



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR

DEPARTAMENTO DE GESTÃO E ECONOMIA

Dissertação de Mestrado em Gestão

**EMPRESAS DE INSERÇÃO COMO INSTRUMENTO
DE EMPREENDEDORISMO SOCIAL EM PORTUGAL:**

Estudo exploratório com base na percepção dos principais implicados

AUTOR: Carla Maria Lopes Casteleiro

ORIENTADOR: Professora Doutora Anabela Dinis

ANO LECTIVO: 2007/2008

Covilhã, 2008



DEDICATÓRIA

Á *Maria*, minha querida filha,
Tão pequenina mas tão amorosamente paciente e compreensiva...

Ao *João*, meu marido,
Que me incentivou e apoiou sempre em todos os momentos...

Sem vosso Amor, Carinho, Estímulo e Compreensão eu nunca teria conseguido!
Amo-vos muito e que *Deus* continue a proteger e a ajudar a nossa família!



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR

DEPARTAMENTO DE GESTÃO E ECONOMIA

Carla Maria Lopes Casteleiro

*Dissertação de Mestrado em Gestão realizado sob
orientação da Professora Doutora **Anabela do
Rosário Leitão Dinis**, Professora Auxiliar no
Departamento de Gestão e Economia da
Universidade da Beira Interior*

Covilhã, 2008



AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a realização deste trabalho a alguns *FAMILIARES*, que deram uma ajuda imprescindível para a realização desta dissertação de Mestrado:

- Aos meus pais, *Teresa e Filipe*, que sempre me apoiaram nos momentos mais difíceis desta caminhada, sobretudo no carinho, amor e disponibilidade que sempre demonstraram, principalmente para com a minha filhinha Maria;
- À minha irmã *Lúcia*, afilhado *Pedro* (que a minha filha adora) e cunhado *Manuel*, que sem se aperceberem também deram o seu empurrãozito...
- À minha sogra *D. Helena*, sempre acolhedora com o seu sorriso, ternura, carinho, amor e generosidade, para comigo, seu filho e neta e também para com meus pais nas deslocações à Covilhã; e ainda
- Aos meus tios *Arminda e António*, prima *Maria João* e afilhado *Ruben* que também me acolheram várias vezes nas deslocações à Covilhã.

Em segundo lugar, aqui vão também os meus agradecimentos para *PESSOAS* e *ENTIDADES*, sem as quais esta tese não teria existido:

- À minha Orientadora, *Professora Doutora Anabela Dinis*, pela sua dedicação, conhecimento e rigor científico, tendo proporcionado a aprendizagem necessárias para o desenvolvimento desta Dissertação de Mestrado;
- À *Elisabete Ramos*, colega dos tempos de licenciatura, actual colaboradora do Departamento de Gestão e Economia, que se mostrou sempre disponível quando solicitada;
- Ao *Centro Social Paroquial de Ribeirão*, entidade onde trabalho, sobretudo à *D. Conceição Oliveira* e *Dra. Rosa Teresa Santos* e ao Sr. Presidente *Pe. Manuel Joaquim Fernandes*, pela compreensão e apoio que desde o primeiro momento sempre demonstraram;
- Aos *presidentes e técnicos responsáveis* das *Entidades estudadas*, pela disponibilidade, amabilidade e sobretudo pelas informações prestadas, sem as quais esta dissertação não seria concluída.

A todos o meu muito obrigado, que Deus vos recompense!



RESUMO

Este trabalho incide sobre Empresas de Inserção (EI), abordadas como uma forma específica de empreendedorismo social. O principal objectivo do estudo empírico é obter alguns elementos que permitam uma primeira avaliação deste programa em Portugal, 10 anos após a sua criação, na perspectiva dos principais implicados – entidades promotoras e trabalhadores. Tal avaliação, que passa pela identificação das principais dificuldades e benefícios sentidos pelos intervenientes, poderá contribuir para identificar as potencialidades e fragilidades da medida EI do Mercado Social de Emprego (MSE) e repensar o seu desenho no sentido de aumentar a sua eficácia.

Trata-se, pois de um estudo de natureza exploratória para o qual foi utilizada a estratégia de estudos de caso múltiplos de natureza qualitativa. Para a recolha de dados utilizaram-se várias técnicas mas as mais importantes foram as *entrevistas*, aplicadas às entidades cujos entrevistados foram os técnicos responsáveis das respectivas EI e os *questionários*, aplicados aos beneficiários/trabalhadores dessas mesmas EI.

Os resultados do estudo indicam que as principais motivações pelos quais as Entidades em estudo se candidataram à medida EI relaciona-se com o dar resposta a novas necessidades das famílias e populações locais e ao combate à exclusão social através da oportunidade que é dada, a trabalhadores desfavorecidos face ao mercado de trabalho, de adquirirem competências profissionais e pessoais que lhes serão úteis no futuro. As dificuldades sentidas pelas Entidades foram sobretudo ao nível do recrutamento e selecção dos trabalhadores, à rotatividade dos postos de trabalho e ao equilíbrio financeiro difícil de alcançar. Todavia, em termos gerais, a avaliação que os vários intervenientes - entidades e trabalhadores - fazem da experiência é positiva. Estes resultados não explicam, pois, quais as razões subjacentes ao decréscimo do número de EI criadas nos últimos anos, conforme dados estatísticos apresentados no trabalho. Tal situação pode estar ligada à actual conjuntura de recessão económica, não só a nível nacional mas também internacional.

Palavras-Chave: Empreendedorismo Social; Empresas Sociais; e Empresas de Inserção



ABSTRACT

This work focuses on Integration Companies (*Empresas de Inserção*), addressed as a specific form of social entrepreneurship. The main objective of empirical study is to get some elements for a first assessment of this programme in Portugal, 10 years after its creation, in view of the main involved - entities and promoting workers. This assessment, which involves the identification of the main benefits and difficulties experienced by the actors, can help to identify the strengths and weaknesses of the measure EI Market Social Employment (RSM) and rethink its design to increase its effectiveness.

It is therefore an exploratory study of nature to which he used the strategy of case studies multiples of a qualitative nature. For the collection of data were used various techniques but the most important were the interviews, applied to entities whose interviewees were the technicians in charge of their EI, and the questionnaires, applied to beneficiaries/workers those EI.

The results of the study indicate that the main motivations for which the entities under investigation have applied to measure EI relate to meet the new needs of families and local people and combating social exclusion through the opportunity that is given, the workers disadvantaged in the labour market, to acquire personal and professional skills which will be useful in the future. The difficulties experienced by Entities were at the level of recruitment and selection of workers, the turnover of jobs and the financial balance difficult to achieve. However, generally speaking, the assessment that the various stakeholders - employees and entities - make the experience is positive. These results do not explain, then, the reasons underlying the decline in the number of EI created in recent years, as statistical data presented at work. This may be linked to the current period of economic recession, not only nationally but also internationally.

Key-Words: Social Entrepreneurship; Social Enterprises and Integration Companies



LISTA DE ABREVIATURAS

- ATL – Actividades de Tempos Livres
- CSPR – Centro Social Paroquial de Ribeirão
- CSSV – Centro de Solidariedade Social de Valdozende
- EFA – Educação e Formação de Adultos
- EI – Empresa de Inserção
- IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional
- IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social
- MSE – Mercado Social de Emprego
- OL - Organizações Lucrativas
- ONL – Organizações não lucrativas
- POSI – Programa Operacional Sociedade da Informação
- SMN – Salário Mínimo Nacional
- UNIVA – Unidade de Inserção na Vida Activa
- REAPN – Rede Europeia Anti-Pobreza / Portugal



INDICE GERAL

DEDICATÓRIA	I
RESUMO	IV
ABSTRACT	V
LISTA DE ABREVIATURAS	VI
INDICE GERAL	VII
INDICE DE QUADROS	IX
INDICE DE FIGURAS	X
INDICE DE TABELAS	X
1 – INTRODUÇÃO	1
1.1. JUSTIFICAÇÃO/IMPORTÂNCIA DO TEMA	1
1.2. QUESTÕES E OBJECTIVOS DA INVESTIGAÇÃO	2
1.3. ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	5
2 – REVISÃO DA LITERATURA	6
2.1. O EMPREENDEDORISMO E EMPREENDEDOR CLÁSSICOS	6
2.2. AS DIFERENTES ABORDAGENS TEÓRICAS AO EMPREENDEDORISMO	9
2.3. O EMPREENDEDORISMO SOCIAL E O EMPREENDEDOR SOCIAL	12
2.4. AS EMPRESAS SOCIAIS COMO EXEMPLO DE EMPREENDEDORISMO SOCIAL	18
2.5. AS EMPRESAS DE INSERÇÃO COMO UM SUBCONJUNTO DAS EMPRESAS SOCIAIS ...	22
2.5.1. <i>Características das Empresas de Inserção em Portugal</i>	22
2.5.2. <i>Breve panorâmica das Empresas de Inserção em Portugal</i>	24
3 – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO	31
3.1. DESENHO DA INVESTIGAÇÃO	31
3.2. MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO: ESTUDO DE CASOS	34
3.3. ÂMBITO GEOGRÁFICO DO ESTUDO E PROCESSO DE SELECÇÃO DOS CASOS	37
3.3.1. <i>Âmbito geográfico do estudo</i>	37
3.3.2. <i>Seleção dos estudos de caso</i>	38
3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS	42
3.4.1. <i>Entrevistas</i>	42
3.4.2. <i>Questionários</i>	43
3.4.3. <i>Outras fontes de evidência: fontes documentais, internet e observação</i> <i>directa</i>	46
3.5. PROCEDIMENTOS DE ORGANIZAÇÃO E TRATAMENTO/ANÁLISE DOS DADOS	50



4 – ANÁLISE DOS CASOS	53
4.1. CARACTERIZAÇÃO DAS ENTIDADES ENVOLVIDAS	53
4.1.1. <i>Centro Social Paroquial de Ribeirão</i>	54
4.1.2. <i>Centro de Solidariedade Social de Valdozende</i>	55
4.1.3. <i>Engenho - Associação de Desenvolvimento Local do Vale do Este</i>	55
4.1.4. <i>Mundos de Vida</i>	57
4.2. CARACTERIZAÇÃO DAS EI EM ESTUDO.....	57
4.3. PERSPECTIVAS DAS ENTIDADES: ANÁLISE DAS ENTREVISTAS	59
4.3.1. <i>Criação da EI</i>	60
4.3.2. <i>Desenvolvimento da EI</i>	61
4.3.3. <i>Resultados e avaliação do processo</i>	63
4.4. PERSPECTIVAS DOS TRABALHADORES: ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIOS	65
4.4.1. <i>Caracterização dos inquiridos</i>	65
4.4.2. <i>Integração na EI</i>	66
4.4.3. <i>Avaliação da experiência e situação actual e futura dos trabalhadores</i>	69
4.5. SÍNTESE DOS RESULTADOS OBTIDOS	70
5 – CONCLUSÕES	72
5.1. APRECIÇÃO FINAL / GLOBAL.....	72
5.2. LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA FUTURAS INVESTIGAÇÕES.....	75
6 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E SITIOS CONSULTADOS	78
7 – ANEXOS	82
ANEXO 1: DIÁRIO DA REPUBLICA N.º 138/98 (PORTARIA N.º 348-A/98).....	82
ANEXO 2: GUIÃO DE ENTREVISTA ÀS ENTIDADES COM EI.....	89
ANEXO 3: QUESTIONÁRIO AOS TRABALHADORES DA EI	91
ANEXO 4: SÍNTESE DAS TRANSCRIÇÕES DAS ENTREVISTAS COM AS ENTIDADES EM ESTUDO	94



INDICE DE QUADROS

<i>Quadro 1.1. - Objectivos Específicos em relação às Entidades Promotoras das EI.....</i>	<i>4</i>
<i>Quadro 1.2. - Objectivos Específicos em relação aos trabalhadores das EI.....</i>	<i>4</i>
<i>Quadro 2. 1. - Empreendedorismo/Empreendedor Clássicos na síntese de vários autores</i>	<i>9</i>
<i>Quadro 2. 2. - Quadro-resumo das Teorias sobre Empreendedorismo.....</i>	<i>10</i>
<i>Quadro 2. 3. - Empreendedorismo e Empreendedor Social segundo vários autores.....</i>	<i>16</i>
<i>Quadro 2. 4. - Total de EI criadas, metas e grau de execução (2004-2008)</i>	<i>26</i>
<i>Quadro 2. 5. - Total de trabalhadores abrangidos, metas e grau de execução (2001- 2008)</i>	<i>27</i>
<i>Quadro 2. 6. - Trabalhadores que tiveram formação (1998-2008).....</i>	<i>27</i>
<i>Quadro 2. 7. - N.º de trabalhadores inseridos sem termo, cujas Entidades receberam Prémio de Integração (1998-2008).....</i>	<i>28</i>
<i>Quadro 2. 8. - Grupo etário dos trabalhadores abrangidos (2005-2008).....</i>	<i>28</i>
<i>Quadro 2. 9. - Habilitações Literárias dos trabalhadores abrangidos (2005-2008).....</i>	<i>28</i>
<i>Quadro 2. 10. - Distribuição regional do n.º de EI criadas (2004-2008).....</i>	<i>29</i>
<i>Quadro 2. 11. - Distribuição regional do n.º de trabalhadores abrangidos (2001-2008)</i>	<i>29</i>
<i>Quadro 2. 12. - Distribuição regional dos trabalhadores que tiveram formação (2004- 2008)</i>	<i>30</i>
<i>Quadro 2. 13. - Distribuição regional do n.º de trabalhadores inseridos sem termo</i>	<i>30</i>
<i>Quadro 3. 1. - Principais Características do Estudo Qualitativo nas EI estudadas</i>	<i>32</i>
<i>Quadro 3. 2. - Síntese do desenho da investigação</i>	<i>33</i>
<i>Quadro 3. 3. - Situações relevantes para diferentes estratégias de pesquisa segundo Yin</i>	<i>34</i>
<i>Quadro 3. 4. - Protocolo do estudo de casos das EI.....</i>	<i>36</i>
<i>Quadro 3. 5. - Alguns indicadores relativos às EI no distrito de Braga (2007-2008) ...</i>	<i>38</i>
<i>Quadro 3. 6. - Métodos de amostragem</i>	<i>39</i>
<i>Quadro 3. 7. - Tipos de amostragem não-probabilística</i>	<i>40</i>
<i>Quadro 3. 8. - Amostra do estudo de casos</i>	<i>41</i>
<i>Quadro 3. 9. - Tipos de Entrevista.....</i>	<i>43</i>
<i>Quadro 3. 10. - Categorias presentes no questionário</i>	<i>45</i>



<i>Quadro 3. 11. - Tipos de fontes documentais</i>	<i>47</i>
<i>Quadro 3. 12. - Fontes Documentais usadas no estudo.....</i>	<i>48</i>
<i>Quadro 3. 13. - Exemplos de Bases de Dados e Sítios consultados na internet.....</i>	<i>49</i>

INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 3. 1. - Tipos de Estudo de Casos segundo Yin</i>	<i>35</i>
<i>Figura 3. 2. - Âmbito geográfico do estudo empírico.....</i>	<i>37</i>
<i>Figura 3. 3. - Metodologia de estudo de casos múltiplos.....</i>	<i>52</i>

INDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1 - EI existentes/criadas(1998-2008)</i>	<i>25</i>
<i>Gráfico 2 - N.º de pessoas abrangidas pelas EI entre 1998-2008.....</i>	<i>26</i>

INDICE DE TABELAS

<i>Tabela 4. 1. - Identificação das Entidades em estudo.....</i>	<i>53</i>
<i>Tabela 4. 2. - Caracterização do CSPR</i>	<i>54</i>
<i>Tabela 4. 3. - Caracterização do CSSV.....</i>	<i>55</i>
<i>Tabela 4. 4. - Caracterização da Engenho.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabela 4. 5. - Caracterização da Mundos de Vida</i>	<i>57</i>
<i>Tabela 4. 6. - Identificação das EI em estudo</i>	<i>58</i>
<i>Tabela 4. 7. - Identificação do entrevistado e duração da entrevista.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabela 4. 8. - Síntese das respostas às entrevistas relativas à criação da EI</i>	<i>60</i>
<i>Tabela 4. 9. - Síntese das respostas às entrevistas relativas ao desenvolvimento da EI</i>	<i>61</i>
<i>Tabela 4. 10. - Síntese das respostas às entrevistas relativas à avaliação do processo da EI</i>	<i>63</i>
<i>Tabela 4.11. - N.º de trabalhadores que responderam ao questionário</i>	<i>65</i>
<i>Tabela 4. 12. - Trabalhadores por escalão etário</i>	<i>66</i>
<i>Tabela 4. 13. - Trabalhadores por nível de escolaridade</i>	<i>66</i>
<i>Tabela 4. 14. - Como teve conhecimento do programa EI.....</i>	<i>67</i>
<i>Tabela 4. 15. - Situação do beneficiário aquando da sua integração na EI.....</i>	<i>67</i>
<i>Tabela 4. 16. - Principal motivo para querer ser integrado numa EI</i>	<i>68</i>



<i>Tabela 4. 17. - Em relação à formação.....</i>	<i>68</i>
<i>Tabela 4. 18. - Dificuldades encontradas na EI.....</i>	<i>69</i>
<i>Tabela 4. 19. - Vantagens encontradas na EI.....</i>	<i>70</i>
<i>Tabela 4. 20. - Situação actual e/ou futura dos trabalhadores</i>	<i>70</i>



1 – INTRODUÇÃO

1.1. Justificação/Importância do Tema

Um desenvolvimento social e crescimento económico sustentável constituem objectivos centrais de qualquer país. Todavia, numa sociedade global em constante mutação e dominada por lógicas de mercado, os problemas sociais aumentam significativamente, quer a nível de pobreza, estagnação económica, dificuldade de inserção profissional e social, etc. e o Estado nem sempre responde de forma dinâmica e eficaz na resolução desses problemas. Neste contexto, a promoção do empreendedorismo social tem vindo a assumir particular importância, sendo visto frequentemente como uma terceira alternativa aos esforços puramente privados e públicos, atraindo a atenção tanto de académicos como de políticos.

Na última década, muito tem mudado no panorama social mundial ao nível do empreendedorismo social. Também em Portugal, tem havido um significativo esforço em promover a chamada Economia Social. Em 1996 é criado o Mercado Social de Emprego (MSE), através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/96, com o objectivo de criar um conjunto diversificado de soluções para a integração ou reintegração sócio-profissional de pessoas desempregadas com base em actividades dirigidas a necessidades sociais não satisfeitas pelo normal funcionamento do mercado, sendo a medida EI uma dessas soluções criadas e implementadas com a Portaria n.º 348-A/98 (ver anexo 1).

O facto de terem já decorrido cerca de 10 anos após o lançamento do programa de apoio e criação de EI, justifica uma análise que permita a sua avaliação. Segundo dados do MSE, no seu relatório de actividades do ano de 2006, e do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), nos relatórios mensais que elabora dos programas e medidas de emprego e formação profissional, nos primeiros anos de implementação o programa teve bastante sucesso, em termos do número de Entidades e trabalhadores envolvidos. Todavia, os números mais recentes evidenciam uma diminuição, o que pode reflectir algumas fragilidades do sistema, o que porventura poderá exigir algumas



alterações na sua concepção e estrutura, para assim se alcançar, em termos futuros, um maior sucesso da iniciativa.

Assim sendo, pretende-se com este estudo, compreender as motivações para a criação das EI, bem como obter elementos que permitam uma avaliação da medida na perspectiva dos seus implicados - entidades promotoras e trabalhadores – nomeadamente no que se refere às principais dificuldades e benefícios encontrados. Tal estudo poderá evidenciar potencialidades e fragilidades do próprio programa, no sentido de se obterem ferramentas, ideias ou formulas que contribuam para a criação e desenvolvimento de novas EI no futuro, bem como para a manutenção e sustentabilidade das ainda existentes.

Finalmente, refira-se ainda que, a escolha do tema desta tese de investigação decorre de várias circunstâncias de natureza contextual e pessoal:

- 1) O empreendedorismo social é um tema bastante relevante e actual no contexto das políticas sociais e problemáticas existentes actualmente em Portugal e também no mundo;
- 2) Justifica-se uma análise dos resultados em termos de evolução e sucesso das EI em Portugal, após 10 anos da implementação do programa;
- 3) Existe um particular interesse e envolvimento pessoal no tema empreendedorismo social, bem como da escolha das EI para o desenvolvimento do estudo de casos, em virtude de o seu autor trabalhar numa Entidade sem fins lucrativos que também efectuou uma candidatura a esta medida do MSE, sendo inclusive uma das entidades que fazem parte do estudo.

1.2. Questões e objectivos da investigação

O presente estudo pretende responder a dois tipos de questões relativamente às EI: *Porquê?* e o *Como?*

O *Porquê* relaciona-se com as motivações, tanto por parte das Entidades Promotoras como dos trabalhadores, e pode equacionar-se da seguinte forma:



- Que motivações conduzem as Entidades promotoras à criação da EI?
- Que as motivações/circunstâncias dos trabalhadores conduziram à sua integração nas EI?

O segundo tipo de questões *Como?*, referem-se ao processo de criação, desenvolvimento e avaliação dos resultados das EI, também analisados na perspectiva das Entidades promotoras e dos trabalhadores, podendo ser explicitadas da seguinte forma:

- Quais as principais dificuldades e benefícios encontrados no processo de criação/integração da/na EI?
- Qual a avaliação que fazem os principais implicados da experiência?

Na perspectiva de cada um dos implicados, as várias questões acima enunciadas podem ser colocadas da seguinte forma:

Em relação às *entidades promotoras*

- a) Como tiveram conhecimento da existência do programa que apoia EI e que motivações/objectivos conduziram à criação da empresa?
- b) Que dificuldades/obstáculos sentiram,
 - b1: na criação da empresa?
 - b2: no recrutamento e desempenho dos trabalhadores?, e
 - b3: na manutenção e sustentabilidade da mesma?
- c) Qual a avaliação que fazem da experiência?
- d) Que aspectos deveriam ser melhorados no programa que apoia/promove as EI?

Em relação aos *trabalhadores*

- a) Como tiveram conhecimento da existência do programa que apoia as EI e que motivações/circunstâncias conduziram à sua entrada na empresa?
- b) Qual a avaliação (dificuldades, benefícios e implicações para o futuro) que fazem da experiência?



