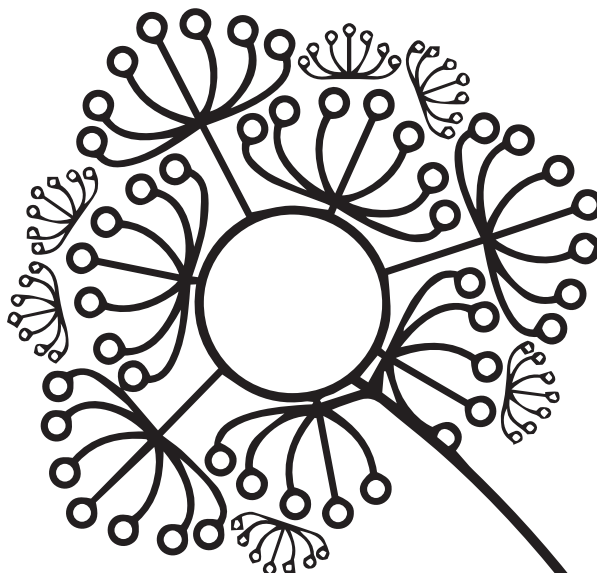


# 12.

## *As empresas sociais na promoção do emprego e da empregabilidade*

Teresa Maneca Lima, Pedro Fidalgo e Sílvia Ferreira



### ÍNDICE

	<i>Pág.</i>
Introdução _____	355
1. Desafios sociais e societais _____	356
2. Papéis das empresas sociais _____	359
3. Quadros legais e institucionais _____	368
4. As empresas sociais como empregadoras e locais de trabalho _____	374
Conclusão _____	378
Referências bibliográficas _____	379



## Introdução

A problemática do trabalho e do emprego apresenta-se, hoje, como um dos grandes desafios à organização das sociedades. As questões sobre o futuro do trabalho, a sustentabilidade e a qualidade de vida são alguns exemplos. O documento, *O Futuro do Trabalho – Iniciativa do Centenário*, da Organização Internacional do Trabalho (OIT 2015), a propósito das transformações recentes no trabalho e no emprego, reconhece a necessidade de colocar a qualidade de vida e a sustentabilidade ambiental lado a lado com a prioridade ao crescimento económico. Do mesmo modo, reforça o argumento que o trabalho e o emprego não perderam centralidade como meio de inclusão social e fonte de realização pessoal, na medida em que, em alguns contextos, o trabalho (ou a falta dele) poderá significar exclusão e precarização e fonte de isolamento e alijação. Neste sentido, um dos desafios reafirmados pela OIT é o da manutenção do objetivo de pleno emprego, mas de um emprego que seja digno para todos/as. Se, por um lado, a expansão da economia verde e dos serviços sociais e pessoais oferece um potencial para a criação de emprego, por outro lado, ainda não foram ultrapassadas formas de desigualdade de acesso ao emprego que penaliza jovens, mulheres e pessoas com deficiência.

Em Portugal, bem como nos demais países do Sul da Europa, os desafios do trabalho e do emprego não passam apenas pelo combate às elevadas taxas de desemprego, na medida em que continuam a persistir elevados níveis de insegurança no mercado de trabalho, que afetam tanto pessoas com baixas escolaridade, como com o ensino superior. A combinação negativa do risco de desemprego, duração do desemprego e proteção no desemprego (OCDE, Better Life Index) é reveladora da existência de uma desproteção no desemprego e de mecanismos de proteção ao emprego insuficientes ou ineficazes.<sup>1</sup>

Neste capítulo abordamos a área do emprego e da empregabilidade descrevendo a forma como as empresas sociais, através da sua atividade, posições e discurso, identificam, por um lado, um conjunto de desafios e problemas sociais e, por outro, desenvolvem atividades no sentido da eliminação ou minimização das situações de exclusão social perante o mercado de trabalho e emprego. Abordamos também as empresas sociais enquanto empregadoras e lugares para a existência de diversas formas de emprego e de trabalho.

---

<sup>1</sup> A este propósito é importante referir as diversas abordagens que dão conta na sociedade portuguesa que proteção no desemprego, ou melhor, a desproteção existente é um efeito combinado de mecanismos de promoção de emprego insuficientes ou ineficazes, sustentados em programas de formação, estágios e apoio à criação de empresas, e proteção social inadequada para os jovens em início de carreira, trabalhadores com vínculos precários e desempregados de longa duração, muitos dos quais perderam a esperança de regressar ao mercado de trabalho (Silva e Pereira 2012; Caleiras 2019).

Os resultados apresentados resultam da análise de conteúdo dos estudos aprofundados dos casos de empresas sociais e do *focus group* das empresas sociais atuantes no campo do trabalho e do emprego e procuram sistematizar as discussões em torno dos desafios sociais e societais, da influência dos quadros legais e institucionais sobre a atuação das organizações e as estratégias de influência das empresas sociais nesses mesmos quadros legais e institucionais.

## 1. Desafios sociais e societais

### 1.1. Desemprego e exclusão do mercado de trabalho de alguns grupos sociais

Apesar de o mundo do trabalho e do emprego ser atualmente atravessado por um conjunto de transformações que se refletem em novos arranjos laborais, alterações em termos do tempo e do espaço do trabalho, entre outras, o trabalho não foi despedido do seu elemento de integração e inclusão social. É inegável a centralidade que o trabalho continua a assumir nas sociedades contemporâneas, não só na sua dimensão económica, como fonte de rendimentos, mas também na sua dimensão social e pessoal, pois é fonte de acesso aos direitos e instância de estruturação das identidades pessoais e sociais. O lugar das pessoas na sociedade é, ainda, e em grande medida, determinado pelo seu lugar na esfera produtiva, e persiste uma forte estigmatização das pessoas que se encontram fora do mercado de trabalho, nomeadamente em situação de desemprego.

Em termos globais, Portugal não é particularmente afetado por elevadas taxas de desemprego, exceto em situações conjunturais, como o caso da crise económico-financeira iniciada em 2010 e, mais recentemente, a crise pandémica e os seus efeitos na atividade económica e no emprego. Todavia, alguns grupos sociais são particularmente afetados pelo desemprego ou dificuldade de acesso ao emprego, e pelas consequências dos mesmos, como a desproteção social e, em última instância, a exclusão social. São exemplo destes grupos os desempregados de longa duração, os jovens ou as mulheres que, por razões diversas, se encontram excluídos do mercado de trabalho ou com dificuldade de integração. Podemos encontrar também pessoas que, por razões de trajetória de vida, se encontram em situação de maior vulnerabilidade, como as pessoas com deficiência ou doença mental, ex-toxicodependentes ou ex-reclusos.

As estatísticas oficiais disponíveis evidenciam como alguns destes grupos sociais são mais afetados pelo desemprego e pelas dificuldades de inclusão no mercado de trabalho.

Tabela 12-1. Indicadores de desemprego (2020)

	Homens	Mulheres	Total
Taxas de desemprego			
UE 27	6,8	7,7	7,1
Portugal	6,5	7,1	6,8
Taxas de desemprego de longa duração			
UE27	2,4	2,6	2,5
Portugal	2,2	2,3	2,3
Taxas de desemprego jovem (15-24 anos)			
UE27	-	-	16,8
Portugal	21,0	24,4	22,6
Taxa de risco de pobreza entre pessoas desempregadas (2018)			
UE28	-	-	48,5
Portugal	-	-	47,5

Fonte: INE, Eurostat

As empresas sociais estudadas e participantes no *focus group* orientam-se para muitos destes públicos. Por exemplo, entre os perfis que compõem o público-alvo do **Microninho** predominam mulheres em famílias monoparentais que não conseguem encontrar emprego em horário normal de trabalho, não permitindo, assim, conciliar a atividade profissional com o cuidado aos filhos quando não existe suporte familiar, e num contexto onde as baixas qualificações apenas lhes permitem ter acesso a empregos onde se trabalha por turnos. Os públicos da **RUMO** incluem pessoas com deficiência e com doença mental ou pessoas com atestado de incapacidade, pessoas em desvantagem social beneficiárias do RSI, vítimas de violência doméstica, pessoas em situação de sem-abrigo, crianças e jovens em risco. Também a **Kairós** trabalha com pessoas desempregadas de longa duração, pessoas com deficiência, jovens NEET, reclusos e ex-reclusos.

Para estes grupos, não existe uma resposta de integração no mercado de trabalho e o seu afastamento prolongado tende a aprofundar a situação de exclusão, criando um círculo vicioso que as políticas não têm tido capacidade de romper dadas as debilidades dos sistemas de proteção e de emprego em Portugal (Araújo 2008, 2011; Silva e Pereira 2012). Ao mesmo tempo, no contexto de crescente individualização dos problemas sociais é muitas vezes colocada sobre estas mesmas pessoas a responsabilidade de resolverem os seus próprios problemas de exclusão. De referir que durante o *focus group* várias organizações criticaram a ênfase atual colocada pelas políticas no microempreendedorismo como panaceia para resolver todos os problemas.

Tenho a certeza de que para 98% ou 99% das pessoas com quem nós trabalhamos, o empreendedorismo não é uma resposta, claramente, ok? E continuo a ver algumas entidades, algumas públicas, a lançar projetos de inovação com base no empreendedorismo e que não respeitam estas questões destes públicos. (*Focus group*, Coordenador Geral, Centro Social de Soutelo)

## 1.2. Precariedade laboral

A precariedade laboral é um problema social que afeta particularmente Portugal, em especial alguns setores da população. Traduz-se na impossibilidade de integração do mercado de trabalho através de formas de emprego permanente e acesso a contratos de trabalho por tempo indeterminado. Esta dificuldade de enquadramento tem como consequência uma relação precária com os direitos sociais, na medida em que estes persistem fortemente moldados pela integração no mercado de trabalho. Fala-se, assim, de um mercado de trabalho dual, com pessoas bem integradas nos direitos laborais e sociais e outras com uma integração muito deficitária.

Os estudos desenvolvidos pelo Observatório sobre Crises e Alternativas (OCA) no período pós-crise económica constataram um significativo aumento da precariedade laboral, com um peso reduzido de contratos permanentes (33,1%) nos novos contratos assinados em 2017 e a proliferação de formas contratuais reveladoras da precariedade, como os contratos temporários, a termo certo, a termo incerto e a tempo parcial. Identificaram também formas altamente precarizadas de contratos a termo, com duração de dias ou semanas (Silva, Hespanha e Caldas 2017; OCA 2018).

Também as formas de trabalho independente são consideradas uma forma de precariedade que, há muito tempo, se encontra presente no mercado de trabalho, assumindo muitas vezes contornos que escapam à regulação jurídica. Entre estes, contam-se os chamados “falsos recibos verdes”, correspondentes a situações que são, de facto, de trabalho dependente, mas formalmente enquadrados como trabalho independente. A situação agudiza-se em determinados setores de atividade, quer pela natureza do trabalho, de carácter intermitente, quer pela falta de interesse das entidades empregadoras em estabelecer relações contratuais adequadas.

