

# RELATÓRIO

Questionário sobre empregabilidade de pessoas com baixas qualificações – o caso dos Sem-Abrigo do Porto



PLATAFORMA + EMPREGO

Plataforma + Emprego  
Parceria com Fundação AEP e  
Associação Empresarial de Portugal  
Junho 2016

## Índice

Sumário Executivo .....	2
Enquadramento .....	3
Metodologia .....	5
Caracterização dos Entidades .....	6
Práticas de Contratação .....	9
Potencial Social de Contratação .....	12
Conclusões .....	17
Recomendações.....	18
Anexo .....	19

## Índice de Figuras

Figura 1 - Respostas por setor de atividade .....	6
Figura 2 - Localização das empresas participantes.....	6
Figura 3 - Dimensão das empresas por número de trabalhadores .....	7
Figura 4 - Perspetivas sobre futuro número de trabalhadores.....	8
Figura 5 - Qualificações dos trabalhadores .....	8
Figura 6 - Existência de estratégia de responsabilidade social.....	9
Figura 7 - Conhecimento dos apoios estatais à contratação .....	9
Figura 8 - Conhecimento das medidas estatais de apoio.....	10
Figura 9 - Motivos para não utilização dos apoios estatais .....	10
Figura 10 - Parcerias com instituições sociais .....	11
Figura 11 - Perspetiva sobre o impacto social da contratação .....	11
Figura 12 - Funções preferenciais para contratação .....	12
Figura 13 - Barreiras à contratação (1.º opção) .....	13
Figura 14 - Interesse no 1.º cenário de apoio à contratação .....	14
Figura 15 - Interesse no 2.º cenário de apoio à contratação .....	14
Figura 16 - Interesse no 2.º cenário de empresas com contratação de novos trabalhadores .....	15
Figura 17- Nível de interesse no segundo cenário por situação de contratação .....	15
Figura 18 - Perceção das vantagens de aderir a um sistema de reinserção .....	16
Figura 19 - Nível de interesse por dimensão em funcionários.....	16

## Sumário Executivo

Na cidade do Porto existe uma iniciativa que promove a empregabilidade das pessoas sem-abrigo denominada Plataforma+Emprego (P+E), que já colocou 22 pessoas no mercado de trabalho e acompanha mais 25 pessoas nessa transição.

De forma a potenciar o trabalho da P+E, e conjuntamente com a Fundação AEP e a Associação Empresarial de Portugal, lançou-se um questionário voluntário online às empresas versando sobre as práticas de contratação de população com baixa escolaridade e em reinserção social, o seu contexto, barreiras existentes e as suas possibilidades.

Optou-se por uma análise de índole mais qualitativa, da qual se retiraram as principais conclusões abaixo descritas. Os resultados mostram que cerca de um quarto das empresas tem parcerias com o setor social e a maioria já tem práticas informais de responsabilidade social. A esmagadora maioria das empresas reconhece o impacto social que a contratação de pessoas com baixas qualificações gera e conhece os apoios estatais à contratação, e pouco menos de dois terços recorreram aos mesmos.

As respostas mostram que há interesse claro por um dos modelos de financiamento proposto no questionário correspondendo a um contrato de 2 anos, suportado em 90% pelo Estado, concedendo isenção de TSU, e que as principais barreiras à empregabilidade são a questão das baixas qualificações e destas pessoas serem associadas a uma imagem de público problemático e a falta de ligação entre empresas e os processos de reinserção social.

Com base nas evidências recolhidas é possível aprofundar esta temática, através de futuras experiências-piloto de potenciação da contratação destes públicos usando o modelo de financiamento apresentado e considerado mais interessante, ou outro similar. Estas experiências e estudos mais aprofundados gerarão maior conhecimento sobre o real impacto social da contratação deste público para todas as partes envolvidas, sendo de especial destaque o sucesso da reinserção social e as poupanças geradas para o Estado.

## Enquadramento

Os Estados-Membros da União Europeia assumiram, em 2000, o desafio de combater a pobreza e exclusão social. Assim, e de forma a estabelecer medidas que cumpram este compromisso, foram criados Planos Nacionais de Acção para a Inclusão.

Através dos relatórios de avaliação que a Comissão Europeia desenvolveu sobre estes Planos, surge, na agenda política, a consciencialização para a necessidade de reforçar medidas específicas de combate às problemáticas vivenciadas pelas pessoas em situação de sem abrigo.

Neste sentido, o Parlamento Europeu, em 2008, aprova uma declaração onde todos os Estados assumem o desafio de erradicar esta problemática até 2015. Assim, em Portugal, é implementada uma **Estratégia Nacional para a Integração da Pessoa Sem Abrigo 2009-2015**.

Esta Estratégia corresponde a “um conjunto de orientações gerais e compromissos das diferentes entidades, cuja operacionalização deve ser implementada a nível local, no âmbito das redes sociais locais, com base em planos específicos e adequados às necessidades identificadas.”

De forma a definir um plano adequado às necessidades vivenciadas pelas pessoas em situação de sem abrigo do Porto, procedeu-se à produção de um estudo sobre a realidade em questão. Por sua vez, em Março de 2009, é assinada a Estratégia no Porto.

Com a implementação da estratégia no território em questão é formalizada uma rede interinstitucional de apoio às pessoas em situação de sem abrigo do Porto, onde existe um Partenariado constituído por IPSS`s, Organizações não-governamentais, voluntários organizados em Associações e em nome individual, Academias e Serviços Públicos. Esta estrutura reúne de 3 em 3 meses, tendo para acção executiva um conjunto Organizações/Instituições que formam o denominado **NPISA – Núcleo de Planeamento e Intervenção Sem Abrigo**.

Este NPISA, desde 2009 até ao presente, criou e tem solidificado 4 grandes respostas, face à heterogeneidade do diagnóstico social e fase do processo de inserção dos cidadãos em questão, sendo elas:

- 1 - Organizações Voluntárias;
- 2 - Triagem e Acompanhamento Social;
- 3 - **Plataforma+Emprego**;
- 4 - As Vozes do Silêncio.

Já em 2013 criou-se a “**Plataforma+Emprego**”, sendo esta um projecto inovador composto por Instituições Públicas, Privadas e Voluntários que laboram no sentido de identificar (através do trabalho em rede com a estrutura exposta anteriormente), avaliar e acompanhar pessoas em situação de sem abrigo que, como resultado do trabalho social desenvolvido pelos técnicos sociais e mérito dos visados, já possuam perfil de empregabilidade, ou possuam algumas características nesse sentido, para depois as integrar no mercado de trabalho. De enunciar que esta Plataforma promoveu recentemente um curso inovador para 16 pessoas numa parceria com o IEFP com o objetivo de trabalhar competências pessoais e sociais, estando, à data e de acordo com a avaliação do projeto-piloto, a preparar um Plano de Formação para 2016 e que beneficiará aproximadamente 40 pessoas.

Esta iniciativa já contribuiu positivamente para a empregabilidade de 22 pessoas e, no momento, está a acompanhar aproximadamente 25 cidadãos no sentido de identificar oportunidades acrescidas de inserção laboral em empresas da cidade/região.

Neste sentido, surge o presente estudo, ou seja, foi intenção desta Plataforma aferir em que sectores de actividade económica da região seria oportuno apostar, tendo em consideração que maioritariamente trabalham com uma população com baixa escolaridade ou, por exemplo, vivenciam uma situação de desemprego de longa duração.