Com base nestas questões estabelecem-se os seguintes objectivos específicos desta investigação:

Quadro 1.1. - Objectivos Específicos em relação às Entidades Promotoras das EI

Em relação às Entidades Promotoras		Relação com as questões
1)	Identificar o meio pelo qual as Entidades tiveram conhecimento da medida e quais os principais objectivos/motivações na candidatura ao programa das EI;	a
2)	Identificar as principais dificuldades/obstáculos em termos de criação da EI;	b1
3)	Compreender e reconhecer quais as dificuldades e os critérios que têm em conta no recrutamento e selecção dos trabalhadores;	b2
4)	Enumerar os principais problemas e dificuldades na manutenção e sustentabilidade da EI criada;	b3
5)	Perceber qual a avaliação que as Entidades fazem da experiência EI	c
6)	Identificar factores que deveriam ser melhorados na aplicação da medida.	d

Fonte: Elaboração própria

Quadro 1.2. - Objectivos Específicos em relação aos trabalhadores das EI

Em relação Trabalhadores / Beneficiários das EI		Relação com as questões
1)	Identificar o meio pelo qual os trabalhadores tiveram conhecimento da medida e quais os principais motivações/circunstâncias que conduziram à sua entrada na EI;	a
2)	Reconhecer se a fase de formação foi suficiente e adequada;	b
3)	Compreender as dificuldades/desvantagens sentidas ao longo da fase de profissionalização;	b
4)	Identificar as principais vantagens encontradas na EI;	b
5)	Assimilar opiniões acerca do processo de inserção – se lhe foi útil para o trabalho na EI e/ou em termos futuros.	b

Fonte: Elaboração própria



1.3. Estrutura da dissertação

O presente trabalho estrutura-se da seguinte forma:

Depois do ponto introdutório onde se justifica e evidencia a importância do tema e se explicitam os objectivos e as questões de investigação, no ponto 2 que se segue, procede-se à revisão da literatura. Neste ponto, começa-se por discutir a noção de empreendedorismo e empreendedor, bem como as diferentes abordagens teóricas ao tema, para evidenciar alguns conceitos-chave que são integrados na noção de empreendedorismo social, discutido no ponto que se segue. Logo de seguida, é discutido o conceito de empresa social, como uma forma de empreendedorismo social, apresentando as suas características, finalidades e também dificuldades que enfrentam. Segue-se com a apresentação das EI como um tipo específico de empresas sociais, apontando várias características, nomeadamente a sua definição e características enquanto medida de política activa de emprego promovida pelo IEFP e MSE Termina-se este ponto com uma breve panorâmica da evolução das EI em Portugal com a apresentação de dados estatísticos.

Seguidamente, no ponto 3, são apresentados os procedimentos metodológicos que foram adoptados neste estudo empírico e que contemplam: desenho da investigação, método de investigação, âmbito geográfico do estudo e processo de selecção dos casos, instrumentos de recolha de dados, nomeadamente entrevista, questionários, outras fontes de evidência e ainda procedimentos de organização e tratamento/análise dos dados.

No ponto 4, apresentam-se os resultados da análise dos casos em estudo. Começa-se pela caracterização das Entidades e das EI em estudo, prosseguindo para a análise dos resultados na perspectiva das Entidades e dos trabalhadores.

Para terminar, no ponto 5, apresentam-se as conclusões as conclusões deste estudo, em termos de apreciação final, apontando as suas limitações e sugerindo linhas para futuras investigações.



2 – REVISÃO DA LITERATURA

2.1. O Empreendedorismo e Empreendedor Clássicos

Não existe uma definição única de empreendedorismo, da mesma forma que são variadas as abordagens ao estudo deste fenómeno. O conceito de empreendedorismo, bem como as perspectivas pelo qual tem sido estudado são múltiplos e existem há bastante tempo, sendo usado com diferentes significados e interpretações ao longo da sua história. Apesar de popularizado através da importação do inglês¹ com o termo *entrepreneurship*, este deriva do francês “*entre*” e “*prendre*” que quer dizer algo como estar no mercado entre o fornecedor e o consumidor.

Assim, foi no século XVIII, que Cantillon² (1755), economista e escritor francês, que o termo empreendedorismo ganhou um significado muito próximo do actual, ou seja, “*entrepreneur*” era usado para descrever uma pessoa (o empreendedor) como sendo aquele que pagava um certo preço por determinado produto para posteriormente o vender a um preço incerto. Então, o empreendedor era alguém que, identificava uma oportunidade de negócio e assumia o risco ao tomar decisões sobre como obter e usar os recursos.

Adam Smith³ (1776) na sua obra “*Riqueza das Nações*” refere-se aos empreendedores como agentes económicos que transformam a procura em oferta, ou seja, são pessoas que reagem às mutações da própria economia.

No início do século XIX, o termo empreendedorismo foi adoptado pelo economista austríaco Jean-Baptiste Say⁴(1800), onde o empreendedor é aquela pessoa que transfere recursos económicos de um sector de produtividade mais baixa para um sector de

¹ Inclusive o termo nem sequer é reconhecido na língua portuguesa no programa informático Microsoft Word

² Citado por Sarkar (2007)

³ Idem

⁴ Idem



produtividade mais elevada e de maior rendimento, ou seja, o empreendedor perturba e desorganiza e ainda cria valor.

John Stuart Mill⁵ (1848), já no século XIX, refere-se ao empreendedor como aquele que gere recursos limitados no lançamento de novos negócios e que, assim, assume o risco e a tomada de decisões. Relativamente ao empreendedorismo classifica-o como sendo as fundações da empresa privada.

Aproximadamente duas décadas depois, Carl Menger⁶ (1871) define empreendedor como aquela pessoa que transforma os recursos existentes em produtos e serviços úteis que levam ao crescimento industrial através das oportunidades entretanto aproveitadas.

Já em pleno século XX, Schumpeter (1939, 1943, 1989), associa o empreendedorismo à inovação, cujo desequilíbrio dinâmico provocado pelo empreendedor inovador torna a economia sadia e forma a teoria e a prática económica. Ao abordar o empreendedor e o seu impacto sobre a economia, introduz os conceitos não só de empreendedor inovador mas também de destruição criativa. Assim, Schumpeter é o primeiro autor que associa o empreendedorismo à inovação. A definição, é a que actualmente mais se utiliza, ou seja, o empreendedor pode aplicar uma inovação no seu negócio que poderá ser, por exemplo, a introdução de um novo produto, de um novo método de produção, a abertura de um novo mercado ou a criação de uma nova empresa.

Knight⁷ (1921), associa o empreendedorismo ao risco e à incerteza na medida em que o risco existe quando se têm resultados incertos mas que podem ser previstos com um certo grau de probabilidade. Para este autor, o empreendedor é alguém que está disposto a aceitar o risco e para o qual não transmite qualquer tipo de insegurança.

Nos anos 80, Stevenson e Gumpert (1985) já afirmavam categoricamente que o empreendedorismo estava em voga... definindo-o como sendo a “prossecação de uma oportunidade sem olhar para quem controla os recursos”.

⁵ Citado por Sarkar (2007)

⁶ Idem

⁷ Idem



Segundo Drucker (1985), o conceito de empreendedor e empreendedorismo, são independentes da economia clássica e com ela incompatível. Assim, a economia clássica otimiza os recursos existentes e tem como objectivo um modelo de equilíbrio não conseguindo ajudar o empreendedor, o que faz com que o deixe à mercê de forças externas como clima, política, guerra, mas também tecnologia. Para este autor, o empreendedor e o empreendedorismo estão sempre à procura da mudança, reage a ela e explora-a como sendo uma oportunidade, cria algo novo e diferente, muda ou transforma valores, convive com o risco e a incerteza na tomada de decisões – ou seja, inova. Esta linha de pensamento vai ao encontro da definição dada por Schumpeter, que foi o primeiro autor a ligar o empreendedorismo à inovação, como já foi referido.

Pinchot (1986), avança com o conceito de empreendedorismo interno, sendo este visto como um sistema revolucionário para promover inovações dentro das organizações, podendo ser aplicado e praticado em organizações já existentes onde se destaca o papel do empreendedor interno dentro delas, sobretudo na satisfação de necessidades pessoais de realização, normalmente através da criação de novos produtos e serviços que tenham significado para eles e também para o mercado.

Kirzner⁸ (1973, 1997), que tem uma abordagem diferente, para ele, o empreendedor é aquele que cria equilíbrio e está sempre atento a novas oportunidades de negócio lucrativas que existem no mercado e a novas informações, pois sabe que as hipóteses de sucesso aumentam quando o seu próprio conhecimento aumenta.

Carton, Hofer e Meeks⁹ (1998) definem empreendedorismo como uma oportunidade descontínua na criação de uma organização com o objectivo de criação de valor e o empreendedor é o que identifica essa oportunidade, reúne recursos necessários e cria a própria organização sendo responsável pela sua performance.

⁸ Citado por Sarkar (2007)

⁹ Idem



Para uma análise rápida e sucinta, o quadro 2.1. oferece um vasto leque de definições de empreendedorismo e empreendedor, numa abordagem clássica, preconizadas pelos vários autores referidos anteriormente.

Quadro 2. 1. - Empreendedorismo/Empreendedor Clássicos na síntese de vários autores

Ano	Autor	Especificação Empreendedorismo/Empreendedor
1755	Cantillon	Aquele que identifica uma oportunidade de negócio e assume o risco ao tomar decisões sobre como obter e usar os recursos.
1776	Adam Smith	São agentes económicos que transformam a procura em oferta e que reagem às mutações das economias.
1800	Jean-Baptiste Say	O empreendedor perturba, desorganiza e ainda cria valor.
1848	John Stuart Mill	Gere recursos limitados no lançamento de novos negócios e assume o risco e tomada de decisões.
1871	Carl Menger	Transforma os recursos existentes em produtos e serviços úteis que levam ao crescimento através das oportunidades que vão surgindo.
1939/ 43/89	Schumpeter	Associa o empreendedorismo à inovação.
1921	Knight	Associa o empreendedorismo ao risco e à incerteza.
1985	Stevenson e Gumpert	O empreendedorismo é uma oportunidade sem olhar para quem controla os recursos.
1985	Peter Drucker	Empreendedor e empreendedorismo estão sempre à procura da mudança, busca a oportunidade, muda ou transforma valores e convive com o risco e a incerteza na tomada de decisões – ou seja, inova.
1986	Pinchot	Valoriza o empreendedorismo e o empreendedor interno para promover inovações dentro das organizações.
1973 1997	Kirzner	O empreendedor é aquele que cria equilíbrio e está permanentemente atento a novas oportunidades de negócio lucrativas.
1998	Cartoon, Hooper e Meeks	Empreendedorismo é uma oportunidade descontínua na criação de uma organização com o objectivo de criação de valor e o empreendedor é aquele que identifica essa oportunidade.

Fonte: Elaboração própria com base nos autores citados anteriormente

Todas as definições preconizadas são válidas e bastante importantes e, em jeito de conclusão, podem-se apontar algumas palavras-chave associadas ao empreendedorismo e ao empreendedor: *oportunidade, criação de valor, inovação, risco e incerteza.*

2.2. As diferentes abordagens teóricas ao Empreendedorismo

Da mesma forma que não existe uma definição única de empreendedorismo, são também variadas as abordagens ao estudo deste fenómeno, conforme se pode verificar da análise do quadro 2.2..



Quadro 2. 2. - Quadro-resumo das Teorias sobre Empreendedorismo

NÍVEL	TEORIA	AUTOR	ANO
TEORIAS ECONÓMICAS	Teoria do Empreendedor	A. Marshall	1890
	Organizador e Controlador	J. B. Clark J. K. Galbraith	1899 1967
	Teoria do Empreendedor de Risco	F. H. Knight	1921
	Teoria do Empreendedor Inovador	J. A. Schumpeter	1912
TEORIAS PSICOLÓGICAS	Teoria dos Traços de Personalidade	D.C. McClelland O. Collins D. Moore Y. Unwalla	1961 1964
	Teoria do Empreendedor de Kirzner	I. Kirzner	1973
TEORIAS SOCIO-CULTURAIS	Teoria da Marginalização	Y. Brozen F. V. Youg M. J. Stanworth. Y. J. Curran	1954 1971 1973
	Teoria dos papéis	A. Shapero J. C. Susbauer	1971 1969
	Teoria das Redes	H. Aldrich C. Zimmer S. Birley B. Johannisson	1986 1985 1986
	Teoria da Incubadora	A. Cooper R. Smilor e M. D. Gill	1985 1986
	Teoria do Desenvolvim. Económico de Weber	M. Weber	1905
	Teoria da População Ecológica	M. T. Hannan e J. H. Freeman e H. Aldrich	1977 1979
	Teoria Institucional	D. C. North	1990
	TEORIAS DE DECISÃO	Teoria do Empreendedor Decisivo	H. A. Simon Cyert e March
Teoria do Líder Estratégico		W. G. Bennis E. H. Schein H. Mintzberg H. I. Ansoff K. R. Andrewes M. E. Porter	1983 1985 1973 1976 1977 1980
Teoria do Empreendedor Completo		H. Leibenstein	1966
Teoria Comportamental do Empreendedor		H. Stevenson Y D. E. Gumpert J. A. Timmons	1985 1989
Modelos de Criação de Empresas		W. D. Bygrave Carter, Gartner Y Reynolds J. M. Veciana	1997 1995 1988 1996
Modelos de êxito da nova Empresa		W. R. Sandberg Y C. W. Hofer P. P. Mcdougall, R. B. Robinson Y A. Denisi	1987 1992
Modelos de geração e desenvolvimento de novos projectos inovadores “Corporate Entrepreneurship”		R. A. Burgelman J. L. Covin Y D. P. Russell	1983 1991 1995

Fonte: Carlos Díaz (2002), “La Creación de Empresas-Revisión Histórica de Teorias y Escuelas”, adaptado



De uma forma sucinta, temos que:

- As *teorias económicas* concentram a sua atenção e tentam explicar, numa perspectiva essencialmente económica, a função e o benefício do empreendedor na economia;
- As *teorias psicológicas* concentram a sua atenção e tentam explicar a criação da empresa sob a perspectiva do próprio empreendedor, ou seja, sob a perspectiva individual do mesmo, tendo em conta as suas próprias características pessoais;
- As *teorias sócio-culturais* tentam explicar os factores sócio-culturais que afectam os empreendedores e o empreendedorismo;
- As *teorias de decisão* baseiam-se na suposição de que a criação das empresas resulta de um processo racional de decisão, no qual são decisivos os conhecimentos e técnicas de gestão implementadas na direcção da empresa.
- Os *modelos de criação de empresas* tem como objectivo proporcionar os conhecimentos necessários para a criação de novas empresas facilitando dessa forma o trabalho do empreendedor no qual o processo decorre desde a fase da ideia de negócio, depois pelas fases de criação e lançamento até à fase de consolidação da mesma.
- Os *modelos de êxito de novas organizações*, assumem que o êxito é o objectivo principal de qualquer organização e que a condução ao êxito ou ao fracasso depende de várias variáveis que são controladas pelo próprio empreendedor e, portanto, há que desenvolver os conhecimentos necessários para a prevenção do fracasso.

As diferentes teorias, enunciadas, para além das abordagens, por vezes diferem também no nível da análise, podendo distinguir-se entre teorias micro – centradas no indivíduo (empreendedor ou trabalhador) – meso – centradas na organização e macro – centradas no sistema económico como um todo.

O presente trabalho de investigação, centra-se sobre as EI, situando-se, portanto, ao nível *meso* de análise e procura compreender as razões, sobretudo de ordem social, que motivaram a criação das EI e a integração dos trabalhadores, bem como o seu processo de desenvolvimento. Neste sentido, o estudo enquadra-se nas teorias sócio-culturais do empreendedorismo.



2.3. O Empreendedorismo Social e o Empreendedor Social

Tal como evidenciado no ponto anterior, o termo empreendedorismo foi inicialmente utilizado no contexto da actividade económica desenvolvida pelos agentes da economia clássica mas, mais recentemente os princípios basilares deste conceito, nomeadamente o sentido de oportunidade, a criação de valor, a inovação, o risco e a incerteza associados, começam também a ser aplicados na área social dando origem ao termo empreendedorismo social.

Um dos principais responsáveis pela propagação do empreendedorismo social foi Bill Drayton através da constituição da fundação de organização internacional sem fins lucrativos Ashoka em 1980 na Índia, cujo objectivo era identificar e investir em líderes empreendedores com ideias criativas e inovadoras capazes de provocar mudanças sociais positivas e de amplo impacto social.

Ainda na década de 80, Drucker (1985) afirma, relativamente ao empreendedorismo social, que a inovação não necessita de ser técnica, nem se limita a uma invenção, pode ser social, na medida em que consiste essencialmente na concretização de ideias.

Dees (1998) afirma que as ideias de Say, Shumpeter, Drucker e Stevenson, referidas anteriormente, são bastante atractivas na medida em que o empreendedorismo social pode ser aplicado quer no sector social quer empresarial. Para definir o empreendedor social o autor combina os conceitos sobre criação de valor (Say, 1800), de inovação (Schumpeter, 1939), de oportunidade (Drucker, 1985) e ainda o de oportunidade sem olhar a quem controla os recursos (Stevenson, 1985) e caracteriza-o como um agente de mudança no sector social, que adopta uma missão não só de criar mas também manter valor social, que identifica e procura novas oportunidades, se integra perfeitamente num processo de inovação, adaptação e aprendizagem contínua e age com recursos limitados.

Para os autores Mort, Weerawardena e Carnegie (2003), o empreendedorismo social é aquele que conduz ao estabelecimento de empreendimentos sociais novos e à



continuação da inovação existente, tendo um papel multidimensional com o objectivo de alcançar missão social, ou seja, possui uma habilidade que cria valor, oportunidades e risco na tomada de decisão.

Shaw (2004) define empreendedorismo social como uma nova forma de trabalhar, nomeadamente através de trabalho na comunidade, trabalho voluntário e onde as organizações funcionam como empresas mas com objectivos sociais, normalmente associados à educação, creches e caridade, quer para o sector sem fins lucrativos quer para as organizações voluntárias. Relativamente aos empreendedores sociais, este autor aponta as seguintes características:

- 1) A *criatividade*, pois procuram soluções inovadoras para os problemas sociais;
- 2) Ser *empreendedor*, pois apresentam projectos, negociam o que precisam, dirigem baseados nas suas próprias ideias e assim conseguem os recursos necessários;
- 3) Possuem *Ideias de sucesso*, ou seja, quando implementadas diferenciam-se pelo seu próprio sucesso; e
- 4) Gozam de *ética*, na medida em que as suas ideias não são corruptas nem revestidas de interesses próprios e particulares como o provam a comunidade onde o projecto está implementado.

Vários autores, Alvord, Brown e Letts (2004) e também Seelos e Mair (2005), defendem a ideia de que o empreendedorismo social é um fenómeno observado sobretudo através de um grande número de iniciativas que implicam significativas mudanças a nível social, político e económico sobretudo para os mais pobres e grupos marginalizados a quem são prestados os serviços, com recursos escassos mas combinando a inovação com a criação de valor e mudança social.

Dees e Anderson (2006) são da opinião que o empreendedorismo social ainda está na sua infância, ou seja, precisa amadurecer, apesar de existirem uma série de condições favoráveis para o mesmo se desenvolver. Relativamente aos empreendedores sociais são aqueles que realizam inovações e que combinam métodos do mundo dos negócios com objectivos sociais para criar valor social que seja sustentável e tenha bastante impacto. Já anteriormente se referiu que Dees (1998) definia empreendedor social como aquele



que tinha por missão a criação de valor social sustentável, que realiza inovações e procura oportunidades, como já tinha sido referido neste trabalho.

Para Ferreira (2006), o empreendedor social é aquele que promove actividades inovadoras e de interesse colectivo.

O Empreendedorismo Social tem surgido em várias “frentes”: empresas estabelecidas, entidades estatais, entre outras e também em Organizações Não Lucrativas (ONL). Para Light (2006) o conceito de empreendedorismo social nas ONL é dos mais mal entendido pois “alguns usam o termo para descrever qualquer forma de empreendimento lucrativo com uma missão social” e “outros usam para descrever qualquer tipo de organização sem fins lucrativos que é nova para eles”... de qualquer forma, decide que o termo é mais utilizado no papel desempenhado pelo empreendedor na criação de mudança social. O empreendedor social é então o indivíduo, grupo, rede, organização ou aliança de organizações que procura a mudança sustentável, como fazem muitos governos, ONL e empresas para resolverem os seus problemas sociais mais significativos. Ainda assim, aquele é da opinião que a mudança social ocorre nos dois sectores, quer nas organizações lucrativas (OL) quer nas ONL. Neste sentido, o empreendedorismo social pode existir em todo o tipo de organizações, sejam ONL ou OL, e pode ser promovido por indivíduos ou por organizações.

Sarkar (2007), baseado no conceito de inovação de Schumpeter, adopta um conceito de empreendedorismo social em que aquele deverá ser um processo de criação e/ou desenvolvimento de negócios que têm de ser inovadores ou que surjam a partir de oportunidades previamente identificadas.

Por sua vez, Seghers e Allemand (2007) definem empreendedor social como um estado de espírito que concilia a eficácia económica, a inovação social, a iniciativa privada e a solidariedade, tendo como visão o ser capaz de mudanças sociais em grande escala.



Tarrant (2007), segue a mesma linha de pensamento dos autores referidos anteriormente, ou seja o empreendedor social é aquele que efectua mudança social, é inovador, traz ideias novas e cria empreendimentos sustentáveis.

Para Martin e Osberg (2007) empreendedorismo social tem dois lados: o positivo e o negativo. Sob o aspecto positivo o empreendedor tem uma capacidade e habilidade inatas para detectar e agir sobre as oportunidades, na determinação de criar ou trazer algo novo para o “mundo”. O aspecto negativo tem a ver com o facto de as próprias actividades em causa levarem bastante tempo até que o seu impacto seja relevante e bastante evidente. Para estes autores, o empreendedor é atraído para um modelo de equilíbrio, onde está subjacente uma oportunidade para fornecer uma nova solução, produto, serviço ou processo. Este aspecto de o empreendedor identificar oportunidades para criar algo de novo tem a ver com um conjunto de características pessoais com as quais se identifica, nomeadamente inspiração, criatividade, coragem e firmeza que são fundamentais e imprescindíveis ao processo de inovação.

Para o *Institute for Social Entrepreneurs* (2008), o empreendedorismo social é “a arte de perseguir simultaneamente um retorno financeiro e social do investimento” e o empreendedor social o “individuo que usa estratégias de criação e rendimentos para prosseguir objectivos sociais, procurando um retorno do investimento que seja simultaneamente financeiro e social”.