Os participantes do *focus group* assinalam como um dos maiores problemas do emprego em Portugal a degradação das condições do mercado de trabalho, referindo que o discurso do empreendedorismo e da meritocracia tem contribuído para essa mesma degradação. Através deste discurso, segundo refere a representante da **Mulheres à Obra**, a responsabilidade pela criação do próprio emprego e pelo seu sucesso é colocada nos ombros das próprias pessoas. Reportando-se ao caso do empreendedorismo feminino refere:

Como as próprias mulheres que incorporam este discurso e o reproduzem e, depois, toda a precariedade que daí advém, de pessoas que se atiram de cabeça para a criação do próprio negócio atrás deste discurso idealista e totalmente desfasado da realidade e que, depois, entram em situações de grande precariedade, porque esquecem-se ou, pelo menos, ninguém lhes disse, e elas também não pensaram nisso, que a precariedade laboral não é apenas no mercado de trabalhador por conta de outrem, também existe precariedade no empreendedorismo. (*Focus group*, Diretora Executiva e fundadora, Mulheres à Obra)

### 1.3. Desigualdades territoriais

Portugal é um país marcado por significativas assimetrias territoriais, que se refletem nas oportunidades de emprego e de empreendedorismo. Nas zonas urbanas e litorais concentra-se cada vez mais população, muitas vezes migrando em busca de melhores oportunidades de vida e de trabalho. No interior do país encontramos zonas cada vez mais despovoadas e envelhecidas, num processo que apenas parece ser passível de ser abrandado pelo investimento público.

Os denominados territórios de baixa densidade,<sup>2</sup> marcados por constrangimentos específicos aos níveis sociodemográfico, económico e da sustentabilidade do emprego, apresentam de uma forma geral, maiores fragilidades quanto à sua estrutura demográfica (perda de habitantes e consequente falta de massa crítica e de competências, população mais envelhecida e com baixos níveis de qualificação) e à sua sustentabilidade económica (predomínio de atividades ligadas ao setor primário, especialmente agrícolas, e negócios de baixo rendimento), o que coloca estes territórios em maior desvantagem competitiva. Estes territórios, onde estão sediadas organizações como a **Minga** ou a **ADSCCL**, são territórios que sofrem de baixa densidade de atores institucionais, de serviços e infraestruturas, e que registam fracas condições de mobilidade e acessibilidade. Considerados em conjunto, estes fatores contribuem para uma maior dificuldade na afirmação destes territórios como espaços de atração e de fixação de pessoas e como polos de desenvolvimento. No fundo, a baixa densidade destes territórios traduz-se na «perda de centralidade económica, social e simbólica», perda essa que se reflete na falta de «espessura» social, económica e institucional necessária para suportar estratégias endógenas de desenvolvimento sustentadas no tempo» (Ferrão 2000, 46–48). Neste tipo de territórios existem problemas sociais complexos — desemprego; dificuldades de acesso ao emprego, a bens e serviços; pobreza; exclusão social, etc. — que constituem um desafio persistente porque evidenciam interdependências, causas múltiplas, interações contínuas (entre diferentes redes, atores e agentes de decisão), que atravessam as fronteiras organizacionais e institucionais. Não apresentam de imediato uma solução clara e as soluções muitas vezes adotadas registam falhas que podem gerar novos problemas (Marques *et al.* 2013).

Porém, também nos meios urbanos existem significativas assimetrias territoriais, com a persistência de áreas onde se concentram várias formas de vulnerabilidade social, sejam elas nos centros históricos desertificados e envelhecidos ou em bairros periféricos segregados que concentram população migrante ou minorias étnicas, como acontece no território da **ACMJ**. Em muitos bairros periféricos das grandes cidades, em especial Lisboa, concentra-se população

<sup>2</sup> Em março de 2015, a Comissão Interministerial de Coordenação (CIC) Portugal 2020, tendo em conta a proposta apresentada pela Associação Nacional dos Municípios Portugueses (ANMP), aprovou a classificação de 164 Municípios na categoria de territórios de baixa densidade no âmbito do Portugal 2020. Cf. <<http://centro.portugal2020.pt/index.php/orientacoes-nacionais>>.

migrante e seus descendentes resultante de processos migratórios que começaram sobretudo após 1974 e responderam grandemente às necessidades de mão-de-obra, do setor da construção civil e de processos de reunificação familiar, sofrendo agora com a crise do setor. O nível de escolaridade e qualificações da grande maioria das pessoas é baixo, o que se associa a um trabalho de baixas qualificações, baixos salários e precariedade laboral. Esta situação é reproduzida geracionalmente através de múltiplos processos de exclusão.

Nestes territórios as possibilidades de acesso ao emprego de qualidade são moldadas pelas próprias vulnerabilidades territoriais, fomentando um ciclo vicioso de vulnerabilidade territorial e dificuldades de inserção laboral e profissional.

#### **1.4. O trabalho desajustado das pessoas**

As dimensões de pessoais e contextuais dos trabalhadores tendem a ser ignoradas no mercado de trabalho regular, uma vez que os trabalhadores continuam a ser percebidos como mera força de trabalho. Esta visão utilitarista do trabalhador pode ser identificada como um outro fator de ajustamento do mercado de trabalho e emprego que gera as vulnerabilidades dos públicos das empresas sociais.

No chamado mercado de trabalho aberto a oferta e a procura de mão-de-obra devem permitir o ajustamento entre as necessidades das empresas e as capacidades dos trabalhadores. Estes últimos, devem adaptar-se às necessidades do mercado de trabalho e adaptar o seu desempenho às necessidades do seu posto de trabalho. Quando este ajustamento não acontece o problema é atribuído ao desajustamento do trabalhador e nunca ao mercado de trabalho ou à empresa. Muitas pessoas, porém, são excluídas do mercado de trabalho ou encontram-se em situação de desvantagem porque os horários, os ritmos, ou as características dos postos de trabalho que o mercado tem para oferecer não se adaptam às suas características.

As políticas de promoção do emprego no mercado de trabalho regular, procuram incentivar a adaptação dos postos de trabalho ao criar um incentivo aos empregadores para a contratação de pessoas em situação de desvantagem. Todavia um dos aspetos sublinhados por vários participantes no *focus group* é que, mesmo no âmbito destas medidas, é muito difícil os empregadores perceberem as diferenças ou aceitarem as diferenças das pessoas em situação de maior vulnerabilidade.

Por outro lado, e em última instância, como também referem participantes do *focus group*, o trabalho também não é panaceia para resolver todos os problemas de inclusão social, dado que há pessoas que não reúnem e nunca reunirão condições para trabalhar.

## **2. Papéis das empresas sociais**

Desde a década de 1980 que, no contexto europeu, se tem vindo a reconhecer o papel da economia social na promoção do emprego e da empregabilidade, quer enquanto geradora de emprego, quer através do seu envolvimento nas políticas ativas de emprego. À medida que as políticas sociais se orientavam para uma perspetiva de inclusão social pelo trabalho e pelo emprego as formas de intervenção social orientadas para a ativação pelo emprego ganharam cada vez mais proeminência.

Perante o contexto de crise económica, financeira e social, a economia social ganhou um lugar de relevo único nos documentos e políticas europeus, pelo seu contributo para a agenda Europa 2020, na promoção de emprego e da empregabilidade, na luta contra a pobreza e na inclusão social, na inovação e no empreendedorismo social (Ferreira 2013).



Como demonstrado por Demoustier (2000), a defesa e promoção do emprego na economia social assumiram historicamente formas diversas que passaram por: 1) a defesa e reorganização do trabalho independente por parte de cooperativas de empreendedores individuais; 2) a articulação do setor voluntário com trabalhadores assalariados para organizações de serviços; e 3) o trabalho associado de modo a manter coletivamente o controle sobre as condições de trabalho e produção em cooperativas de trabalho ou sociedades laborais.

Entretanto, emergiu uma outra forma de relação entre a economia social e o emprego, com as OES a tornarem-se parceiras do Estado na promoção do emprego e da empregabilidade através do seu envolvimento, quer nas políticas ativas de emprego, quer no desenvolvimento de projetos de promoção do emprego e da empregabilidade e, de um modo mais geral, para a inclusão social. Todavia, a crise iniciada em 2010 conduziu a atenção política para os conceitos de inovação e empreendedorismo sociais, que acabaram por ser perspetivados mais como forma de resolver problemas de escassez de recursos e de emprego, do que propriamente no sentido em que tinham surgido no campo das OES. Ainda que não exclusivamente, as OES viram-se também como executoras de alguns programas de promoção do empreendedorismo jovem ou de microempreendedorismo.

Nos últimos anos, a criação de iniciativas económicas que permitam a sustentação de pessoas e comunidades foi-se tornando mais relevante, quer enquanto estratégia política de mitigação dos efeitos do desemprego, quer como reação de pessoas e grupos sociais auto-organizados.

Neste ponto, procuramos demonstrar o modo como as empresas sociais estudadas têm contribuído para o reconhecimento e construção das questões sociais e societais e como estas têm introduzido soluções criativas e inéditas, que são reconhecidas e institucionalizadas.

## 2.1. Atuação holística e multidimensional

A atuação holística implica assumir que as pessoas não existem isoladas dos seus contextos. Por conseguinte, dizer-se que as empresas sociais apresentam soluções baseadas nas pessoas tem consequências significativas para o tipo de soluções que são desenhadas e, em última instância, para o sucesso destas soluções. As pessoas são percebidas na complexidade do seu contexto social e familiar e das suas condições e características físicas e psíquicas e no seu ciclo de vida. Por sua vez, a exclusão social tem também um carácter multidimensional, pelo que a integração social obriga a uma perspetiva que tenha em conta essa mesma multidimensionalidade. Em todas as empresas sociais estudadas o emprego não é a única dimensão da vida dos seus públicos e a resposta nunca consiste apenas no empreendedorismo ou na colocação no mercado de trabalho..

A abordagem da Incubadora **Microninho**, da ADSCCL, é um dos exemplos de atuação holística, pois concebe o individuo integrado no agregado familiar e na comunidade, e as necessidades do processo de empreendedorismo que vão para além do plano de negócios, nomeadamente desenvolvendo um acompanhamento psicossocial dos microempreendedores e das suas famílias, considerando que a estabilidade do agregado familiar e o sucesso dos microempreendedores são interdependentes. Ajuda a criar soluções que permitem conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares, ao mesmo tempo que também age na dimensão pessoal ao procurar resgatar a autoestima dos seus públicos, em especial mulheres, de forma que passem a reconhecer e a investir no seu potencial.

