerido nos FG
T41: Ativação dos desempregados	↑	Robustamente verificado na literatura e sugerido nos FG
T42: diminuição do risco de isolamento e marginalização	→	Algumas entrevistas sugerem que se pode verificar.
T43: Aumento da consciência das possibilidades e das aptidões próprias	→	Não referido.
T44: Entidades mais integradoras de GD	↑	Sugerido em FG que empresas quando dão uma oportunidade a GD percebem que deviam ser mais integradoras.
T45: Maiores oportunidades para GD	↑	Todos os FG mencionam as oportunidades que apoios e formação trazem a GD. Foi consensual.
T46: Soluções inovadoras para inserir GD	→	Não referido.

Nº	Codificação	Comentário
T47a: aumento da contratação	↑	Aumento da contratação é robustamente verificada pela literatura.
T47b: aumento do autoemprego	↓	O aumento do autoemprego não é verificado pela literatura.
T48: Criação líquida de postos de trabalho	↑	Verificado pela revisão da literatura e pelos FG, desde que haja mecanismos que previnam o efeito de substituição (que se verifica na maior parte dos programas).
T49: aumento da qualidade de emprego	→	A literatura é ambígua quanto a um aumento da qualidade de emprego
T50: redução da pobreza	→	FG e literatura inconclusivos

Nº	Codificação	Comentário
T51: Aumento da empregabilidade.	↑	Diminuição do tempo que demora a GD a procurar emprego é verificado pela literatura.
T52: Aumento de emprego dos GD	↑	Aumento do emprego é robustamente verificada pela literatura.
T53: Aumento da taxa de emprego	→	Não corroborado pela literatura: muito difícil de medir
T54: Redução da pobreza e exclusão social da população	↑	Sugerido pelos FG

T55: empregos com qualidade em termos de igualdade	→	Não referido.
--	---	---------------

### Mecanismos

Nº	Codificação	Comentário
M1 O apoio financeiro aos empregadores e o contexto de experimentação elimina barreiras à criação de ofertas de emprego, gerando adesão à medida	↑	Mecanismo identificado na revisão de literatura (ver secção 2.5 do PI2) Mecanismo evidenciado pelos FG de Apoios à contratação
M2 A experiência vivenciada remove barreiras de preconceito (...) facilitando a sua integração após a intervenção na entidade empregadora	↑	FG de Apoios à Contratação enfatiza este mecanismo Tempo de habituação reduz custos de ajustamento
M3 Os participantes sentem-se motivados para aprender pela inserção em contexto real	↓	Refutado por FG. É normal participarem por obrigação, ou com o objetivo de receber uma recompensa financeira. Este revela-se um dos obstáculos principais (falta de motivação intrínseca) (muitos ficam motivados posteriormente/durante apenas)
M4 A aquisição de competências torna as pessoas mais conscientes e confiantes das suas capacidades (...) e por essa via ativa-as para a procura de emprego ...	↑	FG de Formação Profissional confirma este mecanismo. A aquisição de competências relacionadas com o "saber estar", aumento da autoestima, promoção da curiosidade e da motivação é um dos mais importantes mecanismos que permitem inclusão futura no mercado de trabalho.
M5 A existência de apoios (...) minimiza a perceção de risco para a atividade empreendedora ...	↑	Mecanismo identificado na revisão de literatura, ver secção 4.4 do PI2. FG sinalizam que o facto de os apoios só serem dados após constituição do negócio coloca bastante risco no empreendedor
M6 As modalidades de oferta formativa das pessoas de GD (...) levam-nas a concluir e a prosseguir os seus percursos formativos ...	→	Mecanismo não identificado pela literatura, nem pelos FG realizados
M7 A experiência de trabalho em modalidades menos exigentes (..) cria, nas pessoas afastadas do mercado de trabalho, uma pré-disposição para melhorarem as competências pessoais e sociais, permitindo a reorganização do seu quotidiano, transformação da sua autoimagem e geração de um sentido de participação social	↑	Mecanismo confirmado nas entrevistas. Experiências de trabalho em ambientes mais controlados, com menores responsabilidades e maior acompanhamento são um passo importante para capacitar as pessoas para inserção no mercado de trabalho.

