

Superar obstáculos à empregabilidade



A Rede para a Empregabilidade Barreiro Moita (REBM), promovida pela Rumo – Cooperativa de Solidariedade Social, tem a sua génese em 2008, no âmbito da Iniciativa Bairros Críticos, que decorreu na freguesia do Vale da Amoreira até 2012, procurando superar os obstáculos ao nível da empregabilidade existentes nesta freguesia ligados à formação profissional, ao sistema de ensino e ao mercado de trabalho e emprego. A partir de 2010, a rede alarga progressivamente os seus territórios de ação às restantes freguesias da Moita e também ao concelho do Barreiro. Este processo de articulação abrange as ações de captação de emprego, empreendedorismo e construção de resposta formativa, quer na criação de negócios, quer no apoio à atividade das empresas existentes.

A Rede é atualmente composta por um conjunto de quarenta entidades locais e sectoriais das quais se salientam as autarquias locais, a Associação Empresarial da Região de Lisboa, escolas profissionais, agrupamentos de escolas, estabelecimentos de ensino superior e diversas organizações não governamentais (ONG). Tem como missão ser uma parceria competente e empenhada na promoção integrada da empregabilidade e do desenvolvimento económico.

A aposta na articulação interna e com o sector empresarial

O funcionamento da REBM assenta num processo de articulação específico com o setor empresarial que envolve nomeadamente a Baía do Tejo – parques empresariais, Associação Empresarial da Região de Lisboa e algumas empresas mais representativas da região, para incrementar a captação de ofertas de emprego, introduzindo perspetivas de *job-matching* que procurem assegurar maior adequação entre as necessidades de recursos humanos e as competências dos candidatos (ver FA 9).

O funcionamento da rede tem por base uma estrutura técnica/secretariado suportado ao abrigo de um acordo de colaboração entre Instituto de Emprego e Formação Profissional e a Rumo - Cooperativa de Solidariedade Social.

A intervenção da REBM tem vindo estruturar-se em 4 eixos fundamentais que apresentam, numa perspetiva sistémica, uma articulação interna destinada a assegurar a coerência entre as diferentes atividades desenvolvidas.

Principais dificuldades do processo de dinamização da rede

Depois de um ciclo de lançamento e alargamento, os principais desafios que a rede enfrenta relacionam-se com a:

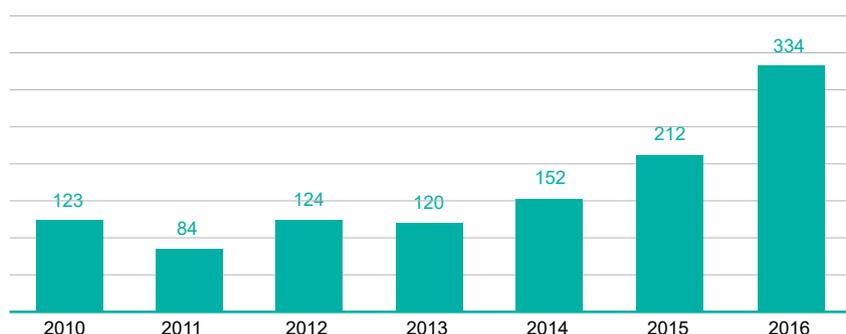
- Manutenção da motivação de alguns parceiros
- Tendência natural para o surgimento de parcerias que podem levar à entropia em certos processos.
- Burocracia excessiva da intervenção social na área do emprego
- Estruturação rígida das organizações e das políticas de formação e emprego criam diversos estrangulamentos à inovação, exigindo uma constante criatividade para os ultrapassar.
- Conciliação de agendas de tempo devido à elevada densidade relacional existente na rede, nesta altura, em função das dinâmicas
- Gestão de informação cruzada das novas relações criadas, constituindo uma preocupação constante assim como a avaliação e melhoria contínua dos processos.