O enfoque multidimensional das organizações é identificado, por um lado, na forma como desenvolvem um conjunto de serviços diversificados para o seu público, que tendem a acompanhar o ciclo de vida, e, por outro lado, no desenho das próprias metodologias de inclusão, que trabalham com aspetos multifacetados dos públicos-alvo.



No primeiro caso, a questão do trabalho é vista como indissociável das outras dimensões da vida que o sustenta e são por ele sustentadas. A perspectiva é oferecer um conjunto de respostas que se complementam. Pode acontecer ser o processo de inclusão laboral que faz evidenciar outras necessidades, o que leva ao desenvolvimento de serviços complementares que apoiem o trabalhador, ou, vice-versa, a inclusão laboral ser um elemento de um conjunto mais vasto de respostas à inclusão.

No caso concreto da Cooperativa **Deliciosas Diferenças**, a resposta sociolaboral para a inserção das pessoas com doença mental, passou pela criação de uma unidade produtiva alimentar e de serviços de *catering*. Porém, a integração laboral revelou-se insuficiente, uma vez que muitos dos cooperantes não possuíam apoio de retaguarda que lhes permitisse a estruturação de uma vida independente — habitação, alimentação, apoio na medicação e consultas médicas. Surgiu então a ideia de criar uma **residência comunitária**, para assegurar a autonomia na vida diária. Ao todo, estão envolvidas na Deliciosas Diferenças 32 pessoas, na sua maioria com doença mental grave, sendo todas cooperantes.

## 2.2. Inclusão social através da inclusão económica

O reconhecimento das dificuldades de inserção no mercado de trabalho de grupos sociais mais vulneráveis, como desempregados de longa duração e pessoas de baixas qualificações (**Microninho, Kairós, Moinho da Juventude**); a exclusão de determinadas pessoas do mercado de trabalho regular dada a sua capacidade produtiva limitada, como no caso dos trabalhadores portadores de deficiências mentais ou físicas ou de doença mental (**Deliciosas Diferenças, Kairós, CASCI, CERCIMA**); a problemática da precariedade laboral e de rendimentos em determinados setores profissionais e atividades, (**ProNobis, Minga**); e a atuação em territórios e comunidades rurais de baixa densidade (**Minga e Microninho**) apresentam-se como exemplos de atuação das empresas sociais no domínio da inclusão social através da integração económica.

Apesar de as respostas de inclusão económica variarem de acordo com a missão das organizações e com as características dos seus públicos-alvo, identificam-se vários tipos de programas de promoção do trabalho e do emprego, muitos dos quais enquadrados em políticas públicas. Estas respostas incluem formação profissional, metodologias de emprego protegido (**CASCI, Kairós**), metodologias de emprego apoiado (**RUMO, CERCIMA**), trabalho cooperativo (**Deliciosas Diferenças**) e programas ocupacionais (**CASCI, Kairós**).

É importante considerar que os públicos são internamente muito diferenciados, incluindo pessoas com vários graus de incapacidade e dificuldades de inserção laboral, pelo que as diferentes respostas se orientam segundo estas especificidades. Este objetivo requer, por parte das organizações, um acompanhamento próximo e capacidade de ajustamento às características e capacidades das pessoas, o que nem sempre é possível em contexto de mercado de trabalho aberto.

No caso específico da integração de pessoas com deficiência ou de pessoas com doença mental, por exemplo, as respostas de inclusão passam pela criação de efeitos positivos sociais e até terapêuticos gerados pela inclusão produtiva. A **Deliciosas Diferenças** é um exemplo desta tipologia de integração, onde o objetivo passa pela capacitação de todos os cooperantes na construção de um projeto de vida abrangente e mais seguro, que lhes permita um maior envolvimento na comunidade, conjugando a capacidade de serem produtivos com a necessidade de participação na sociedade.

O **CASCI**, trabalha, também, a integração laboral de pessoas com deficiência através de empresas de inserção pelo trabalho. A cooperativa **Kairós** procura dar respostas à inserção laboral de pessoas excluídas do mercado de trabalho, quer através de incubação de empresas de integração pelo trabalho, quer da disponibilização de serviços sociais à comunidade, suportada em larga medida por acordos de cooperação com a Segurança Social. Tem como base a preocupação pela prevenção e reabilitação de pessoas que se encontram em risco de pobreza e exclusão social e uma ideia subjacente de que a integração social passa predominantemente pela integração económica suficiente para uma vida com autonomia.

Como nem todas as pessoas têm condições de serem integradas via emprego as organizações desenvolvem também respostas ocupacionais numa perspetiva terapêutica (**Kairós, CASCI, CERCIMA**).

### 2.2.1. Integração no mercado de trabalho aberto

O reconhecimento dos efeitos positivos da integração laboral e das dificuldades de inserção no mercado de trabalho de determinados grupos reflete-se nas atividades das empresas sociais que implicam as empresas locais enquanto potenciais empregadoras.

O apoio à integração no mercado de trabalho consiste na oferta de um conjunto de serviços aos públicos-alvo que têm como objetivo melhorar as suas competências, apoiá-los no processo de procura de emprego ou mesmo acompanhá-los após a integração laboral, através da metodologia de emprego apoiado (**ACMJ, RUMO, CERCIMA, Centro Social de Soutelo**). Porque muitos destes públicos estão afastados do mercado de trabalho há muito tempo, ou nunca estiveram empregados, tal inclui pré-capacitação e capacitação para a empregabilidade, promoção da empregabilidade e inserção profissional.

A metodologia de emprego apoiado está também presente nos projetos desenvolvidos no âmbito do **Gabinete de Inserção Profissional (GIP)**/Gabinete de apoio ao Emprego e Empreendedorismo (GAEE) da ACMJ, que apoia jovens e adultos em processos de reconhecimento de competências, orientação vocacional, formação, empregabilidade e empreendedorismo em articulação com o IEFP.

O apoio à integração em mercado de trabalho aberto implica, por parte das empresas sociais, um trabalho próximo com as entidades empregadoras e outras entidades locais. A RUMO anima **uma rede de empregabilidade** na Península de Setúbal, que inclui empresas e entidades parceiras com o objetivo de cruzar informação para facilitar a integração das pessoas no mercado de trabalho. Também o **Centro Social de Soutelo** trabalha junto das entidades patronais desenvolvendo atividades que procuram eliminar o estigma relativamente a públicos mais vulneráveis, além de informar as empresas sobre os benefícios e apoio existentes para a contratação destes públicos. O representante da **RUMO** referiu, no *focus group*, que este trabalho inclui identificar as entidades empregadoras adequadas e promover junto delas uma comunicação clara sobre as capacidades e as competências das pessoas que vão receber.

Conforme nos referiram os participantes no *focus group*, em geral, o acompanhamento não termina com a colocação dos trabalhadores, antes sendo fundamental o acompanhamento técnico, sob pena de pôr as pessoas em pior situação do que inicialmente, por se criarem expectativas de integração profissional que depois se frustram. O apoio complementar que tem de ser prestado a pessoas em situação de vulnerabilidade relaciona-se, então, com a perspetiva holista de atuação.

### 2.2.2. Empresas sociais de inserção pelo trabalho

A promoção das empresas de inserção pelo trabalho foi consolidada numa política denominada Mercado Social de Emprego que abrangeu as respostas orientadas para as pessoas com deficiência como os centros de emprego protegido e os enclaves, bem como as empresas de inserção. Estas foram criadas na década de 1990, no âmbito de uma política pública, para a inclusão de pessoas com dificuldades de integração no mercado de trabalho, portadores/as de deficiência, desempregados/as de longa duração, ex-toxicodependentes ou jovens à procura do primeiro emprego.<sup>3</sup> Pertencendo à tipologia das iniciativas de emprego de transição, estas empresas eram apoiadas por financiamento público em investimento e funcionamento, subsidiando em 80% os salários dos trabalhadores durante um período específico, após o qual se esperava que as pessoas encontrassem integração no mercado de trabalho normal. Este programa, entretanto, terminou, mas restaram algumas empresas sociais que tiveram origens nestas políticas e, entretanto, encontraram formas de sobreviver ao fim da política.

O **CASCI** é um exemplo das políticas de promoção das empresas sociais de integração pelo trabalho, refletindo também a evolução destas políticas, que levou ao desaparecimento de quase todos os centros de emprego protegido. Atualmente a colocação das pessoas a quem o CASCI dá formação é intermediada pelo IEFP, funcionando o Centro de Emprego Protegido (CEP) como um dos vários empregadores possíveis, lado a lado com outras entidades dos vários setores, no âmbito das políticas de emprego apoiado. **O Centro de Reabilitação Profissional**, do CASCI funciona numa quinta com aproximadamente 13 hectares e concentra as respostas sociais de formação profissional e emprego protegido para a população jovem e adulta com deficiência e incapacidade. Na formação profissional os cursos ministrados incluem doçaria; carpintaria; jardinagem; auxiliar de Serviços Gerais. **O Centro de Emprego Protegido** possui 5 unidades produtivas: agricultura, carpintaria, serviços gerais de costura, lavandaria, limpeza de condomínios, doçaria e olaria. Nestas 5 unidades de produção trabalham 42 pessoas com deficiência contratadas pelo CASCI em regime de trabalho permanente, auferindo o salário mínimo. Estas empresas sociais podem ser concebidas numa perspetiva de emprego permanente, sobretudo quando se torna evidente que não é possível a integração das pessoas através de mercado de trabalho aberto, ou numa perspetiva de transição.

Como refere a diretora técnica do CEP, ao contrário de uma empresa comercial, o foco não é a maximização dos lucros, mas as pessoas que trabalham nas unidades produtivas. Deste modo, a postura assumida no CEP é manter os trabalhadores ocupados o máximo tempo possível e somente quando atingirem um limite de total incapacidade promoverem a sua reforma.

De referir que as dinâmicas de implementação das políticas públicas de promoção de empresas sociais de integração pelo trabalho foram distintas ao nível de Portugal Continental e da Região Autónoma dos Açores, sendo o Mercado Social de Emprego (MSE) implementado na Região quatro anos mais tarde que no Continente, e persistindo nas políticas públicas. Nos Açores ocorreu aquilo que pode ser considerado um processo de consolidação de iniciativas da economia solidária, que encontraram nestas políticas, e no MSE um suporte institucional. No âmbito do MSE a Kairós pode concorrer a apoio para recursos humanos e infraestruturas para desenvolver empresas de inserção como o **K Bike Center** e a **Bio Kairós**.

O **K Bike Center** é uma oficina de mecânica de bicicletas que tem como objetivo principal a integração laboral e social de jovens com necessidades especiais e dificuldades de inserção no mercado de trabalho, proporcionando-lhes a aquisição de competências profissionais, sociais e pessoais, permitindo a geração de rendimentos e consequentemente uma maior

<sup>3</sup> A figura jurídica das EI foi instituída em 1996 com a criação do Mercado Social de Emprego – MSE (PROACT 2006). Foram fundamentalmente promovidas por IPSS – 78% de acordo com o estudo realizado pela EAPN Portugal em 2005 (Paiva 2006).

autonomia e sustentabilidade futura. Por outro lado, a **Bio Kairós** é uma empresa na área da agricultura biológica instalada numa quinta da Kairós, onde trabalham cinco funcionários, três dos quais pessoas com deficiência ou incapacidade.