M8 Os processos de mentoria/ <i>coaching</i> , o desenho de projetos de vida ou a mera demonstração das possibilidades de percurso de qualificação/emprego fazem com que as pessoas de GD (...) entrar em contacto com uma visão da realidade e delas próprias que desperta nelas a consciência das suas oportunidades e aumenta a consciência das possibilidades e aptidões próprias, levando-as a procurar emprego	→	Carece de evidência.
M9 A intervenção de mediação ajuda os empregadores e pessoas inseridas a ajustar expectativas e comportamentos e a estarem mais recetivos a processos de integração de pessoas de DG	↓	Mecanismo refutado pelos FG (grupos focais) de Apoios à contratação e Entrevistas. Ainda que exista uma sensibilização significativa face aos apoios, existe falta de acompanhamento e mecanismos para resolver situações de incompatibilidade entre a empresa e o indivíduo e adaptação de expectativas sobre a relação laboral (tolerância com necessidades particulares, absentismo etc.)
M10 A criação de maior flexibilidade para o desenho de projetos, a possibilidade de experimentar, e um estímulo que incentiva apresentação de resultados (..) resulta em melhores resultados do ponto de vista da inserção profissional	→	Mecanismo não identificado pela literatura, nem pelos FG realizados
M11 A participação no mercado de trabalho gera acesso a rendimentos e redes de socialização que promovem a empregabilidade e reduzem o risco de exclusão	↑	Mecanismo identificado na revisão de literatura, ver secção 5.3.4 do PI2

## Riscos

Nº	Codificação	Comentário
R1 Desistência dos destinatários atraídos p.e. por outras ofertas	↑	FG de Apoios à Contratação evidencia este risco. Exacerbado pela demora no desbloqueamento de fundos (mesma oferta salarial, mas mais célere)
R2 As exigências do empreendedorismo não se coadunam com o perfil de grande parte dos GD	↑	Informações relativas ao S12E confirmas estas dificuldades.
R3 O formato de do "trabalho socialmente necessário" não é	→	Não evidenciado na literatura e nos Focus Groups.



interessante para organizações de acolhimento nem para as pessoas		
R4 Os empregadores não aderem à implementação dos Planos para a Igualdade ou têm uma atitude meramente "ritualista"	↑	Evidenciado nas entrevistas, onde se realçou que muitas empresas beneficiárias acabam por integrar mulheres apenas no curto-prazo, e muitas vezes com condições precárias e salários mais baixos.
R5 Baixa taxa de desemprego, devido a um conjuntura económica favorável, esvazia estas intervenções e as ofertas de trabalho do mercado informal aumentam	→	Risco não identificado pela literatura, nem pelos FG realizados
R6 Incapacidade das organizações/empresas para acederem aos apoios e/ou para cumprirem os requisitos necessários	↑	Focus Group de Apoios à Contratação e Apoios ao Empreendedorismo evidenciam este risco, que se verifica no excesso de burocracia e processos morosos
R7 Más experiências laborais deixam marcas negativas do ponto de vista da empregabilidade das pessoas em estágios/apoios à contratação e para novas experiências pelos empregadores	↑	Risco confirmado em entrevista. Experiências de <i>bullying</i> , discriminação e exclusão social no local de trabalho são um risco à permanência e a tentativas futuras de integrar o mercado laboral.

Nº	Codificação	Comentário
R8 As entidades acolhedoras de estágios/ apoios à contratação/CEI não contratam, de uma forma generalizada, as pessoas no final da intervenção e/ou não lhes atribuem tarefas qualificante que permitam o desenvolvimento de competências	↓	Risco refutado pelo Focus Groups de Apoios à Contratação. Desde que tenha uma duração significativa, o Apoio permite que o indivíduo adquira a aprendizagem necessária para que a empresa considere lucrativo contratá-lo.
R9 Os projetos de criação de empresas, no empreendedorismo, fracassam de uma forma generalizada	↑	Focus Group de Apoios ao Empreendedorismo evidencia este risco, que é agravado pela contração de dívidas que permanecem após término dos apoios e dos próprios projetos.