Resultados e balanço da intervenção

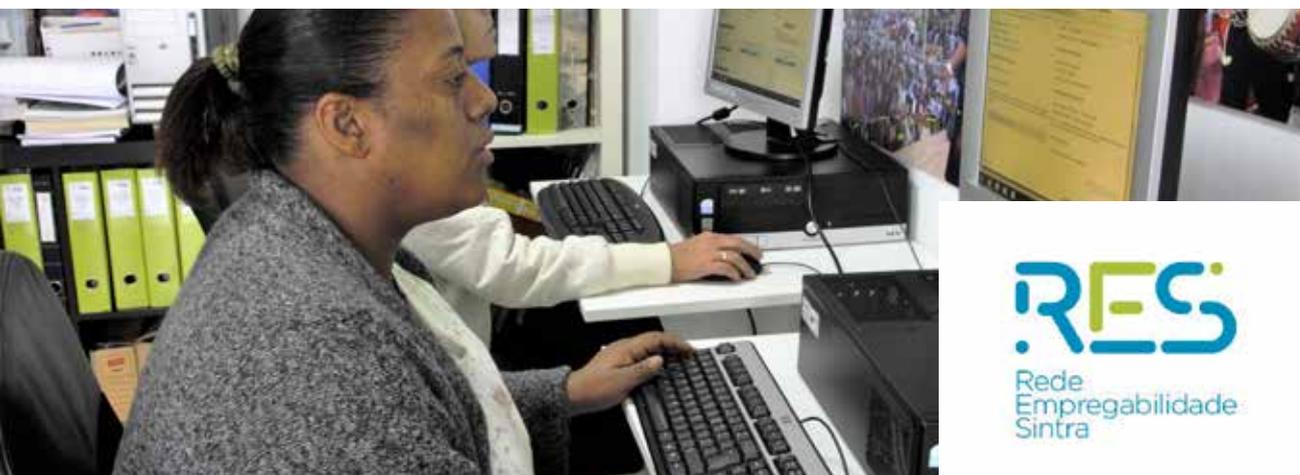
Desde a sua criação até ao momento a REBM conseguiu atingir resultados importantes, nomeadamente:

- Afirmou-se recolhendo o apoio das autarquias e das diversas organizações envolvidas na concretização das políticas de emprego, empregabilidade e inclusão ao nível local, devido aos resultados evidenciados, que excederam as metas previstas.
- Apresenta-se atualmente como uma referência na intervenção territorial integrada. Permitiu consolidar um sistema em rede nestes concelhos, servindo de laboratório de aprofundamento de uma metodologia de trabalho, fundado nos princípios do Emprego Apoiado (ver ficha de apoio x), que aproxima os diversos níveis de intervenção destas políticas dos seus destinatários finais, aumentando a eficácia, a eficiência e a efetividade das intervenções.
- A consistência dos resultados, a par com o trabalho desenvolvido e em colaboração com a Associação Portuguesa de Emprego Apoiado e a Fundação Aga Khan, impulsionou a criação de redes para a empregabilidade noutros territórios - tais como Amadora, Sintra, Lisboa (5 territórios distintos), Cascais, Loures, Oeiras, Setúbal, Porto e Alentejo Litoral, estando estes processos em níveis distintos de desenvolvimento.

Postos de trabalho captados pela REBM / pessoas que ficaram empregadas entre 2010 a 2016



Provocar a inovação, trabalhar a inclusão



A Rede para Empregabilidade Sintra (RES), surge no âmbito da intervenção realizada pela Fundação Aga Khan (AKF Prt), em 2008 na Tapada das Mercês com a criação do Grupo de Parceiros de Algueirão que procurou, de forma conjunta, encontrar soluções para as questões do desemprego do território. Posteriormente, com intervenção da AKF Prt, em 2013, no Pendão, e na sequência da realização de um diagnóstico participativo¹ que evidenciou as preocupações naquele território com o emprego e a formação; foi também criado um grupo para refletir e agir sobre a temática – o Grupo da Empregabilidade de Queluz-Belas.

A aproximação entre estas duas redes surgiu de forma quase orgânica, face à complexidade das questões da empregabilidade, da necessidade de partilhar e mobilizar recursos, de pensar e agir de forma mais eficaz e, ainda, pelo trabalho da AKF Prt em facilitar/promover relações e sinergias entre vários atores e contextos. Com a vontade de dar a conhecer o trabalho já realizado e de mais freguesias aderirem a este processo, foi lançada, no final de 2014, a marca da “RES - Rede de Empregabilidade de Sintra” apresentando-se como uma identidade coletiva, como um espaço de reflexão técnica e de ação conjunta de várias instituições do concelho de Sintra.