A **Cozinha Kairós**, uma das primeiras empresas de inserção criadas nos Açores, alia o conceito de inserção profissional ao de inclusão social de pessoas em situação de desvantagem. Desenvolve atividades de confeção e distribuição de refeições, pastelaria, biscuitaria e doçaria pretendendo promover processos de produção e de consumo sustentáveis. Possui 2 unidades de produção (Unidade de Produção Alimentar e Cozinha das Capelas) e 3 restaurantes pronto a comer (Pronto a Comer Paim, aberto em 2016, Pronto a Comer Espaço Atlântico, aberto em 2018, Pronto a Comer da Avenida Dom João III, aberto em 2019). Parte dos trabalhadores estão integrados nos quadros de pessoal da Kairós e outra parte são trabalhadores em ocupação pelo trabalho apoiados pela Segurança Social. Segundo a diretora técnica entrevistada aquando da visita à unidade de produção da Kairós, as funções são distribuídas de acordo com as capacidades das pessoas. Os clientes da Cozinha Kairós, que totalizaram 33 624 indivíduos e 80 empresas em 2018 são diversos, coletivos, do setor social e empresarial, e individuais. A Cozinha fornece duas creches (uma das quais da Kairós), escolas e também a Cáritas. Produz para alguns *snack-bars* locais e, ainda, para os seus prontos a comer, que servem a população em geral.

Além destas unidades produtivas, existem também empresas sociais autónomas, ou seja, organizações com formas jurídicas comerciais ou cooperativas — algumas inicialmente unidades produtivas em organizações não lucrativas. A cooperativa **Deliciosas Diferenças** é um exemplo de uma empresa de integração pelo trabalho que tem uma forma legal autónoma. Aqui, a participação na tomada de decisão por parte de todos os cooperantes é parte do processo de capacitação. Versa sobre a organização do trabalho na parte da produção e do *catering* e sobre a organização das residências. A presidente explica que, por exemplo, antes de aceitarem compromissos na produção e *catering*, reúnem com toda a gente da produção ou dos serviços para decidir se podem aceitar as encomendas. Deste modo, permite conciliar a produção com a capacidade dos membros em cada momento.

Em suma, nestas unidades produtivas/empresas, o objetivo principal não é a maximização dos excedentes, sendo que o trabalho e a produção são adaptados às características dos trabalhadores. Estas adaptações dão-se, por exemplo, através da manutenção dos trabalhadores nos postos de trabalho, privilegiando os efeitos positivos do trabalho em termos dos seus efeitos integradores, a rotação dos trabalhadores em diferentes postos de trabalho à medida da evolução das suas capacidades, a adaptação dos ritmos da produção às pessoas ou o envolvimento das pessoas na tomada de decisão.

### 2.2.3. Empreendedorismo social e microempreendedorismo: apoio à criação de micronegócios

O microempreendedorismo e o empreendedorismo cooperativo ou social podem também ser encarados como uma ferramenta que permite aos trabalhadores um maior controlo sobre o modo como o trabalho é desenvolvido. As empresas sociais podem ser desenhadas de modo a responder a características e necessidades de determinadas profissões, estatutos profissionais, áreas de atividade ou simplesmente conceções de trabalho. É visível que o modelo cooperativo tem vindo a ser reinventado, apresentando-se como uma solução para pequenos produtores e *freelancers* em situação de vulnerabilidade que, através da partilha de serviços, minimizam os custos. Ao mesmo tempo, cria a possibilidade de colocar em prática um novo modelo de trabalho, nomeadamente na forma de cooperativas integrais, como é o caso da cooperativa **Minga**, criando espaço para que os seus membros possam desenvolver diferentes atividades de acordo com as suas competências e interesses.

A multissetorialidade possibilita aos cooperantes da **Minga** fazer coisas diferentes ao longo da vida, e mesmo ao longo do ano, enriquecendo as suas vidas e competências, em vez de encerrar o trabalhador numa especialização. Como refere o presidente da Minga:

A multissetorialidade torna uma pessoa mais livre na sua forma de interação com a sociedade. Temos designers que vendem polpa de tomate e fazem logos ao mesmo tempo. (Estudo de caso, Presidente, Minga)

O empreendedorismo feminino também pode ser visto numa perspetiva de emancipação das mulheres. A **Mulheres à Obra** nasceu de uma comunidade de entreaajuda de mulheres empreendedoras ou que queriam empreender. A sua atividade passa pela animação da página do Facebook — onde o grupo teve origem, e onde todos os dias estas mulheres trocam oportunidades, informação, formação, etc. — e pela criação e dinamização de grupos de trabalho em diferentes áreas de atividade. Esta rede é apoiada por um núcleo de patrocinadoras, também elas mulheres empreendedoras. Trata-se, assim, de minimizar o isolamento das microempreendedoras.

Neste sentido, existe proximidade entre o trabalho desenvolvido pela Mulheres à Obra e a **ProNobis**, ou a Minga, através do apoio aos microempreendedores numa lógica de entreaajuda, minimizando os riscos do isolamento e da precaridade.

Numa outra lógica trabalha a Microninho e o AUDAX, orientados para apoiar pessoas que pretendem desenvolver projetos de microempreendedorismo numa perspetiva de incubação.

A **Microninho** promove a criação de projetos de vida alternativos e sustentáveis, para as famílias em situação de desemprego e/ou vulnerabilidade, pela via do microempreendedorismo inclusivo. Trabalha exclusivamente com pessoas em situação de desvantagem e exclusão do mercado de trabalho e conta com um processo de formação, consultoria, *mentoring* e *coaching* pessoal e familiar. Parte de um diagnóstico de necessidades do território e conta com um processo que integra a criação de micronegócios (ou a (re)inserção no emprego nos casos em que o microempreendedorismo não é a solução), o desenvolvimento de competências e a intervenção psicossocial. Assume uma abordagem no indivíduo na perspetiva de identificar e potencializar competências, talentos e aspirações, mas também envolve as famílias e as principais instituições que impactam na vida de cada beneficiário (Escola, Segurança Social, IEFP, banca etc.), de forma a criar um ambiente protetor que propicie a inclusão socioprofissional.

A **AUDAX** é um centro de inovação e empreendedorismo associado a uma instituição de ensino superior (ISCTE), desenvolvendo vários serviços, desde consultoria a incubação, para vários tipos de públicos. Possui uma área de empreendedorismo social e local que desenvolve em parceria com vários municípios. Também está envolvida em projetos na área do emprego com migrantes nepaleses no Alentejo, visando as questões de precariedade e de empregabilidade de pessoas que trabalham em estufas nesta região.

### 2.3. O trabalho adaptado às pessoas

Uma característica transversal à variedade de soluções para a inclusão através do trabalho, do emprego ou do empreendedorismo é a ideia de que é o posto de trabalho e a empresa que se devem adaptar às características das pessoas e não o inverso. O trabalho assume então uma conotação diferente, como forma de relação com os outros e com a natureza, via de acesso à cidadania e de enriquecimento pessoal. Assim, o trabalho não é só o lugar onde se produz, mas também um lugar onde se desenvolvem capacidades e competências.



São diversas as soluções encontradas, sejam elas orientadas para a integração em mercado aberto, através da metodologia de emprego apoiado (**CERCIMA, RUMO**), para a criação de unidades produtivas adaptadas (**CASCI, Kairós**), para o desenvolvimento de microempreendedorismo ou para a criação de formas de entreaajuda. Na verdade, em todos os casos são várias as respostas oferecidas, consoante as características e necessidades dos seus públicos: integração no mercado de trabalho, criação do próprio emprego, ou integração em unidades produtivas da organização.

A metodologia de emprego apoiado não deve ser confundida com a política de “emprego apoiado em mercado aberto”. A metodologia de *Supported Employment*<sup>4</sup> consiste na integração das pessoas com necessidades especiais em empresas, com apoio de uma equipa técnica e estabelecendo uma rede de suporte envolvendo família e amigos. A **CERCIMA** e a **RUMO** trabalham com esta metodologia. Esta metodologia requer, da parte das entidades empregadoras, a capacidade de perceber as diferenças e de se adaptarem em função delas e, da parte das empresas sociais, um trabalho próximo com as entidades empregadoras.

A metodologia da **Deliciosas Diferenças** é adaptada aos objetivos de inclusão social, quer em termos dos ritmos de produção, quer ao nível do apoio na habitação (residências comunitárias) e psicossocial que permite acompanhar a estabilidade das pessoas. Integra também a formação profissional das pessoas que trabalham na produção e serviços de modo a reforçar as competências destas e as da Cooperativa.

## 2.4. Intervir na sustentabilidade e desenvolvimento dos territórios

As empresas sociais têm sido um ator significativo na luta contra a tendência de declínio de muitos territórios, nomeadamente através de iniciativas de desenvolvimento local e comunitário sustentáveis. As iniciativas de promoção do emprego, da empregabilidade e do empreendedorismo que ocorrem nestes territórios tendem, por isso, a perspetivar a sua atuação em articulação com o desenvolvimento desses mesmos territórios.

As estratégias de atuação incluem: a promoção e o apoio a micronegócios e pequenos produtores locais, numa perspetiva de que estes negócios contribuem para a economia dos territórios; o enfoque nas capacidades e nos produtos locais, e nos circuitos curtos de produção e consumo, podendo ser articulado com uma perspetiva de sustentabilidade ambiental e de autonomia local; o trabalho em parceria com atores locais dos setores público, privado lucrativo e da economia social.

O projeto **Sabura**, da ACMJ, inclui visitas de grupo guiadas ao Bairro da Cova da Moura, onde os visitantes ficam a conhecer a história e o trabalho da Associação e do Bairro, e são convidados a conhecer a gastronomia, a música, e o quotidiano local. Nasceu com o objetivo combinado de combater a segregação social do Bairro e a sua estigmatização pela comunicação social e promover os negócios locais. O projeto promove junto dos comerciantes locais cursos de higiene e segurança no trabalho, saúde alimentar, gestão financeira e empreendedorismo e acompanhamento e aconselhamento legal e estratégico dos negócios. Há 14 restaurantes associados ao projeto, representando as várias ilhas de Cabo Verde, bem como cabeleireiros e mercearias.

Os contributos para o desenvolvimento local e para a sustentabilidade não só estão na origem como estão patentes nas atividades desenvolvidas pela **Minga** que, funcionando como uma cooperativa multissetorial, procura criar instrumentos que ajudam os pequenos produtores locais do território na formalização da sua atividade económica, através da partilha dos custos administrativos e de gestão.