Nº	Codificação	Comentário
R10 As inserções profissionais dos beneficiários não permitem a saída da situação de pobreza e exclusão social devido a baixos salários	↑	Confirmado nas entrevistas: Salários baixos fazem com que o emprego não seja suficiente para sair da pobreza e apenas se traduza numa maior carga de trabalho (especialmente relevante no caso das mulheres, sobre quem ainda recai grande parte do trabalho

		doméstico não pago e responsabilidades familiares)
R11As intervenções mesmo que bem sucedidas, não são suficientes para corrigir problemas de natureza estrutural, mantendo-se em nichos de territórios ou empresas	↑	Confirmado pelas entrevistas: Apesar de terem a capacidade de mudar a propensão de emprego dos participantes, o efeito das intervenções é reduzido e temporalmente limitado em contextos particularmente difíceis como o caso das comunidades ciganas, onde existem obstáculos de natureza cultural que são estruturais.
R12 Os participantes nas intervenções não pertencem aos grupos mais frágeis da população juvenil (baixas qualificações, imigrantes, descendentes de imigrantes...), para os quais estas fariam sentidos	↓	Refutado pelos FG e entrevistas, onde foi realçado que programas como "Escolhas" são bem direcionados para a população que deles necessita, e que existem diversos casos de sucesso, nomeadamente entre imigrantes, crianças e jovens de contextos muito desfavorecidos.

## Pressupostos

Nº	Codificação	Comentário
P1 Dotações alocadas aos diferentes instrumentos de apoio garantem a suficiência dos recursos face aos objetivos prosseguidos	→	Carece de evidência.
P2 Os apoios e recursos disponibilizados são complementares nos objetivos entre si e com outros instrumentos de política	→	Carece de evidência.
P3 Elegibilidade, modalidade de financiamento e intensidade de financiamento são coerentes com o diagnóstico que justifica a intervenção, foram definidas em articulação com os principais <i>stakeholders</i> , e são adequadas à mobilização da procura. Os procedimentos administrativos não são entraves a esta mobilização da procura	↓	Refutado nos FG de Empreendedorismo e Apoios à Contratação. Processos burocráticos levam a desistência dos candidatos e a uma pré-seleção dos mesmos com base no investimento que colocam e no conhecimento que têm para concluir o processo de candidatura. Reembolsos, no caso dos programas de empreendedorismo, são demorados, o que compromete o sucesso do programa.
P4 Capacidade de gestão e ausência de entropia gerada no modelo de governação	↓	Refutado nos FG de Empreendedorismo e Apoios à Contratação. Processos morosos levam a desistência dos candidatos.
P5 Sistemas de informação adequados à produção de informação que permita a monitorização e potencie a orientação para resultados	→	Carece de evidência.

P6 Lançamento oportuno, regular e previsível dos Avisos	→	Carece de evidência.
P7 Divulgação e sensibilização dos principais grupos-alvo em articulação com os principais <i>stakeholders</i>	→	Carece de evidência.
P8 Capacidade técnica para a análise e acompanhamentos dos projetos	↓	Refutado em FG de Empreendedorismo. Atrasos grandes nos reembolsos causam dívidas dos participantes e dificuldades de gestão. Nas formações, o acompanhamento após demora, a emissão de certificados (cruciais) é morosa.
P9 Os critérios de seleção são adequados e corretamente aplicados, permitindo identificar/selecionar os beneficiários com maior potencial de contribuir para os objetivos das intervenções	↓	Refutado em FG: Particularmente no FG de Formação Profissional. Não existe, de antemão, um levantamento das competências dos formandos, o que levaria a uma otimização da medida. Para além do mais parte das formações é frequentada com um carácter de obrigatoriedade, não sendo muitas vezes nas áreas de interesses dos formandos.