A RES tem a missão de sinalizar, capacitar, integrar e acompanhar a população com vista a uma melhor integração socioprofissional, com base na concertação de estratégias e articulação das entidades parceiras.

Os dezanove parceiros que, atualmente, compõem a rede propõem-se, conjuntamente, a criar e recriar técnicas, estratégias e metodologias que provoquem a inovação na forma a trabalhar a inclusão económica, agilizando processos de integração no mercado de trabalho, procurando junto de empresas saber de necessidades - e junto da comunidade entender potencialidades, numa fusão que vem revelando resultados eficazes – ver Fichas de Apoio (FA) 5, 6, 7 e 8.

¹ Para saber mais sobre diagnósticos participativos, consulte “Diagnósticos Participativos – Guia de Apoio à Implementação”, Fundação Aga Khan Portugal, 2017

Funcionamento da rede

De acordo com o modelo de intervenção, cada interveniente no processo (instituições, empresas, indivíduos), têm um papel a desempenhar na RES (ver FA 10 e 11). A articulação e o trabalho desenvolvido entre todos culmina na co-construção de respostas à medida para a inclusão económica. Estas podem assumir a forma de reforço de competências (desenvolvimento de *soft skills*, ajuste direto (integração direta em posto de trabalho) ou ainda formação à medida (ações de formação profissional de acordo com as necessidades do mercado de trabalho e desenvolvido com o envolvimento do setor privado), respostas estas interligadas e complementares entre si (ver FA 9). A RES promove também um evento anual dirigido aos parceiros da rede, ao Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e às empresas para a reflexão estratégica interna sobre as práticas adotadas, sobre como preparar percursos e trabalhar competências, de forma a agilizar a inclusão económica e ainda encontrar, conjuntamente, novas formas de abordagem; pretende também promover e reforçar a imagem da RES, trabalhando a comunicação externa. São também divulgados os resultados obtidos na inclusão do público mais vulnerável, bem como apresentadas as grandes ações/estratégias para o ano seguinte.

Metodologia utilizada

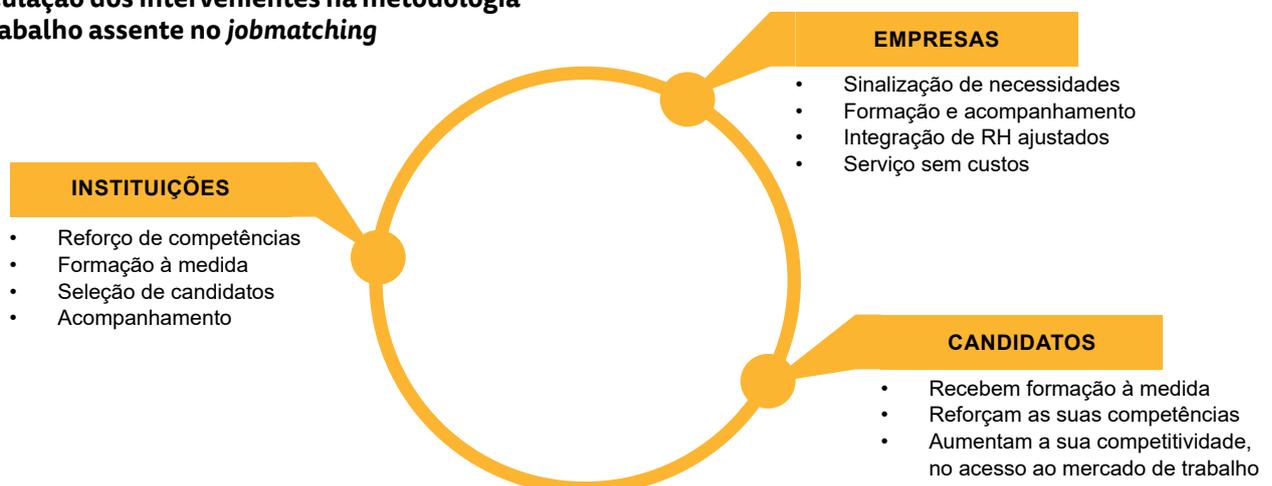
Como ilustra o esquema em baixo, a metodologia de trabalho implementado pela RES assenta no *jobmatching* articulando os 3 intervenientes (instituições, empresas e candi-