4 EUSE – European Union of Supported Employment é uma ONG europeia que representa o movimento de emprego apoiado em mercado aberto na Europa.

Implementado num território de baixa densidade, onde o acesso ao emprego e ao empreendedorismo é mais difícil, o **Microninho** apresenta uma perspetiva ancorada no desenvolvimento local sustentável. Esta implica não só uma ancoragem territorial, mas também o estabelecimento de redes e parcerias onde se procura fomentar sinergias entre o Microninho, os beneficiários e as instituições locais. Os próprios micronegócios dos empreendedores são incubados numa perspetiva de resposta a necessidades locais e inovação.

Também as questões ambientais estão presentes na atuação das organizações que procuram intervir no âmbito do desenvolvimento económico local, superando a aparente dicotomia entre as duas questões, como bem ilustrado pela Minga: pretende promover processos de produção que minimizem impactos ecológicos negativos e que sejam maioritariamente de origem local. No caso de produtos que não sejam produzidos localmente, privilegia as lógicas de comércio justo, em que a maior parte do preço de venda é entregue aos produtores e não a intermediários, e implementa processos de produção que respeitam os direitos dos trabalhadores e princípios ecológicos.

## 2.5. Combater a precaridade

As empresas sociais participantes neste estudo combatem a precaridade de duas formas. As que possuem empresas de inserção pelo trabalho fazem-no integrando os trabalhadores nos seus quadros de pessoal enquanto trabalhadores por conta de outrem (**CASCI**, **Kairós**). Outras fazem-no através da auto-organização e da ajuda mútua (**ProNobis**, **Minga**, **Mulheres à Obra**).

A partir do momento em que os profissionais se tornam cooperadores da **Pro Nobis** é estabelecida uma relação equiparada à do contrato de trabalho para efeitos de Segurança Social e Finanças (art.º 13.º do Código do Trabalho). Isto significa que os cooperadores têm as mesmas obrigações e benefícios que têm os trabalhadores por conta de outrem, o que lhes permite: ter subsídio de desemprego entre produções; ter acesso a subsídio de doença desde o primeiro dia de doença; poder comprar casa com recurso a empréstimo à habitação por poderem apresentar um recibo de vencimento; ter estabilidade e previsibilidade de rendimentos e, como tal, capacidade de planear a longo prazo; não ter perda total de rendimentos em caso de situação de penhora por dívidas ao Estado.

Além disso, presta um conjunto de serviços aos seus cooperadores que simplifica a sua vida e os protege. Entre estes conta-se: serviços administrativos de faturação e cobrança; intermediação da relação entre artistas e clientes; contabilidade; apoio jurídico e seguro de acidentes de trabalho. A cobrança de *cachets* aos clientes dos cooperadores é particularmente importante dado o reduzido tamanho do meio artístico em Portugal onde o interconhecimento e a proximidade entre trabalhadores e clientes tornam difícil o processo de cobrança dos *cachets*.

A adesão à Minga significa que o cooperador pode faturar os seus produtos e/ou serviços, aceder à contabilidade organizada (para reaver IVA, justificar custos/receitas), criar fichas de clientes e fornecedores, contratar pessoas, colocar produtos na loja da Minga à venda ou à consignação, participar em feiras e mercados, ter uma página no site e um email profissional, estabelecer parcerias institucionais, candidatar-se a financiamentos, etc. A principal vantagem é que os elevados custos de ter uma empresa são partilhados por todos os cooperantes, ficando muito mais barato para cada um.



Também a **Mulheres à Obra** trabalha no sentido de minimizar o isolamento de mulheres empreendedoras:

No fundo, aquilo que nós tentamos fazer é colocar estas mulheres a trabalhar em parceria, a saírem da lógica da competitividade para a lógica da cooperação, trabalharem em parceria e levá-las a questionar esta lógica da meritocracia, a compreender o contexto em que estão a empreender e a perceber que, se trabalharem em conjunto, os micronegócios podem ser sustentáveis. (*Focus group*, Diretora Executiva e fundadora, Mulheres à Obra)

### 3. Quadros legais e institucionais

A questão dos quadros legais existentes e do modo como influenciam as organizações e/ou podem ser mudados para melhor, graças à influência das organizações, constitui-se como outro elemento de análise. Neste sentido, esta análise implica uma dupla perspetiva: 1) compreender o modo como as empresas sociais são moldadas pelos quadros legais e institucionais; 2) perceber de que forma a atuação e as respostas das empresas sociais permitem, também, moldar os quadros legais.

#### 3.1. Influência sobre as empresas sociais

No caso português, os quadros legais têm influenciado a estrutura e a ação das organizações no campo do trabalho e do emprego de duas grandes formas: a) favorecem ou impulsionam o desenvolvimento de atividades no quadro de programas e políticas públicas; b) apresentam lacunas em termos de respostas aos problemas sociais que suscitam o desenvolvimento de iniciativas por parte das organizações.

O nosso campo de atuação leva-nos por dois caminhos. Um, é aproveitar os quadros institucionais ao nível dos apoios etc., o outro é atuar nas lacunas que estes quadros institucionais provocam nos nossos públicos, isto é, capacitar estas pessoas. Criar aqui condições para que eles estejam ao abrigo destes quadros institucionais e aproveitar sempre que possível aquilo que os quadros institucionais nos podem dar. (*Focus group*, Coordenador-geral, Centro Social de Soutelo)

Estas influências e relações estão estreitamente relacionadas com a própria evolução das políticas públicas. Estas têm tido, em muitos casos, um papel estruturante na evolução da missão e das atividades das empresas sociais, em particular naquelas que se aproximam mais das funções de bem-estar do Estado enquanto fornecedoras de serviços sociais, que geralmente têm atribuído o Estatuto de IPSS.

Deste modo, é possível identificar momentos e intervenientes que influenciaram desenvolvimento das respostas na área do emprego e da empregabilidade por parte destas organizações, que refletem os efeitos dos vários programas europeus na área da formação e do emprego, que se iniciaram na década de 1980. O **CASCI** é o exemplo de uma organização de solidariedade social que se desenvolveu enquanto IPSS, com uma forte articulação com o desenvolvimento do Estado-Providência em Portugal. A maioria dos seus serviços são enquadrados nas políticas públicas dos setores da segurança social, educação e emprego, destacando-se a capacidade de manter o Centro de Emprego Protegido (CEP) e ter encontrado a sua sustentabilidade no contexto de uma alteração das políticas públicas no que se refere a uma preferência pela inclusão das pessoas com deficiência em mercado aberto. Também o desenvolvimento da **Kairós** acontece a par da implementação de políticas públicas de combate à pobreza e exclusão social em Portugal e particularmente na Região Autónoma dos Açores.

Ainda que as políticas de promoção das empresas de inserção tenham cessado em Portugal continental, a questão é que desta ou de outra forma, o apoio público ao emprego continua a ser vital para as organizações que trabalham com grupos com dificuldade de integração

no mercado de trabalho. Pelas suas características e missão estas empresas não têm capacidade de ser totalmente sustentáveis no mercado aberto onde têm de concorrer com outras empresas.

Nós vivemos, maioritariamente, daquilo que vendemos, mas se não tivéssemos o apoio do Estado para compartilhar os salários destas quarenta e duas pessoas acho que já teríamos fechado. Por mais que nós gostássemos, não tínhamos capacidade competitiva, porque a nossa capacidade produtiva é bastante mais baixa decorrente do público que trabalha connosco e também da nossa missão. Nós não despedimos uma pessoa porque começa a não trabalhar ou porque falta um pouco. Nós estamos aqui a dar algum apoio social e psicológico e algum acompanhamento, e não para funcionar na lógica de mercado. (*Focus group*, Coordenadora CEP, CASCI)

Por fim, e ainda no âmbito das políticas públicas, importa dar conta das alterações à contratação pública introduzidas pela publicação da Lei n.º 30/2021, de 21 de maio. Este novo Código da Contratação Pública passou a incluir a possibilidade de existirem contratos reservados para entidades cuja principal missão é a inclusão social e profissional de pessoas com deficiência ou desvantagem, desde que 30% dos trabalhadores estejam nesta situação (art.º 54-A). Constitui, pois, uma oportunidade de discriminar positivamente as empresas sociais que atuam na área do emprego de grupos vulneráveis, ainda que não seja acessível por parte de organizações de maiores dimensões que integram atividades produtivas se não cumprirem o critério dos 30% de trabalhadores.

No âmbito do *focus group*, as organizações consideram que os quadros institucionais, em princípio, não determinam a sua missão, pois farão o que fazem independentemente destes, mas referem que influenciam significativamente a gestão quotidiana. Foi sublinhado que a lógica de financiamento mais comum na área da formação e do emprego, muito associada a fundos comunitários, funciona através de pedidos de reembolso, o que implica liquidez por parte das organizações, que é tanto mais significativa quanto se verificam atrasos de 3 a 4 meses nesses reembolsos.

As lacunas das políticas públicas são identificadas não tanto na existência de legislação, mas na capacidade de a implementar, começando pelo fraco conhecimento das políticas existentes por parte dos potenciais beneficiários, indo até à necessidade de reforço de pessoal nas instituições públicas para terem capacidade de responder à demanda dos cidadãos e das organizações. É também referido que existe muito pouca margem de manobra para a inovação no campo das políticas de inclusão pelo emprego.

A ausência de políticas em determinadas áreas também levou à criação de respostas por parte das organizações. A este propósito, importa destacar a área da saúde mental e o projeto da Deliciosas Diferenças, que nasceu como uma resposta, no seio da APPACDM às necessidades específicas deste público, que não era adequadamente enquadrado em formação profissional, mas necessitava de algum tipo de enquadramento laboral. De referir que somente após a implementação do Plano de Ação 2007-2016 para a Reestruturação e Desenvolvimento dos Serviços de Saúde Mental de Portugal é que se assistiu a uma inversão no paradigma dos cuidados na área da saúde mental, com o fim do modelo de cuidados ancorado em hospitais psiquiátricos, tendo sido implementado um modelo de integração da pessoa com doença mental na comunidade, que passou a contemplar a inclusão de serviços de psiquiatria nos hospitais e centros de saúde, e a criação de respostas específicas promotoras da inclusão das pessoas com doença mental na comunidade.

A **ProNobis** é um exemplo do modo como as organizações procuraram responder às lacunas no campo do enquadramento laboral e da proteção social de grupos específicos de trabalhadores.

### 3.2. Influência das empresas sociais

Um dos objetivos do nosso estudo foi perceber a capacidade das organizações em influenciar os quadros legais e institucionais nos quais se movem e se enquadram. Deste modo, partindo das descrições efetuadas no Estudo de caso e no *focus group*, foi possível identificar quatro formas/áreas de influência na esfera política: a) através da demonstração do seu papel e relevância nos territórios em que atuam, b) através de ação de *lobby* e defesa de causas, coletiva ou isoladamente, procurando influenciar políticas públicas que limitam ou podem potenciar a sua atuação; c) através do envolvimento em espaços de decisão na implementação de políticas públicas e; d) através da influência da opinião pública.