Nº	Codificação	Comentário
P10 O perfil e motivação das entidades empregadoras que aderem aos apoios de transição para o mercado de trabalho e apoio à contratação é concordante com os objetivos da inserção de GD	↓	Refutado no FG: As entidades empregadoras não estão apreensivas em contratar GD, mas não têm mecanismos internos para lidar com as especificidades destes trabalhadores (ex. não gostam que pessoas com deficiência fiquem doentes mais frequentemente)
P11 É feito um efetivo trabalho de levantamento de competências requisitadas pelo mercado de trabalho de nível territorial adequado e são criadas bolsas de empresas em áreas diversificadas por forma a criar massa crítica de postos de trabalho	↓	Refutada pelo FG. Muitas vezes o desenho de perfil faz com que uma pessoa qualificada e adequada não consigo aceder a uma certa vaga por não corresponder ao perfil demasiado restrito.
P12 Existe um papel de intermediação/sensibilização	↑	Os orientadores/formadores fazem uma excelente ponte entre formandos e as empresas. Há um elo de confiança muito importante. No entanto, este ponto tem vindo a piorar com a era digital. (Ex. uma recomendação foi feita de um individuo sem uma mão para um trabalho extremamente manual.)
P13 As ofertas de emprego/estágios são atrativas	↓	FG: não se verifica. Vários recusam a proposta de estágio profissional porque a proposta demora muito tempo a ser aprovada pelo IEFP.
P14 é assegurado o <i>matching</i> do perfil dos desempregados às necessidades das empresas	↑	Justificação igual à do ponto P12

P15 É prevenido o efeito de substituição	↑	A literatura identifica como um ponto crucial.
P16 Perfil dos destinatários que se candidata de acordo com o previsto	→	Carece de evidência.
P17 Existem entidade preparadas para apoiar as ações de criação de empreendedores	↑	FG: Falta de proximidade entre entidades que atribuem apoios e beneficiários.
P18 O formato das ações de formação é adequado às necessidades das entidades beneficiárias e beneficiários	↓	Refutado pelo FG. (Muitas vezes as formações não são adequadas aos formandos, nem existe um levantamento prévio das suas competências e áreas de interesse)
P19 Existe oferta de formação suficientemente diversificada e pedagogicamente desenhada	↓	Refutado pelos FG. As pessoas não conseguem escolher os cursos que preferem e estão presos a uma seleção limitada de cursos.
P20 Ofertas de trabalho são suficientemente atrativas	↓	FG: Alguns dos incentivos para inclusão de GD acabam por favorecer a criação de postos de trabalho precários.
P21A divulgação dos apoios (...) concorrem para uma procura adequada	↑	FG: Existe uma sensibilização grande junto dos GD e empresas.
P22 A seleção dos destinatários é ajustada às intervenções	→	Carece de evidência.
P23 Os projetos territoriais de desenvolvimento social assumem a componente de qualificação e inserção socioprofissional	↑	FG de Empreendedorismo: A adequação e abrangência territorial é reconhecida pelos beneficiários do programa como um ponto muito forte (em comparação com versões anteriores)
P24 Os projetos territoriais de desenvolvimento social trabalham em articulação com os SPE	→	Carece de evidência.
P25 Os serviços públicos e outros parceiros estão disponíveis para colaborar	→	Carece de evidência.
P26 Os recurso técnicos têm capacidade para conduzir processos de orientação profissional	→	Carece de evidência.
P27 Existência de mecanismos para resolver resistências a uma aceitação efetiva das pessoas com GD	↓	Refutado no FG: As entidades empregadoras não estão apreensivas em contratar GD, mas não têm mecanismos internos para lidar com as especificidades destes trabalhadores (ex. não gostam que pessoas com deficiência fiquem doentes mais frequentemente, discriminação de mulheres em fatores como salário)
P28 Capacidade transformadora das entidades para implementar as medidas dos planos para a Igualdade	→	Carece de evidência.
P29 Existência de recurso comunitários com preparação técnica para desenvolver trabalho de intermediação entre pessoas de GD e contexto de acolhimento	↓	Refutado em FG. Muitas vezes não existe, o que sobrecarrega a família e faz com que o agregado desincentive a pessoa de trabalhar. No caso de outros GD (como comunidade cigana) o