Esta acção assumiu ainda a intenção de perceber que práticas existem nas empresas no que concerne à contratação de pessoas com perfil homólogo ao identificado e, ainda, que conhecimento e aplicação estas empresas fazem dos incentivos públicos à contratação disponíveis.

Este estudo aumenta o conhecimento sobre esta temática e poderá servir de apoio a futuros estudos e desenho de novas políticas para esta população.

## Metodologia

Com o intuito de sistematizar os resultados obtidos, tornando-se mais fácil de automatizar o processo de análise e tratamento dos dados, utilizou-se para o desenvolvimento deste estudo, uma metodologia quantitativa através de um inquérito por questionário (ver Anexo). No mês de Maio de 2015 foi elaborado e enviado um questionário eletrónico pela Plataforma mais Emprego e a AEP, no sentido de identificar as práticas existentes de contratação de pessoas com baixas qualificações (iguais ou menores que o 9.º ano de escolaridade) e em processo de reinserção social (beneficiários do Rendimento Social de Inserção RSI).

O questionário foi constituído por 28 questões, agregadas por 4 áreas: Parte A - caracterização da empresa, parte B - práticas de contratação, parte C - potencial social da contratação, parte D - conclusão e discussão dos resultados. Foi enviado a múltiplas entidades e obtiveram-se 41 questionários preenchidos.

A técnica escolhida neste processo de audição garantiu o anonimato dos inquiridos. Para o efeito recorreu-se à plataforma disponibilizada pelo Google Drive, através do Formulário. Depois de elaborado o questionário, foi enviado pela plataforma da AEP. O período de resposta do questionário foi entre dia 06/05/2015 e 24/07/2015.

## Caracterização dos Entidades

As 41 empresas inquiridas, segundo o código CAE, pertencem a 27 diferentes setores de atividade, sendo que os que têm maior representatividade são os Serviços (CAE 69 a 84) e a Indústria Transformadora (CAE 10 a 37), seguidos da Acção Social (CAE 87 e 88) e Comércio por grosso (CAE 45 a 47).

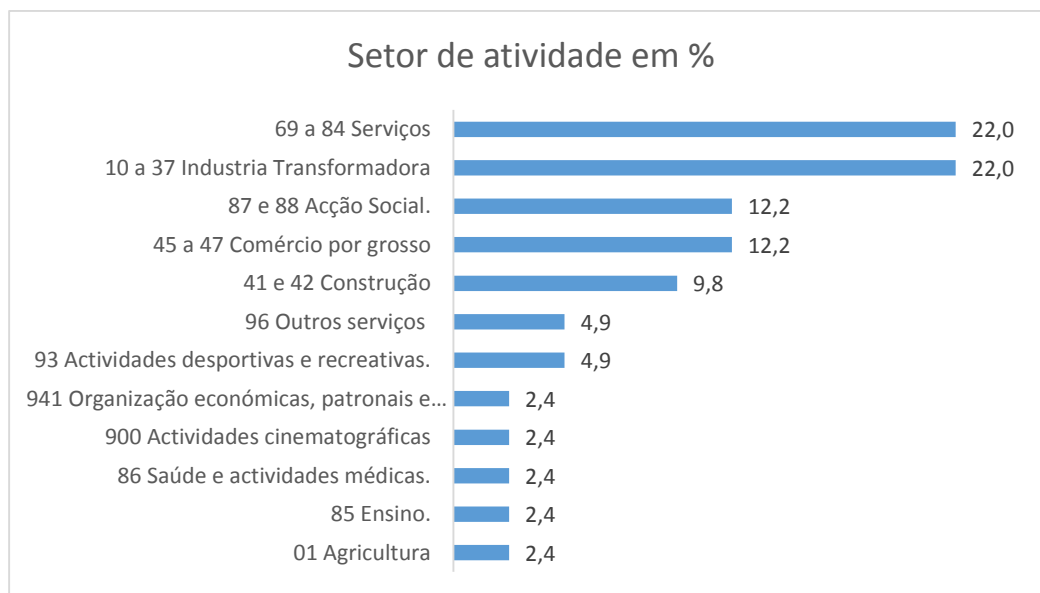


Figura 1 - Respostas por setor de atividade

É importante ter também em conta a zona geográfica das entidades que participaram no questionário, observa-se então um grande foco no distrito do Porto ocupando 53,7%, seguido de Aveiro e Coimbra, com 14,6% e 12,2%, respetivamente.

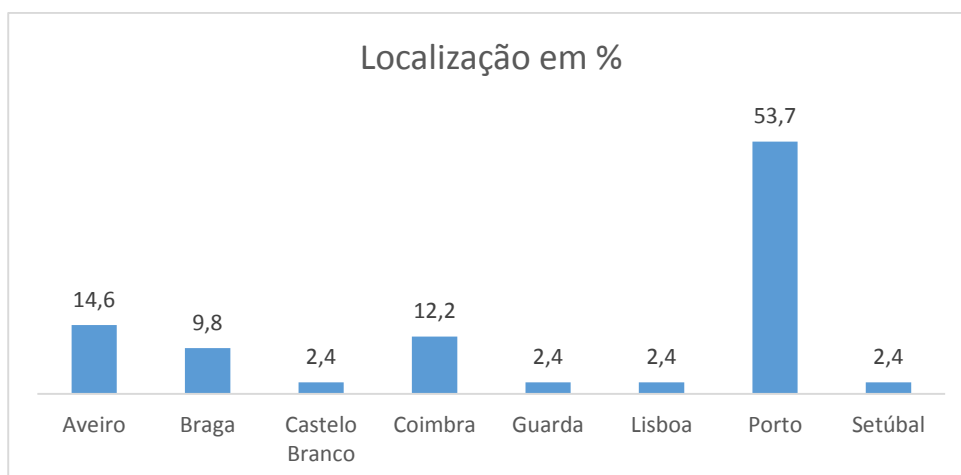


Figura 2 - Localização das empresas participantes

A dimensão das entidades foi medida através do número de trabalhadores que emprega, considera-se importante esta análise dado os resultados recolhidos, nomeadamente uma percentagem de 34,1 nas empresas definidas como dimensão média e contando também com um conjunto de respostas no valor dos 2,4% nas grandes empresas. Obteve-se também resposta de entidades com menos de 49 trabalhadores num total de 63,4%, sendo este valor relevante pois representa mais de metade do público inquirido. É importante salientar a maior representação de todas as categorias acima de 10 trabalhadores e uma menor representatividade da categoria <10 trabalhadores pois segundo o INE a estrutura empresarial em 2014 era “<10” - 96,4%, “10-49” – 3,1%, “50-249” – 0,5% e “>250” - 0,1%.