Para a *Schwab Foundation for Social Entrepreneurship* (2008), empreendedorismo social é a aplicação prática de ideias inovadoras e sustentáveis em benefício da sociedade em geral, sobretudo marginalizados e pobres e o empreendedor social é aquele que opera inovação/mudança social através de uma nova invenção, de uma abordagem diferente nomeadamente no que diz respeito a novas tecnologias e estratégias ou a uma combinação de todas elas.

Para a *Associação para o Empreendedorismo Social e a Sustentabilidade do Terceiro Sector* (2008), com sede no Porto, empreendedorismo social é “a busca contínua de inovação, a perscrutação persistente de novas oportunidades e a perseguição da criação



de valor social acrescentado” e “pode estar presente nos indivíduos, nos projectos, nas colectividades ou nas organizações, orientados por uma missão que visa a criação de valor social ou colectivo.”

Haughton (2008) caracteriza os empreendedores sociais de “pessoas irracionais” na medida em que, conforme afirma, “eles atacam problemas intratáveis”, “correm riscos enormes”, “procuram metas estranhas, como sustentabilidade económica e ambiental e património líquido social” e são também “pessoas extraordinárias” e “com qualidades especialmente notáveis. Outras características apontadas por este autor, é que também identificam e aplicam soluções práticas para os problemas sociais existentes, combinando a inovação e a oportunidade; inovam aquando da apresentação de um produto novo, ou um serviço novo ou ainda uma solução para determinado problema social e criam assim valor social.

Bloom e Dees (2008) dão uma perspectiva diferente acerca dos empreendedores sociais, ou seja, para além de criarem mudança social têm que saber identificar muitíssimo bem as várias partes do ecossistema ao qual pertencem e que os rodeia, nomeadamente no que se refere a condições ambientais (normas, mercados, leis), aos indivíduos pertencentes ou não à própria organização, bem como outras organizações que estejam no mercado, ou seja, resumindo tudo afecta a organização em causa e deve ser tido em consideração.

Resumidamente apresenta-se o quadro 2.3. contendo as várias abordagens de empreendedorismo e empreendedor social, segundo os autores referidos anteriormente.

Quadro 2. 3. - Empreendedorismo e Empreendedor Social segundo vários autores

Ano	Autor	Especificação Empreendedorismo Social/Empreendedor Social
1980	Bill Drayton	Este pode ser considerado o responsável pela propagação do empreendedorismo social na década de 80.
1985	Drucker	A inovação sendo social é a base para o empreendedorismo social.
1998	Dees	O empreendedor é um agente de mudança no sector social.
2003	Mort, Weerawardena e Carnegie	Empreendedorismo social é sinónimo de inovação com o objectivo de alcançar missão social, que cria valor, oportunidades e risco na tomada de decisão.

(continua na página seguinte)



(continuação da página anterior)

2004	Shaw	O empreendedor social é criativo, empreendedor, com ideias de sucesso, ética e objectivos sociais.
2005	Alvord, Brown e Letts; Seelos e Mair	O empreendedorismo social implica significativas mudanças a nível social, político e económico, sobretudo para os mais pobres e grupos marginalizados.
2006	Dees e Anderson	Os empreendedores sociais realizam inovações e criam valor social sustentável.
2006	Ferreira	O empreendedor social promove actividades inovadora e de interesse colectivo.
2006	Light	O empreendedor social é quem procura a mudança sustentável e esta acontece quer nas OL quer nas ONL.
2007	Sarkar	O empreendedor social é aquele que dedica a sua via ao empreendedorismo social, que desenvolve negócios inovadores com oportunidades previamente identificadas.
2007	Seghers e Allemand	O empreendedor social concilia a eficácia económica, a inovação social, a iniciativa privada e a solidariedade tendo por visão a mudança social em grande escala.
2007	Tarrant	O empreendedor social efectua mudança social, traz ideias novas e cria empreendimentos sustentáveis.
2007	Martin e Osberg	O empreendedor social age sobre as oportunidades para criar algo de novo tendo características de inspiração, criatividade, coragem e firmeza imprescindíveis à inovação.
2007	Institute for Social Entrepreneurs	O empreendedorismo social é quando se perseguem objectivos de retorno financeiro e social do investimento. O empreendedor social procura objectivos sociais visando um retorno do investimento que seja financeiro e social.
2008	Schwab Foundation for Social Entrepreneurship	Empreendedorismo social é a aplicação prática de ideias inovadoras e sustentáveis em benefício da sociedade em geral, sobretudo marginalizados e pobres e o empreendedor social é aquele que opera inovação/mudança social através de uma nova invenção.
2008	Associação para o Empreendedorismo Social e a Sustentabilidade do Terceiro Sector	Empreendedorismo social é a procura contínua da inovação, de novas oportunidades e a criação de valor social acrescentado.
2008	Haughton	Os empreendedores sociais correm riscos, procuram metas como sustentabilidade económica, combinam inovação e oportunidade; inovam aquando da apresentação de um produto ou serviço novo ou uma solução para um problema social, criando assim valor social.
2008	Bloom e Dees	Os empreendedores sociais para além de criarem mudança social têm que saber identificar as várias partes do ecossistema ao qual pertencem e que os rodeia.

Fonte: Elaboração própria com base nos autores citados anteriormente

Em suma, as várias definições apontadas enfatizam um ou vários aspectos do empreendedorismo social. Em jeito de síntese, pode-se apontar algumas características mais frequentemente associadas ao conceito de empreendedorismo social: *criar mudança e valor social sustentável, combinar inovação e oportunidade associadas ao risco* na tomada de decisão.



Relativamente ao empreendedorismo social, é de referir ainda que o mesmo pode surgir sob a forma de empresas sociais, como é evidenciado no ponto seguinte deste trabalho de investigação.

2.4. As Empresas Sociais como exemplo de Empreendedorismo Social

As novas dinâmicas associadas às empresas sociais têm vindo a ser abordadas como fenómenos de empreendedorismo, por apresentarem muitas vezes um carácter inovador a diversos níveis, sobretudo na luta contra a pobreza, na exclusão social e no desemprego, criando soluções para necessidades sociais diversas que não são solucionadas pelos organismos públicos (Quintão, 2004).

Neste sentido, Paton (2003) é da opinião que o contributo das empresas sociais ao longo dos últimos anos tem sido enorme e diversificado, sendo a inovação e determinados movimentos sociais concertados as principais causas para o facto.

As empresas sociais têm sido estudadas no âmbito de várias investigações internacionais, nomeadamente pela *Rede Europeia EMES*¹⁰ e pela *Universidade Cooperativa Europeia*¹¹, nos quais os seus objectivos de pesquisa levaram a uma melhor definição do conceito. Assim, a empresa social define-se tendo por base os seguintes critérios: 1) É uma actividade contínua de produção de bens e/ou de distribuição de serviços; 2) Dedicam-se à produção de bens e serviços contínuos para o indivíduo; 3) Detêm um elevado grau de autonomia; 4) São criadas de forma voluntária e autónoma por um grupo de agentes que detêm o seu controlo e não dependem de organismos públicos ou outras organizações, apesar de poderem beneficiar de apoios públicos; 5) Existe uma responsabilização de um risco económico real; 6) Os seus criadores assumem pessoalmente os riscos e colocam em jogo recursos pessoais, a sua própria mão-de-obra e um investimento em capital humano específico; 7) Existe uma quantidade mínima de força de trabalho; 8) Consegue juntar recursos financeiros a

¹⁰ A EMES é uma Rede Europeia de investigadores e instituições de investigação para o estudo de entidades sócio-económicas como: terceiro sector, economia social, economia cívica e solidária, sector não lucrativo, organizações voluntárias, empresas sociais.

¹¹ A Universidade Cooperativa Europeia é uma rede europeia aberta, constituída por pessoas colectivas e por pessoas singulares, cujo objectivo é a construção e animação de um espaço de transmissão e produção de conhecimentos por e para os empresários sociais que se inscrevem numa prática de cooperação empresarial no seio da Economia social e Solidária.



recursos que não sejam financeiros, mas também assalariados e voluntários; 9) Um dos objectivos será beneficiar a comunidade (ou utilidade social); 10) O principal objectivo é prestar um serviço à comunidade ou a um grupo particular de pessoas, sem gerar proveito para os seus fundadores; 11) Promovem o sentido de responsabilidade social das comunidades locais; 12) São originárias de situações e problemas colectivos em relação a pessoas que pertencem a uma determinada comunidade ou grupo que possuem necessidades e objectivos comuns; 13) A gestão não é baseada na propriedade do capital; 14) Consegue uma participação total pois inclui todos os interessados pela actividade; 15) Existe uma distribuição de proveitos limitada; 16) Existem sobretudo em dois sectores de actividade: a inserção de pessoas com dificuldades; e a distribuição de serviços sociais às pessoas e à própria comunidade.

Shaw (2004) refere-se também a um conjunto de características das empresas sociais, nomeadamente:

- 1) São *organizadas* na medida em que estão directamente envolvidas em produzir bons serviços para o mercado;
- 2) *Têm objectivos sociais*, ou seja, são empresas de carácter eminentemente social que possuem fortes valores e missão social; e
- 3) Adoptam uma *gestão social* pois são empresas com uma gestão e estrutura muito próprias, baseada na participação dos clientes, comunidade local e cujo objectivo principal é o benefício da comunidade.

A Associação para o Empreendedorismo Social e a Sustentabilidade do Terceiro Sector (2008), associação portuguesa com sede no Porto, define as empresas sociais como “organizações com características de empreendedorismo social, que tendem a assumir os princípios do terceiro sector e que aliam às finalidades sociais uma componente económica intencional e explícita. São organizações com componentes económicas, tais como a realização de uma actividade contínua de produção de bens e/ou serviços, a presença de um nível significativo de risco económico ou um nível mínimo de emprego remunerado. As empresas sociais substituem a lógica da maximização do lucro pela lógica da eficiência económica e da maximização dos benefícios para os seus destinatários”.



Segundo Quintão (2004a), as empresas sociais são organizações que:

- 1) Têm *finalidades de carácter social* na medida em que procuram atingir objectivos de carácter geral e colectivo, nomeadamente na luta contra a exclusão social, o desemprego e o próprio desenvolvimento económico e social;
- 2) *Organizam-se de forma empresarial* utilizando métodos e técnicas de gestão empresarial na função produção e venda dos bens e serviços produzidos, ou seja, funcionando como economia de mercado, mas verifica-se também a busca de subsídios e benefícios públicos, trabalho voluntário, donativos, etc.
- 3) *Adoptam especificidades do ponto de vista jurídico, institucional e organizacional*, ou seja, são organizações privadas que não visam a obtenção de lucro e possuem um estatuto próprio;
- 4) *Desenvolvem a sua actividade em várias áreas*, nomeadamente prestação de serviços comunitários, de proximidade, pessoais, colectivos, sociais e também a inserção sócio-profissional.

A mesma autora (Quintão 2004c), refere-se ainda à sua ligação com o designado *Terceiro sector* ou *Economia Social*¹², “as empresas sociais são perspectivadas como uma nova geração ou como fazendo parte de um movimento de renovação do Terceiro sector. [...] a recente emergência da temática das empresas sociais é espontânea, carecendo de uma efectiva problematização teórica e conceptual” (p.36). Relativamente às actividades desenvolvidas, refere ainda que as empresas sociais procuram dar resposta às necessidades sociais e específicas das populações, não satisfeitas pelo Estado e pelas quais os privados manifestam o seu desinteresse, considerando-as como sendo áreas pouco lucrativas e atractivas.

Para Namora (2001), as empresas sociais são todas aquelas que “não sendo públicas, não têm por finalidade a repartição dos lucros”, estando excluídas “todas as empresas com fins lucrativos, quer a sua titularidade seja individual, quer colectiva”. Seguindo

¹² Quintão (2004) define *Terceiro sector* como o “conjunto de organizações muito diversificadas entre si, que representam formas de organização de actividades de produção e distribuição de bens e prestação de serviços, distintas dos dois agentes económicos dominantes – os poderes públicos e as empresas privadas com fins lucrativos - designados frequentemente e de forma simplificada, por Estado e mercado”. Os exemplos mais frequentes destas Organizações são: associações, cooperativas e mutualidades, fundações, sindicatos, clubes recreativos, organizações religiosas, grupos de auto-ajuda, entre outros.



este ponto de vista, este autor, define as empresas sociais, no quadro da ordem jurídica portuguesa como sendo as: “1) Entidades produtivas integradas no sector cooperativo e social; 2) Fundações e as associações que actuem, directa ou indirectamente como empresas; e 3) Empresas tituladas por sociedades comerciais, cujas participações sociais sejam detidas na totalidade por entidades incluídas nos números anteriores”.

Em suma, e tendo por base os conceitos referidos anteriormente, as empresas sociais representam o aparecimento de um novo empreendedorismo social cuja finalidade é social e realizam a sua actividade de uma forma inovadora, nomeadamente no que se refere a produtos ou à sua qualidade, métodos e organização do trabalho e/ou produção; factores de produção; relações com o mercado, formas empresariais, etc.

Relativamente às *dificuldades* encontradas pelas empresas sociais, e conforme refere Quintão (2004), muitas delas nascem “através de impulsos espontâneos, revolucionários ou voluntaristas e nem sempre com uma forte sustentabilidade” e, sendo assim, muitas dessas iniciativas “acabam por não encontrar viabilidade ao longo do tempo”. O autor refere ainda que, para reforçar a sua sustentabilidade seria através da:

- 1) Criação de um ambiente legislativo, regulador e regulamentador favorável;
- 2) Profissionalização e qualificação dos seus trabalhadores;
- 3) Criação de sistemas de controlo e manutenção de qualidade; e ainda
- 4) Criação de sistemas de financiamento apropriados.

Perista e Nogueira (2001), no que concerne às empresas sociais em Portugal, afirmam que a sua própria designação é quase “rara e inexistente”, cujo conceito não se encontra ainda “estabilizado e aceite”, continuando “a ser objecto de discussão e definição”. Segundo estes autores, existem ainda outros factores que condicionam o desenvolvimento das empresas sociais em Portugal, nomeadamente:

- 1) A forte dependência de financiamento público;
- 2) A frequente ligação do terceiro sector a organizações de carácter religioso;
- 3) A fraca formação e profissionalização sobretudo dos seus dirigentes; e
- 4) O fraco dinamismo da própria sociedade/comunidade local.



2.5. As Empresas de Inserção como um subconjunto das Empresas Sociais

2.5.1. Características das Empresas de Inserção em Portugal

O programa EI foi lançado em Portugal no ano de 1998 no âmbito do MSE. O MSE existe desde 1996 e o programa EI faz parte de um conjunto de medidas que têm como objectivos a integração no mercado de trabalho de pessoas com dificuldades sociais específicas e que se encontram em situação desfavorecida face ao mercado, como por exemplo desempregados de longa duração, jovens à procura de 1.º Emprego, portadores de deficiência, etc., proporcionando-lhes a aquisição e desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais adequadas ao exercício de uma actividade e favorecendo a criação de postos de trabalho. Para além disso, pretende-se com as EI a satisfação de necessidades sociais não satisfeitas pelo mercado e ainda o desenvolvimento social e local. A estratégia nacional passava pela erradicação da pobreza e da exclusão social. A matéria encontra-se legislada na Portaria n.º 348-A/98, de 18 de Junho (ver anexo 1).

De acordo com o artigo n.º 4 da portaria referida anteriormente, em termos de conceito define-se EI como: 1) Pessoas colectivas sem fins lucrativos que tenham por fim a reinserção sócio-profissional de desempregados de longa duração ou em situação de desfavorecimento face ao mercado de trabalho, e que podem assumir uma das seguintes formas: Associação; Cooperativa; Fundação; ou Instituição particular de solidariedade social e 2) As estruturas de pessoas colectivas sem fins lucrativos dotadas de autonomia administrativa e financeira que prossigam os fins referidos no número anterior.

O *estatuto de EI* é atribuído mediante requerimento das entidades que preencham os requisitos obrigatórios referidos anteriormente aquando da definição do seu conceito, por decisão da Comissão para o MSE, da qual cabe recurso para o Ministro do Trabalho e da Solidariedade. Da mesma forma, podem aqueles organismos retirar o estatuto atribuído, quando se verificarem as seguintes situações: não realizem os fins que levaram à sua criação ou outro motivo em que se mostre prejudicado, ou ainda quando



se tenha esgotado o seu fim. Para tal, deve ser comunicado à Comissão num prazo de 10 dias úteis qualquer alteração do acto constitutivo das entidades em causa.

Podem candidatar-se ao programa das EI as pessoas singulares ou colectivas sem fins lucrativos, nomeadamente, associações, cooperativas, fundações ou instituições privadas de solidariedade social. Para formalização da candidatura a projecto de constituição da EI e, conseqüentemente, aceder aos apoios previstos, os promotores deverão apresentar um projecto no IEFP da área onde vai ser desenvolvida a actividade, do qual deve constar a natureza ou tipo de actividade a exercer, a análise de viabilidade económica e financeira, assim como os destinatários abrangidos. Só serão consideradas as candidaturas que tenham entre 5 e 20 trabalhadores em processo de inserção.

Depois de se ter feito o recrutamento e selecção dos desempregados que irão ser posteriormente admitidos em processos de inserção, para cada trabalhador admitido é elaborado um processo individual, com os aspectos mais relevantes, nomeadamente os apoios de que beneficia e o plano individual de inserção que pode compreender as fases seguintes: *fase de formação*, na qual se pretende o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais, com a duração máxima de 6 meses; e *fase de profissionalização*, através do desempenho de uma actividade na EI que aperfeiçoe e consolide as competências entretanto adquiridas na fase de formação, cujo contrato de trabalho a termo certo não poderá ser inferior a 6 meses nem superior a 24 meses, situação esta que irá implicar a rotatividade dos postos de trabalho.

Relativamente à forma de organização, as EI funcionam segundo modelos de gestão empresarial, com as respectivas adaptações exigidas pelos fins que prosseguem, tomando as devidas precauções relativamente à adaptação dos postos de trabalho, ritmos e organização do trabalho ajustadas às características dos trabalhadores em processo de inserção. É também necessário que possuam técnicos para as áreas administrativas e de gestão e equipas de enquadramento para o processo de inserção. De referir ainda que as EI têm o seu período mínimo obrigatório de funcionamento, ou seja, ao completarem 7 anos de actividade chegam ao fim, podendo, no entanto, continuar em funcionamento mas no âmbito do mercado normal de trabalho.



Relativamente a apoios concedidos, o IEFP participa com: *apoios técnicos* (identificação das necessidades locais, formação em gestão, preparação do processo de inserção e acompanhamento das pessoas em processo de inserção); *apoios financeiros ao investimento* (sob a forma de *subsídio não reembolsável*, no valor de 50% do total das despesas de investimento elegíveis, e de *empréstimo sem juros*, sendo o seu valor máximo reembolsável num prazo máximo de 7 anos, estando incluídos 2 anos de carência, podendo atingir 20% das despesas de investimento elegíveis – ambos os apoios não podem exceder o valor de 18 vezes o salário mínimo nacional (SMN) por cada posto de trabalho criado para os trabalhadores em processo de inserção); e

- *Apoios ao funcionamento* (na *fase de formação*, com uma bolsa mensal no valor de 70% do SMN e um seguro de acidentes pessoais; e na *fase de profissionalização* participa com 80% do SMN e na mesma proporção dos valores relativos a contribuições para a Segurança Social).

De referir que, estes apoios concedidos não são de forma alguma cumuláveis com quaisquer outro tipo de apoios financeiros da mesma natureza.

As entidades que admitam pessoas no prazo máximo de 3 meses a contar da conclusão do processo de inserção, mediante um contrato de trabalho sem termo, ou as EI que convertam o contrato de trabalho a termo de uma pessoa em contrato de trabalho sem termo, beneficiam ainda de um Prémio de Integração correspondente ao valor de 12 vezes o SMN.

2.5.2. Breve panorâmica das Empresas de Inserção em Portugal

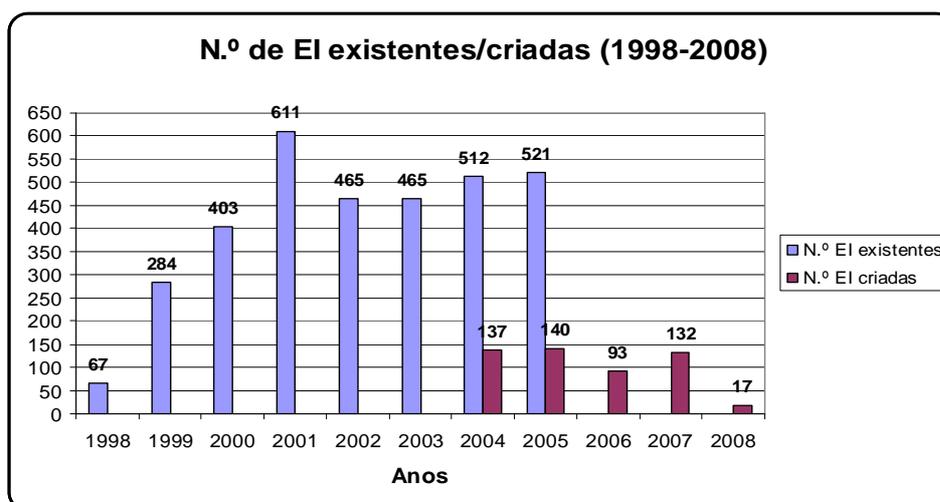
A informação disponível acerca do universo das EI em Portugal, dizem respeito a 31 de Dezembro de cada ano, à excepção dos dados relativos a 2008 que se reportam a Junho (últimos dados disponíveis) e foram obtidos a partir de um conjunto de publicações disponíveis nos sites do IEFP e do MSE.

De referir que, a partir de 2004 a estrutura dos mapas apresentados e consultados no site do IEFP, se alterou completamente em relação aos anos anteriores e por isso, em alguns casos, a informação apresentada não abrange os 10 anos de implementação da medida.



Apresentam-se no gráfico que se segue informação relativa ao número de EI criadas/existentes (gráfico 1). Relativamente às EI existentes os dados constantes do mesmo dizem respeito a valores acumulados até ao ano de 2005 e a partir de 2004 apresentam-se também dados das EI criadas.

Gráfico 1 - EI existentes/criadas(1998-2008)



Fonte: Elaboração própria com base nos “Publicação Comemorativa dos 10 anos de funcionamento do MSE”(2006) e Relatórios “Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” do IEFP (2004, 2005, 2006, 2007 e 2008).