		contexto familiar/cultural não permite que beneficiem do potencial da formação/apoio por falta de suporte da família/comunidade
P30 As OES e os investidores sociais compreendem e reconhecem mais valias da inovação social	↑	Confirmado em Entrevistas: Os vários programas (nomeadamente dirigidos à igualdade de género, inclusão de jovens de contextos desfavorecidos) são reconhecidos como uma grande mais valia e como tendo elevado impacto social
P31 O pagamento por resultados é suficiente para que os resultados contratualizados sejam alcançados	→	Carece de evidência.
P32 As pessoas seleccionadas são as que necessitam de respostas alternativas dados os desafios que apresenta,	→	Carece de evidência.
P33 As iniciativas de ativação e ações de capacitação dos projetos de CSI são adequadas para preparar as OED para funcionarem de forma eficaz	→	Carece de evidência.

Nº	Codificação	Comentário
P34 A experiência proporcionada por estágios ou apoio à contratação torna os candidatos mais preparados para mercado de trabalho	↑	FG de Apoio à Contratação confirma (realça que os participantes estão prontos a ser integrados na empresa e a empresa está disposta a pagar depois da aprendizagem do estágio)
P35 A intensidade do financiamento e os apoios futuros ao empreendedorismo é suficiente para construir uma atividade rentável e bem sucedida	↓	FG refuta. (realça que muitas vezes quando acabam os apoios não existe um impacto persistente, e muitas pessoas ficam com dúvidas)
P36 O apoio à constituição de negócios aumenta as possibilidades da sua sustentabilidade	↑	Revisão da literatura corroborada pelos FG. Os participantes têm que apresentar planos de negócio válidos.
P37 As formações em competências em empreendedorismo são eficazes na geração de competências em empreendedorismo	↓	FG refuta. (quando o apoio acaba, por vezes não foi suficiente para gerar um efeito persistente e os empresários fazem erros)
P38 A oferta tem qualidade suficiente para oferecer qualificação técnica suscetível de criar competências valorizadas no mercado de trabalho	↑	Em Portugal, não é um problema. Dos FG retira-se que a qualificação técnica é menos importante do que soft <i>skills</i> de comunicação e capacidade de motivar os formandos.
P39 As instituições anfitriãs proporcionam uma experiência de trabalho minimamente qualificada	↑	Confirmado na literatura: Evidência sobre efeitos a médio e longo-prazo na probabilidade de emprego, que confirma a aquisição de novas competências valorizadas pela empresa, mesmo no final do apoio