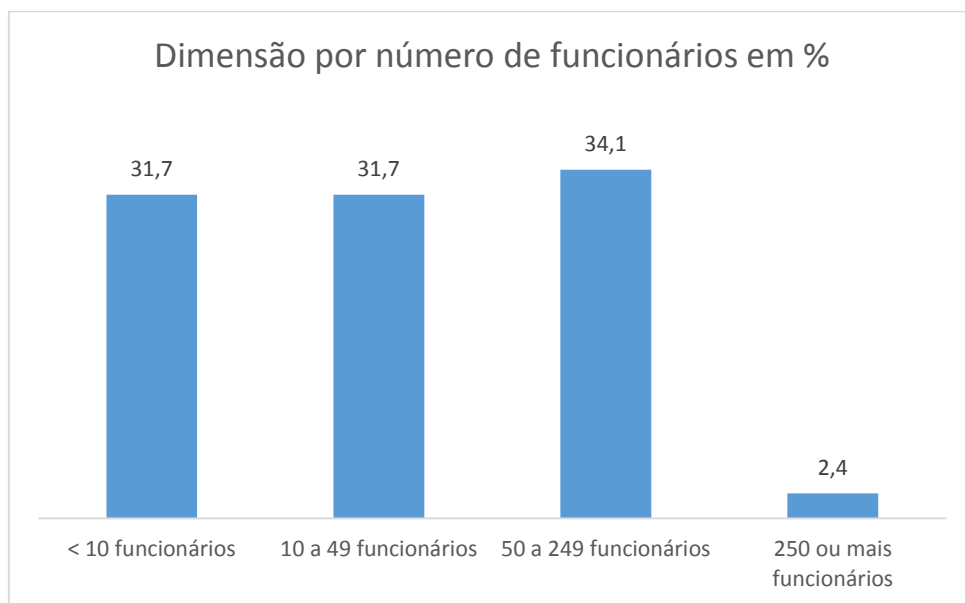


Figura 3 - Dimensão das empresas por número de trabalhadores

Relativamente à contratação de novos trabalhadores pode observar-se que 48,8% das respostas são relativas a uma estagnação neste sentido, no entanto é importante ter em conta que esta decisão não é a mesma em cerca de 43,8% das entidades que foram inquiridas, pois afirmam que procuram novos trabalhadores e, somente 7,3%, admitem que se encontram num período de redução.



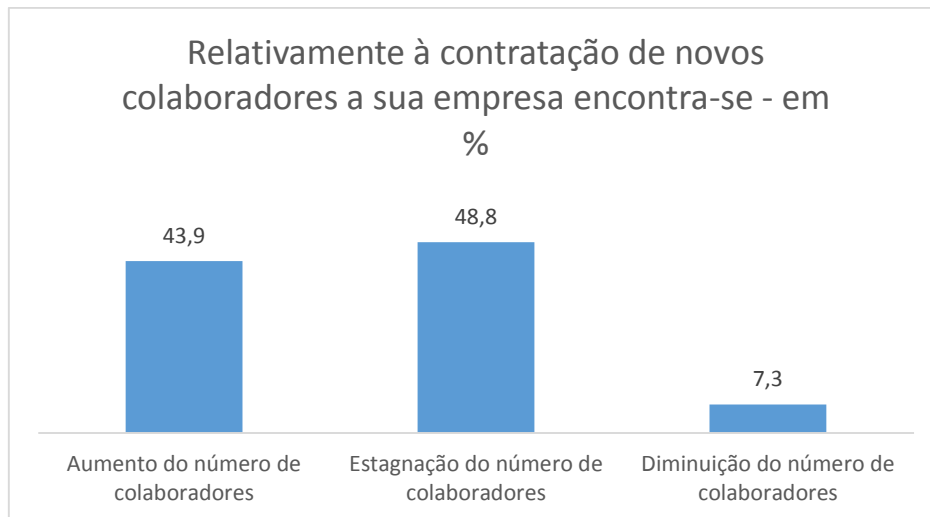


Figura 4 - Perspetivas sobre futuro número de trabalhadores

Quanto à formação académica dos trabalhadores que as entidades acolhem, pode observar-se que a grande parte das 41 empresas têm este critério em consideração, pois somente 4,9% detêm entre 61% a 80% dos trabalhadores com um grau inferior ao 9º ano de escolaridade e, por outro lado, 75,6% tem uma minoria de trabalhadores com estas habilitações, nomeadamente “entre 0% a 20%”.

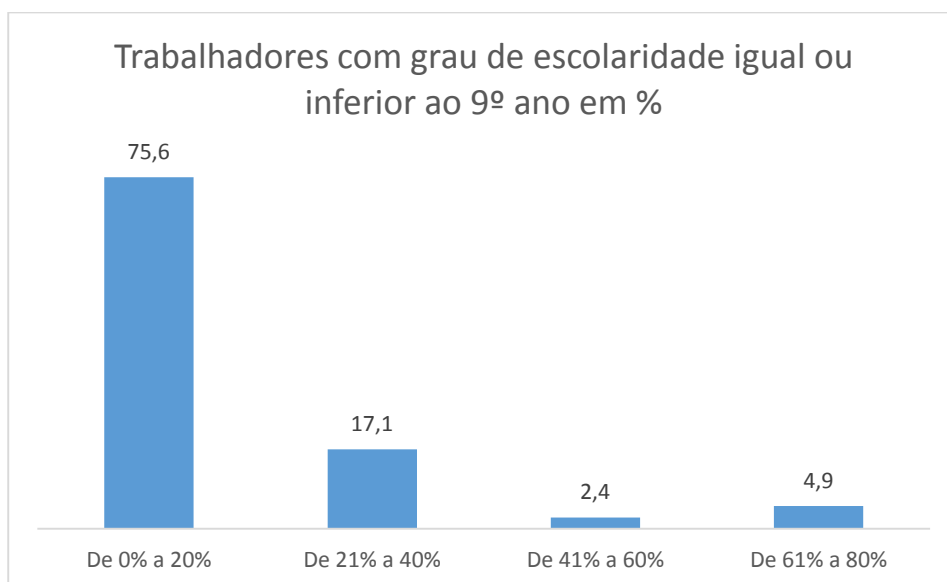


Figura 5 - Qualificações dos trabalhadores

Grande parte das respostas em relação à estratégia de responsabilidade social adotada são afirmativas mas assumidas de forma informal, ocupando assim

61% das 41 respostas e de uma forma formal somente 14,6%. No entanto, ainda subsiste a realidade de empresas sem qualquer estratégia neste sentido.

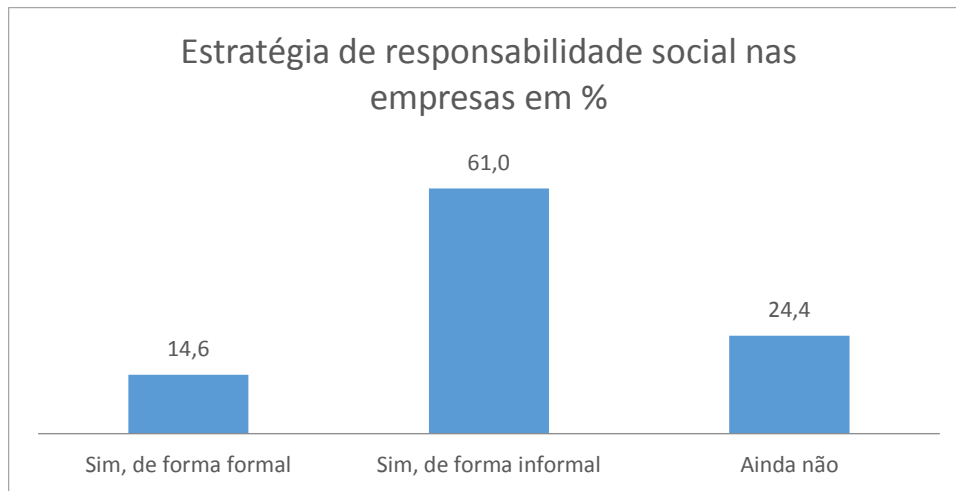


Figura 6 - Existência de estratégia de responsabilidade social

## Práticas de Contratação

O desenvolvimento deste estudo levou a querer perceber como as entidades desenvolvem e conhecem as práticas de contratação, como tal procurou-se conhecer se estas conheciam os apoios estatais desenvolvidos pelo Estado português, obtendo assim as seguintes respostas:

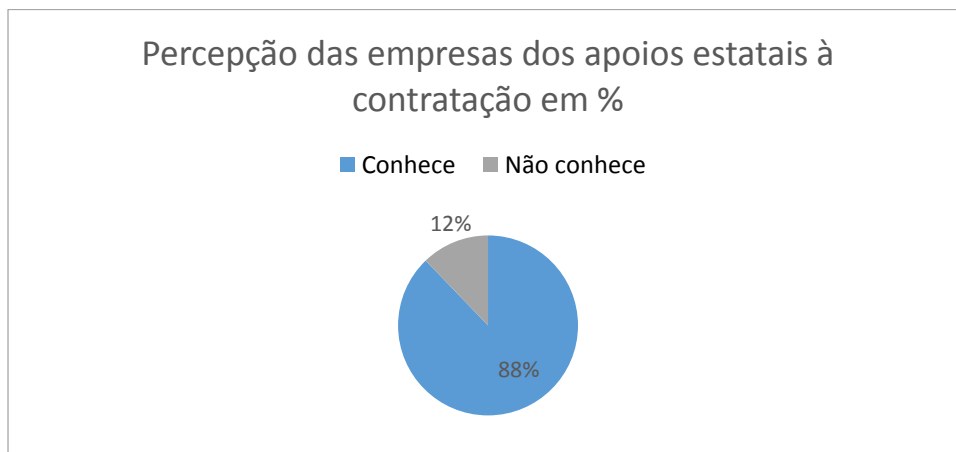


Figura 7 - Conhecimento dos apoios estatais à contratação

Dos 87,8% que afirmaram conhecer apoios estatais à contratação, 94,4% revelam saber o que é o Estágio Emprego, sendo esse o valor mais representativo em comparação ao Estimulo Emprego, como se pode ver no gráfico abaixo:

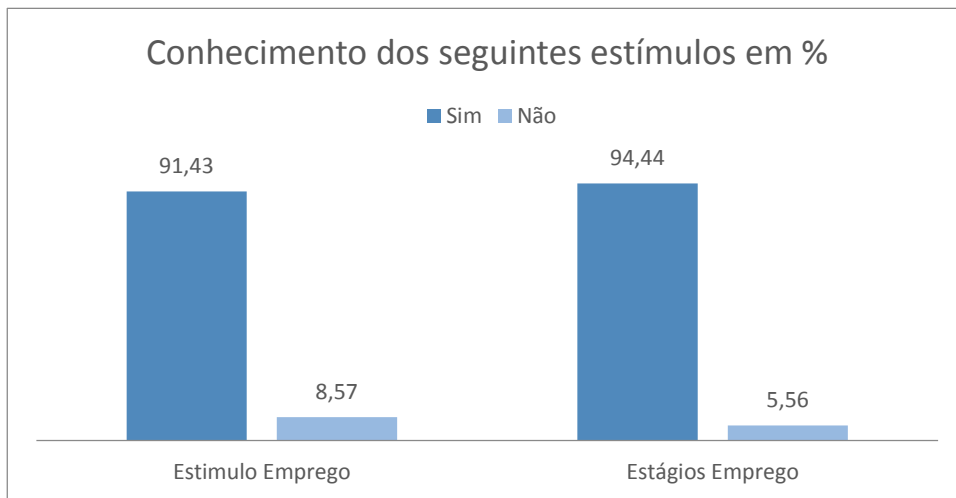


Figura 8 - Conhecimento das medidas estatais de apoio

Mais que conhecer, será perceber se estas entidades já utilizaram ou não estes apoios, obteve-se 61% de respostas afirmativas. Já as empresas que responderam negativamente afirmam que os motivos são os seguintes:

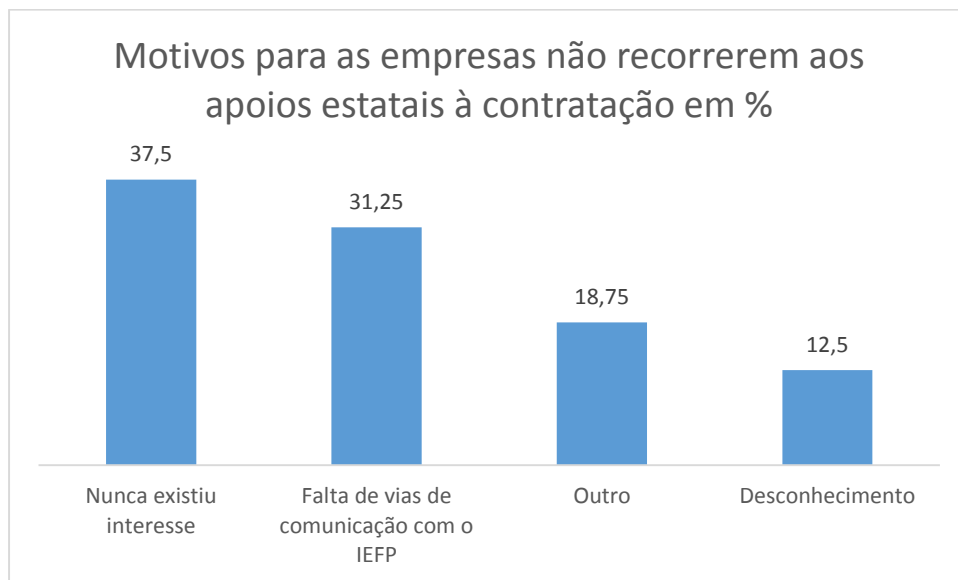


Figura 9 - Motivos para não utilização dos apoios estatais

A percentagem mais representativa é relativo às empresas não terem tido interesse pelos apoios estatais à contratação, mas com um número muito próximo (31,25%) está a “Falta de vias de comunicação com o IEFP”.

De seguida toma-se conhecimento da perceção das empresas em relação a projetos sociais de apoio à contratação de pessoas em processo de reinserção social com baixas qualificações, 87,8% não tem conhecimento de tais projetos. Já 75,6% das entidades, um número igualmente representativo, não tem parcerias com instituições sociais:

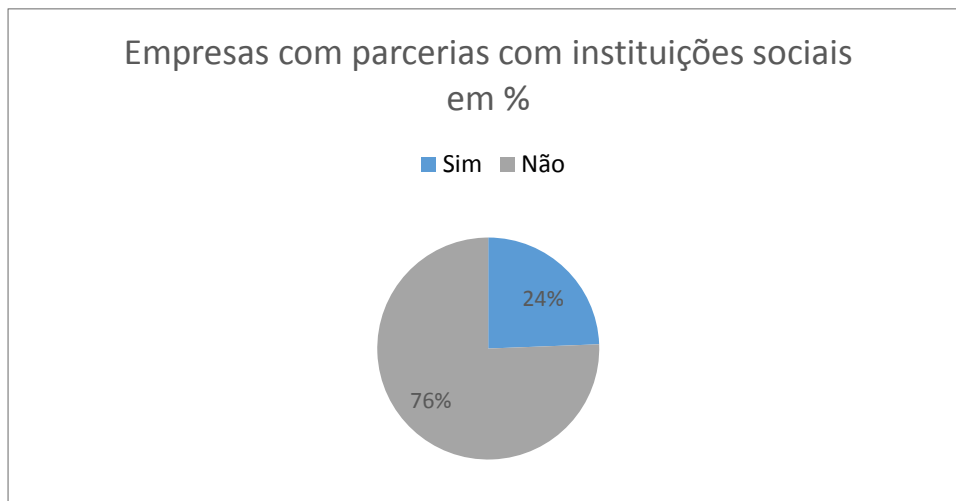


Figura 10 - Parcerias com instituições sociais

Direcionando para o tema de contratação de pessoas com baixas qualificações, as empresas concordam que gera um grande impacto social a contratação de pessoas com baixas qualificações. Como se pode ver no gráfico abaixo:

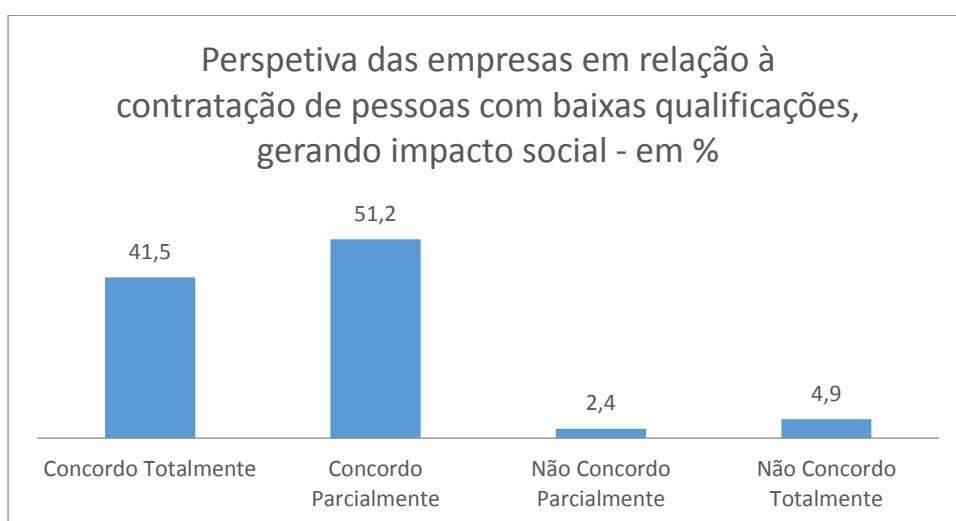


Figura 11 - Perspetiva sobre o impacto social da contratação

Quando perguntado para que funções estas destacam as seguintes como 1ª opção:

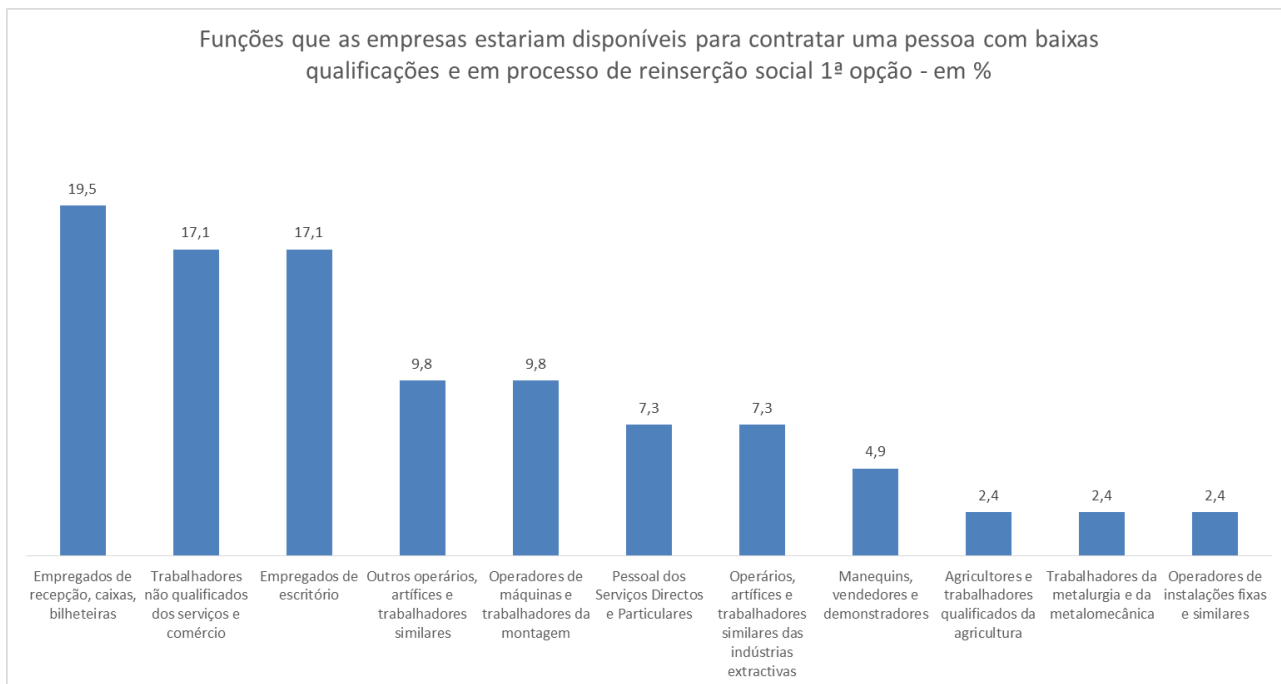


Figura 12 - Funções preferenciais para contratação

As empresas destacam como 1ª opção as funções de “Empregados de recepção, caixas, bilheteiras e similares”, seguido de “Empregados de escritório” e “Trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio”.

Como 2ª opção as empresas dão destaque às mesmas funções, aliando esta “Trabalhadores não qualificados da agricultura e pescas” às três acima descritas.

## Potencial Social de Contratação

Às empresas inquiridas perguntou-se quais eram as barreiras mais importantes que identificam à contratação das pessoas em processo de reinserção social com baixas qualificações e, como se pode ver no gráfico abaixo, estas dão destaque como primeira opção às qualificações demasiado baixas para o negócio que exercem:

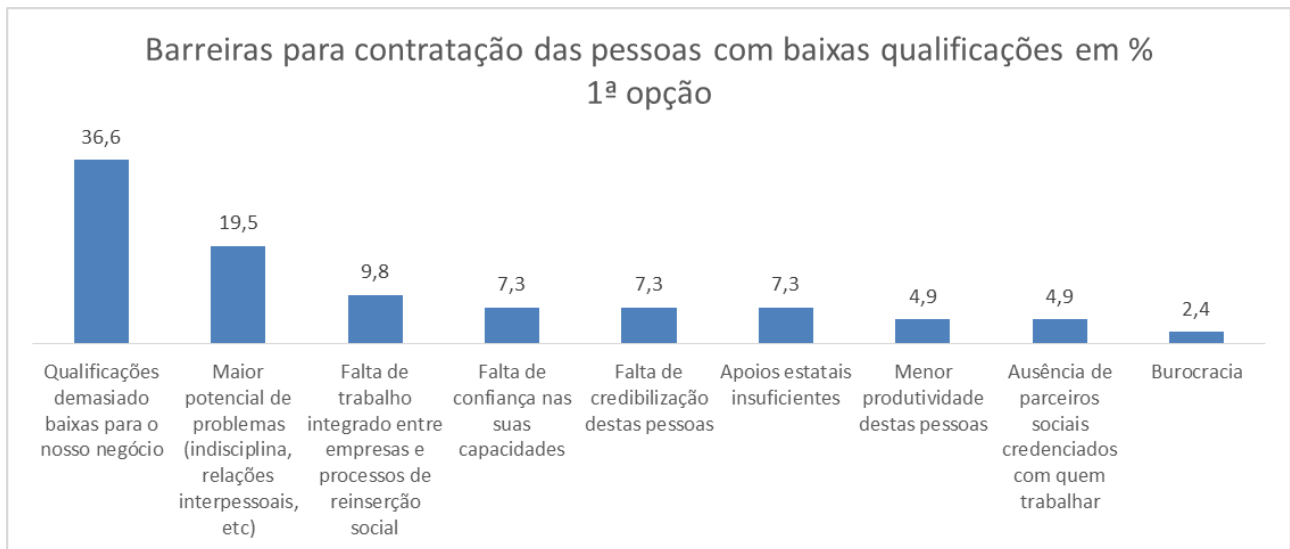


Figura 13 - Barreiras à contratação (1.º opção)