#### 3.2.1. Estratégia demonstrativa

Através da estratégia demonstrativa as empresas sociais desenvolvem novas soluções que podem servir de inspiração às políticas públicas ou a outras organizações para a resolução de problemas sociais. O papel e a relevância das experiências, ações e soluções encetadas pelas organizações no domínio do emprego e da empregabilidade e que têm influenciado as políticas públicas e/ou a implementação de soluções é mais visível atualmente junto do poder local. A este propósito mencionamos o caso da incubadora **Microninho**, experimentada numa localidade da Lousã e disseminada para outras localidades como Penela, Condeixa-a-Nova, Poiães e Lousã, com o apoio da Iniciativa Portugal Inovação Social, no âmbito das Parcerias para o Impacto, e tendo como parceiros os municípios destas localidades. Também a **Deliciosas Diferenças** é reconhecida como uma inovação social no âmbito desta Iniciativa, denotando o seu potencial para demonstrar soluções para a inclusão de pessoas com doença mental.

A organização cooperativa, de que é exemplo a **ProNobis**, é também uma forma possível de organização de trabalhadores que, de outra forma, se encontrariam desprotegidos e em situação de precariedade sendo, no entender da presidente, uma solução que podia ser promovida pelas políticas públicas para resolver problemas do setor, nos casos em que não é possível ou adequada a existência de contratos de trabalho.

A responsável da **Mulheres à Obra** considera que o cooperativismo é uma solução interessante para todos os microempreendedores que, através de cooperativas, podiam encontrar melhor sustentabilidade.

Seria muito importante que o Estado apostasse fortemente no setor cooperativo e para que o setor cooperativo deixasse de ser o parente pobre nas margens do mercado e passasse a ter realmente um papel preponderante. Portanto, eu acho que isso seria muito interessante para nós, como Mulheres à Obra, mas também para todos os microempreendedores deste país que, realmente, unindo-se, tendo estruturas, tendo capacidade, tendo apoios para se unirem, poderiam então crescer e poderiam, então, ser sustentáveis. (*Focus group*, Diretora Executiva e fundadora, Mulheres à Obra)

De referir, ainda, o papel pioneiro de cooperativas como a **Kairós**, que surge de um movimento que percebe na inclusão produtiva uma forma de inclusão social dos seus públicos em alternativa a outras soluções tradicionais de caráter mais assistencialista. Atualmente, existe um movimento de empresas de integração pelo trabalho agregadas numa estrutura federativa, a Cresaçor. A propósito do envolvimento da Kairós na dinamização do setor da agricultura biológica, o seu representante refere que, «fazendo-se o caminho, é possível mostrar que (outros) caminhos são possíveis».

A capacidade demonstrativa suscita uma legitimidade por parte das organizações que facilita outras formas de influência sobre os decisores políticos e a opinião pública. A **Deliciosas Diferenças**, pressente um efeito no território no sentido de o tornar inclusivo da diversidade.

Eu sinto mudança. Não sei se é verdadeiro ou não, mas o próprio Presidente da Câmara dizia que, apesar de ser difícil integrar um determinado número de populações, Soure é uma vila inclusiva. E isso é uma mudança! (*Focus group*, Presidente, Deliciosas Diferenças)

### 3.2.2. Estratégia de *lobbying* e defesa de causas

Na capacidade de influência das organizações na política institucional o *lobby* e a defesa de causas são também estratégias de influência. De um modo geral, distinguem-se estas duas estratégias, no sentido que no primeiro caso as organizações defendem os interesses organizacionais, relacionados com a sua atuação e, no segundo, as organizações falam em nome de um determinado grupo social que apoiam ou que está na sua base social ou, ainda, em nome da sociedade.

As ações de *lobby* envolvem, frequentemente, a inclusão em coletivos ou movimentos e tendem a ser mais orientadas para as áreas de intervenção específicas das empresas sociais do que para aspetos organizacionais. Neste último caso o papel é deixado aos órgãos federativos que, em geral, são percecionados de forma distante.

Merece destaque o exemplo do **CASCI**, que, em conjunto com outras organizações com CEP, contribuiu para alterar a norma que previa que as pessoas integradas no Emprego Protegido tivessem obrigatoriamente que transitar para o mercado regular de trabalho, após cinco anos. A sua ação permitiu a proteção da maioria dos trabalhadores integrados nos CEP que apresentavam em média 20 anos de trabalho e a quem foi permitido permanecer enquanto não encontrassem colocação no mercado de trabalho regular. Esta vitória do movimento de organizações não é, todavia, a norma, o que não significa que não persista a tentativa de influenciar as políticas públicas.

Nós sempre que achamos que alguma coisa não está da forma que nós achamos que seria mais ajustada ao território, manifestamo-nos, seja em reuniões, seja por escrito. [...] Também já convidámos a senhora Secretária de Estado para a Inclusão, que teve a amabilidade de vir aqui, e nós expusemos todas as nossas angústias relativamente ao emprego das pessoas com deficiência ou incapacidade. Pois continuo a dizer que nada foi alterado. (*Focus group*, responsável CEP, CASCI)

Também a **Pro Nobis**, no seu carácter singular procura a sua influência a título individual, por exemplo, reunindo ou pedindo para reunir no Ministério da Cultura e no Ministério do Trabalho, para explicar as vantagens do cooperativismo para este setor, sobretudo num momento em que a precariedade dos trabalhadores das artes e da cultura está na agenda política.

Não existem outras cooperativas à semelhança da Pro Nobis que façam este trabalho e, portanto, estamos um bocadinho sozinhos nesta luta. Outros grupos partidários entendem que a luta deve ser feita de outra forma e que não passa pelo cooperativismo e, portanto, estamos um bocadinho de braços atados. (*Focus group*, Presidente, Pro Nobis)

Em suma, se existem casos pontuais de sucesso, tanto mais frequentes quanto mais estão associados a processos de mobilização coletiva, a verdade é que a perceção geral é de que os centros de decisão estão distantes, concentrados ao nível nacional e com pouca capacidade de decisão a níveis territoriais mais próximos, onde as organizações têm maior acesso, tornando muito difícil influenciar as políticas e as instituições. De notar, também, que muitas das tentativas de influência ocorrem de forma individual, o que também denota a falta de organização coletiva para a defesa de causas, nomeadamente no que diz respeito a estruturas federativas dos campos de atuação das organizações.

As organizações estão muito dispersas, cada uma na sua capela, cada uma no seu quintal e falta este trabalho de articulação que depois permita chegar ao Estado, que permita chegar à União Europeia, porque depois também há *umbrella organizations* que operam ao nível da União Europeia e operam ao nível internacional e falta aqui todo um trabalho muito profundo, mesmo na própria estrutura interna das organizações. (*Focus group*, Diretora Executiva e fundadora, Mulheres à Obra)

Por outro lado, e demonstrando a importância da proximidade, mas também da organização coletiva, a capacidade de influência das organizações na mudança e transformação das políticas públicas é visível na atuação da **Kairós** e da **Cresaçor**, ao nível da Região Autónoma dos Açores, no que diz respeito à criação e manutenção do Mercado Social de Emprego que, atualmente, mais do que uma política pública é uma rede interorganizacional e intersetorial. O caráter enraizado no território, a demonstração das soluções, a proximidade aos centros de decisão, a auto-organização do setor e a mobilização coletiva podem ajudar a explicar o nascimento e a sobrevivência desta política.

Algumas organizações referiram também no *focus group* a dificuldade de relacionamento com os partidos políticos e, em última instância, a falta de sensibilidade destes em relação ao que é a voz da sociedade civil e da economia social, que num contexto em que os partidos políticos dominam a esfera pública, limita o acesso das organizações a esta.

### 3.2.3. Codecisão

A codecisão ocorre frequentemente no âmbito de redes de definição e participação em políticas numa perspetiva de governança, tanto em órgãos consultivos de âmbito nacional, como em órgãos de codecisão para áreas de política específicas. As empresas sociais com intervenção na área do emprego e da empregabilidade, à semelhança das que atuam no campo da inclusão social, são frequentemente integradas em órgãos de governança partilhada local, como é o caso da Rede Social (**CASCI, ADSCCL, CERCIMA**), ou em grupos de trabalho temáticos intersetoriais do domínio do emprego e formação profissional (**RUMO, Centro Social de Soutelo**).

Neste sentido, não deixa de ser paradoxal que, ao mesmo tempo que as organizações são chamadas a participar na tomada de decisão sobre estratégias locais de resolução de problemas sociais, a sua relação com o Estado esteja a ser reconfigurada no sentido da diminuição da sua capacidade de definir as respostas em função das necessidades locais. A este propósito, a diretora-geral da CASCI refere que o desenho das intervenções a nível local sofre grandes alterações a partir do momento em que a aprovação das candidaturas passa a estar alocada a Lisboa, distante das realidades locais.

Por outro lado, existem lógicas mais informais de codecisão, por exemplo através do diálogo com os atores do poder local. O reconhecimento do trabalho da **ADSCCL** e do envolvimento com o poder local é visível no discurso da secretária-geral, onde fica patente o bom relacionamento com a Câmara Municipal e a Junta de Freguesia da Lousã e Vilarinho:

Já conseguimos influenciar qualquer coisa. Já conseguimos ser chamados até como conselheiros na tomada de algumas decisões. A nossa opinião já é respeitada. Sempre que se tomam decisões na área do desenvolvimento local já somos chamados. Temos já alguma influência, nos outros concelhos também já começamos a ser ouvidos no campo do desenvolvimento local sustentável (Estudo de caso, Secretária-Geral, ADSCCL).



### 3.2.4. Influência da opinião pública

Uma forma de influenciar a política é indiretamente, através da sensibilização e influência da opinião pública no sentido de mudanças nas representações e atitudes, nomeadamente na ultrapassagem do estigma social que continua a incidir sobre os seus públicos.

A inclusão laboral é percebida como uma forma de ultrapassar o estigma que, muitas vezes, está associado às pessoas em situação de vulnerabilidade, como é o caso das pessoas com deficiência ou com doença mental. A atuação das organizações pretende, por um lado, superar uma visão assistencialista, para mudar a autoperceção e a perceção da sociedade e, por outro, mostrar a capacidade destas pessoas serem produtivas, titulares de direitos e, em muitos casos, de ter uma vida autossuficiente.

O estigma relacionado com a diferença ou a deficiência foi referido, nos diversos estudos de caso, como continuando a persistir nas comunidades, refletindo-se, por isso, na ação e nas respostas específicas das empresas sociais. O processo de incubação na **Microninho** decorre da forma que a equipa técnica descreve como «pô-los a sonhar», em que as pessoas são estimuladas a resgatar a sua autoestima e a afirmar as suas potencialidades e desejos.