Da análise do gráfico, constata-se que nos primeiros anos de implementação da medida, entre 1998 e 2001, o número de EI teve um crescimento acentuado, verificando-se uma diminuição de 2001 para 2002, evidenciando a perda de estatuto de algumas empresas antes do final do período obrigatório de 7 anos. Nos anos seguintes o crescimento do número de empresas é bastante menor, comparado com os anos iniciais. No que se refere às EI criadas, e tendo em atenção o quadro 2.4 seguinte, relativamente às metas propostas, verifica-se um grau de execução muito baixo nos anos de 2004, 2005 e 2006, mas no ano de 2007 as metas foram claramente atingidas, não tanto pelo aumento significativo do nº de empresas criadas, mas sim, pela diminuição do número estabelecido como meta. Note-se, finalmente que, apesar desta diminuição de valores propostos, também em 2008, as EI criadas até Junho ainda estão muito aquém dos objectivos definidos.



Quadro 2. 4. - Total de EI criadas, metas e grau de execução (2004-2008)

Anos	N.º EI criadas	Metas	Grau de execução
2004	137	465	29,5
2005	140	274	51,1
2006	93	603	15,4
2007	132	126	104,8
2008 *	17	117	14,5

*Reportado a Junho/08.

Fonte: Relatórios “Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2004, 2005, 2006, 2007 e 2008).

A medida EI em termos de número de pessoas abrangidas, conforme análise do gráfico 2, regista um crescimento significativo desde a sua implementação em 1998 até ao ano de 2002, reflectindo porém uma tendência inversa a partir de 2003, ou seja, um contínuo decréscimo que se vem verificando até à data. De referir que os valores relativos ao número de abrangidos são acumulados, incluindo trabalhadores que transitaram do ano anterior e os que iniciaram a sua inserção nesse ano.

Gráfico 2 - N.º de pessoas abrangidas pelas EI entre 1998-2008



Fonte: Elaboração própria com base nos “Publicação Comemorativa dos 10 anos de funcionamento do MSE” (2006) e Relatórios “Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” do IEFP (2004, 2005, 2006, 2007 e 2008).

No entanto, e segundo o quadro 2.5 que segue, apesar da diminuição que se tem vindo a verificar em termos de trabalhadores abrangidos, constata-se que as metas propostas têm sido atingidas. Note-se, no entanto, que estes valores de execução resultam da diminuição dos valores propostos como metas.



Quadro 2. 5. - Total de trabalhadores abrangidos, metas e grau de execução (2001-2008)

Anos	Trabalhadores abrangidos	Metas	Grau de execução
2001	4.236	4.785	88,5
2002	4.693	4.298	109,2
2003	4.603	4.212	109,3
2004	4.443	3.898	114
2005	4.265	4.033	105,8
2006	4.094	4.025	101,7
2007	3.760	3.574	105,2
2008 *	2.846	3.129	91,0

*Reportado a Junho/08.

Fonte: Relatórios “Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 e 2008).

Em relação a trabalhadores inseridos na medida EI que frequentaram formação, em número bastante mais baixo que os trabalhadores abrangidos, os valores apresentados no quadro 2.6. reflectem uma ligeira diminuição no grau de execução.

Quadro 2. 6. - Trabalhadores que tiveram formação (1998-2008)

Anos	Trabalhadores que tiveram formação	Metas	Grau
2004	1.079	957	112,7
2005	1.260	990	127,3
2006	1.018	948	107,4
2007	1.012	996	101,6
2008*	608	874	69,6

*Reportado a Junho/08.

Fonte: Relatórios “Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2004, 2005, 2006, 2007 e 2008).

Relativamente aos trabalhadores inseridos sem termo nas Entidades promotoras, os valores têm também diminuído (ver quadro 2.7.). Estes valores representam entre 4 a 5% dos trabalhadores abrangidos em cada ano.



Quadro 2. 7. - N.º de trabalhadores inseridos sem termo, cujas Entidades receberam Prémio de Integração (1998-2008)

Anos	Trabalhadores inseridos sem termo	Metas	Grau
2004	219	276	79,3
2005	184	216	85,2
2006	163	168	97,0
2007	147	150	98,0
2008 *	30	142	21,1

*Reportado a Junho/08.

Fonte: Relatórios “Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2004, 2005, 2006, 2007 e 2008).

Em relação aos trabalhadores abrangidos por grupo etário, verifica-se o predomínio do escalão 35-44 anos, idades que rondam os 40 anos sensivelmente, logo seguido do escalão etário próximo dos 30 anos, conforme análise do quadro 2.8.

Quadro 2. 8. - Grupo etário dos trabalhadores abrangidos (2005-2008)

Anos	Até 20anos	20-24	25-34	35-44	45-49	> 50	Total
2005	212	502	1.224	1.324	456	547	4.265
2006	168	473	1.173	1.260	462	558	4.094
2007	96	380	1.094	1.192	468	530	3.760
2008*	68	247	828	917	359	427	2.846
Total	544	1.602	4.319	4.693	1.745	2.062	14.965

*Reportado a Junho/08.

Fonte: Relatórios “Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2005, 2006, 2007 e 2008).

Relativamente ao nível de educação dos beneficiários, verifica-se que possuem um baixo nível de escolaridade, com predominância de trabalhadores com habilitações iguais ou inferiores à 4ª classe (quadro 2.9.).

Quadro 2. 9. - Habilitações Literárias dos trabalhadores abrangidos (2005-2008)

Anos	Até à 4ª classe	6.º ano	9.º ano	12.º ano	Licenciatura	Total
2005	1.710	1.385	880	250	40	4.265
2006	1.541	1.334	942	249	28	4.094
2007	1.370	1.169	934	267	20	3.760
2008*	1.043	827	747	210	19	2.846
Total	5.664	4.715	3.503	976	107	14.965

*Reportado a Junho/08.

Fonte: Relatórios “Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2005, 2006, 2007 e 2008).



No que concerne à distribuição regional das EI criadas, verifica-se no quadro 2.10 que é no Norte que elas predominam, sendo esta constatação, uma das justificações para a escolha do âmbito geográfico do estudo empírico desta investigação. De salientar a total ausência de EI na região do Algarve

Quadro 2. 10. - Distribuição regional do n.º de EI criadas (2004-2008)

Anos	Norte	Centro	Lisboa e Vale do Tejo	Alentejo	Algarve	Total
2004	98	0	33	6	0	137
2005	55	47	27	11	0	140
2006	48	7	28	10	0	93
2007	82	15	30	5	0	132
2008*	14	3	0	0	0	17
Total	297	72	118	32	0	519

*Reportado a Junho/08.

Fonte: Relatórios “Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2005, 2006, 2007 e 2008).

Conforme análise do quadro 2.11., os trabalhadores abrangidos pela medida são sobretudo da região de Lisboa e Vale do Tejo, seguindo-se a região Norte. Esta constatação evidencia que, tendencialmente as EI criadas na região de Lisboa e Vale do Tejo, são de maior dimensão, em termos do número de trabalhadores. Os números relativos à formação (quadro 2.12) e à integração dos trabalhadores (quadro 2.13), são coerentes com a distribuição regional do nº de abrangidos.

Quadro 2. 11. - Distribuição regional do n.º de trabalhadores abrangidos (2001-2008)

Anos	Norte	Centro	Lisboa e Vale do Tejo	Alentejo	Algarve	Total
2001	976	1.008	1.672	416	164	4.236
2002	1.203	1.014	1.945	445	86	4.693
2003	1.168	1.018	1.893	448	76	4.603
2004	1.170	949	1.814	467	43	4.443
2005	1.053	890	1.813	474	35	4.265
2006	1.050	831	1.720	461	32	4.094
2007	978	682	1.577	502	21	3.760
2008*	771	490	1.173	399	13	2.846
Total	8.369	6.882	13.607	3.612	470	32.940

*Reportado a Junho/08.

Fonte: Relatórios “Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 e 2008).



Quadro 2. 12. - Distribuição regional dos trabalhadores que tiveram formação (2004-2008)

Anos	Norte	Centro	Lisboa e Vale do Tejo	Alentejo	Algarve	Total
2004	347	277	352	103	0	1.079
2005	321	214	620	105	0	1.260
2006	302	303	307	106	0	1.018
2007	303	193	353	163	0	1.012
2008*	173	140	195	100	0	608
Total	1446	1127	1827	577	0	4977

*Reportado a Junho/08.

Fonte: Relatórios “Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2004, 2005, 2006, 2007 e 2008).

Quadro 2. 13. - Distribuição regional do n.º de trabalhadores inseridos sem termo cujas Entidades receberam Prémio de Integração (1998-2008)

Anos	Norte	Centro	Lisboa e Vale do Tejo	Alentejo	Algarve	Total
2004	83	50	70	16	0	219
2005	57	44	62	15	6	184
2006	54	41	54	7	7	163
2007	38	47	57	5	0	147
2008*	12	4	14	0	0	30
Total	244	186	257	43	13	743

*Reportado a Junho/08.

Fonte: Relatórios “Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2004, 2005, 2006, 2007 e 2008).

Em suma, tendo como base o grau de execução apresentado pelo IEFEP, a medida apresenta resultados positivos, particularmente no que se refere ao número de trabalhadores abrangidos e em formação. Já ao nível da integração dos trabalhadores nas entidades os resultados apresentam-se ligeiramente aquém dos esperados. Também o número de EI criadas (pelo menos nos últimos anos em que se dispõe de informação relativamente às metas) o grau de execução tem sido bastante baixo. A região Norte e a região Lisboa e Vale do Tejo, são as que têm apresentado um maior dinamismo neste sector.



3 – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

Neste ponto, são apresentados os procedimentos metodológicos que foram adoptados neste estudo empírico.

Assim, inicialmente apresenta-se a estratégia e o método de investigação utilizados, seus fundamentos e justificações baseados em vários autores. De seguida, define-se o âmbito geográfico e o processo de selecção dos casos. São expostos também os vários instrumentos de recolha de dados. Por último, explicita-se procedimentos de organização e tratamento de dados.

3.1. Desenho da investigação

Neste estudo utilizou-se um desenho de natureza qualitativa e exploratória, através de uma estratégia baseada em estudo de casos múltiplos. As unidades de análise de cada caso centram-se nas EI, tendo-se utilizado como informadores-chave para as entrevistas os técnicos das Instituições e para os questionários os trabalhadores.

Cervo e Bervian (1981) definem *estudo exploratório* como sendo a fase do trabalho de investigação que se destina ao “levantamento do material necessário para a investigação”, ou seja, “ter-se-á que reunir instrumentos, aparelhos, materiais diversos ou documentos”.

Por sua vez, Burns e Bush (2005) afirmam que pesquisa exploratória é utilizada em diversas situações, nomeadamente na procura de informações e termos a definir, para esclarecer os problemas e hipóteses da investigação e também se estabelecerem as prioridades da investigação.

O objectivo da pesquisa exploratória, segundo Malhotra (1996), é explorar, pesquisar e melhor compreender uma situação ou problema de investigação.



Com base em Stake (1995:62), apresenta-se no quadro 3.1. seguinte, uma relação entre as principais características de um estudo qualitativo e o trabalho desenvolvido nesta investigação.

Quadro 3. 1. - Principais Características do Estudo Qualitativo nas EI estudadas

Principais Características	Estudo de Casos das EI
<p>É holístico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contexto bem desenvolvido - Orientado para o caso como sendo único, mas também como sendo comum, ou seja, como um todo - Privilegia a compreensão em vez da explicação como objectivo de investigação 	<ul style="list-style-type: none"> - Enquadramento das EI no seu contexto institucional (Entidades Promotoras e medida enquadradora). - A investigação, na sua fase de entrevista e aplicação de questionários, é orientada para o caso em si, individualmente para cada EI, mas posteriormente procede-se a uma análise e compreensão das EI como um todo através da comparação de dados. - O objectivo é compreender como decorreu o processo contínuo e não tanto estabelecer relações causais.
<p>É empírico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientado para o que se passa no terreno - Ênfase nas observações - Existência de uma linguagem simples nas descrições efectuadas 	<ul style="list-style-type: none"> - Orientada para as EI em estudo no que se refere a uma interpretação directa dos acontecimentos e com a utilização de dados primários. - A observação directa está sempre presente estando o investigador no próprio local da investigação para a análise e sínteses necessárias. - As descrições e os factos são efectuados de forma simples.
<p>É interpretativo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Confiança absoluta na intuição pessoal do investigador - Observadores sempre atentos a acontecimentos relevantes - A investigação é uma interacção investigador-sujeito 	<ul style="list-style-type: none"> - Dado o interesse pessoal e a ligação do investigador ao sector em estudo existe um maior envolvimento e uma sensibilidade mais apurada para o tema. - A presença pessoal do investigador para a realização das entrevistas e aplicação dos questionários permitiu uma relação directa e imediata entre o investigador deste estudo e os sujeitos da investigação.
<p>É empático</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procura estabelecer uma compreensão empática com o leitor - Embora planeado, o seu plano é emergente 	<ul style="list-style-type: none"> - Esta situação verifica-se através das descrições bastante pormenorizadas das situações para assim se conseguir transmitir a quem lê este estudo, o que a própria experiência transmitiria. - Observam-se algumas mudanças relativamente ao inicialmente planeado devido às próprias alterações das variáveis das quais depende o estudo.

(continua na página seguinte)



3.2. Método de investigação: Estudo de Casos

O trabalho conduzido nesta investigação foi organizado com base na metodologia de Estudo de Casos, com o objectivo de identificar e compreender com mais profundidade as Entidades em estudo que são as EI.

Segundo Yin (1988:16-17), existem três factores que determinam o tipo de estratégia de pesquisa a ser utilizada:

- 1) O tipo de pergunta de pesquisa;
- 2) O grau de controlo que o pesquisador tem sobre os eventos comportamentais; e
- 3) O grau de foco em eventos contemporâneos ou históricos.

Conforme se evidencia no quadro 3.3., verifica-se que a estratégia apropriada para o tipo de pesquisa das EI é o estudo de caso, onde se procura responder a questões do tipo *Como?* e *Porquê?*.

Quadro 3.3. - Situações relevantes para diferentes estratégias de pesquisa segundo Yin

Estratégia	Tipo de pergunta de pesquisa	Requer controlo sobre eventos comportamentais	Fontes de informação
Experimentação	Como, Porquê	Sim	Sim
“Survey”	Quem, o quê, onde, quantos, quais	Não	Sim
Análise de documentos	Quem, o quê, onde, quantos, quais	Não	Sim/Não
História	Como, Porquê	Não	No
Estudo de casos	Como, Porquê	Não	Yes

Fonte: Yin (1988), “Case Study Research: Design and Methods”, adaptado

Yin (1988:46-48) considera que existem quatro tipos de estudo de caso (ver figura 3.1.). Assim, e com base nos critérios de n.º de casos em estudo (único ou múltiplos) e o de se observar uma ou várias unidades de análise (designados por holísticos e inseridos respectivamente) temos então os casos tipo 1, tipo 2, tipo 3 e tipo 4.



Figura 3. 1. - Tipos de Estudo de Casos segundo Yin

	CASO UNICO	CASOS MULTIPLOS
HOLÍSTICOS (Uma Unidade de Análise)	Tipo 1	Tipo 3
INSERIDOS (Várias Unidades de Análise)	Tipo 2	Tipo 4

Fonte: Yin (1994:46): “Applications of case study research”

De referir que, a decisão do número de casos a utilizar neste estudo teve em consideração os objectivos da investigação e o tempo disponível para a sua realização.

Segundo Yin (1988), o estudo de um *caso único* é a situação mais apropriada quando estamos perante as seguintes situações:

- 1) *Um caso crítico* para testar uma teoria ou uma simples experiência;
- 2) *Um caso extremo ou único* quando os fenómenos em estudo são muito raros ou específicos;
- 3) *Um caso revelatório* quando o investigador tem a oportunidade de observar e analisar um fenómeno que até aí estava inacessível á própria investigação científica.

Dado que não se verifica nenhuma dessas situações, o presente estudo enquadra-se na situação de *casos múltiplos*, cujo objectivo principal é efectuar uma análise comparativa entre os vários casos.

O *protocolo do estudo de casos* é o documento que contém os procedimentos e as regras gerais que servem de orientação ao investigador no desenvolvimento do seu estudo. Yin (1988:78) afirma que este documento é muito mais que um instrumento e é essencial para ser usado em estudo de casos múltiplos (ver quadro 3.4. do protocolo de estudo de casos desta investigação empírica).



Quadro 3. 4. - Protocolo do estudo de casos das EI

Procedimentos	Fontes de informação
Pesquisar Entidades/Instituições que tenham tido EI que se encaixem no perfil definido para esta pesquisa.	- Internet
Efectuar contactos, inicialmente via e-mail e mais tarde via telefone, com o responsável da Entidade ou da EI.	- Internet
Fazer uso dos vários instrumentos ao dispor do investigador relativamente à recolha de dados.	- Internet - Observação directa
Agendar as entrevistas com os responsáveis e/ou técnicos das Entidades entretanto seleccionadas para fazerem parte do estudo das EI e também a aplicação dos questionários aos trabalhadores dessas EI.	- Entrevistas - Questionários
Realizar as entrevistas e a aplicação dos questionários anteriormente agendadas.	- Entrevistas - Questionários - Observação directa
Consulta, sempre que possível, de documentos e registos nos arquivos das Entidades que fazem parte do estudo.	- Fontes documentais
Organização e tratamento/análise das informações entretanto recolhidas nas entrevistas, nos questionários, nos documentos consultados, para cada uma das Entidades que fazem parte do estudo.	- Observação directa - Fontes documentais
Tirar algumas conclusões acerca dos factores de sucesso e/ou vantagens, e factores de insucesso e/ou desvantagens das EI, para as Entidades e seus trabalhadores.	- Análise das fontes documentais

Fonte: Elaboração própria

Para Stake (1994:24) “o verdadeiro objectivo do estudo de caso é a particularização, não a generalização”. Assim, este autor classifica a investigação em estudo de casos em três tipos (pág.19), a saber:

- 1) *Estudo de caso intrínseco* em que o estudo se verifica apenas relativamente a esse caso em particular e não porque ao estudá-lo se retire ou conclua algo acerca de outros casos ou sobre um outro problema em geral, ou seja, temos um interesse intrínseco nesse caso;
- 2) *Estudo de caso instrumental* verifica-se aquando da utilização do estudo de caso com “segundas intenções”, ou seja, para compreender outra coisa. Assim, o estudo de caso é instrumental na medida em que procura alcançar algo mais do que compreender apenas o fenómeno em questão; e



3) *Estudo colectivo de casos*, que é o verificado nesta investigação empírica (a que Yin, 1988, chama de casos múltiplos). Aqui, cada estudo de caso “é instrumental para aprender sobre os efeitos das regras de classificação, mas deverá haver uma coordenação importante entre os estudos individuais”, ou seja, quer isto dizer que estamos perante um estudo de caso do tipo instrumental que nos leva ao estudo colectivo de casos.

O autor referido anteriormente, faz a distinção entre aqueles tipos de estudo de casos no que se refere aos interesses que estão associados ao caso - interesses intrínsecos ou instrumentais – ou seja, quanto maior for o interesse intrínseco menor será a curiosidade e importância verificados, logo maior é a concentração e a atenção dada a outras questões mais importantes no caso.

3.3. Âmbito geográfico do estudo e processo de selecção dos casos

3.3.1. Âmbito geográfico do estudo

O âmbito geográfico deste estudo é o norte de Portugal, mais especificamente o distrito de Braga (ver figura 3.2.). As razões para a escolha deste universo são:

- 1) Porque se localiza no Norte a região onde existe uma maior concentração de EI (tal como se evidenciou no ponto 2.5.2.);
- 2) Porque é próximo da área de residência da autora deste trabalho e onde se localiza o seu local de trabalho (em Ribeirão, Concelho de Vila Nova de Famalicão). Assim, tornou-se muito mais fácil aceder às respectivas Entidades e proceder à respectiva recolha de dados.

Figura 3. 2. - Âmbito geográfico do estudo empírico





Apresentam-se no quadro 3.5. seguinte os dados disponíveis relativos às EI no distrito de Braga dos anos 2007 e 2008. Da análise quadro constata-se que, Braga não tem tido muito sucesso nestes últimos 2 anos relativamente à criação de EI, observando-se mesmo zero iniciativas no corrente ano. Os valores relativos à fase de profissionalização e de formação incluem valores que transitaram dos anos anteriores e os trabalhadores inseridos nas Entidades promotoras apenas constam 8 em 2007 e também zero em 2008. Conclui-se que o ano de 2008 estagnou em termos de medida EI.

Quadro 3. 5. - Alguns indicadores relativos às EI no distrito de Braga (2007-2008)

Anos	EI criadas	Fase Profissionalização	Fase Formação	Trabalhadores inseridos sem termo (Entidade recebeu prémio integração)
2007	6	50	21	8
2008 *	0	49	22	0

*Reportado a Junho/08.

Fonte: Relatórios “Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2007 e 2008).

3.3.2. Selecção dos estudos de caso

Stake (1994:20) defende que uma investigação com estudo de casos não pode ser feita por amostragem na medida em que não se estuda um determinado caso com o objectivo de se perceber um outro caso, ou seja, o primeiro objectivo será compreender esse primeiro caso específico.

Posição contrária defende Moreira (1994:74), afirmando que “toda a investigação social recorre à construção de amostras [...] constrói-se uma amostra tendo em vista saber algo sobre um grupo de maior dimensão de que aquela faz parte, grupo esse usualmente designado população ou universo de estudo que não pode ser investigado, na sua totalidade, por falta de tempo e recursos”.



Dado que o presente estudo não é puramente intrínseco e tem também um interesse instrumental (de compreensão do problema em geral), aceita-se uma lógica de amostragem considerando contudo que a amostra possa fornecer dados mais precisos e completos do que estudando o universo num todo.

Em termos gerais, podem-se identificar dois métodos de amostragem, descritos no quadro 3.6. que se segue:

Quadro 3. 6. - Métodos de amostragem

Métodos	Características
Amostragem probabilística	Para cada elemento da população (escolhido aleatoriamente) pode-se especificar a sua possibilidade de ser incluído na amostra. <u>Esta é preferível se o objectivo da pesquisa é:</u> - Descrição: estimativa das características da população; - Explicação: comprovar hipóteses empíricas.
Amostragem intencional ou de conveniência (não probabilística)	Aqui não existe forma de estimar a possibilidade para cada elemento ser incluído na amostra. <u>Esta é preferível se o objectivo da pesquisa é:</u> - Exploração e desenvolvimento de teoria; - Desenvolvimento e comprovação de instrumentos de pesquisa; - Selecção de um pequeno número de unidades.

Fonte: Elaboração própria, baseado em Moreira (1994)

Neste estudo empírico foi utilizado o método de amostragem não probabilística e intencional. Como os objectivos do presente estudo são sobretudo de carácter social e de compreensão do fenómeno, mais que a sua descrição quantitativa, a representatividade da amostra tem menos importância (Moreira, 1994).