A rede pretende ser a estrutura de referência em Sintra na promoção do emprego e empreendedorismo, mediando o encontro entre oportunidades e necessidades

datos) para a criação de oportunidades de empregabilidade para a população. Neste modelo, os parceiros da RES têm como principais papéis a articulação entre o candidato que procura emprego e as empresas que pretendem recrutar recursos humanos. Neste sentido, os parceiros desenvolvem a sua ação com a população no desenvolvimento e reforço de competências (a nível técnico e na área das *softskills*), com vista à integração profissional. Este trabalho passa por compreender os interesses da população e o potencial de empregabilidade e ligar estes dois atores com ações de balanços de competências, formações, e um acompanhamento de proximidade junto da população e da empresa.

Por outro lado, as empresas representam-se como um veículo de integração profissional da população, através do encontro da pessoa certa para o lugar certo, ficando estas, com recursos humanos mais adequados às suas necessidades. Durante o processo de integração, a empresa atribui um “tutor” que garante o acompanhamento do candidato e articula com os parceiros, por forma a que o resultado seja a integração profissional.

Articulação dos intervenientes na metodologia de trabalho assente no *jobmatching*



Principais dificuldades sentidas

Ao longo do processo vários desafios têm sido colocados à rede:

- A pouca prática de processo de governança integrada, a ausência de uma visão e ação mais abrangente sobre o território que o trabalho em rede potencia, dificultam pensar numa estratégia de sustentabilidade da RES requerendo, primeiramente, mais parceiros mobilizados para a partilha de tarefas e responsabilidades;
- Identificação de parceiros com interesse no processo de co-animação face às exigências e responsabilidades que esta função implica
- Envolvimento, de forma equitativa, dos diferentes parceiros tendo em conta os seus recursos, visão e missão;
- Monitorizar e avaliar indicadores, não apenas de realização (número de pessoas em formação, de empresas envolvidas, etc.), mas também de resultados e impactos que traduzam o aumento de competências, a evolução das motivações e iniciativa das pessoas, é um desafio difícil, mas que a rede quer tornar visível;
- Concertar diferentes visões, formas de comunicar, entendimentos sobre os processos/metodologias entre organizações do 3ºsetor/público /privado.

Alguns resultados importantes atingidos

Apesar dos desafios que têm surgido e que a rede tem procurado ultrapassar da melhor forma, são já consideráveis os resultados positivos da sua atuação:

- Agregar e comprometer as organizações locais, mas também parceiros estratégicos, incluindo a Câmara Municipal de Sintra, as juntas de freguesia e o IEFP, numa colaboração efetiva para a inclusão;
- Colocar na agenda da autarquia e poder local a concertação de uma estratégia para a área da empregabilidade;
- Efetivar uma parceria com empresas que colaboram de forma ativa na reflexão sobre estratégias, que adotam metodologias capazes de provocar inovação e eficácia na forma de trabalhar a empregabilidade, disponibilizando, ainda, formadores/tutores, estágios, emprego;
- Lançamento de uma marca, de uma identidade própria com a qual os parceiros se começam a identificar e que se pretende que possa ter um efeito de contágio alargado ao nível concelhio;
- Apresentação da RES a outros concelhos, para partilhar metodologias e conceitos de inclusão económica e para debater, partilhar resultados e provocar sinergias.

REDE DE EMPREGABILIDADE DE SINTRA - 2016

Nº de pessoas abrangidas pelos <i>front offices</i>	11.445
Nº de encaminhamentos para formação	1.435
Nº de encaminhamentos para emprego	2.385

Fonte: 10 *front offices* da Rede para a Empregabilidade de Sintra - 2016

Mobilizar, ativar e fortalecer parcerias



A RedEmprega Vale de Alcântara (VA), surge em 2013 de uma proposta da Fundação Aga Khan (AKF Prt), no âmbito do eixo 1 do CLDS+ do Vale de Alcântara (freguesias de Alcântara, Campolide, Campo de Ourique e Estrela), em Lisboa. O problema social complexo do desemprego foi amplamente identificado como prioritário nos diagnósticos participativos¹ realizados em 2013 nas Comissões Sociais de Freguesia. Esta rede resulta assim da inexistência de um trabalho interinstitucional articulado nesta área. Se por um lado se observava uma elevada densidade institucional no território, por outro, não existia para este problema, uma resposta que fosse para além dos gabinetes de emprego das organizações locais, sem as ligações que permitissem uma intervenção articulada e com maior alcance.