Ainda como 1ª opção de barreiras à contratação as entidades referem um maior potencial de problemas, desde indisciplina, relações interpessoais, entre outros. Já quando se fala da 2ª opção, estes acrescentam com uma percentagem de 23,7 a falta de confiança nas suas capacidades e, como 3ª opção, realçam o pouco conhecimento histórico da pessoa, com 21,6%.

Confrontando as empresas com o seguinte cenário:

“Cumulativamente com os apoios atualmente já existentes (Contratos Emprego Inserção, Estímulos 2013, etc.), a celebração de contratos de 2 anos, com comparticipação mensal de salário seguindo o seguinte esquema:

100€/mês durante o 1º semestre,

120€/mês durante o 2º semestre,

150€/mês durante o 3º semestre,

180€/mês durante o 4º semestre,

Com a condição de no final dos 2 anos dever passar a contrato por tempo indeterminado ou em caso de não o fazer tem de fazer relatório justificativo.”

As empresas demonstraram o seguinte interesse em contratar pessoas com baixas qualificações:

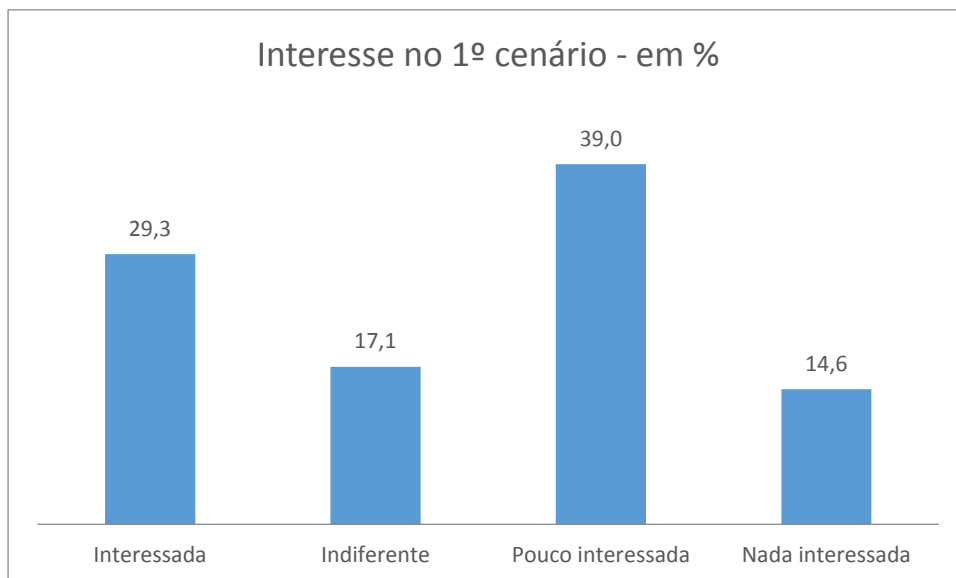


Figura 14 - Interesse no 1.º cenário de apoio à contratação

Como visível no gráfico acima a percentagem predominante é de 39% respetivamente ao “Pouco interessada”.

Já confrontados com uma segunda hipótese, sendo ela:

“Contrato de 2 anos, suportado em 90% pelo Estado, concedendo isenção de TSU; Empregador suporta 10% + subsídio de alimentação. Com a condição de no final dos 2 anos dever passar a contrato por tempo indeterminado ou em caso de não o fazer tem de fazer relatório justificativo.”

As empresas indicam o seguinte interesse em contratar pessoas em reinserção:

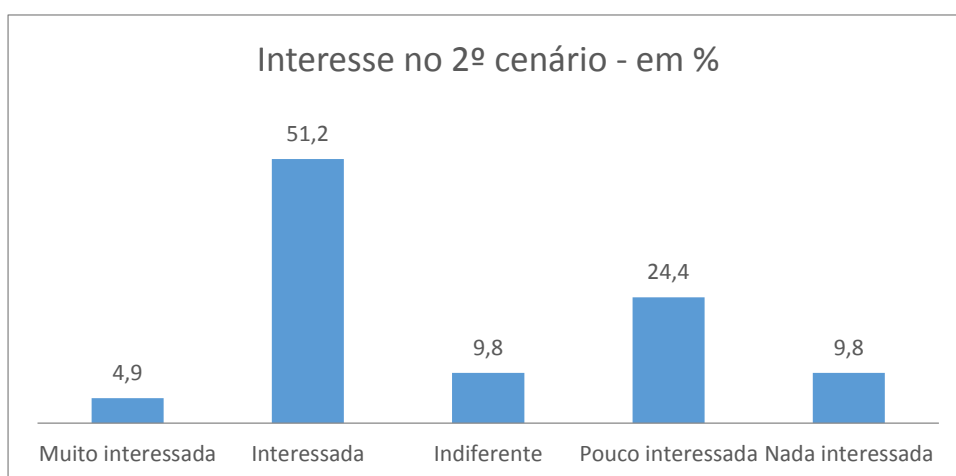


Figura 15 - Interesse no 2.º cenário de apoio à contratação

56,1 % das 41 empresas inquiridas, ou seja, mais de metade demonstra ter “Interesse” ou “Muito interesse” no cenário apresentado acima.

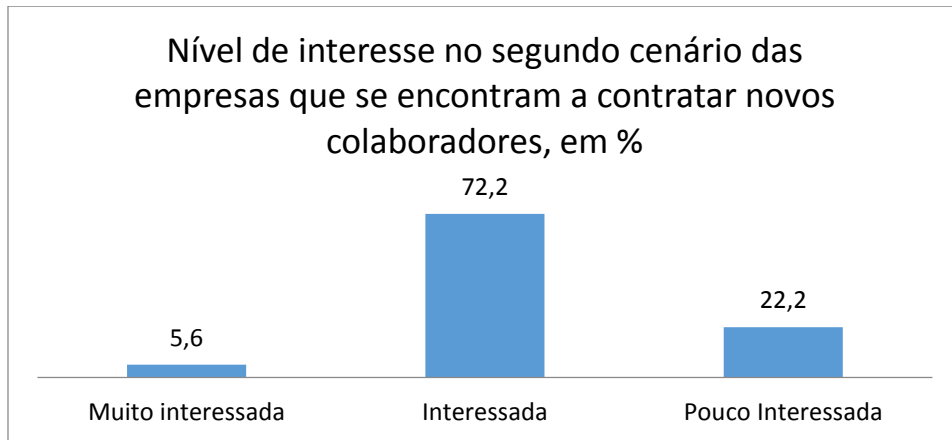


Figura 16 - Interesse no 2.º cenário de empresas com contratação de novos trabalhadores

Como se pode observar 77,2% das empresas inquiridas que neste momento se encontram a contratar novos trabalhadores demonstram interesse em contratar pessoas em reinserção, sendo que 5,6% das mesmas revelam muito interesse. Os restantes 22,2% têm pouco interesse em contratar trabalhadores a partir deste cenário.