O método não-probabilístico de amostragem pode assumir diversas formas como se pode verificar no quadro 3.7. que se segue:



Quadro 3. 7. - Tipos de amostragem não-probabilística

Métodos de Amostragem	Características
Amostragem por conveniência	Utiliza-se quando se tem por objectivo a tentativa de se obter uma amostra de elementos convenientes considerados pelo entrevistador.
Amostragem em bola-de-neve	São seleccionados inicialmente um conjunto de elementos (indivíduos) que compõem a amostra e posteriormente os elementos seguintes são seleccionados com base em referências ou informações fornecidas pelos indivíduos iniciais. Este procedimento pode ser levado a cabo por vagas sucessivas.
Amostragem por julgamento	Os elementos da amostra são seleccionados com base no julgamento do próprio investigador.
Amostragem por quotas	Aqui podem verificar-se duas fases restritas do julgamento da amostra: 1ª) Consiste em desenvolver categorias de controlo ou quotas de elementos da população em estudo; 2ª) Os elementos da amostra são seleccionados com base nos julgamentos de conveniência

Fonte: Elaboração própria, baseado em Malhotra (1996)

Neste estudo empírico utilizou-se a amostragem por quotas, constituindo o *sucesso* da empresa a característica de controlo. Foram consideradas empresas com sucesso as que, pelo menos, concluíram o processo de profissionalização que a medida obriga (7 anos de actividade). Dado que se pretende efectuar-se uma análise comparativa através de uma estratégia de casos múltiplos e dada a limitação de tempo, optou-se por seleccionar um número mínimo de casos em cada grupo, resultando assim, numa amostra de 4 casos – 2 empresas que concluíram o processo de profissionalização e 2 que não concluíram.

A selecção das Entidades Promotoras/EI que integram este estudo resultou da seguinte sequência de procedimentos:

- Consulta da base de dados da Rede Europeia Anti-pobreza (REAPN), com contactos e nomes de Entidades que tiveram e/ou têm EI;
- Das 420 Entidades que constavam nesse Anuário de EI, foram seleccionadas 20 (tendo como critério principal de selecção a proximidade do local de residência) a quem foram enviados e-mails a solicitar disponibilidade para participarem no estudo, incluindo a autorização para inquirir os seus trabalhadores.



- Apenas 6 Entidades responderam afirmativamente ao e-mail, ou seja, que estavam receptivos a participarem neste estudo; 10 e-mails não recebidos pelas Entidades, o que leva a crer que a Entidade possa já não existir ou então o e-mail na referida base de dados não estava correcto; e outras 4 receberam o e-mail mas não responderam, o que se supõe não estarem receptivas a colaborar.

- Das 6 que responderam afirmativamente, foram seleccionadas 4 tendo em consideração os objectivos inicialmente propostos, isto é, o estudo de 2 Entidades consideradas de sucesso e outras 2 fracassadas no processo¹³.

As quatro EI que constituem a amostra e se mostraram receptivas e disponíveis para fazerem parte deste estudo são as que constam do quadro 3.8. seguinte.

Quadro 3. 8. - Amostra do estudo de casos

	Entidades	Morada e Contactos
Entidades que não concluíram o processo	Centro Social Paroquial de Ribeirão	Av. 3 de Julho, 79 – Ap.7107 4760-908 Ribeirão / V.N.Famalicão Telefone: 252 490 490 Sítio: www.cspr.pt Email: cspr.direccao@mail.telepac.pt
	Centro de Solidariedade Social de Valdozende	Travessa Dr. Francisco Owen, 45 4715-022 Braga / São Victor Telefone: 253 614 664 Email: arca.braga@clix.pt
Entidades que concluíram o processo	Mundos de Vida - Associação para a Educação e Solidariedade	Rua Quinta da Serra, 101 4760-683 Lousado / V.N.Famalicão Telefone: 252 499 010 Sítio: www.mundosdevida.pt Email: mundosdevida@mundosdevida.pt
	Engenho - Associação de Desenvolvimento Local do Vale do Este	R. Dr. Alcino, n.º2 4770-522 Arnoso Santa Maria/ V.N.Famalicão Telefone: 252 916 040 Email: geral@engenho.com.pt

¹³ De referir, que esta distinção não é de todo determinante e decisiva na medida em que, apesar de ter fracassado no processo, pode ter dado continuidade ao projecto, mas sem os apoios e a tutela do IEFP e MSE.



3.4. Instrumentos de recolha de dados

Um dos princípios fundamentais do estudo de casos apontados por vários autores (Yin, 1988; Stake, 1994) é o uso de *múltiplas fontes de evidência* que permitam o desenvolvimento da investigação em várias frentes, ou seja, investigar vários aspectos em relação ao mesmo fenómeno (triangulação metodológica).

No presente estudo, utilizaram-se as seguintes fontes de evidência: entrevistas, questionários, fontes documentais, internet, observação directa

3.4.1. Entrevistas

Carmo (1990:92) define entrevista como “uma forma de recolha de dados que consiste numa conversa face a face, entrevistador-entrevistado, para obter informações de factos ou opiniões sobre determinado assunto em estudo”.

Yin (1988:88) considera a entrevista uma das principais fontes de recolha de informação no estudo de casos. Neste sentido, a entrevista foi a técnica escolhida para ser aplicada ao responsável da Entidade e/ou da EI para a recolha de dados no que se refere à criação e desempenho, manutenção, sustentabilidade e continuidade da EI.

Como refere Stake (1994:82) o objectivo das entrevistas não é obter respostas de sim ou não mas sim a descrição de um episódio, uma ligação entre factos, uma explicação, etc..

Assim sendo, uma das principais vantagens da utilização de entrevistas é o facto de que, as questões são abertas, não existindo qualquer condicionamento às respostas, ou seja, o estudo pode assumir assim um carácter mais exploratório. De facto, uma vantagem da utilização da entrevista é que o entrevistado poder mais facilmente relatar experiências únicas e situações vividas e presenciadas que só a exposição oral o permite.



Moreira (1994:133) classifica as entrevistas em três tipos, descritas no quadro 3.9. .

Quadro 3.9. - Tipos de Entrevista

Tipos de Entrevista	Definição
Entrevistas estruturadas ou padronizadas	A formulação das perguntas e a sequência de apresentação são invariáveis.
Entrevistas Semi-estruturadas	Neste tipo de entrevistas o entrevistador faz sempre perguntas principais mas é livre de alterar a sua sequência ou até introduzir novas questões em busca de mais informação.
Entrevistas Não-estruturadas	Nestas entrevista o entrevistador apenas dispõe de uma lista de tópicos que pretende ver abordados pelos entrevistados, formula as questões como quiser, pela ordem que entender mais adequada na altura e pode mesmo ceder esses tópicos aos entrevistados.

Fonte: Elaboração própria,, baseado em Moreira (1994)

Neste estudo usou-se o tipo de *entrevista estruturada ou padronizada*, realizada através de um *guião da entrevista* (ver Anexo 2). Este documento contendo uma sequência e apresentação de questões invariáveis (i.e. que foram colocadas ao entrevistado exactamente como foram planeadas), facilitou também o trabalho posterior de organização de dados.

Antes de se iniciar a entrevista, foi pedida autorização para efectuar a respectiva gravação, e das 4 Entidades em estudo apenas 2 autorizaram fazê-lo. De seguida entregou-se uma cópia do guião da entrevista, que o próprio entrevistado usou para fazer alguns apontamentos de resposta, cópia que foi devolvida no final da entrevista. Durante o decorrer da entrevista procurou-se tomar as anotações necessárias, sobretudo nos casos em que não houve gravação.

3.4.2. Questionários

O questionário foi a técnica escolhida para ser aplicada aos trabalhadores/beneficiários das EI nos estudo de caso seleccionados para a recolha de dados sobretudo no que diz respeito ás benefícios e dificuldades sentidas no que se refere aos seus processos de



integração, profissionalização, experiência adquiridas nessa mesma EI e a sua situação profissional actual.

Para Carmo (1990:90-91), o questionário é um conjunto de questões, perguntas e problemas postos acerca de algo que se procura, que poderá ser apenas uma resposta, uma informação ou até mesmo uma opinião. O questionário pode conter questões abertas (há lugar para responder de forma livre) ou *fechadas* (há limitação para responder às várias alternativas que se enumeram). No questionário desenvolvido neste estudo consideraram-se ambos os tipos de questões (ver Anexo 3).

A razão principal da escolha desta técnica prende-se com o facto de os inquiridos serem, na sua maioria, de baixa escolaridade e com algumas dificuldades na compreensão das questões. De facto, apesar do cuidado na elaboração do questionário na sua simplificação alguns inquiridos tiveram dúvidas nas respostas a dar por incompreensão das perguntas, tendo sido necessária uma participação directa e activa do entrevistador no sentido de ajudar a tornar mais perceptível a questão e a procurar adequar a melhor resposta para a questão em causa.

Relativamente á informação a ser obtida com o questionário, Moreira (1994:167) aponta quatro categorias principais:

- 1) Atributos;
- 2) Comportamentos,
- 3) Atitudes; e
- 4) Crenças.

Temos o quadro 3.10. seguinte, que compreende esses atributos na elaboração das questões que constam no questionário a ser aplicado aos trabalhadores das EI.



Quadro 3. 10. - Categorias presentes no questionário

Categorias	Definição	Aspectos	Identificação
Atributos	Características pessoais ou socioeconómicas.	Nome, morada, sexo, idade, estado civil, filhos, Habilitações literárias.	Cabeçalho do Questionário
		Conhecimento do Programa EI	Questão n.º 1
Comportamentos	Diz respeito ao que a pessoa fez, faz actualmente e o que pode vir a fazer no futuro.	Data em que iniciou o trabalho na EI	Cabeçalho do Questionário
		Situação pessoal aquando da integração na EI.	
		Motivo para querer ser integrado na EI.	Questão n.º 2
		Situação actual e/ou futura a nível profissional.	Questão n.º 7
Atitudes	Dizem respeito ao que as pessoas pensam acerca de determinado tema.	Dificuldades sentidas na fase de selecção.	Questão n.º 3
		Opinião acerca da fase de formação.	Questão n.º 4
		Desvantagens da EI	Questão n.º 5
		Vantagens da EI	Questão n.º 6
Crenças	As crenças podem ser avaliadas com questões de verdadeiro ou falso.	Não se aplica	Não se aplica

Fonte: Elaboração própria, baseado em Moreira (1994)

Tendo em atenção as características dos inquiridos, os questionários foram elaborados de forma simples, sempre tendo em atenção os objectivos inicialmente estabelecidos para este estudo. De referir ainda que houve ainda uma preocupação especial no que concerne á própria elaboração e organização adequada das questões. Neste aspecto, Moreira (1994:162) chama a atenção precisamente para esta questão, “...há que estar também atento aos riscos inerentes à elaboração das perguntas... e a sua organização num questionário coerente”.

Após a elaboração do questionário, enumera-se de seguida todo o processo de implementação do mesmo:



- Nos e-mails que foram enviados inicialmente às Entidades promotoras a pedir colaboração e disponibilidade para participarem deste estudo, constava também a referência à aplicação dos questionários aos trabalhadores das EI;
- Aquando do contacto telefónico feito posteriormente, já depois de as Entidades terem confirmado que estavam receptivas a participarem, voltou-se a referir aquela situação;
- Os técnicos das Entidades com os quais se havia feito esta abordagem, tiveram de expor a situação aos seus órgãos competentes, nomeadamente ao seu Presidente, a confirmar a devida autorização para serem então aplicados os questionários;
- A aplicação dos questionários foi bastante morosa (no total foram 41 pessoas inquiridas), o que implicou várias deslocações às Entidades em estudo;
- Verificou-se, aquando do preenchimento dos questionários, que haviam muitas dificuldades na percepção e na compreensão das questões formuladas, existindo da parte do entrevistador uma participação bastante activa, e relativamente a este aspecto, uma das Entidades disponibilizou mesmo uma socióloga para ajudar (e aqui obteve-se 100% em termos de respostas);
- Outro aspecto curioso e observável foi que muitos dos inquiridos já não se lembravam sequer que tinham pertencido a uma EI;
- Outra situação ocorrida teve a ver com o facto de, sobretudo numa das Entidades, verificou-se um numero significativo de trabalhadores que recusaram participar neste estudo, mostrando-se muito desconfiados, de qualquer das formas a percentagem de respostas obtidas foi suficiente e bastante representativa;
- Posteriormente, e já na posse de todos os questionários preenchidos, elaboraram-se tabelas de frequências e utilizando percentagens para a respectiva análise dos dados.

3.4.3. Outras fontes de evidência: fontes documentais, internet e observação directa

A análise/pesquisa documental foi utilizada durante a realização deste estudo, não só na fase de revisão da literatura e estudo da metodologia de investigação, mas também na fase de realização do estudo empírico.

Carmo (1994:87) refere **fontes documentais** como sendo “documentos escritos ou não e que recolhem ou acumulam dados ou informações variadas acerca da realidade social



ou com ela conexas”. De facto, as fontes documentais usadas no presente estudo têm que ver com realidades sociais bem visíveis nas EI seleccionadas para o estudo de casos.

Como refere Stake (1995:84) todos os estudos têm necessidade de examinar fontes documentais: “recolher dados através do estudo de documentos é a mesma coisa que observar ou entrevistar”, afirma este autor.

Yin (1988:85-86) refere que a pesquisa documental deve fazer parte de qualquer processo de recolha de dados, incluindo cartas, memorandos, comunicados, agendas, planos, propostas, relatórios, etc., No estudo de caso, o mais importante, segundo este autor, é usar os documentos para validar e/ou confirmar as evidências de outras fontes e/ou ainda acrescentar mais informação.

Segundo Moreira (1994) existem vários tipos de fontes documentais, conforme o quadro 3.11. que se apresenta:

Quadro 3. 11. - Tipos de fontes documentais

Tipos de Fontes Documentais	Definição
Fontes Primárias	São constituídas por livros e outros documentos que foram produzidos pelas pessoas que estão a ser estudadas durante o período da pesquisa.
Fontes Secundárias	São constituídas por livros e documentos escritos depois dos acontecimentos terem ocorrido ou por alguém que não presenciou os factos ocorridos.
Fontes Terciárias	São constituídas pelas referências necessárias á investigação, como são os índices, resumos e bibliografias.

Fonte: Elaboração própria, baseado em Moreira (1994)

Com base nas definições do quadro anterior, neste estudo acerca das EI, foram utilizados os 3 tipos de fontes documentais, como se pode verificar através de alguns exemplos no quadro 3.12. seguinte.



Quadro 3. 12. - Fontes Documentais usadas no estudo

Fontes Primárias	Fontes Secundárias	Fontes Terciárias
- Entrevistas; - Questionários; - Observação; - Correspondência; - Relatos de acontecimentos; - Panfletos; - Notícias de jornal.	- Obras e artigos académicos; - Relatórios (das Entidades em estudo acerca das EI e do MSE); - Estatísticas oficiais acerca das EI (portal do IEFP e do MSE).	- Artigos científicos; - Bibliografias.

Fonte: Elaboração própria

Neste estudo o recurso tecnológico da **internet** foi também largamente utilizado e explorado principalmente nas seguintes situações:

- 1) Na pesquisa de documentos científicos/papers em algumas bases de dados, sobretudo na ABI/INFORM que é aquela que contém artigos científicos mais específicos e adequados para as áreas de gestão e economia;
- 2) Na utilização dos catálogos disponíveis on-line das bibliotecas de algumas universidades, sobretudo a da UBI (Universidade da Beira Interior), nomeadamente pesquisa por autor, título, assunto, etc.
- 3) Na utilização do correio electrónico, utilizado sobretudo nos primeiros contactos com entidades e/ou instituições para pedir a colaboração das mesmas e em contactos posteriores com as Entidades que integraram o presente estudo.

No quadro 3.13., encontram-se apenas alguns exemplos de bases de dados, sítios e endereços utilizados¹⁴ durante a execução deste trabalho de investigação.

¹⁴ Muitos outros sítios foram consultados para ter uma visão inicial da problemática, mas não foram integrados neste relatório.



Quadro 3. 13. - Exemplos de Bases de Dados e Sítios consultados na internet

Bases de Dados e Sítios	Endereço	Conteúdo
ABI/INFORM	www.proquest.com	Artigos de revistas científicas
B-On	www.b-on.pt	Artigos de revistas científicas
Universidade da Beira Interior	www.ubi.pt	Acesso a diversas bases de dados e aos catálogos da biblioteca
The Institute for Social Entrepreneurs	http://www.socialent.org/definitions.htm	Conceito de Empreendedorismo Social
Empreendedorismo Social e a Sustentabilidade do Terceiro Sector	http://www.a-3s.org/missao/empreendedorismo-social/	
Fundação Ashoka	http://www.ashoka.org	
Schwab Foundation for Social Entrepreneurship	http://www.schwabfound.org	
IEFP	www.iefp.pt	
MSE	www.mse.pt	Informação acerca da medida e acesso a relatórios do MSE

A **observação directa** foi também uma técnica utilizada desde o início desta investigação empírica.

Como afirma Carmo (1990:90), a observação “é o acto de apreender e anotar pela vista e pelo ouvido os factos, as suas características – lugares, pessoas, habitações, ambientes, condições de vida, etc.”. Sobretudo em estudo de casos a observação é imprescindível e pode-se mesmo afirmar que está intrinsecamente associada conduzindo a uma maior compreensão do estudo de casos (Yin, 1988; Stake, 1995).



A observação verificou-se particularmente na fase de contacto presencial com as Entidades sob estudo, em que se observaram várias condicionantes, nomeadamente, a localização da própria Entidade e o seu meio envolvente, o ambiente organizacional, as próprias pessoas entrevistadas e também as que responderam aos inquéritos com as suas várias atitudes e diferentes comportamentos, etc., de forma a “providenciar uma *descrição relativamente incontestável* para análise posterior e para o relatório final” (Stake, 1990:78).

3.5. Procedimentos de organização e tratamento/análise dos dados

Carmo (1990:83) define a análise dos dados como um conjunto de operações que ordena e dispõe os dados de modo a dar-lhes significado cujo objectivo é dar respostas às perguntas da pesquisa.

A análise dos dados recolhidos numa investigação qualitativa não é fácil, dada a grande quantidade de informação que implica este tipo de investigação. Para a análise da informação, Yin (1988) realça a importância da utilização de uma estratégia analítica geral. Segundo este autor, “*o papel da estratégia geral é ajudar o investigador a escolher entre diferentes técnicas e a completar a fase analítica da investigação com sucesso*” (pág.106). O autor aponta duas formas de se proceder à análise de estudo de casos (estratégias genéricas):

- 1) Basear-se em proposições teóricas (referencial teórico): esta é a forma mais comum para se analisar um estudo de caso pois reflectem um conjunto de questões de pesquisa, revisão de literatura, etc. Assim, as proposições podem fornecer a orientação teórica que irá orientar a análise dos estudo de casos, sobretudo irá ajudar a focalizar a atenção sobre certos dados e a ignorar outros, além de auxiliar a organizar o estudo como um todo e a definir alternativas a serem examinadas na busca de respostas a questões do tipo “*Como?*” e “*Porquê?*”; e
- 2) Desenvolver uma criativa descrição do caso: esta estratégia de descrição é menos preferível que a referida anteriormente, servindo de alternativa quando não se tem um



referencial teórico. Aqui, a análise consiste no desenvolvimento descritivo e pormenorizado do estudo de caso.

Neste estudo empírico pode afirmar-se que se utilizou uma estratégia mista em relação às estratégias apontadas por Yin (1988), na medida em que se desenvolveu um quadro teórico de referência mas verifica-se também, aquando da análise do estudo de casos, um desenvolvimento descritivo relativamente às entidades estudadas.

Stake (1995:89) aponta duas estratégias para a análise de estudo de casos:

- 1) Através da *interpretação directa* da circunstância individual: o investigador através da observação tira algumas considerações e faz uma análise e síntese directa do fenómeno, sem se verificar qualquer agregação de dados;
- 2) Através da *agregação de circunstâncias*: o investigador pode, em determinadas circunstâncias, sentir a necessidade de agregar os dados recolhidos para uma melhor compreensão do fenómeno em estudo.

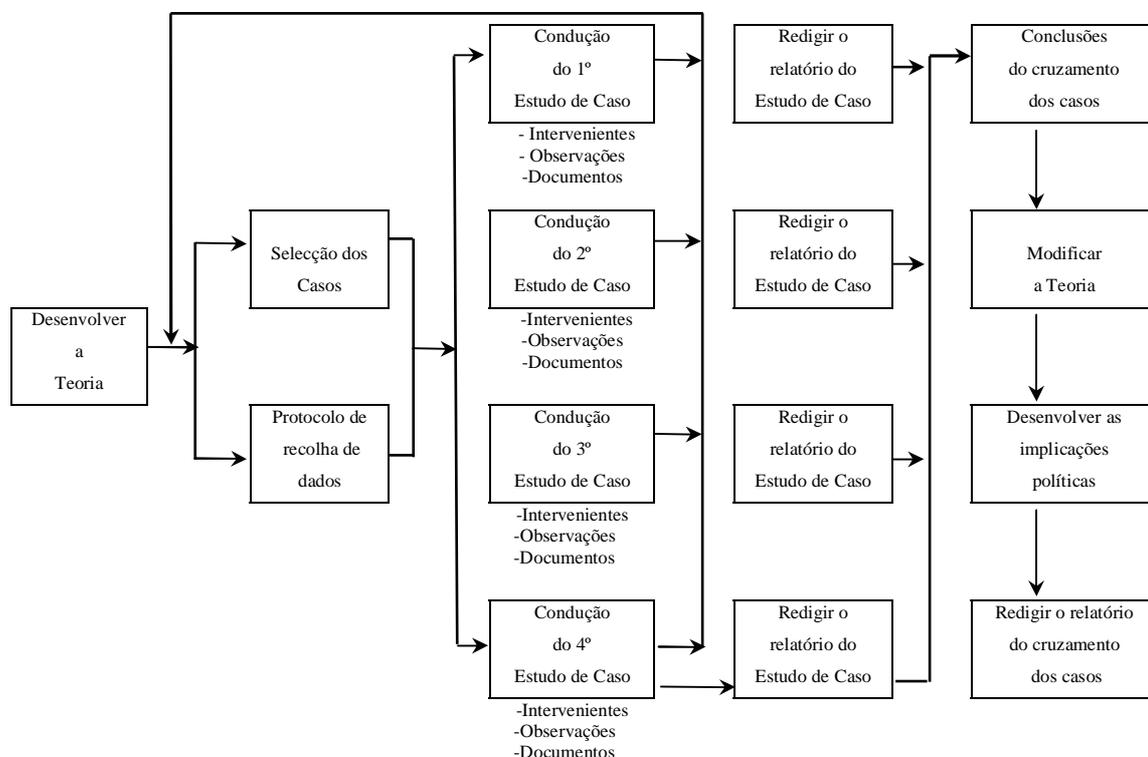
Em relação às estratégias definidas por Stake, este estudo usou uma estratégia mista, na medida em que ocorreram não só análises individuais e respectivas interpretações como também se procedeu a uma agregação dos dados recolhidos.