¹ Para saber mais sobre diagnósticos participativos, consulte "Diagnósticos Participativos – Guia de Apoio à Implementação", Fundação Aga Khan Portugal, 2017

O principal desafio que se colocou foi o da criação de uma rede inter freguesias para trabalhar a área da empregabilidade, que visasse o aumento do acesso às oportunidades de emprego, o reforço das competências de empregabilidade e o fortalecimento da ação dos diferentes parceiros.

A mobilização dos parceiros ocorreu, num primeiro momento, através da realização de diagnósticos participativos, através de conversas individuais e uma reunião exploratória de natureza mais operacional. A RedEmprega VA conta atualmente com trinta e cinco parceiros, como organizações públicas (Câmara Municipal de Lisboa, juntas de freguesia, agrupamentos de escolas, Instituto do Emprego e Formação Profissional), bem como organizações ligadas ao setor empresarial e organizações sociais diversas.

Funcionamento da rede

A RedEmprega VA é constituída por uma equipa de dinamização, sobretudo com a função de preparação dos plenários, reflexão sobre o funcionamento da rede e seus desafios estratégicos. Tem três grupos de trabalho (*front offices*, Educação e Empresas) definidos em função de tarefas, atividades e projetos específicos ou enquanto se justificar a sua existên-

cia e por um plenário, o órgão máximo de decisão que reúne mensalmente. A equipa de dinamização começou por ser constituída pela AKF Prt, pelo Grace - Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial e pela Rumo, entidades executoras do CLDS+ e CLDS3G, respetivamente. Atualmente, conta ainda com a participação de três juntas de freguesia e da CML. A rotatividade desta função pelos diferentes parceiros, permite tornar o processo mais leve e isento de custos, através da alocação dos recursos humanos que já estão nas organizações. Contudo, esta opção traz desafios acrescidos, nomeadamente, maior dificuldade de operacionalização, diminuição da visão de conjunto, e maior dependência do ritmo de cada organização.

Metodologia utilizada

A metodologia de Emprego Apoiado e da animação territorial, foram apresentadas como metodologia inspiradora que poderia vir a ser adotada pela RedEmprega VA - ver Fichas de Apoio (FA) 1 e 2. Era necessário experimentar – a partir do diagnóstico das necessidades do mercado e da perceção dos gabinetes de emprego quanto às oportunidades locais - e foi selecionada a área da geriatria que contou com a participação de empresas e organizações com valências nesta área, nas várias fases do processo (ver FA 5, 6, 7 e 8). Desde então, têm vindo a ser realizadas várias ações de formação à medida das necessidades de recrutamento das empresas de acordo com a metodologia do *job matching* (ver FA 9). Neste processo, destaca-se a importância da participação do GRA-CE na mobilização das empresas e na ligação com o tecido empresarial.

A mobilização dos parceiros ocorreu, num primeiro momento, através da realização de diagnósticos participativos, através de conversas individuais e uma reunião exploratória de natureza mais operacional

Principais dificuldades sentidas

Ao longo do processo, a rede tem-se confrontado com um conjunto de desafios:

- Não obstante os parceiros reconhecerem a utilidade da rede, a disponibilidade para estarem em todas as reuniões permanece um desafio. Por outro lado, a assimilação de novas práticas – ainda que comprovadamente mais eficazes – requerem tempo de adaptação;
- A liderança partilhada da rede assente numa gestão horizontal pois permanece a dificuldade em encontrar parceiros disponíveis para o processo de animação;
- A necessidade de uma maior participação na rede de pessoas em situação de desemprego - focalização nas pessoas e comunidades;
- Uma melhor articulação com a economia real;
- A mobilização permanente de novas empresas para *job-matching*;



Grupo de formação em técnicas de procura de emprego, no CEPAC, membro da RedEmprega Vale de Alcântara, 2018

- O aumento da eficácia da rede, é necessário aumentar cada vez mais as colocações em emprego, existindo o risco da rede entrar numa lógica centrada exclusivamente no processo;
- A permanente inovação das práticas da rede, enquanto fator de diferenciação;
- Ao nível do sistema de monitorização e avaliação - é fundamental uma maior visibilidade dos resultados da rede, só assim conseguiremos mobilizar mais empresas para o processo.