Mas ainda podemos perceber como as empresas interessadas e nada interessadas, estão divididas tendo em conta a situação de contratação:

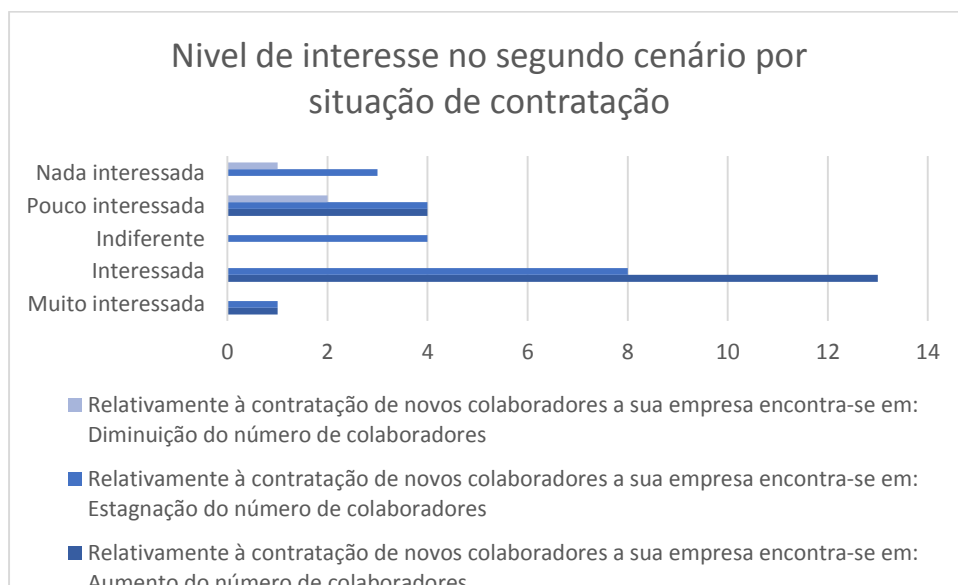


Figura 17- Nível de interesse no segundo cenário por situação de contratação



Como é visível, as empresas que demonstram maior interesse no cenário são as que se encontram em aumento de trabalhadores, já quando falamos de “pouco interessada” o destaque fica entre a estagnação e diminuição de trabalhadores.

Ao aderir a qualquer um destes cenário, ou um sistema similar, as empresas percecionam como principal vantagem o envolvimento numa causa social, como está representado abaixo:

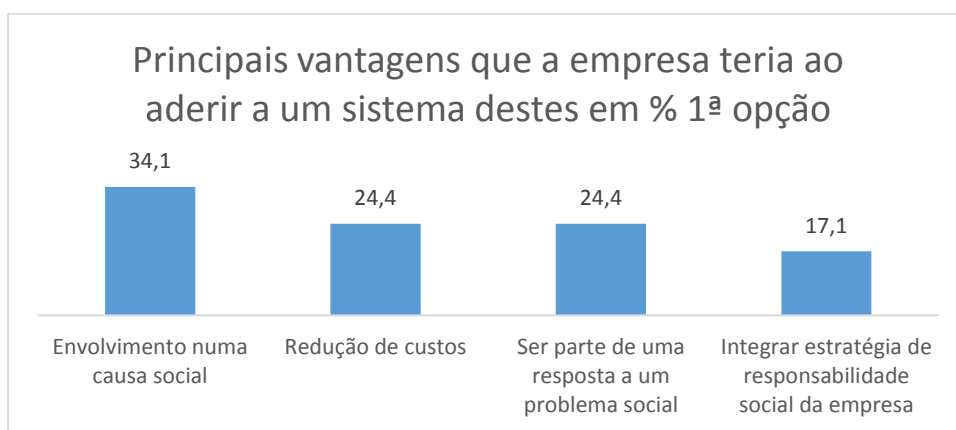


Figura 18 - Perceção das vantagens de aderir a um sistema de reinserção

Como visível anteriormente, o 2º cenário foi considerado de maior interesse, como tal realizou-se o cruzamento entre esse nível de interesse e a variável dimensão de trabalhadores. Os inquiridos que consideram este cenário “interessante” trabalham na sua maioria em empresas entre 10 e 49 trabalhadores. Já quando falamos de “nada interessante”, com um número menor, temos empresas entre os 50 e 249 trabalhadores.

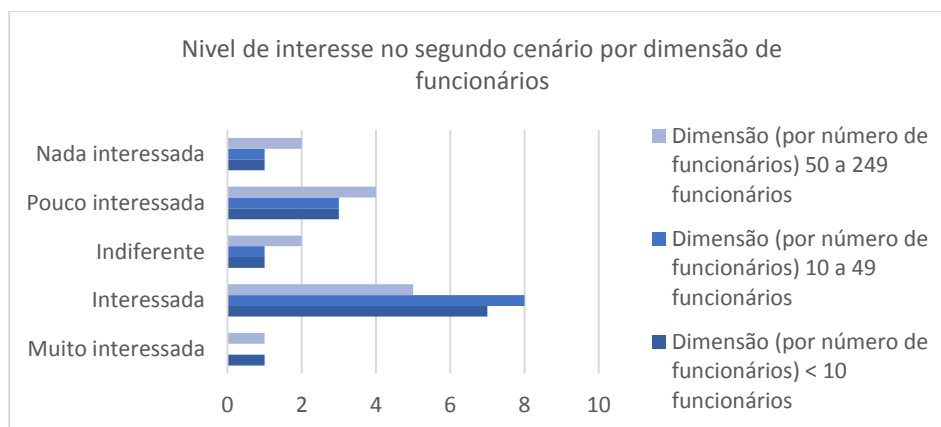


Figura 19 - Nível de interesse por dimensão em funcionários

## Conclusões

Cerca de um quarto das empresas tem parcerias com setor social, e a maioria já tem práticas informais de responsabilidade social. A grande maioria das empresas reconhece o impacto social que a contratação de pessoas com baixas qualificações gera. Destaca-se também o facto de mais de um terço das respostas percecionarem o envolvimento numa causa social como a principal vantagem de aderir a um sistema de incentivos à empregabilidade.

A grande maioria das empresas conhece os apoios estatais à contratação, e pouco menos de 2/3 recorreram aos mesmos. As empresas que nunca o fizeram indicam a ausência de interesse nos mesmos e a falta de vias de comunicação com o IEFP como principais motivos para tal.

As respostas mostram que há interesse claro por um dos modelos de financiamento proposto, e que as principais barreiras à empregabilidade são aquelas nas quais a P+E se foca, como é a questão das baixas qualificações e destas pessoas serem associadas a uma imagem de público problemático e a falta de ligação entre empresas e os processos de reinserção social.

As respostas a este questionário foram realizadas de forma voluntária online, o que gerou algumas limitações na análise e extrapolação dos resultados, e apesar do número de respostas não ser elevado, podemos fazer uma análise de índole mais qualitativa, da qual se retiram as principais conclusões acima descritas.