P40 As colaborações com os serviços públicos e outros parceiros são efetivas	→	Carece de evidência.
P41 Existe estabilidade nas equipas técnicas suficiente para dar continuidade aos projetos	→	Carece de evidência.
P42 O trabalho de animação, fortalecimento das organizações no território e criação de parcerias cria as condições para que as equipas possam fazer um trabalho de sinalização e acompanhamento de pessoas afastadas do mercado de emprego	→	Carece de evidência.
P43 Existência de mecanismos de reporte efetivo da implementação dos Planos de Igualdade	→	Carece de evidência.
P44 As empresas têm uma atitude comprometida e não "ritualista" face à implementação do Plano de Igualdade	↓	Refutada pelos FG: Empresas mostram abertura para beneficiar dos programas, mas não dispõe da sensibilização/mecanismos necessários para lidar com o acompanhamento futuro e necessidades especiais dos GD.
P45 Os mecanismo para melhorar a qualidade das inserções profissionais no mercado de trabalho são suficiente para contrariar estereótipos e comportamentos muito enraizados	↓	Refutada pelos FG: Empresas e beneficiários carecem de mecanismos que ajudem a uma integração mais efetiva e resolvam problemas de ajustamento que surgem, muitas vezes simples.
P46 As soluções implementadas são objeto de transferência e são ajustadas e suscetíveis ao uso em diferentes contextos	→	Carece de evidência.
P47 Existe um trabalho de articulação entre entidades que garante atuações adequadas e sustentáveis	↑	Confirmada em Entrevista: Os CLDS promovem ativamente a inclusão social, com tónica na proximidade e juntando agentes e recursos locais.
P48 Os resultados a que os projetos de Inovação Social se propuseram são suficientes para inserir aos grupos alvo destas intervenções	↑	Confirmada pelo FG: Existe uma efetiva sinergia criada entre empresas e entidades promotoras que leva a que GD sejam integrados a médio e longo prazo
P49 Os sistemas de monitorização, acompanhamento e avaliação dos projetos de IS são suficientes para retirar conclusões sobre a qualidade dos resultados	→	Carece de evidência.
P50 O trabalho da divulgação das iniciativas feita pela EMPIS é suficiente para as disseminar	→	Carece de evidência.
P51A Inovação das metodologias e estratégias de intervenção potencia resultados de inserção/qualificação/qualidade de emprego	→	Carece de evidência.

Nº	Codificação	Comentário
P52 Os destinatários estão recetivos e empenham-se	↓	Refutado pelos FG. (Motivação é um dos maiores entraves, especialmente com

		grupos mais desfavorecidos como a comunidade cigana, isto agrava-se porque não há um match com as competências e interesses da população alvo)
P53 As medidas constituem uma resposta efetiva ao problema do desemprego	↑	Confirmado na literatura: Apoios à Contratação são benéficos para as empresas
P54 Não se substituem pessoas nos postos de trabalho, criam-se novos	↑	Confirmado no FG. (Sem estágios profissionais não haveria tanta contratação)
P55 Os mecanismos de controlo sobre as entidades empregadoras que asseguram a criação líquida de emprego são eficazes	↓	Refutado (parcialmente) em FG: Empresas consideram que o histórico de contratações no passado não é um fator relevante para a receção do apoio no futuro.
P56 Existem mecanismos complementares para a inserção no mercado de trabalho	↓	Refutado em FG. Muitas vezes não existe, o que sobrecarrega a família e faz com que o agregado desincentive a pessoa de trabalhar.

Nº	Codificação	Comentário
P58 São atenuados preconceitos dos empregadores relativamente às pessoas de GD	↓	Refutado em FG. No caso de população com deficiência, programas carecem de um acompanhamento junto dos empregadores para que se consiga sensibilizar para maior número de faltas, pessoas ficam mais vezes doentes etc.
P59 A criação de novos empregos terá impacto na taxa de emprego	↑	Da RL: O que interessa é que, na ausência do programa, o desemprego fosse maior. E isto, é verificado na RL. Não importa se o desemprego sobe por outras razões. Até pode haver uma correção negativa entre emprego e as políticas.
P60 A dinâmica de oferta de mão de obra no mercado regulado é a que prevalece na integração de trabalhadores de GD	→	Não contemplado.
P61 São praticados salários e definidos valores para apoios sociais que permitem uma vida decente	↑	RL: Os apoios são sempre "à volta" do salário mínimo.
P62 As condições de trabalho são objeto de fiscalização	↑	Da RL: este ponto tende a verificar-se em países desenvolvidos
P63 O acesso aos direitos e oportunidades, bens e serviços públicos é melhorado na população geral	→	Não contemplado.
P64 A intervenção dos fundos tem escala suficiente para induzir mudanças estruturais na redução da pobreza	↑	FG: confirmado. O dinheiro é pouco, mas permite uma mudança radical na vida das pessoas
P65 A inserção profissional e a qualidade do trabalho nos GD tem efeitos nos restantes segmentos da população	↓	Refutado na entrevista. mulheres têm dificuldade em conciliar o trabalho com a

vida familiar e falta de apoio para os  
filhos.