Esta metodologia vai de encontro à metodologia de análise de estudo de casos múltiplos de Yin (1988) que inclui, não só uma análise individual de cada caso, mas também a *análise cruzada dos casos* (ver figura 3.3.).

Um outro procedimento de organização dos dados apontado por Yin é a construção de uma *base de dados* ao longo do estudo, tendo o cuidado de separar a base de dados da descrição dos estudos de caso em si. Os respectivos registos podem ser através de notas, documentos, tabelas e narrativas. Assim, ao longo do desenvolvimento do trabalho de pesquisa houve a preocupação de possuir uma base de dados em computador onde eram armazenados todos os dados, documentos e informações que iam sendo recolhidos e a parte da redacção da tese era feita num outro ficheiro distinto.



Figura 3. 3. - Metodologia de estudo de casos múltiplos



Fonte: Yin (1994:46): “Applications of case study research”, adaptado

A utilização de tabelas é uma das soluções apontadas por vários autores (Yin, 1988; Carmo, 1990; Stake, 1994) para o tratamento de dados, a fim de sintetizar, estruturar e apresentar a informação recolhida de forma mais inteligível e imediata. Neste sentido, aquando da elaboração do guião de entrevistas e do questionário houve já a preocupação de conceber e organizar as questões para posteriormente ser mais fácil a sua organização em tabelas. Assim, depois de realizadas as entrevistas e na posse dos resultados obtidos, optou-se por pôr em anexo a transcrição das mesmas e pela organização em uma tabela com a análise cruzada das mesmas, para uma melhor interpretação dos dados e mais fácil leitura dos resultados.

Finalmente, refira-se que, no caso dos questionários, foi ainda utilizada alguma estatística descritiva¹⁵, nomeadamente distribuição de frequências¹⁶ e percentagens.

¹⁵ Para Vairinhos (1996:33) “em análise de dados ou estatística descritiva procura-se apresentar resumos dos dados aos potenciais utilizadores por forma que os aspectos essenciais da mensagem neles contida seja fiel e facilmente transmitida”



4 – ANÁLISE DOS CASOS

4.1. Caracterização das Entidades envolvidas

Apresentam-se, neste ponto, alguns elementos caracterizadores das Entidades promotoras das EI sob estudo, incluindo aspectos relativos à fundação, desenvolvimento e situação actual.

Apresenta-se na tabela 4.1. alguns elementos identificadores das Entidades em estudo.

Tabela 4. 1. - Identificação das Entidades em estudo

Entidades	Ano da Fundação	Tipo de Entidade	Total de Funcionários em 2008
<i>CSPR</i>	1986	IPSS*	74
<i>CSSV</i>	1982	IPSS*	32
<i>Engenho</i>	1994	Associação	64
<i>Mundos de Vida</i>	1984	Associação	70

* IPSS quer dizer Instituição Particular de Solidariedade Social

De salientar, que à excepção da Engenho, todas as Instituições iniciaram a sua actividade na década de 80, podendo afirmar-se que em termos de conjuntura económica e política, estas enfrentaram as mesmas dificuldades e preocupações aquando do seu inicio de actividade. Relativamente ao tipo de Entidade, duas das Entidades são instituições particulares de solidariedade social e outras duas são associações.

Em relação ao n.º de funcionários existem algumas diferenças significativas, sendo que, actualmente o CSSV possui apenas 32 funcionários, menos de metade das restantes Entidades. A menor dimensão desta Entidade poderá, em parte explicar o conjunto mais limitado de actividades desenvolvidas ao longo da sua existência (descritas no ponto 4.1.2.). Por outro lado, destaca-se a Engenho (descritas no ponto 4.1.3.), que não sendo

¹⁶ Markoni e Lakatos (1988:122) definem distribuição de frequência como sendo “na apresentação, numa coluna, de qualidades diferentes de um atributo, ou valores diferentes de uma variável, junto com as entradas em outra coluna, mostrando a frequência da ocorrência de cada uma das classes”, ou seja, de uma forma mais simples, serão “as repetições agrupadas dos valores da variável”.



Entidade com o maior numero de funcionários e a Entidade mais recente apresenta uma grande dinâmica na actuação evidenciando uma atitude de mudança e procura de oportunidades – note-se que foi a única Entidade que criou duas EI.

Segue-se uma descrição mais pormenorizada de cada Entidade em estudo e das actividades desenvolvidas.

4.1.1. Centro Social Paroquial de Ribeirão

O Centro Social Paroquial de Ribeirão - Instituição Particular de Solidariedade Social - foi criado em 1985 na vila de Ribeirão, num contexto de ausência total de apoio organizado às famílias no que diz respeito a crianças e pessoas de terceira idade.

Apresenta-se na Tabela 4.2. seguinte as principais etapas na história desta Instituição:

Tabela 4. 2. - Caracterização do CSPR

Anos	Eventos
1985	Fundação da Entidade e início da actividade com a valência de Actividades de Tempos Livres (ATL), em instalações provisórias, mas já a pensar na construção de um edifício novo que permitisse a criação e o desenvolvimento de outras valências, nomeadamente a Creche e o Jardim de Infância.
1987	Começa a construção do novo edifício desejado, com a ajuda de subsídios do Centro Regional de Segurança Social e também de donativos e cedência do terreno de construção da Paróquia de Ribeirão.
1989	O ATL é transferido das instalações provisórias onde funcionava para o novo edifício e dá-se início às valências da Creche e do Jardim-de-infância.
1990	Iniciam-se obras de ampliação, anexas ao edifício já existente, para a criação de um espaço destinado à terceira idade, novamente com a ajuda de fundos da Segurança Social e donativos da Paróquia.
1991	Dá-se início à Valência do Centro de Dia.
1995	Dá-se início à Valência Apoio Domiciliário.
1997	Para satisfazer as necessidades de formação dos seus colaboradores, a Instituição conseguiu a acreditação como entidade formadora, durante 1 ano.
1998	Dá-se início a UNIVA (Unidade de Inserção na Vida Activa), em parceria com o IEFPP, cujo objectivo principal era apoiar a população, sobretudo os jovens, na candidatura e procura de emprego.
1999 (*)	<i>Iniciou-se a actividade da EI, para ajudar os estudantes entre o 5.º e 9.º ano de escolaridade, uma espécie de CATL (Centro de Actividades de Tempos Livros); e arranca a construção do Lar de Idosos, de novo com a colaboração da Segurança Social, da população e também da Câmara Municipal de V. N. de Famalicão.</i>
2000	Foi renovada a acreditação como entidade formadora, com o objectivo de formar as pessoas que iriam trabalhar no futuro Lar de Idosos da Instituição.
2001	Dá-se início à Valência Lar de Idosos.
2006	Renovação de todo o espaço exterior, nomeadamente parque infantil e recreio envolvente, aquando da comemoração dos 20 anos da Entidade.
2007	Iniciou-se o processo de certificação de qualidade dos serviços prestados pela Instituição.

(*) Ano de fundação da EI em estudo



4.1.2. Centro de Solidariedade Social de Valdozende

A Instituição foi fundada em Janeiro de 1982 com a denominação de “Centro de Solidariedade Social de Valdozende” e é uma instituição particular de solidariedade social sem fins lucrativos, tendo sido criada por iniciativa da Igreja Evangélica Metodista Portuguesa.

Apresenta-se na Tabela 4.3. seguinte as principais etapas na história desta Instituição:

Tabela 4.3. - Caracterização do CSSV

Anos	Eventos
1982	Fundação da Entidade.
1991	Foi concluído um edifício situado em Santa Tecla, em Braga, com o objectivo principal de fazer serviço social.
1995	Através de uma Liga de Amigos, começou a funcionar o ATL.
1996	A Instituição celebra acordo de cooperação com a Segurança Social.
1999 (*)	<i>Iniciou-se a actividade da EI, para apoio à infância, jovens e também terceira idade e fizeram-se obras de ampliação e adaptação do edifício para a criação da Valência Creche.</i>
2002	É concretizado acordo com a Segurança Social para a Valência Jardim, e para colmatar necessidades e dificuldades visíveis na velhice e invalidez, dá-se início à Valência do Apoio Domiciliário.

(*) Ano de fundação da EI em estudo

4.1.3. Engenho - Associação de Desenvolvimento Local do Vale do Este

A Associação foi constituída em 1994 por escritura pública, e mais do que uma ideia e um projecto, esteve nos seus fundadores o assumir um compromisso, o estabelecimento de um pacto consentido e partilhado tendo em vista a promoção e o desenvolvimento comunitário das populações, sobretudo das freguesias de Arnoso de Santa Eulália, Arnoso Santa Maria, Jesufrei, Lemenhe e Sezures, pois eram um conjunto de freguesias isoladas, periféricas e empobrecidas, sem valências e serviços que pudessem equacionar problemáticas como o desemprego, a pobreza, o alcoolismo, abandono escolar, entre outros fenómenos de marginalização e/ou exclusão social sentidos.

Apresenta-se na Tabela 4.4. seguinte as principais etapas na história desta Instituição:



Tabela 4. 4. - Caracterização da Engenho

Anos	Eventos
1994	Fundação da Entidade.
1995	Dá-se o reconhecimento da associação como IPSS e entra em funcionamento um Clube de Emprego.
1996	Entra em funcionamento uma escola de música; inicia-se o Projecto-piloto do Rendimento Mínimo Garantido–Ser Pessoa; e também o Projecto Delfos “Analisar o Presente, Perspectivar o Futuro”, estudo do mercado de emprego de V. N. de Famalicão, no âmbito do Programa Pessoa/Linha de Acção Estudos e Investigação do IEFP.
1997	Início aos Projectos “Ver, Ouvir e Agir”, no âmbito do programa Ser Criança e “Novos Horizontes”, no âmbito do Sub-Programa Integrar; é aprovada pelo IEFP uma UNIVA; instalação do 1.º ATL em Arnoso de Santa Eulália; e a instalação de uma Creche.
1998 (*)	Instalação do 2.º ATL em Arnoso de Santa Maria; elaboração de um “Roteiro de Edifícios e Sítios Rurais” e a realização de um Festival de Musica Popular, ambos do Programa de Iniciativa Comunitária LEADER II; início do Apoio Domiciliário; realização dos cursos de Apoio Domiciliário, no âmbito do Programa Formação-Emprego do IEFP. <i>No final deste ano, Dezembro, verifica-se a implementação de uma EI, denominada “EI 1”, cuja actividade era constituída por uma “Brigada Ambiental e Serviços Administrativos”.</i>
1999	Ocorre a instalação de uma Escola Oficina; a instalação de um 3.º ATL em Lemenhe; realização de acções de formação na área agrícola, através de um Programa do Ministério da Agricultura; e instalação de um Centro de Dia e uma cantina social em Arnoso de Santa Eulália; <i>em Abril deste ano, instalação de outra EI – “EI 2”, cuja actividade era constituída pela “Recolha e Tratamento de Roupas e Distribuição de Refeições”;</i> aprovação do Centro de Apoio Comunitário, no âmbito do Sub-Programa Integrar – Medida 5; participação no projecto-piloto da rede social; lançamento da 1ª pedra do Centro de Apoio Comunitário; instalação de um Jardim de Infância em Arnoso Santa Maria; e realização dos cursos de Auxiliar de Acção Educativa e Ajudante de Apoio Domiciliário, no âmbito do Programa Formação-Emprego.
2000	Aprovação do prolongamento do “Ver, Ouvir e Agir”, no âmbito do Programa Ser Criança; aprovação do PAII - Programa de Apoio Integrado a Idosos; aprovação do “Acordo Atípico de Cooperação Família e Comunidade” do Centro Regional Segurança Social Norte, serviço Sub-Regional de Braga, para implementação do SAL - Serviço de Atendimento Local; e ainda a realização de um curso de Auxiliar de Acção Educativa, no âmbito do Programa Formação-Emprego do IEFP.
2001	Implementação de 1 Atelier de Despiste Vocacional, em Jesufrei; e arealização de 3 cursos de “Educação e Formação de Adultos” (EFA) em Geriatria, Cozinha e Costura.
2002	Abertura do Centro de Apoio Comunitário: ATL, Centro de Dia, Lavandaria, Cozinha, Refeitório e Serviço de Apoio Domiciliário; e entrada em funcionamento do SAL – Serviço de Atendimento Local.
2003	Realização dos cursos de EFA “Agente de Acção Educativa” e “Agente em Geriatria”; no âmbito do POSI - Programa Operacional Sociedade da Informação “Cliques Solidário”, entra em funcionamento o Espaço Internet – projecto LEME XXI; e no âmbito do Programa de Iniciativa Comunitária EQUAL, inicia a ACÇÃO 1, do projecto Igualdade.
2005	Realização do curso de EFA “Cozinheiro”; e dá-se início à ACÇÃO 2, do projecto Igualdade.
2007	Prolongamento, no âmbito do POSI, do “Cliques Solidário”; candidatura ao Programa PARES (Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais), para a construção de um Lar e Serviço de Apoio Domiciliário; e no âmbito do Programa Operacional Sociedade do Conhecimento, inicia-se o Projecto “Ligar Famalicão”.
2008	Inicia a ACÇÃO 3, do projecto Igualdade; são aprovados, no âmbito do POPH – Programa Operacional Potencial Humano, as seguintes acções: 2 cursos de EFA para activos desempregados de “Agente em Geriatria”, “Operador Agrícola”, e “Gestão Doméstica” para públicos desfavorecidos, e ainda Formações Modulares Certificadas, para activos empregados do terceiro sector, de 500 horas de Técnico de Qualidade e de 100 horas de Técnico de Controlo Alimentar.

(*) Ano de fundação da EI em estudo, de notar que esta Entidade teve duas EI.



4.1.4. Mundos de Vida

A Mundos de Vida, Associação para a Educação e Solidariedade, é uma instituição privada de solidariedade social, sem fins lucrativos, fundada a 29 de Junho de 1984, então, com a denominação de Centro Social de Lousado.

No ano do seu vigésimo aniversário, em 2004, a associação adoptou o seu nome actual, “Mundos de Vida”, que acentua uma identidade própria e é mais condicente com o universo das suas actividades, centradas nas áreas da educação, acção social e da saúde.

Apresenta-se na tabela 4.5. seguinte as principais etapas na história desta Instituição:

Tabela 4. 5. - Caracterização da Mundos de Vida

Anos	Eventos
1984	Fundação da Entidade com a sua primeira valência do ATL.
1988	Abre o seu primeiro edifício construído de raiz com creche e jardim-de-infância.
1999 (*)	Um segundo edifício, denominado Casa-Mãe, é concluído em 1999, onde fica instalada a Casa Maior (residência para idosos), com serviços de centro de dia e de apoio domiciliário, e a Casa das Andorinhas (centro temporário de crianças em risco). A instituição conclui a adaptação de um edifício autónomo a que dá o nome de Centro de Serviços, onde vem a localizar as suas actividades orientadas para a família e a comunidade. <i>Ainda neste ano, dá-se início à actividade da EI, com Serviços de apoio à comunidade.</i>
2005	-De forma a melhorar a eficácia dos recursos residenciais para crianças e jovens, abre a Casa do Alto. O centro de protecção à infância fica completo, durante este ano, com novos serviços de preservação, reunificação e de acolhimento familiar. A par destas respostas sociais, a Entidade teve sempre um papel activo na comunidade, participando empenhadamente em programas e projectos de inserção social, quer nacionais, quer internacionais.
2008	Associação possui vários serviços orientados para os vários ciclos da vida das famílias, agrupados em 6 áreas: centro de educação da infância, centro de protecção à infância, centro integral para a 3ª idade, centro da família e da inserção social, centro do conhecimento e da formação e centro da saúde e de bem-estar.

(*) Ano de fundação da EI

4.2. Caracterização das EI em estudo

Apresenta-se na tabela 4.6., alguns elementos caracterizadores das EI analisadas no presente estudo.



Tabela 4. 6. - Identificação das EI em estudo

Entidades	CSPR	CSSV	Engenho	Mundos de Vida
Designação	Clube Juvenil	Apoio à infância, jovens e 3ª idade	EI 1	Centro de Serviços Comunitários
Responsável	D. Conceição Oliveira	D. Aurora Costa	Dra. Carla Caseiro	Eng.º Augusto Simões
Área de Actividade	Ocupação de tempos livres de crianças e adolescentes dos 2.º e 3.º ciclos	Creche e Jardim de Infância; Apoio Domiciliário; Actividades de Tempos Livres.	Brigada ambiental e Serviços Administrativos	Serviços de Apoio à Comunidade
Início de Actividade	Setembro/99	Maio/99	Dezembro /98	Agosto/99
Data prevista para o fim da actividade	Agosto/06	Maio/06	Dezembro/05	Agosto/06
Fim de Actividade em termos de Estatuto EI	Dezembro/02	Outubro/04	Dezembro/05	Agosto/06
Conclusão do projecto (7 anos)	Não concluído	Não concluído	Concluído	Concluído
<u>Nª Trabalhadores que:</u>				
-Abrangidos pelo projecto:	6	18	34	22
- Que tiveram formação:	3	18	11	16
<u>Após profissionalização:</u>				
- N.º pessoas inseridas:	6	17	16	18
Situação actual da EI (ano de 2008)	(a)	(a)	Já não funciona	(a)

(a) Em funcionamento mas no âmbito do mercado normal de trabalho

Da análise da tabela anterior, constata-se que:

- Todas as EI desenvolvem serviços direccionadas para a comunidade;
- O início de actividade das EI coincidiu com os primeiros anos de vida do Programa Empresas de Inserção, quando ainda não eram conhecidos resultados deste tipo de medida, quer para as Entidades, quer para os trabalhadores em inserção;
- Duas das EI em estudo, a do CSPR e a do CSSV não cumpriram, em termos de programa, os sete anos previstos para o apoio da actividade em termos de IEFP enquanto que as EI das outras Entidades Engenho e Mundos de Vida cumpriram na integra o que lhes foi imposto pela própria legislação da medida. Note-se no entanto que, apesar daquelas entidades não terem cumprido os 7 anos de actividade tutelados pelo IEFP e MSE, as EI continuam a laborar no âmbito do mercado normal de trabalho, dando continuidade aos objectivos inicialmente propostos;
- Todas as EI, à data desta investigação tinham já terminado a sua ligação, em termos de estatuto, ao programa tutelado pelo IEFP e MSE.



4.3. Perspectivas das Entidades: Análise das entrevistas

As entrevistas realizadas às Entidades em estudo foram feitas presencialmente. Todas as entrevistas tiveram uma duração aproximada de uma hora e realizaram-se durante os meses de Junho e Julho de 2008. Apresentam-se na tabela 4.7. os dados relativos ao entrevistado, cargo ocupado na Entidade, idade, habilitações, e também a data, duração e forma de registo da entrevista.

Tabela 4. 7. - Identificação do entrevistado e duração da entrevista

Nome da Entidade	Nome do Entrevistado e Cargo ocupado	Idade	Habilitações	Data, Duração E Gravação
CSPR	Dra. Rosa Teres Santos (Directora Financeira)	39	Licenciatura Contabilidade	Data: 9/6/2008 Duração: 1h10m Gravação: Sim
CSSV	D. Aurora Costa (Coordenadora Geral)	48	11.º ano	Data: 19/6/2008 Duração: 50m Gravação: Não
Engenho	Dra. Carla Caseiro (Coordenadora Geral)	35	Licenciatura em Sociologia das Organizações	Data: 21/7/2008 Duração: 1h10m Gravação: Sim
Mundos de Vida	Dra. Augusta Simões (Directora de Recursos)	36	Licenciatura em Educação	Data: 30/6/2007 Duração: 1 h Gravação: Não

Apresenta-se em *anexo 4*, a transcrição das entrevistas.

Nos pontos que se seguem, apresentam-se os resultados das entrevistas de acordo com os seguintes eixos de análise: 1) criação da EI; 2) desenvolvimento da EI e 3) avaliação de todo o processo. Para além disso apresenta-se a informação distinguindo as empresas que terminaram o processo de profissionalização e as que não o concluíram.



4.3.1. Criação da EI

Tabela 4. 8. - Síntese das respostas às entrevistas relativas à criação da EI

ENTIDADES QUE NÃO CONCLUÍRAM O PROCESSO		ENTIDADES QUE CONCLUÍRAM O PROCESSO	
Como teve conhecimento do programa EI?			
CSPR	- IIEFP	Engenho	- IIEFP
CSSV	- IIEFP	Mundos de Vida	- IIEFP
Quais os objectivos e/ou motivações para se terem candidatado ao Programa?			
CSPR	- Responder a novas necessidades das famílias	Engenho	- Desenvolvimento local e das populações
CSSV	- Criação de novas valências; - Crescimento das infra-estruturas existentes.	Mundos de Vida	- Combate à exclusão social - A aquisição de competências profissionais e pessoais.
Quais os obstáculos e/ou dificuldades que sentiram na criação da EI?			
CSPR	- Recrutamento e selecção dos trabalhadores	Engenho	- Recrutamento e selecção dos trabalhadores
CSSV	- Recrutamento e selecção dos trabalhadores	Mundos de Vida	- Recrutamento e selecção dos trabalhadores
Quais as dificuldades que sentiram e quais os critérios que tiveram em conta no recrutamento e selecção dos trabalhadores?			
CSPR	- Conseguir trabalhadores com a qualificação necessária - Tinham que possuir qualidades pessoais	Engenho	- Os trabalhadores não tinham formação - Tinham idade muito avançada - Dificuldade em recrutar mão-de-obra masculina
CSSV	- Recrutamento e selecção dos trabalhadores homens - Os critérios eram os exigidos pela medida	Mundos de Vida	- As habilitações não eram importantes
O apoio prestado pelo IIEFP no arranque da EI, foi adequado e suficiente?			
CSPR	- Nem por isso	Engenho	- Foram sempre prestativos
CSSV	- Foi óptimo	Mundos de Vida	- Foram muito prestáveis

Da tabela 4.8. anterior podem tirar-se as seguintes conclusões:

- Todas as Entidades conheceram o programa através do IIEFP;
- Os objectivos e/ou motivações para se terem candidatado ao programa são expressos(as) de diferentes formas. Todavia, podem-se classificar em duas orientações diferentes: uma mais centrada nas intenções de crescimento da própria Entidade (criação de novas valências e o crescimento das infra-estruturas existentes), outra mais orientada para dar resposta às necessidades dos públicos-alvo (responder a novas necessidades das famílias, e o desenvolvimento local e das populações, combate à exclusão social e desenvolvimento de competências profissionais e pessoais);



- Todas as Entidades, sentiram dificuldades na criação da EI ao nível do recrutamento e selecção dos trabalhadores com os requisitos exigidos pela medida;
- Os critérios utilizados no recrutamento e selecção dos trabalhadores foram sobretudo os exigidos pela medida, tendo uma das Entidades evidenciado também uma preocupação com as qualidades pessoais dos candidatos dado o tipo de actividade que se pretendia desenvolver. As dificuldades apontadas referem-se à idade avançada, à dificuldade em recrutar homens e à falta de mão-de-obra qualificada;
- Em geral, as Entidades afirmam que o apoio do IEFP foi importante para o lançamento da EI, apenas uma das que fracassou no processo afirmou o contrário, mas é um caso que apesar disso deu continuidade à actividade da EI.