A RedEmprega VA constitui-se, atualmente, como um laboratório de experimentação de metodologias e conteúdos, com inovação e com impactos significativos

REDE DE EMPREGABILIDADE DE ALCÂNTARA - 2016	
Nº de pessoas que recorreu aos <i>front offices</i>	5391
Nº de encaminhamentos para formação	1046
Nº de encaminhamentos para emprego	2043
Nº de empregos conseguidos	299

Fonte: 9 *front offices* da RedEmprega do Vale de Alcântara - 2016

Alguns resultados importantes atingidos

Ao fim de quatro anos de dinâmica de rede, foram atingidos alguns resultados muito positivos:

- Existe uma elevada partilha na execução das diferentes tarefas. Os parceiros identificam a utilidade da rede na promoção da empregabilidade e observam-se relações institucionais antes inexistentes, sobretudo entre os *front offices* do território.
- É maior a consciência da existência de duplicação nos atendimentos, estando a ser desenvolvida uma plataforma web de partilha de informação, destinada a favorecer uma abordagem integrada da gestão dos candidatos no seu processo de inserção.
- Observa-se uma melhoria na capacidade e qualidade da resposta dos *front offices*. A existência de perfis de saída para várias áreas profissionais, baseados nas necessidades expressas pelas empresas, tem permitido encontrar um universo de formandos ajustados aos diversos perfis.
- Foi possível fazer a identificação das necessidades de formação nos três agrupamentos de escolas, dando origem a um mapeamento da oferta formativa, por forma a evitar a duplicação de respostas formativas em áreas similares.
- As comissões sociais de freguesia do território adotaram a rede como estratégia para trabalhar a empregabilidade, na perspetiva de ganhar escala e aumentar a massa crítica para chegar mais longe, constituindo-se a rede como o primeiro grupo de trabalho temático entre quatro freguesias diferentes.
- A RedEmprega VA constitui-se, atualmente, como um laboratório de experimentação de metodologias e conteúdos, com inovação e com impactos significativos, razão pela qual se revelou replicável para outros contextos, inseridos numa dinâmica de cidade, tendo servido de inspiração para a criação de um programa municipal - Programa RedEmprega Lisboa.

Boas práticas em ação

O Programa RedEmprega Lisboa é parte integrante do Programa Municipal para a Economia Social e Promoção da Empregabilidade em Lisboa, através do qual se pretende articular estratégias e organizar/apoiar atividades que incrementem as competências para a empregabilidade dos residentes da cidade de Lisboa.

O programa

Em 2016, a partir da experiência da RedEmprega do Vale de Alcântara - ver Caso Prático (CP) 3 e do Projecto Power-up (2015 Programa BIP/ZIP), a Câmara Municipal de Lisboa (CML) desafia a Associação Portuguesa de Emprego Apoiado (APEA) e a Fundação Aga Khan (AKF Prt) para o desenvolvimento do que viria a ser o Programa RedEmprega Lisboa.

O Programa teve início em outubro de 2016, tendo a 1ª fase terminado em Dezembro de 2017. As três entidades, em estreita articulação com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), estiveram envolvidas na conceção, organização e execução do programa RedEmprega Lisboa que visou, na primeira fase, a criação e implementação de duas novas RE e o acompanhamento às três redes já existentes.

Para esse efeito, foi necessário abrir um processo de manifestação de interesse com o objetivo de promover a auto-organização das entidades dos territórios para a participação no Programa. Foram realizadas sessões de apresentação territoriais pelas cinco Unidades de Intervenção Territorial da CML. As manifestações de interesse deveriam ter em conta as particularidades de cada território, dos atores locais que trabalhavam a empregabilidade e a educação/formação.

Das onze candidaturas apresentadas, foram selecionadas cinco para integração na 1ª fase do Programa: 1) RedEmprega Centro Histórico, RedEmprega Lisboa Oriental, REAL – Rede para a Empregabilidade da Alta de Lisboa, REDE EFE e Grupo de Empregabilidade de Carnide.