Nós fazemos despiste vocacional. As pessoas ficam surpreendidíssimas, e nós também, com a quantidade de coisas que as pessoas sabem fazer e poderiam fazer, mas nunca experimentaram. (Estudo de caso, Secretária-Geral, ADSCCL)

Deste modo, as empresas sociais parecem reivindicar para si um papel na mudança de perceção da sociedade quanto à diferença e à deficiência. Por exemplo, no caso do **CASCI** há uma evolução muito importante no modo como as pessoas com deficiência são percebidas que contribui positivamente para os resultados do CASCI. Segundo refere a diretora-geral no âmbito do Estudo de caso, enquanto inicialmente a sociedade não percebia, nestas pessoas, a capacidade de serem produtivas, e se considerava que os produtos ou eram mal feitos ou tinham de ser de graça, atualmente esta imagem mudou substancialmente. Tal resulta de uma mudança geral na sociedade, mas também da política do CASCI de abrir o CEP à comunidade, e do forte investimento na promoção dos seus produtos.

A reivindicação deste papel na mudança decorre também das atividades desenvolvidas que permitem estabelecer relações com a comunidade. Várias organizações têm como estratégia criar espaços de interação entre os seus públicos e a comunidade, como é o caso das atividades produtivas na **Quinta Inclusiva Pedagógica** do CASCI, ou na **Quinta Kairós – Centro de Educação Ambiental e Rural**.

Esta relação próxima com a comunidade e com a ação dirigida para a mudança está também patente na atuação da **Deliciosas Diferenças**. Como referido pela presidente, é possível identificar mudanças na comunidade local, que «no início tinha medo e agora está a aceitar completamente a presença das pessoas com doença mental» (Estudo de caso, presidente, **Deliciosas Diferenças**). Esta mudança de perceção acontece graças à abertura e contaminação entre as organizações e a comunidade. Abrir a organização para visitas, fornecer produtos de qualidade, organizar eventos lúdicos e de partilha de experiências fornece ocasiões de superação de estigma para os trabalhadores e as trabalhadoras com deficiência e é, também, uma estratégia de promoção dos produtos vendidos. Realiza também campanhas de informação e sensibilização, por exemplo, no Dia Mundial da Saúde Mental.

#### 4. As empresas sociais como empregadoras e locais de trabalho

Além das propostas de resolução dos desafios no âmbito do emprego que identificámos até agora, as empresas sociais são também empregadoras ou espaços onde se desenvolvem outras formas de trabalho. Segundo a Conta Satélite da Economia Social, constituem 6,1% do emprego remunerado em Portugal. Assim, uma das linhas de investigação do Estudo de caso múltiplo recaiu sobre o trabalho nas empresas sociais.

As entrevistas estruturadas incluíram questões relativas à composição da força de trabalho remunerada, à caracterização dos trabalhadores relativamente ao vínculo contratual, bem como o número e a caracterização dos trabalhadores voluntários. Nas entrevistas semiestruturadas abordámos também a caracterização dos trabalhadores das organizações.

A composição da força de trabalho varia entre organizações e de forma proporcional à sua dimensão económica. A Tabela 12-2 exprime a dimensão da força de trabalho nas organizações participantes, correspondendo a 19 unidades estudadas.<sup>5</sup> Existem situações muito distintas relativamente à dimensão da força de trabalho, com algumas organizações com números significativos de trabalhadores e outras com números muito reduzidos. Estes números são influenciados pela área de atividade, sendo que são as organizações que atuam nos serviços sociais que têm o maior número de trabalhadores. Verifica-se que a maior percentagem dos trabalhadores se encontra em tempo integral, existindo quatro organizações onde os trabalhadores a tempo parcial constituem mais de 20% da força de trabalho. Uma das áreas onde o trabalho a tempo parcial tem algum peso é o da cultura, o que se associa frequentemente a contratações para o desenvolvimento de atividades artísticas e educativas. Em duas cooperativas o trabalho em tempo parcial tem alguma importância, o que resulta da combinação de atividades nas organizações e atividades profissionais.

No caso das organizações de maiores dimensões, o seu impacto local em termos de geração de emprego é significativo, integrando o grupo dos maiores empregadores nos municípios onde atuam. No caso de uma organização instalada numa comunidade vulnerável, existe uma estratégia explícita de contratar os residentes dessa comunidade na perspetiva de criação de emprego.

A recolha dos dados desagregados por sexo visou permitir uma análise em relação à **paridade de género** e igualdade de oportunidades nas organizações. Como se pode observar pela análise da Tabela 12-2 a paridade de género não é uma realidade nas organizações, não se verificando em nenhuma. Existem organizações com uma força de trabalho mais masculina e, a maioria, com uma força de trabalho maioritariamente constituída por mulheres. A feminização da força de trabalho no campo das empresas sociais e das organizações da economia social em geral está mais associada ao campo de intervenção no trabalho de cuidado — o que, aliás, reproduz o que se passa na esfera doméstica —, enquanto que encontramos um maior número de homens nas cooperativas que não são de solidariedade social.

A falta de trabalhadores masculinos para o trabalho de cuidados é, aliás, sublinhada por uma das organizações que refere que existe dificuldade em encontrar homens para trabalhar na área social. Isto gera dificuldades à organização uma vez que existem situações onde os trabalhadores do sexo masculino seriam mais adequados, como quando é necessária maior força física ou quando os beneficiários preferem cuidadores do mesmo sexo. Em geral, nas organizações onde o trabalho de cuidado é importante, estas referem que existe falta de trabalhadores, para o que contribuem os baixos salários e a natureza desgastante do trabalho.

<sup>5</sup> Os dados recolhidos variam entre os anos de 2018 e 2019, dependendo do momento das entrevistas e da disponibilidade dos dados por parte das organizações, dada a quantidade de informações em alguns casos os dados sobre trabalho foram enviados posteriormente por parte das organizações. Existem casos onde não foi possível recolher os dados.



Tabela 12-2. Dimensão e distribuição da força de trabalho por tipo de vínculo contratual e por sexo

Empresa Social	Força de trabalho total	Tempo integral (%)		Tempo parcial (%)	
		Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
ES1	5	83,3	16,7	0,0	0,0
ES2	6	50,0	50,0	0,0	0,0
ES3	52	77,4	20,8	1,9	0,0
ES4	4	25,0	75,0	0,0	0,0
ES5	185	36,2	58,4	2,2	3,2
ES6	56	67,9	32,1	0,0	0,0
ES7	247	13,4	83,0	1,2	2,4
ES8	42	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
ES9	5	0,0	100,0	0,0	0,0
ES10	4	0,0	0,0	0,0	100,0
ES11	8	12,5	75,0	12,5	0,0
ES12	74	8,1	91,9	0,0	0,0
ES13	11	45,5	27,3	18,2	9,1
ES14	5	20,0	60,0	20,0	0,0
ES15	90	30,0	41,1	13,3	15,6
ES16	12	16,7	33,3	25,0	25,0
ES17	3	0,0	66,7	33,2	0,0
ES18	36	41,7	58,3	0,0	0,0
ES19	80	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Uma coisa diferente é a ocupação de cargos de direção que, como é amplamente reconhecido, tende a ser significativamente masculinizada na economia social. Esta é uma perceção encontrada nas empresas sociais estudadas onde, em quase todos os casos, se verifica a presença de mulheres nos órgãos de administração. Aliás, uma das organizações que intervém na esfera social, que possui uma direção inteiramente feminina, descreve que tende a ser objeto de discriminação por parte das organizações do seu campo por ser constituída por mulheres e jovens («Ainda olham para nós: tanta mulher, tão novinhas, não sabem nada!»).

No que se refere ao tipo de vínculo contratual, a Tabela 12-3 evidencia a significativa variedade de vínculos contratuais existentes e, ainda, o papel que muitas empresas sociais e organizações da economia social desempenham nas políticas de emprego, nomeadamente ao nível de acolhimento de estágios profissionais ou não profissionais.

A variedade de relações de trabalho para além das relações contratuais típicas aparece na coluna “outros” da tabela. Aqui se incluem estágios profissionais ou curriculares, relação equiparada a contrato por conta de outrem, ocupação em programas de emprego ou programas ocupacionais e trabalhadores destacados de serviços públicos. Identificámos o uso de trabalho estagiário em 8 organizações. No caso dos estágios profissionais este trabalho é remunerado e subsidiado por entidades como o IEFP. O trabalho estagiário pode funcionar numa perspetiva de integração nos recursos humanos, mas pode também funcionar numa perspetiva de rotatividade de estagiários/as, o que promove a precariedade. As organizações referiram uma preferência pela integração nos recursos humanos. Verificámos em algumas organizações que os estagiários trouxeram novas competências e ideias que foram desenvolvidas na organização, acabando assim, por criar o próprio posto de trabalho.

No caso dos contratos de prestação de serviços, não é possível distinguir aqueles em que esta prestação ocorre em relação ao trabalho de profissionais como advogados ou contabilistas, ou o que ocorre numa lógica de recibos verdes, ainda que se evidencie que o recurso a este tipo de contratos só é significativo, no sentido de constituir a larga maioria dos trabalhadores, em duas organizações. Existem dois casos em que estes contratos assumem uma importância relativa a qual se deve ao baixo número de pessoal, dizendo respeito a contratos de especialistas.

Verifica-se que os contratos permanentes têm prevalência sobre o contrato a termo certo e a termo incerto em todas as organizações exceto uma e o recurso a contrato de utilização de trabalho temporário ocorre apenas em uma organização. Isto significa que as empresas sociais estudadas demonstram uma clara preferência pela estabilidade dos vínculos laborais.

No caso particular das empresas de inserção pelo trabalho os trabalhadores são simultaneamente beneficiários.