4.3.2. Desenvolvimento da EI

Tabela 4. 9. - Síntese das respostas às entrevistas relativas ao desenvolvimento da EI

ENTIDADES QUE NÃO CONCLUÍRAM O PROCESSO		ENTIDADES QUE CONCLUÍRAM O PROCESSO	
Como foi o desempenho profissional dos trabalhadores durante a fase de formação? (Aponte alguns “problemas” e/ou dificuldades que ocorreram!)			
CSPR	- Não ocorreram problemas	Engenho	- Não ocorreram problemas pois foram muito poucos os que tiveram formação.
CSSV	- Correu bem pois as pessoas estavam desempregadas e sem subsidio de desemprego, e então queriam o emprego	Mundos de Vida	- Correu bem pois as pessoas queriam o emprego no final
A formação recebida pelos trabalhadores foi suficiente e adequada para o desempenho das suas tarefas? (Se não foi suficiente diga porquê e quais as razões)			
CSPR	- Foi bastante útil para o desempenho dos trabalhadores no seu posto de trabalho	Engenho	- A formação não foi muito importante devido à própria actividade da EI
CSSV	- Sim, foi mais fácil o desempenho de funções	Mundos de Vida	- Foi essencial e os 6 meses ocorridos foram suficientes
Como foi o desempenho profissional dos trabalhadores durante a fase de profissionalização? (Aponte alguns “problemas” e/ou dificuldades que ocorreram!)			
CSPR	- Com responsabilidade, empenho e esmeravam-se com a expectativa de ter uma profissão	Engenho	- Os serviços prestados eram efectuados fora da Entidade, o que exigia um controlo, rigor e um acompanhamento constantes dos trabalhadores.
CSSV	- No geral, foi boa e a formação que receberam também ajudou - Os trabalhadores também sabiam que a Entidade poderia receber o prémio de integração e assim lhes assegurar o emprego.	Mundos de Vida	- As pessoas iam sempre melhorando conforme ia decorrendo o tempo

(continua na página seguinte)



(continuação da página anterior)

4) Como foi o acompanhamento prestado pelo IEFP durante a laboração da EI?			
CSPR	- Foi bom.	Engenho	- Muito prestativos.
CSSV	- Muito bom.	Mundos de Vida	- Fundamental e imprescindível.
5) Os apoios técnicos e financeiros são suficientes para a sobrevivência da EI?			
CSPR	- Claro que não.	Engenho	- Não, não são e a sobrevivência da EI é muito complicada, agravado pela situação dos clientes não pagarem.
CSSV	- Foram suficientes até um certo ponto, depois já não há recursos financeiros que cheguem.	Mundos de Vida	- Não, não são! Agravou ainda a EI ter alguns serviços para a comunidade que não tiveram clientes e assim não gerou o tal equilíbrio financeiro desejado.

Da tabela 4.9. anterior podem tirar-se as seguintes conclusões:

- Todas as Entidades, foram unânimes em afirmar que a fase de formação decorreu sem problemas;
- Todas as Entidades afirmaram que a formação recebida pelos trabalhadores foi útil, adequada e suficiente;
- Em geral, as Entidades afirmaram que o desempenho dos trabalhadores na fase de profissionalização foi bom pois ambicionavam conseguir um emprego, apenas uma das Entidades revelou que surgiram dificuldades na medida em que, como a actividade da EI era fora da sede, exigia um maior rigor, controlo e acompanhamento constantes desses trabalhadores;
- Todas as Entidades afirmam que o apoio prestado pelo IEFP durante a laboração da EI, foi bom, fundamental e imprescindível;
- Em termos de apoios técnicos e financeiros, todas as Entidades responderam que são insuficientes para a viabilidade económica e financeira das EI, pondo assim em causa a sua sobrevivência, e para agravar a situação um dos clientes de uma delas deixou de pagar e outra nem sequer conseguiu clientes para determinados serviços que a EI prestava.



4.3.3. Resultados e avaliação do processo

Tabela 4. 10. - Síntese das respostas às entrevistas relativas à avaliação do processo da EI

6) A EI sobreviveu após o fim do Programa? Sim ou não? Quais as razões e principais dificuldades e obstáculos na continuidade de EI?			
CSPR	- A EI encerrou o processo ao fim de 2 anos - A Entidade deu continuidade à actividade - As dificuldades foram a sua sustentabilidade e a acumulação de incentivos financeiros	Engenho	- A EI funcionou durante os 7 anos - A Entidade não deu continuidade à actividade - As dificuldades foram a sua sustentabilidade, sobretudo porque os clientes não pagavam
CSSV	- A EI encerrou o processo ao fim de 2 anos - A Entidade deu continuidade à actividade - As dificuldades foram a cumulação de apoios financeiros e a rotatividade dos postos de trabalho.	Mundos de Vida	- A EI funcionou durante os 7 anos - A Entidade deu continuidade à actividade - As dificuldades são que alguns serviços prestados não têm muito sucesso.
7) Quais os aspectos positivos e/ou vantagens que a EI trouxe á V/ Entidade (mesmo que a EI não tenha sobrevivido)?			
CSPR	- A criação de uma nova resposta social.	Engenho	- A integração desses trabalhadores na Entidade.
CSSV	- A integração dos funcionários e o crescimento das infra-estruturas.	Mundos de Vida	- A criação de postos de trabalho.
8) Quais aspectos negativos e/ou desvantagens que a EI trouxe á V/ Entidade?			
CSPR	- A rotatividade dos postos de trabalho.	Engenho	- O aspecto negativo foi o principal cliente da EI revelar-se um mau pagador.
CSSV	- Não considera que houve insucesso, pois todos os trabalhadores foram integrados na Entidade.	Mundos de Vida	- Não considera que houve insucesso, conseguiu-se o combate ao desemprego.
9) Que alterações á legislação sugeriria para um maior sucesso da medida?			
CSPR	- A não rotatividade dos postos de trabalho e por exemplo tornar a EI apenas numa escola prática de formação.	Engenho	- Não alteraria nada e o objectivo da medida é facilmente alcançado no que se refere à inserção profissional dessas pessoas.
CSSV	- A medida é boa assim como está.	Mundos de Vida	- Concorda com a medida e até mesmo com a rotatividade dos postos de trabalho. - Alteraria o pessoal a ser inserido, alargando a medida a outros públicos. - Em relação a aumentar os apoios, não se pode exigir demais.
10) Para finalizar o que acha do empreendedorismo social em Portugal, nomeadamente no que diz respeito á empresas sociais como é o caso das EI - que futuro prevê?			
CSPR	- Está em expansão, é uma forma de criar e inovar no sector social. As EI precisam de ajustamentos.	Engenho	- Área bastante emergente mas o futuro não vai ser fácil.
CSSV	- Gostariam de fazer mais em termos de acção social mas é muito difícil em termos de fundo de maneio, o futuro vai ser complicado.	Mundos de Vida	- Para as empresas sociais sobreviverem é muito complicado, só tendo objectivos e características muito inovadoras e o Estado também não consegue.



Da tabela 4.10. anterior podem tirar-se as seguintes conclusões:

- Duas das Entidades em estudo não sobreviveram, por iniciativa própria, aos 7 anos de actividade a que se propuseram no início de actividade, encerrando o processo ao fim de 2 anos de actividade, enquanto que as outras duas completaram os 7 anos de actividade. Contudo, apesar das duas Entidades referidas não terem sobrevivido em termos de EI, continuaram a sua actividade em termos de mercado normal de trabalho. As duas Entidades que fracassaram no processo apontam como dificuldade na continuidade da EI o facto de se verificarem a acumulação de apoios devido ao facto de terem conseguido participações mais vantajosas com o Centro Regional. As outras duas, as que finalizaram o processo apontam como dificuldades a falta de sustentabilidade da EI e o facto de se terem criado serviços que não tiveram clientes e/ou sucesso;
- Relativamente a aspectos positivos e/ou vantagens que das EI, foram sobretudo os que se referem à integração dos trabalhadores nos quadros das Entidades, apenas uma Entidade apontou um outro aspecto, o da criação de um novo serviço à comunidade;
- Em relação a aspectos negativos e/ou desvantagens que a EI trouxe, são apontadas a situação da rotatividade dos postos de trabalho e o facto do principal cliente revelar-se um mau pagador por duas das Entidades, enquanto que outras duas não consideram que tenha havido insucesso pois conseguiu-se a integração de muitos dos trabalhadores em termos de emprego;
- Duas das Instituições (uma que concluiu o processo e outra que não concluiu) concordam inteiramente com a medida e não alterariam em nada a sua concepção, as outras duas Entidades alterariam a situação da rotatividade dos postos de trabalho e a possibilidade de a mesma poder ser alargada a outros públicos-alvo;
- Em termos de futuro, todas as Entidades entrevistadas estão de alguma forma pessimistas em relação ao desenvolvimento e dinamismo do empreendedorismo social em Portugal devido à situação de recessão económica, financeira e política que o país ultrapassa, e o mundo também. Só mesmo ideias muito inovadoras conseguirão sobreviver, afirma uma das Entidades.



4.4. Perspectivas dos trabalhadores: Análise dos questionários

Os questionários foram implementados directamente pela investigadora, à excepção de um que por motivo de doença do trabalhador foi efectuado por telefone. Nos pontos que se seguem, apresentam-se os resultados dos inquiridos de acordo com os seguintes eixos de análise: 1) caracterização dos inquiridos; 2) Processo de integração nas EI e 3) avaliação da experiência e situação actual e futura dos trabalhadores. Apresenta-se também a informação distinguindo as empresas que terminaram o processo de profissionalização e as que não o concluíram.

4.4.1. Caracterização dos inquiridos

Assim, relativamente ao número de inquiridos, e tendo em atenção o número de beneficiários das EI que foram inseridos nas entidades em estudo, pode verificar-se na tabela 4.11. que a percentagem de respostas ultrapassou sempre os 50% em termos de análise individual de cada entidade. No geral, para um total de 57 pessoas beneficiárias destas 4 EI em estudo, obteve-se um total de 41 respostas, que equivale a um valor de 72% de respostas obtidas.

Tabela 4.11. - N.º de trabalhadores que responderam ao questionário

	CSPR	CSSV	Engenho	Mundos de Vida
<i>Beneficiários da EI Inseridos na Entidade</i>	6	17	16	18
<i>Que responderam ao questionário</i>	5	10	16	10
<i>% de respostas</i>	83%	59%	100%	56%

No que diz respeito ao escalão etário, como se pode verificar na tabela 4.12., a maior percentagem de beneficiários inseridos nestas 4 entidades em estudo pertence ao grupo etário com idades compreendidas entre os 41-50 anos com 39%, imediatamente seguida do grupo etário 31-41 anos com cerca de 30%, o que significa que estamos perante uma população tendencialmente não jovem.

Os dados referidos anteriormente relativos a Portugal também evidenciam estes resultados, ou seja, os trabalhadores têm idades na faixa dos 40 anos.



Tabela 4. 12. - Trabalhadores por escalão etário

Grupo etário	CSPR		CSSV		Engenho		Mundos de Vida		Total	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
< 30 anos	5	100	1	10	3	18,7	-	-	9	21,9
31 - 40 anos	-	-	4	40	5	31,3	3	30	12	29,3
41 - 50 anos	-	-	4	40	8	50	4	40	16	39
> 50 anos	-	-	1	10	-	-	3	30	4	9,8
Total	5	100	10	100	16	100	10	100	41	100

Em termos de habilitações académicas, observando-se a tabela 4.13., a maioria - cerca de 40% dos beneficiários destas 4 EI em estudo apenas possuem o 9.º ano de escolaridade, seguindo-se uma percentagem de cerca de 18% com apenas o 6.º ano e ainda cerca de 13% com apenas a 4.ª classe, ou seja, níveis muito baixos de habilitações escolares caracterizam estas EI em estudo, claramente “justificáveis” numa medida especificamente arquitetada para contrariar e prevenir a pobreza e a exclusão social. Conclui-se, portanto, que mais de 70% dos inquiridos têm habilitações inferiores a 9 anos de escolaridade.

Também aqui os resultados do estudo, em relação a habilitações académicas, são coincidentes com o que se passa a nível nacional, ou seja, verificam-se baixos níveis de escolaridade.

Tabela 4. 13. - Trabalhadores por nível de escolaridade

Habilitações	CSPR		CSSV		Engenho		Mundos de Vida		Total	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
4.ª Classe	-	-	-	-	2	12,5	3	30	5	12,2
6.º ano	-	-	2	12,5	2	12,5	3	30	7	17,1
7.º ano	-	-	1	6,2	-	-	-	-	1	2,4
9.º ano	-	-	5	68,8	8	50,1	2	20	15	36,6
11.º ano	-	-	2	12,5	2	12,5	-	-	4	9,8
12.º ano	5	100	-	-	1	6,2	2	20	8	19,5
Licenciatura	-	-	-	-	1	6,2	-	-	1	2,4
Total	5	100	10	100	16	100	10	100	41	100

4.4.2. Integração na EI

Apresentam-se neste ponto, os seguintes elementos relativos à fase de integração dos trabalhadores na EI: meio pelo qual teve conhecimento do programa,



circunstâncias/motivações que conduziram à sua integração e a avaliação da formação recebida.

Constata-se através dos dados apresentados na tabela 4.14. que a grande maioria destes trabalhadores, cerca de 90%, tomaram conhecimento do programa EI através da própria entidade onde foram integrados ou do IEFP (54% através da entidade promotora no qual foram integrados e 36% através do IEFP). Esta situação verifica-se devido ao facto de os destinatários da própria medida serem desempregados e por isso estarem inscritos nos Centros de Emprego e/ou terem feito a sua inscrição nas bases de dados para emprego nestas Entidades que posteriormente se candidataram à medida.

Tabela 4. 14. - Como teve conhecimento do programa EI

Opções de resposta:	CSPR		CSSV		Engenho		Mundos de Vida		Total	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
- IEFP	-	-	3	30	5	31,2	6	60	14	35,9
- Internet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Segurança Social	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Entidade Promotora	1	33,3	5	50	11	68,8	4	40	21	53,8
- Outras EI ou Instituições	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Colegas de Trabalho	1	33,3	2	20	-	-	-	-	3	7,7
- Outra forma	1	33,3	-	-	-	-	-	-	1	2,6
Total	5	100	10	100	16	100	10	100	41	100

No que se refere à situação perante o emprego, analisando a tabela 4.15., aquando da integração na EI, a percentagem de Desempregados de Longa Duração é claramente maioritária alcançando uma significativa percentagem de quase 80% do total de inquiridos relativamente a estas quatro EI em estudo.

Tabela 4. 15. - Situação do beneficiário aquando da sua integração na EI

Situação do beneficiário	CSPR		CSSV		Engenho		Mundos de Vida		Total	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
Desempregado Longa Duração	1	-	9	90	14	87,4	8	80	32	78
Beneficiário Rendimento Mínimo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Portador de deficiência	1	33,3	-	-	-	-	-	-	1	2,4
Jovem em risco	3	66,7	-	-	1	6,3	-	-	4	9,8
Famílias monoparentais	-	-	-	-	1	6,3	1	10	2	4,9
Outra situação	-	-	1	10	-	-	1	10	2	4,9
Total	5	100	10	100	16	100	10	100	41	100

Da análise da tabela 4.16., a motivação principal dos trabalhadores destas EI em estudo centra-se na situação de obtenção de emprego, resposta seleccionada num total de quase 80% dos inquiridos, isto devido ao facto destes trabalhadores possuírem algumas



particularidades como serem, na sua maioria, desempregados de longa duração (como já se concluiu anteriormente), e também possuírem habilitações académicas muito baixas (como também se concluiu anteriormente), o que dificulta imenso a obtenção de emprego. A aquisição de competências profissionais é o segundo motivo apontado, mas com apenas 15% de respostas, sendo de facto, também esta uma forte razão para quererem ser integrados nas EI com o objectivo de obterem experiência profissional e por conseguinte adquirirem competências para o exercício de determinada profissão.

Tabela 4. 16. - Principal motivo para querer ser integrado numa EI

Opções de resposta:	CSPR		CSSV		Engenho		Mundos de Vida		Total	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
- Para obter emprego	4	80	7	70	12	75	9	90	32	78
- Foi pelo salário	-	-	-	-	1	6,3	-	-	1	2,5
- Para adquirir experiência profissional	-	-	-	-	1	6,3	1	10	2	5
- Para adquirir competências profissionais	1	10	3	30	2	12,4	-	-	6	14,5
- Por outros motivos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	5	100	10	100	16	100	10	100	41	100

Os trabalhadores das EI podem ou não ser integrados em formação profissional, atendendo às necessidades de desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais. Das 4 entidades presentes neste estudo, conforme análise da tabela 4.17., cerca de 60% dos inquiridos tiveram formação e são da opinião de que ela foi bastante útil para o desempenho das tarefas que lhes foram exigidas. De referir, que não houve nenhuma resposta, por parte de quem teve formação, a dizer que não tenha sido adequada, o que quer dizer que estes trabalhadores ficaram satisfeitos.

Tabela 4. 17. - Em relação à formação

Opções de resposta:	CSPR		CSSV		Engenho		Mundos de Vida		Total	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
- Não teve formação	2	40	3	30	11	68,8	-	-	16	39
- Teve formação e foi adequada e suficiente	3	60	7	70	5	31,2	10	100	25	61
- Teve formação mas não foi adequada nem suficiente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	5	100	10	100	16	100	10	100	41	100



4.4.3. Avaliação da experiência e situação actual e futura dos trabalhadores

Quase 50% dos inquiridos responderam que não encontraram dificuldades durante o processo de inserção na EI, conforme se pode verificar na tabela 4.18., isto em virtude de estes trabalhadores, serem na sua maioria desempregados de longa duração, ou seja, já estavam desempregados há mais de um ano, situação essa agravada com a avançada idade e baixa escolaridade conforme se verificou anteriormente. De qualquer forma, aproximadamente 40% dos inquiridos apontaram que os valores pagos relativos à bolsa de formação (na fase de formação profissional) e do salário (na fase de profissionalização) são muito baixos.

Tabela 4. 18. - Dificuldades encontradas na EI

Opções de resposta:	CSPR		CSSV		Engenho		Mundos de Vida		Totais	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
- Adaptação ao posto de trabalho	1	20	-	-	1	-	-	-	2	4,9
- Adaptação ao horário de trabalho	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
- Relacionamento com os colegas	0	0	-	-	1	-	1	10	2	4,9
- Relacionamento com os responsáveis	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
- Foi difícil conciliar o trabalho com a família	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
- Os valores pagos são muito baixos	3	60	3	30	9	56,3	2	20	17	41,5
- Os pagamentos eram sempre atrasados	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
- Não teve dificuldades	1	20	7	70	5	43,7	7	70	20	48,7
Totais	5	100	10	100	16	100	10	100	41	100

Tal como se evidencia na tabela 4.19., uma grande parte dos inquiridos, quase 60%, aponta o ganho em termos de experiência profissional que as EI lhes proporcionou como o factor principal terem feito parte de uma EI e terem exercido uma determinada profissão que lhes confere isso mesmo. Essa experiência profissional adquirida foi essencial e imprescindível para que os trabalhadores destas EI tenham também adquirido uma maior esperança em conseguir um melhor futuro em termos profissionais, conforme se pode concluir com cerca de 25% de respostas obtidas relativamente a este aspecto.



Tabela 4. 19. - Vantagens encontradas na EI

Opções de resposta:	CSPR		CSSV		Engenho		Mundos de Vida		Totais	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
- Ganhou experiência profissional	4	80	4	40	11	68,8	5	50	24	58,4
- Aquisição de novas competências profissionais	-	-	1	10	-	-	1	10	2	4,9
- O ter um trabalho remunerado	1	20	-	-	-	-	-	-	1	2,5
- Aquisição de uma maior auto-estima	-	-	1	10	2	12,5	1	10	4	9,8
- Esperança para um futuro melhor a nível profissional	-	-	4	40	3	18,7	3	30	10	24,4
- Outras vantagens	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Totais	5	100	10	100	16	100	10	100	41	100

De acordo com a tabela 4.20., constata-se que uns significativos 95% dos inquiridos ficaram a trabalhar na entidade promotora, o que equivale a um espectacular sucesso da medida em termos de integração destes trabalhadores. De qualquer forma, há que referir que, como foi referido anteriormente, para um total de 57 beneficiários destas 4 EI em estudo, apenas se aplicaram 41 questionários, o que quer dizer que faltariam ainda 16 respostas... hipoteticamente, mesmo que esses 16 trabalhadores não tivessem ficado a trabalhar na entidade promotora, a percentagem dos que ficavam lá rondaria sempre os 60%, o que também é bastante positivo.

Tabela 4. 20. - Situação actual e/ou futura dos trabalhadores

Opções de resposta:	CSPR		CSSV		Engenho		Mundos de Vida		Total	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
- Continua numa EI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Está desempregado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Está a trabalhar na Entidade promotora	3	60	10	-	16	100	10	100	39	95,1
- Pensa criar o seu próprio emprego	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Está inscrito no Centro de Emprego	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Outra situação	2	40	-	-	-	-	-	-	2	4,9
Total	5	100	10	100	16	100	10	100	41	100

4.5. Síntese dos resultados obtidos

Nesta fase do trabalho de investigação, e depois de ser terem efectuadas as análises relativas aos inquéritos e às entrevistas no capítulo 4 anterior, há que tirar conclusões



gerais tendo por base o problema de investigação e as questões de investigação daí resultantes que foram colocadas no início deste trabalho (ponto 1.2.).

Assim, temos de seguida, as conclusões gerais, que sintetizam toda a problemática anteriormente enunciada neste estudo de investigação.