Critérios para a Seleção das candidaturas

CRITÉRIOS	PESO NA APROVAÇÃO
% de desempregados (vs população da freguesia)	25%
Dinâmica de parceria local	25%
Dinâmica tecido empresarial	15%
População acima de 23.000 habitantes	15%
Candidatura inter-freguesias	10%
Inexistência de recursos financeiros	10%

Formação e apoio à medida

O estágio de desenvolvimento para o coletivo destas cinco redes com candidatura aprovada iniciou-se através de ações de natureza diversificada, nomeadamente: diagnóstico participativo e mapeamento do território, construção coletiva do plano de ação; mobilização das empresas; construção do modelo de governação, de organização e comunicação da rede. Foi, ainda realizada formação em contexto, apoiando a implementação de ações concretas como: formação à medida, estágios, feiras de orientação profissional, sessões de informação sobre ofertas de emprego, etc).

As redes já existentes foram apoiadas de acordo com as suas necessidades, designadamente: formação para técnicos, participação no fórum anual da RedEmprega Lisboa, apoio a atividades estratégicas/workshops dinamizados por parceiros.

Para além do trabalho direto com as cinco redes selecionadas, a equipa articulou sempre o trabalho com as outras duas redes existentes em Lisboa – RedEmprega Vale de Alcântara (ver CP 3) e São Domingos Emprega, permitindo-lhe ter uma cobertura de mais de 50% das freguesias da cidade de Lisboa, num total de 16 territórios envolvidos.

A equipa técnica do programa desenvolveu as ações numa lógica de reforço das capacidades e recursos, existentes, bem como, de fomento de sinergias nos territórios, traduzindo-se no apoio técnico e em contexto às organizações, como por exemplo, o apoio aos grupos de trabalho que cada rede constituiu para operacionalizar o que foi identificado como prioritário no diagnóstico participativo. O desenvolvimento e resultados destas dinâmicas são remetidos para a próxima fase do programa Rede Emprega Lisboa que visa a consolidação destas redes.

Como ação transversal a todas as redes existentes na cidade, o Programa RedEmprega Lisboa desenvolveu um pacote formativo de 70h que integra conteúdos como animação territorial, emprego apoiado - ver FA 1 e 2, percursos integrados de inserção, formação em empresas, acompanhamento pós-contratação, etc. Este percurso formativo permitiu igualmente aos técnicos desenvolver um projeto de incremento da qualidade das respostas e/ou redes onde estão incluídos.

Outra das ações transversais foi elaboração do presente guia de apoio à implementação das RE baseado na vasta experiência e material elaborado pela APEA e pela AKF prt e com

os contributos de entidades como a RUMO, a AERLIS- Associação Empresarial da Região de Lisboa e a Associação Empresarial de Sintra, atores centrais em muitas das redes de empregabilidade no distrito de Lisboa.

Redes criadas

A experiência adquirida ao longo dos anos permitiu estruturar o processo de alavancagem de duas novas redes, criadas no âmbito do Programa RedEmprega Lisboa: a RedEmprega Lx Oriental e RedEmprega Centro Histórico (em 2017). Aqui, o foco do trabalho da equipa técnica foi o processo de criação, dinamização e organização da rede, que constitui a base para uma construção coletiva, envolvimento e comprometimento dos parceiros no sentido de assegurar a sua sustentabilidade e a pertinência duma intervenção na área da promoção da empregabilidade.

O envolvimento na equipa da RedEmprega Lisboa de técnicos da CML e do IEFP, bem como a participação da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML) nas redes, contribuiu para estabelecer, com maior solidez, as dinâmicas das redes e articulação entre parceiros. Com este trabalho em equipa ficou reforçada a complementaridade de competências técnicas e institucionais.

Na alavancagem de uma rede é importante estar-se atento à não sobreposição dos trabalhos e dinâmicas de intervenção já existentes nos territórios. Pelo contrário, deve ter-se o cuidado em cruzar, complementar e associar o que já existe com as novas propostas de intervenção. Este foi um pressuposto da criação das novas redes, nomeadamente no que diz respeito à articulação com as Comissões Sociais de Freguesia (CSF) e os grupos de trabalho na área do emprego.

A RedEmprega Lisboa visa alargar as boas experiências já existentes na área da empregabilidade às demais zonas da capital

A RedEmprega Centro Histórico

Esta rede integra o território da freguesia da Misericórdia, Santo. António e Santa Maria Maior, sendo que este último, tal como na RedEmprega Lx Oriental, também se juntou à rede no decorrer do processo de alavancagem.