Com base nestas evidências será possível aprofundar esta temática, através de futuras experiências piloto usando o 2.º modelo de financiamento, ou outro similar, para gerar mais conhecimento sobre o real impacto social da contratação deste público para todas as partes envolvidas, sendo de especial destaque o sucesso da reinserção social e as poupanças geradas para o Estado.

## Recomendações

Tendo presentes as principais conclusões é fundamental:

- Trabalhar com o IEFP a possibilidade de fazer um programa-piloto para a empregabilidade deste público-alvo, em especial das pessoas sem abrigo, podendo experimentar o 2.º cenário referido.

- Comunicar os projetos sociais de apoio à contratação de pessoas em processo de reinserção social com baixas qualificações pois as empresas não têm conhecimento dos mesmos.

- Comunicar exemplos de parcerias de empresas com instituições sociais de forma a mobilizar mais empresas para as mesmas.

- Criar soluções formativas para estes públicos pois a principal barreira à contratação são as qualificações demasiado baixas para o negócio das empresas. Focar nas áreas de empregados de escritório e de receção, caixas e bilheteiras indicadas como aquelas que as empresas estão mais disponíveis para contratar.

- Aprofundar eventuais soluções para a indicada falta de vias de comunicação como o IEFP.

- Potenciar soluções inovadoras de melhorar a ligação entre as empresas e os processos de reinserção social, como são as empresas de reinserção pelo trabalho.

- Fazer um rigoroso balanço económico das poupanças potenciais para o Estado da contratação destes públicos.

## Anexo - Questionário realizado

22/04/2016

Questionário sobre empregabilidade de pessoas com baixas qualificações

[Edit this form](#)

# Questionário sobre empregabilidade de pessoas com baixas qualificações

Uma parceria entre a Fundação AEP e a Plataforma + Emprego

A Plataforma + Emprego visa a empregabilidade de pessoas com baixas qualificações no mercado convencional de trabalho, e com a colaboração da Fundação AEP pretende identificar as práticas existentes de contratação de pessoas com baixas qualificações (iguais ou menores que o 9.º ano de escolaridade) e em processo de reinserção social (beneficiários do Rendimento Social de Inserção - RSI).

Os Resultados do questionário irão ser publicados, mantendo o anonimato das entidades respondentes.

**\*Required**

## Parte A - Caracterização da empresa

**Sector de actividade (Código CAE) \***

**Localização (Distrito) \***

**Dimensão (por número de funcionários) \***

- < 10 funcionários
- 10 a 49 funcionários
- 50 a 249 funcionários
- 250 ou mais funcionários

**Relativamente à contratação de novos colaboradores a sua empresa encontra-se em: \***

- Aumento do número de colaboradores
- Estagnação do número de colaboradores
- Diminuição do número de colaboradores

**Estimativa em % de trabalhadores com grau de escolaridade igual ou inferior ao 9º ano \***

- De 0% a 20%

- De 21% a 40%
- De 41% a 60%
- De 61% a 80%
- De 81% a 100%

**A sua empresa desenvolve uma estratégia de responsabilidade social? \***

- Sim, de forma formal
- Sim, de forma informal
- Ainda não

## Parte B - Práticas de contratação

**A empresa conhece os apoios estatais à contratação? \***

- Sim
- Não

**Se sim, quais destes apoios conhece? Estímulo Emprego?**

- Sim
- Não

**Estágios Emprego**

- Sim
- Não

**Outros apoios**

**A empresa já recorreu a esses apoios estatais à contratação? \***

- Sim
- Não

**Se não, quais os motivos?**

- Desconhecimento
- Falta de vias de comunicação com o IEFP
- Nunca existiu interesse
- Other:

**A empresa conhece projectos sociais de apoio à contratação de pessoas em processo de**

**reinserção social com baixas qualificações? \***

- Sim  
 Não

**Se sim, quais?****A empresa tem parcerias com instituições sociais? \***

- Sim  
 Não

**Considera que as empresas através da contratação de pessoas com baixas qualificações, podem contribuir para uma maior inclusão gerando assim um grande impacto social? \***

- Concordo Totalmente  
 Concordo Parcialmente  
 Não Concordo Parcialmente  
 Não Concordo Totalmente

**Para que funções estaria disponível para contratar uma pessoa com baixas qualificações e em processo de reinserção social? \***

Escolha até 3 opções

  
  
**Continue »**

Powered by

This content is neither created nor endorsed by Google.  
[Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

[Edit this form](#)

# Questionário sobre empregabilidade de pessoas com baixas qualificações

\*Required

## Questionário sobre empregabilidade de pessoas com baixas qualificações

### Parte C - Potencial social da contratação

Quais as barreiras mais importantes que a empresa identifica para contratação das pessoas em processo de reinserção social com baixas qualificações? Priorize as 3 mais importantes: \*

Caso nenhuma destas opções corresponda à sua opinião, escreva qual a barreira à contratação destas pessoas?

**Tendo em conta o seguinte cenário:**

Apoios à contratação de pessoas em reinserção, acumulando os apoios atualmente existentes (ex.: Estágios Emprego, Estímulos Emprego, etc.), celebrando contratos de 2 anos, com as seguintes participações mensais no salário:

100€/mês durante o 1º semestre,  
120€/mês durante o 2º semestre  
150€/mês durante o 3º semestre,  
180€/mês durante o 4º semestre

Sendo que no final dos dois anos o colaborador deve passar a contrato por tempo indeterminado ou caso isto não suceda a empresa deve apresentar um relatório justificativo, A empresa estaria interessada em contratar pessoas em reinserção ao abrigo deste cenário?

\*

- Muito interessada  
 Interessada  
 Indiferente  
 Pouco interessada  
 Nada interessada

## Tendo em conta o seguinte cenário:

Contrato de 2 anos, suportado em 90% pelo Estado, concedendo isenção de TSU; Empregador suporta 10% + subs. alimentação. Com a condição de no final dos 2 anos dever passar a contrato por tempo indeterminado ou em caso de não o fazer tem de fazer relatório justificatório.

A empresa estará interessada em contratar pessoas em reinserção?

\*

- Muito interessada  
 Interessada  
 Indiferente  
 Pouco interessada  
 Nada interessada

**Quais as principais vantagens que a empresa teria ao aderir a um sistema destes (priorize os 2 mais relevantes) \***

**Caso nenhuma destas opções corresponda à sua opinião, escreva qual a principal vantagem que a empresa teria ao aderir a um sistema destes?**



## Parte D - Conclusão

Sugestões que pretenda dar sobre o assunto deste inquérito?

« Back

Continue »

Powered by

This content is neither created nor endorsed by Google.

[Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

## Questionário sobre empregabilidade de pessoas com baixas qualificações

**A Fundação AEP associou-se ao projecto Plataforma + Emprego, que visa a empregabilidade de pessoas em reinserção social. A P+E pode levar a vossa empresa a ser agente de mudança da vida de pessoas, numa acção que não envolve quaisquer custos adicionais, podendo para a empresa trazer poupanças. Este processo é completado pelo acompanhamento dos candidatos e das empresas durante o primeiro ano.**

## PLANO DE AÇÃO



Caso pretenda receber os resultados deste inquérito ou ser contactado no âmbito deste projecto, por favor deixe-nos o seu email:

*Never submit passwords through Google Forms.*

Powered by

This content is neither created nor endorsed by Google.

[Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)