Tabela 12-3. Distribuição da força de trabalho por tipo de vínculo contratual, por sexo (em %)

	N.º trabalh.	Contrato permanente		Contrato a termo certo		Contrato a termo incerto		Contrato prestação serviços/avença		Contrato de utiliz. trabalhad. temporários		Outros		Voluntariado	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
ES1	6	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	16,7	0,0	0,0
ES2	13	15,4	23,1	7,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	38,5	15,4
ES3	64	62,5	17,2	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	0,0	0,0	0,0	1,6	0,0	12,5	4,7
ES4	11	9,1	27,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	18,2	45,5
ES5	195		49,7		19,0		4,6	1,0	1,5	0,0	0,0	19,5	0,0	2,6	2,1
ES6	56		62,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		31,0		3,4
ES7	255	10,6	58,0	0,8	5,1	1,6	17,3	1,2	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	1,6
ES8	42		100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ES9	16		18,8	0,0	0,0	0,0	0,0		12,5	0,0	0,0	0,0	0,0	12,5	56,3
ES10	23	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13,0	0,0	0,0	0,0	4,3	17,4	65,2
ES11	13	0,0	0,0	7,7	38,5	0,0	0,0	7,7	0,0	0,0	0,0	0,0	7,7	23,1	15,4
ES12	79	5,1	45,6		34,2		1,3	0,0	0,0	0,0	0,0		7,6	0,0	6,3
ES13	34	2,9	8,8	8,8	0,0	5,9	2,9	0,0	2,9	0,0	0,0	61,8	5,9	0,0	0,0
ES14	10	0,0	30,0	0,0	0,0	10,0	0,0	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0	10,0
ES15	92	4,3	9,8	0,0	0,0	0,0	0,0	38,0	43,5	0,0	0,0	0,0	2,2	1,1	1,1
ES16	47	4,3	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	4,3	12,8	2,1	0,0	0,0	0,0	34,0	40,4
ES17	13	0,0	7,7	0,0	0,0	0,0	0,0	15,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	46,2	30,8
ES18	43	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2,3		14,0
ES19	100	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	20,0	n.d.

Existem dois tipos de voluntários nestas organizações, os pertencentes aos órgãos sociais e os voluntários regulares. Em organizações com dimensões mais reduzidas e com poucos recursos económicos o voluntariado assume uma grande importância no que toca à força de trabalho. Não sendo possível calcular o número de voluntários em termos de equivalência a tempo inteiro, e tendo em conta que a grande maioria dedica menos de 10 horas por mês, não é possível calcular exatamente o peso do voluntariado na força de trabalho. Todavia, a Tabela 12-3 deixa perceber que algumas organizações possuem um número significativo de voluntários, os quais se tornam essenciais para o seu funcionamento.

No que se refere aos órgãos sociais, a maioria dos membros desempenha as funções em regime de voluntariado, existindo casos em que o presidente da direção ou do conselho de administração é remunerado. É sobretudo no início do ciclo de vida das empresas sociais que, devido à irregularidade dos financiamentos, os coordenadores/diretores trabalharam sem remuneração em regime de voluntariado.

A ocupação de públicos vulneráveis em programas de emprego ou programas ocupacionais apoiados pelas políticas públicas é outra forma de relação com o trabalho que não é emprego nem voluntariado, tendo objetivos terapêuticos e de inclusão.

O acesso e o tipo de recursos financeiros, bem como a sua oscilação, reflete-se diretamente nos **recursos humanos**. No caso das organizações que fornecem serviços no âmbito dos acordos de cooperação os protocolos com o Estado estipulam as qualificações e os números alocados aos serviços. As dificuldades e incertezas do financiamento tendem a refletir-se no agravamento da precariedade. De maneira geral as organizações consideram que os recursos humanos são insuficientes, em particular nas organizações com menor dimensão e menor capacidade de captação de recursos.

O enriquecimento dos postos de trabalho é uma preocupação das organizações. Em alguns casos a rotatividade de tarefas é uma forma de minimizar o desgaste causado por determinadas atividades, nomeadamente ao nível dos cuidados. Em outros casos, a possibilidade de pluriatividade é encarada como uma forma de enriquecer a própria relação das pessoas com o trabalho. A rotatividade e a pluriatividade também estão presentes em organizações de menor dimensão com menos recursos humanos. Finalmente, a pluriatividade pode também resultar do facto de que os empreendedores sociais que criaram a organização para desenvolver determinadas atividades terem também que se dedicar a atividades de administração ou outras. Identificámos também, o acesso, por parte dos trabalhadores, a serviços terapêuticos existentes na organização, como forma de minimizar o desgaste do trabalho.

Nas organizações que integram, nos seus quadros, pessoas em situação de desvantagem, o apoio social é incorporado na gestão de recursos humanos, acabando este apoio por extravasar para os restantes trabalhadores.

A oferta de oportunidades de **formação** varia nas organizações da amostra. Existem organizações que incentivam os seus trabalhadores a frequentar formações externas, nomeadamente pós-graduações ou cursos de ensino superior, apoiando estes cursos quando esta formação se dá na perspetiva de qualificação da organização. Também estão muito presentes outros tipos de formações externas, como *workshops* e formações pontuais interligadas com as atividades das organizações.

Existem também organizações que não promovem a formação externa dos e das suas trabalhadoras, remetendo para alguma formação interna ou formação em contexto de trabalho, nomeadamente de estagiários e voluntários. Identificámos também uma organização que possui um departamento interno dedicado à formação dos seus públicos e dos seus trabalhadores. A formação, neste último caso, procura capacitar os trabalhadores nas metodologias da organização ou em áreas relevantes para a atuação das organizações. As organizações de maiores dimensões tendem a ter planos de formação para o seu pessoal, que concretizam através de formação interna e externa.

## Conclusão

As empresas sociais da área do emprego e empregabilidade encerram em si um modelo alternativo de sociedade que se molda e, ao mesmo tempo, influencia o modo como percebem as questões sociais e societais, e a forma como procuram responder a estas. As perspetivas atuais sobre a inovação social procuram sublinhar o carácter sistémico das soluções que são resposta a problemas complexos.

As intervenções das organizações no combate à exclusão social e na promoção da integração económica são desenhadas na ótica de uma sociedade mais justa e inclusiva, com o respeito pela diferença e pela sustentabilidade territorial. A integração económica e laboral não se limita a uma mera integração no mercado de trabalho. É entendida como um compromisso social que pretende melhorar as condições de vida e de inclusão dos seus cooperantes e públicos e que, ao mesmo tempo, procura contribuir para o desenvolvimento local sustentável. Os projetos são desenhados procurando responder às necessidades concretas da realidade, dos seus públicos-alvo e do seu contexto. Assentes na inovação e flexibilidade, procuram uma ação sistémica face aos problemas, tendo em conta a multidimensionalidade da exclusão laboral, bem como a personalização das respostas, através do trabalho adaptado, por exemplo. Compreendemos que tanto a conceção de trabalho como de trabalhador são redefinidas, já que têm contribuído para o alargamento da questão do emprego e da inclusão para além da inserção profissional, orientando-se para o fortalecimento de competências transversais.

A sua relação com o Estado tem-se desenvolvido por força da presença ou ausência de quadros legais. A este respeito, ressalva-se o facto de as políticas públicas não discriminarem positivamente as empresas sociais, com a exceção dos Açores, e, em geral, privilegiarem a inclusão das pessoas com deficiências físicas ou mentais no mercado de trabalho aberto.

Muito do trabalho de influência e sensibilização política é exercido em defesa dos seus membros ou beneficiários, mas também de uma forma mais ampla, na promoção da dignidade e do acesso aos direitos sociais, que continuam fortemente vincados pelo e no emprego. São um ator político, influenciando as políticas públicas e a sociedade de formas diversas, através de estratégias de demonstração, defesa de causas, codecisão e influência da opinião pública.

Finalmente, é incontornável que as empresas sociais são também fonte de emprego e de trabalho, conforme é reconhecido pelas políticas públicas. O seu peso no emprego não tem deixado de aumentar, como mostra a Conta Satélite da Economia Social. Além disso, são também relevantes nos territórios contribuindo para o emprego, a par de entidades públicas e empresas lucrativas. A nossa análise do emprego e do trabalho nas empresas sociais estudadas mostra que estas, com poucas exceções, tendem a privilegiar relações contratuais estáveis e a tempo inteiro. Envolvem também outras formas de trabalho como o trabalho voluntário, o trabalho cooperativo ou as atividades ocupacionais. Tendem a fomentar o enriquecimento do trabalho e dos postos de trabalho, quer em termos de atividades quer em termos de formação.

## Referências bibliográficas

- Araújo, Pedro. 2008. *A Tirania do Presente: Do trabalho para a vida às incertezas do desemprego*. Coimbra: Quarteto.
- Araújo, Pedro. 2011. «Desemprego feminino envelhecido: Uma história de resistência à invisibilidade». *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto* 22, 95-110.
- Caleiras, Jorge. 2019. «Entre o retrocesso e a mitigação: caminhos e descaminhos das políticas de emprego em Portugal na última década». *Observatório das Desigualdades e-Working Paper* 1, 1-33. <http://hdl.handle.net/10071/18854>.
- Demoustier, Daniëlle. 2000. «Analysis of Employment», em *The Enterprises and Organisations of the Third System: A Strategic Challenge for Employment*, editado por CIRIEC, 36-53. Liège: CIRIEC – Centre international de recherches et d’information sur l’économie publique, sociale et cooperative. [https://www.ciriec.uliege.be/wp-content/uploads/2015/12/dgv\\_ciriec\\_fulltext\\_english.pdf](https://www.ciriec.uliege.be/wp-content/uploads/2015/12/dgv_ciriec_fulltext_english.pdf).
- Ferrão, João. 2000. «Relações entre o Mundo Rural e Mundo Urbano: Evolução Histórica, Situação Atual e Pistas para o Futuro». *Sociologia, Problemas e Práticas* 33, 45-54. <https://sociologiapp.iscte-iul.pt/fichaartigo.jsp?pkid=87>.
- Ferreira, Sílvia. 2013. «Terceiro Setor e Estado-Providência em Portugal», em *Os Portugueses e o Estado-Providência*, editado por Filipe Carreira Silva, 161-196. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Marques, Rui, Carla Martingo, Francisca Assis Teixeira, Madalena Saldanha, Nuno Guedes, Patrícia Boura, Pedro Góis, e Pedro Mira Vaz. 2013. «Portugal 2020: como fazer funcionar a governação integrada?» *GovInt*. <http://www.forumgovernacaointegrada.pt>.
- OCA – Observatório sobre Crises e Alternativas. 2018. «Retoma económica: o lastro chamado precariedade». *Barómetro das Crises* 18, 1–10. [https://www.ces.uc.pt/ficheiros2/files/18BarometroCrises\\_Retoma\\_precariedade.pdf](https://www.ces.uc.pt/ficheiros2/files/18BarometroCrises_Retoma_precariedade.pdf).
- OIT – Organização Internacional do Trabalho. 2015. *O Futuro do Trabalho – Iniciativa do Centenário*. Genève: OIT.
- Paiva, Júlio. 2006. *Pobreza, exclusão, desemprego e as Empresas de Inserção em Portugal: a perspectiva dos promotores e dos beneficiários*. Porto: REAPN Portugal.
- Silva, Manuel Carvalho, Pedro Hespanha, e José Castro Caldas. Coords. 2017. *Trabalho e políticas de emprego. Um retrocesso evitável*. Coimbra: Observatório sobre Crises e Alternativas e Actual.
- Silva, Pedrão Adão, e Mariana Trigo Pereira. 2012. «As políticas de proteção no desemprego em Portugal». *Sociologia, Problemas e Práticas* 70, 133-150. <http://journals.openedition.org/spp/1085>.