A rede atualmente é constituída por vinte parceiros. Como principais atividades já desenvolvidas, podemos identificar: a constituição da rede; realização de um diagnóstico participativo, elaboração do plano de ação e definição do processo de governação da rede, tendo resultado na constituição de um grupo de animação da rede e de dois grupos de trabalho: comunicação, das empresas e front offices. Foi também feita formação de técnicos de emprego apoiado para as entidades que fazem parte da rede e foi feito o levantamento dos desempregados locais. Criou-se um email para gestão dos contactos da rede. Foi, ainda, elaborado um folheto da rede, criado o logotipo, e produziu-se material de comunicação para chegar aos desempregados da freguesia.

No diagnóstico participativo com os parceiros, foi possível sistematizar a experiência do trabalho já realizado pelo grupo de emprego e formação da CSF da Misericórdia, mapear os recursos existentes no território e zonas envolventes, assim como priorizar as necessidades. Foram identificadas três prioridades – chegar aos desempregados, mobilizar as empresas e qualificar os desempregados que deram posteriormente origem à construção da candidatura ao BIP ZIP¹ com o projeto o “Bom Vizinho” que cruza ações de coesão territorial com ações na área da empregabilidade e que se encontra em execução.

¹ Programa «Bairros e Zonas de Intervenção Prioritárias de Lisboa» da Câmara Municipal de Lisboa.

RedEmprega Lisboa Oriental

Inicialmente, a rede era apenas constituída por parceiros do território de Marvila e, no decorrer do processo de alavancagem, juntou-se o território dos Olivais. Estão a ser feitos contactos para que o território do Parque das Nações integre esta rede.

A rede é, atualmente, constituída por dezanove parceiros.

Como principais atividades do processo de construção da rede, podemos identificar: a constituição da rede; a realização de um diagnóstico participativo, uma “sessão pequeno-almoço” com as empresas, a elaboração do plano de ação e definição do processo de governação da rede, tendo resultado na criação de um fórum, de um grupo de trabalho (constituído por uma equipa dinamizadora de rede) e três equipas de trabalho: *job matching* (na relação com os *front offices*, formação/qualificação, emprego e empresas); empreendedorismo e *marketing* territorial. Foi ainda feita formação no âmbito da formação de técnicos de emprego apoiado das entidades da rede. Ao nível da comunicação interna e externa, foi criado um email geral e de grupo (*googlegroups*), feita a organização e gestão de documentos (*google drive*) e definiram-se as entidades responsáveis pela comunicação e gestão de contactos da rede. Finalmente, foi realizada uma sessão de esclarecimento sobre ofertas de emprego com uma empresa.



II FÓRUM RedEmprega LISBOA BOAS PRÁTICAS
22 DE MAIO, DAS 9:30 AS 11:00 (CENTRO ISMAEL) Avenida Lusitana nº7 1600 Lisboa

PROGRAMA

- 09:30 Acolhimento e participantes
- 10:00 Sessão de abertura
Tema: (LpP de Formação, Age Khan Portugal e Ricardo Wilson, Presidente da Educação e Direitos Sociais do Conselho Municipal de Lisboa)
- 10:15 Não é ao acaso
RedEmprega Lisboa e Grupo Trabalho - Promoção para a Empregabilidade do Norte Social de Lisboa
- 10:45 Boas práticas para a empregabilidade de pessoas em situação de vulnerabilidade - 1ª parte
JEPPL, Associação Crescer e CRI e BP (a confirmar)
- 11:15 Intervalo
- 11:30 Boas práticas para a empregabilidade de pessoas em situação de vulnerabilidade - 2ª parte
CETIC e Grupo Trabalho - Conselho Nacional de Saúde Social de Lisboa
- 11:45 Debate
Moderado por Fátima Duarte (a confirmar)
- 12:15 Que profissões para o futuro?
Ricardo Wilson
- 12:45 Encerramento
Wilson Laranjeira da Associação Portuguesa de Emprego Apoiado

Parceiros:
Grupo de Trabalho
RedEmprega Lisboa
redempregalissboa@gmail.com

Programa do II Fórum RedEmprega, Lisboa, 2018