Em relação às **Entidades Promotoras** conclui-se que:

- Todas as Entidades em estudo *conheceram o programa de EI* através do IEFP;
- As *motivações/objectivos que levaram à criação da EI* foram: responder a novas necessidades das famílias; Criação de novas valências; Crescimento das infra-estruturas existentes; Desenvolvimento local e das próprias populações; Combate à exclusão social; e na aquisição de competências profissionais e pessoais;
- As *dificuldades/obstáculos que sentiram* foram sobretudo ao nível do recrutamento e selecção de trabalhadores com os requisitos exigidos pelo programa;
- O *desempenho dos trabalhadores* nem sempre foi fácil devido às características e perfil dos mesmos pois exigiam bastante acompanhamento e controlo;
- A *manutenção e a sustentabilidade da EI* foi muito complicada pois os apoios recebidos eram inferiores aos custos de manutenção sendo o equilíbrio e a viabilidade financeiras muito difíceis de se conseguir;
- Em termos de *avaliação que fazem da experiência*, afirmam que é uma boa medida sobretudo no aspecto que se refere à integração sócio-profissional de desempregados em desfavorecimento face ao mercado de trabalho pois veio a traduzir-se num sucesso em termos de grau de empregabilidade desses trabalhadores;
- Relativamente aos *aspectos a serem melhorados*, afirmam que a medida EI necessitaria de alguns ajustamentos sobretudo no que diz respeito à rotatividade dos postos de trabalho cujo ciclo de inserção são apenas 2 anos, tendo os trabalhadores em causa que ser substituídos por outros, o que não agrada ao próprio trabalhador e para a entidade é bastante instável.

Em relação aos **Trabalhadores** conclui-se que:

- A maioria dos trabalhadores teve *conhecimento do programa EI* através do IEFP e da própria Entidade Promotora onde foram inseridos (90% dos inquiridos);



- Possuem uma idade não muito jovem (sobretudo entre os 41-50 anos);
- Detêm níveis muito baixos de habilitações escolares (apenas até 9.º ano);
- *As motivações/circunstâncias que conduziram à entrada na EI* foram a necessidade absoluta de obter um emprego (80% dos inquiridos);
- A maior parte teve formação, acharam que foi útil, suficiente e adequada para o desempenho das tarefas exigidas (60% dos inquiridos);
- Uma parte significativa dos trabalhadores respondeu que não encontrou desvantagens por terem integrado uma EI (50% dos inquiridos), a não ser pelo facto de receberem valores bastante baixos relativos a bolsa de formação e ao salário (40% dos inquiridos);
- A experiência profissional adquirida foi apontada por uma grande parte em termos de vantagens por terem integrado uma EI (60% dos inquiridos);
- *A avaliação que fazem da experiência é bastante satisfatória* pois a situação actual é a de que a maior parte dos inquiridos conseguiram a obtenção de emprego na Entidade Promotora na qual tinham sido inseridos na Entidade, sendo aquele o principal motivo que os levou a integrar a EI (95% dos inquiridos).

Algumas das conclusões deste estudo reflectem o que foi exposto anteriormente no ponto 2.5.2. deste trabalho em relação ao panorama actual nomeadamente em relação aos dados recolhidos acerca das idades dos trabalhadores, a formação frequentada é também significativa e a existência de baixos níveis de escolaridade.

5 – CONCLUSÕES

5.1. Apreciação final / global

Ao longo deste trabalho abordou-se a problemáticas das EI, como instrumentos de empreendedorismo social. Depois de contextualizar estas empresas em termos teóricos mas também na realidade portuguesa, o estudo empírico, teve como objectivo principal a obtenção de um primeiro olhar - após 10 anos de funcionamento - sobre a percepção que os principais implicados tiveram do processo.



Uma conclusão geral da medida EI é a de que possui efectivamente um conjunto de potencialidades e atractivos que justificaram a adesão de muitas Entidades (nomeadamente as que estão patentes neste estudo) a candidatarem-se ao programa. Ainda assim, aos resultados deste estudo também evidenciam que existem ainda alguns aspectos da medida que podem ser melhorados, nomeadamente ao nível da sustentabilidade das EI. Estes aspectos poderão, em parte, ter motivado a diminuição de candidaturas existentes nestes últimos tempos, mas para isso poderá também ter concorrido a actual conjuntura económica.

Note-se também, que o facto de todas as entidades em estudo terem tido conhecimento do programa directamente através dos técnicos do IEFP, com quem já trabalhavam noutros programas, poderá reflectir alguma fragilidade na divulgação mais massificada desta medida, que a acontecer se poderia vir a traduzir num maior número de candidaturas e aprovações.

É de referir que, o sucesso verificado nos primeiros anos da medida EI está sobretudo relacionado com o facto de ser uma medida nova e experimental. A existência no mercado de um numero significativo de pessoas em situação de exclusão social, pobreza e desemprego - que podiam ser integradas no programa pois possuíam as características e os requisitos exigidos - constituiu uma motivação importante para a implementação destas empresas.

Todavia, uma das principais dificuldades apontadas pelas entidades em estudo, relaciona-se precisamente, com o recrutamento de trabalhadores. A este nível, as entidades promotoras mostraram alguma dificuldade de conciliar a sua missão social (de inclusão) com as exigências de mercado, evidenciando, no fundo, o grande desafio do empreendedorismo social.

Por outro lado, a existência de um maior número de potenciais candidatos, em alguns casos, foi também diminuída pelo facto de existirem outros mecanismos e outras medidas sociais a que poderiam candidatar-se, nomeadamente subsídios como o



Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção, que tiveram o seu início em 1996, cujos objectivos são também o combate à pobreza e à exclusão.

Outra situação que poderá ter tido uma forte influência na diminuição de aprovações de EI tem a ver com a própria situação de mercado. O actual contexto económico recessivo, afecta todas as empresas em geral, mas estas em particular, pela situação de baixa qualificação dos seus trabalhadores e, eventualmente, pela menor profissionalização das suas equipas directivas. De facto, algumas das dificuldades apontadas relacionam-se com problemas de escoamento do produto, dificuldade em arranjar clientes/utentes e em lidar com a concorrência, agravando-se a situação pelo facto de muitas das EI exercerem actividades idênticas, conforme se pode constatar na consulta ao anuário das EI no site da REAPN.

Este estudo, aponta ainda para o facto de que o grande resultado final, tanto para as entidades sob estudo como para os trabalhadores, foi a integração dos trabalhadores nos quadros das entidades promotoras. Neste sentido, as EI, mais do que uma “semente” para futuras empresas criadas autonomamente pelos trabalhadores, funcionaram, sobretudo como um espaço onde as entidades promotoras puderam avaliar o desempenho dos trabalhadores em contexto real de trabalho e, simultaneamente, onde os trabalhadores puderam desenvolver as suas competências sócio-profissionais e pessoais, cumprindo assim, em grande parte, com os objectivos propostos pela medida. Todavia, não é linear que efectivamente esta medida se tenha vindo a traduzir num aumento líquido dos postos de trabalho, dado que é possível que o aumento do número de trabalhadores na entidade promotora pudesse vir a acontecer independentemente da criação e subsequente integração dos trabalhadores da EI.

Finalmente, refira-se que os resultados do estudo não apontam para diferenças significativas entre as entidades que mantiveram o estatuto EI durante os 7 anos obrigatórios e as que cessaram este estatuto antes deste prazo. Mais ainda, conclui-se que o fim do estatuto de EI não significa, necessariamente, fracasso da actividade, já que em ambos os casos analisados nestas circunstâncias, tal decisão resultou da necessidade de promover de acordos com outras entidades, mais vantajosos na



perspectiva da continuidade da actividade. Assim, estas circunstância poderá, inclusive reflectir um atitude mais pró-activa das empresas/entidades promotoras.

Dado o que foi dito anteriormente, apresentam-se algumas sugestões com vista a melhoria da eficácia e eficiência da medida.

- 1) Uma maior divulgação da medida;
- 2) Propor alteração legislativa à medida EI, relativamente à possibilidade de poderem ser inseridos no programa outro tipo de pessoas com outras características, nomeadamente pessoas a receber subsídio de desemprego por exemplo, ou como as próprias entidades em estudo referiram, repensar a situação relativamente à rotação dos postos de trabalho que se verifica ao fim de 2 anos de inserção;
- 3) Propor maiores apoios financeiros, permitir a acumulação de incentivos (tanto para trabalhadores como para entidades) ou apoiar na procura de financiamentos alternativos.
- 4) A sustentabilidade das EI, poderá passar pela autonomia e profissionalização da equipa de gestão, o que não sucede actualmente, dado que normalmente está associada aos quadros da entidade promotora. Para que tal seja possível, é importante considerar nos incentivos uma verba para a constituição e remuneração de uma equipa específica da EI.

5.2. Limitações do estudo e sugestões para futuras investigações

Ao reflectir-se sobre o trabalho realizado, não se pode deixar de pensar na existência de limitações e algumas condicionantes relativamente ao percurso efectuado. Assim, há que considerar que as conclusões a que se chegou não podem deixar de ser entendidas, como exploratórias, passíveis de revisão futura através do desenvolvimento de estudos posteriores que eventualmente se possam vir a realizar relativamente às EI.

Em primeiro lugar, as limitações deste trabalho estão relacionadas principalmente com a metodologia adoptada. Como a estratégia escolhida foi o estudo de casos, e tendo este trabalho de investigação incidido apenas sobre quatro entidades com EI, não se podem tirar conclusões genéricas ou globais que sejam definitivas, ou seja, não se podem



extrapolar os resultados obtidos, em virtude de a amostra não ser necessariamente representativa para todo o universo existente em Portugal das EI.

Outra das limitações do estudo relaciona-se com as técnicas de recolha de dados utilizadas, nomeadamente ao tipo de entrevista que foi utilizada, do tipo estruturada ou padronizada, que não possibilita a introdução de novas questões; em relação aos questionários verificou-se da parte dos inquiridos alguma dificuldade na interpretação das questões aí colocadas o que poderá ter influenciado algumas respostas. Ainda relativamente aos inquiridos, outra situação que se verificou foi o facto de alguns trabalhadores se terem recusado a colaborar no respectivo preenchimento do mesmo, mostrando-se muito reticentes, receosos e desconfiados da situação pois tal nunca lhes tinha acontecido. Este facto pode também ter resultado num enviesamento das respostas.

Um outro aspecto a referir, e que não foi tido em atenção, sobretudo por falta de tempo, e que também limita de alguma forma este estudo empírico, foi não se ter em consideração as opiniões dos técnicos das entidades do MSE e do IEFP, facto que certamente enriqueceria muito mais o nível de análise e as conclusões do estudo.

No entanto, apesar de todas as limitações anteriormente referidas, considera-se que este estudo empírico contribui para um pequeno avanço no que diz respeito a algumas conclusões mais actuais acerca da medida EI, pois o último relatório acerca da medida do MSE é do ano de 2006 em que os dados estatísticos conhecidos acerca do número de EI criadas e do número de trabalhadores abrangidos ainda não eram preocupantes.

Dado que se trata de um estudo exploratório, as conclusões deste estudo necessitam de ser aprofundadas e quantificadas em futuras investigações, de forma a chegar a conclusões mais alargadas e abrangentes para todo o universo das EI em Portugal.

No sentido de aprofundar o estudo, é importante resolver alguns aspectos metodológicos em futuras investigações, nomeadamente terão que ser melhorados alguns aspectos relativos à implementação das entrevistas (menos estruturadas) e dos



questionários (com questões mais abertas que permitam perceber alguns aspectos menos evidentes nas respostas fechadas). Para além disso, será também importante incluir a perspectiva do IEFP em futuras investigações.

Para uma maior generalização de resultados, o presente estudo pode ser replicado, em outras entidades com EI e outras regiões do país de forma a quantificar alguns dos aspectos aqui levantados bem como para perceber se existem diferenças regionais nas motivações e funcionamento das EI.

Finalmente, as respostas dos implicados e análise dos resultados, evidenciaram também algumas questões que não foram suficientemente desenvolvidas neste trabalho e que poderão ser estudadas em futuras investigações, nomeadamente:

- *Qual a importância da equipa directiva e/ou dos promotores da ideia – os empreendedores sociais – para o sucesso e desempenho da empresa de inserção?*
- *Existem diferenças no sucesso e desempenho das empresas de inserção devido ao sector de actividade em que actuam?*
- *Qual o percurso das empresas de inserção quando deixam de ser tuteladas pelo MSE?*
- *Qual o percurso dos trabalhadores que não foram integrados nas Entidades promotoras?*



6 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E SÍTIOS CONSULTADOS

Alvord, Sarah H.; Brown, L. David e Letts, Christine (2004), “Social Entrepreneurship and Societal Transformation: An Exploratory Study”, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 40, 3; pág. 260, ABI/INFORM Global

Associação para o Empreendedorismo Social e a Sustentabilidade do Terceiro Sector
(<http://www.a-3s.org/missao/empreendedorismo-social/>)

Bloom, Paul N. e Dees, Gregory J. (2008), “Cultivate your Ecosystem”, *Stanford Social Innovation Review*; 6, 1; ABI/INFORM Global

Burns, Alvin C. e Bush, Ronald F. (2005), “Marketing Research”, Pearson Education

Carmo, Francisco (1990), “Introdução às Ciências Sociais”, Universidade dos Açores, Ponta Delgada

Cervo, A.L.; Bervian, P.A. (1981), “Metodologia Científica”, 2ª edição revista e ampliada, Editora McGraw-Hill do Brasil, Ltda

Dees, Greg e Anderson, Beth (2007), “Enterprising Social Innovation”, *Social Enterprise Reporter* (<http://www.sereporter.com/article.php?a=146>)

Dees, Gregory J. (1998), “The meaning of Social Entrepreneurship”
(<http://www.ilr.cornell.edu/Lounsbury/coursefolder/se/meaning%20of%20se.pdf>)

Diário da República I Série-B, Portaria n.º 348-A/98 de 18 de Junho de 1998.

Drucker, Peter (1985), “Innovation and Entrepreneurship”
EME European Network
(<http://www.emes.net/index.php?id=2>)

Ferreira, Sílvia (2006), “O empreendedorismo social”, Conferência Nacional do Observatório do Emprego e Formação Profissional

Fundação Ashoka
(<http://www.ashoka.org>)

Haughton, Chris (2008), “The edge of reason”, *Director London*, Vol.61, Iss 7; pg.70, ABI/INFORM Global

IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional
(<http://www.iefp.pt>)

IEFP, “Relatório Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2001)



IEFP, “Relatório Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2002)

IEFP, “Relatório Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2003)

IEFP, “Relatório Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2004)

IEFP, “Relatório Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2005)

IEFP, “Relatório Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2006)

IEFP, “Relatório Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2007)

IEFP, “Relatório Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional” (2008)

Light, C. (2006), “Reshaping social entrepreneurship”, Stanford Social Innovation Review: Fall 2006, Vol. 4, Num. 3; pg. 47, 5 pgs

(<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1129295581&sid=4&Fmt=3&clientId=21152&RQT=309&VName=PQD>)

Malhotra, Naresh K. (1996), “Marketing Research - An applied Orientation”, Prentice Hall Internacional Editions

Marconi, Marina de Andrade e Lakatos, Eva Maria (1988), “Técnicas de Pesquisa”, Atlas

Martin, Roger L. e Osberg, Sally (2007), “Social Entrepreneurship: The Case for Definition”, Stanford Social Innovation Review (<http://www.ssireview.org>)

Moreira, Carlos Diogo (1994), “Planeamento e estratégias da Investigação Social”, Instituto de Ciências Sociais e Políticas, Lisboa

Mort, Gillian Sullivan; Weerawardena, Jay; e Carnegie, Kashonia (2003), “Social entrepreneurship: Towards conceptualisation”, *Internacional Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, Feb 2003; 8, 1; ABI/INFORM Global

(<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=319096351&sid=2&Fmt=4&clientId=21152&RQT=309&VName=PQD>)

MSE - Mercado Social de Emprego

(http://portal.iefp.pt/portal/page?_pageid=277,1&_dad=gov_portal_iefp&_schema=GOV_PORTAL_IEFP)



MSE (2006), “*Publicação Comemorativa dos 10 anos de funcionamento do MSE*”

Namorado, Rui (2007), “Os quadros jurídicos da economia social – uma introdução ao caso português”, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Centro de Estudos Sociais

Paton, Rob (2003), “*Managing and Measuring Social Enterprises*”, Sage Publications

Perista, Heloíse; Nogueira, Susana (2004), “Empresas Sociais em Portugal: Uma breve análise com base em estudos de caso”, V Congresso Português de Sociologia; Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção; Atelier: Desenvolvimento, Parcerias Sociais e Metodologias de Intervenção

Perista, Heloíse; Nogueira, Susana (2004), “Work Intergration Social Enterprises in Portugal”, Working Papers Séries, 04/06, EMES European Research Network

Pinchot, Gifford (1986), “Intraprendre”- Fórum International du Management (Collection dirigée par Mangrede Mack d’ ABC France e traduzido por Corinne Golding

Quintão, Carlota (2001), “Terceiro Sector – elementos para uma referenciação teórica e conceptual”, Actas dos Ateliers do V Congresso Português de Sociologia; Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção; Atelier: Mercados, Emprego e Trabalho

Quintão, Carlota (2004a), “Empreendedorismo social e oportunidades de construção do próprio emprego”, Seminário “Trabalho social e Mercado de Emprego”, Painele: Políticas Sociais e Mercado de Emprego; Universidade Fernando Pessoa, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas

Quintão, Carlota (2004b), “Empresas de Inserção e renovação do terceiro sector – notas em torno das problemáticas e desafios no contexto da União Europeia”, Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Quintão, Carlota (2004c), “Terceiro Sector – elementos para uma referenciação teórica e conceptual”, V Congresso Português de Sociologia, Universidade do Minho – Braga; Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção; Atelier: Mercados, Emprego e Trabalho

REAPN – Rede Europeia Nacional Anti-Pobreza, “*Anuário das Empresas de Inserção*” (www.reapn.org)

Sarkar, Soumodip (2007), “Empreendedorismo e Inovação”, Escolar Editora

Seelos, Chritian e Mair, Johanna (2005), “Social Entrepreneurship: Creating new business models to server the poor”, Business Horizons (2005) 48, 241-246, Science Direct



Seghers, Virginie e Allemand, Sylvain (2007), “L'audace des entrepreneurs sociaux: Concilier efficacité économique et innovation sociale”, Éditions Autrement, Paris

Schumpeter, Joseph A. (1939), “A Theoretical, Historical and Statistical Analysis of the Capitalist Process”, Porcupine Press

Schumpeter, Joseph A. (1943), “Capitalism, Socialism and Democracy”, Routledge, London and New York

Schumpeter, Joseph A. (1989), “Ensaio: Empresários, Inovação, Ciclos de Negócio e Evolução do Capitalismo, Celta Editora

*Schwab Foundation for Social Entrepreneurship
(<http://www.schwabfound.org>)*

*Shaw, Eleanor (2004), “Marketing in the social enterprise context: is it entrepreneurial?”, *Qualitative Market Research*; 7, 3; ABI/INFORM Global, pág.194*

Stake, Robert E. (1995), “A arte da investigação com estudos de caso”, Sage Publicações

*Tarrant, Deborah (2007), “Champions of Change”, *Intheblack*; 77, 5, pág. 44; ABI/INFORM Global*

*The Institute for Social Entrepreneurs
(<http://www.socialent.org/definitions.htm>)*

*Université Coopérative Européenne
(http://uce.universite.cooperative.coop/index.php?option=com_content&task=view&id=126&Itemid=169)*

Vairinhos, Valter Martins (1996), “Elementos de Probabilidades e Estatística”, Universidade Aberta

Yin, Robert K. (1988), “Case Study Research: Design and Methods”; foreword by Donald T. Campbell, Sage Publications

Yin, Robert K. (1993), “Applications of case study research”, Sage Publications



7 – ANEXOS

Anexo 1: Diário da Republica n.º 138/98 (Portaria n.º 348-A/98)



Quinta-feira, 18 de Junho de 1998

Número 138/98
SUPLEMENTO

I - B
S É R I E



DIÁRIO DA REPÚBLICA

SUPLEMENTO

SUMÁRIO

Ministério do Trabalho e da Solidariedade

Portaria n.º 348-A/98:

Define o regime a que, no contexto do mercado social do emprego, obedece o reconhecimento e a concessão de apoios técnicos e financeiros às empresas de inserção, enquanto medida de política activa de emprego promovida pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional

2762-(2)



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE

Portaria n.º 348-A/98

de 18 de Junho

O combate à pobreza e à exclusão social constituem uma prioridade da actuação do Governo e de um vasto conjunto de instituições e agentes sociais e económicos apostados na construção de uma sociedade mais coesa e justa. Este combate implica uma intervenção concertada nas diversas dimensões que geram e caracterizam o fenómeno. Na verdade, a pobreza e a exclusão social constituem uma intolerável situação de impedimento à participação na condição plena de cidadania e à partilha, com os outros, de condições de vida dignas por parte de pessoas, famílias e grupos desfavorecidos nos múltiplos aspectos da organização da sociedade. Entre estes aspectos contam-se a posse de rendimentos e recursos económicos, o acesso ao trabalho, a residência numa habitação condigna e a pertença a uma comunidade valorizada, o acesso à saúde e ao bem-estar, à protecção social, à educação, a uma identidade social e pessoal positiva e à auto-estima.

A questão do emprego e do exercício de uma profissão possui, porém, um carácter estratégico, dados os seus efeitos estruturantes. Nas nossas sociedades, a relação com o trabalho significa de forma geral ter acesso a um rendimento, a direitos sociais, a um estatuto, a uma rede de relações e a uma identidade. A perda ou a inexistência dessa relação significa também, muitas vezes, a perda de autonomia económica, a diluição de laços sociais e familiares e alterações na personalidade e nas capacidades não apenas profissionais, mas também pessoais e sociais.

Num contexto global de aumento da competição pelo acesso ao mercado de trabalho, de elevação generalizada dos níveis de qualificação e das capacidades de adaptação necessárias à ocupação de postos de trabalho com qualidade, de existência de níveis elevados de desemprego estrutural e de crescentes dificuldades dos desempregados em regressar à actividade económica, certos grupos são especialmente desfavorecidos face ao emprego. Esses grupos juntam a níveis muito baixos de habilitações escolares e qualificações profissionais desvantagens acrescidas por auto-imagens desvalorizadas, estigmatização e estatutos sociais negativos, debilidade de condições básicas de ordem pessoal para o exercício de uma profissão numa organização de trabalho, falta de suporte familiar e comunitário para a participação social e profissional e ainda problemas específicos de saúde, dependência de drogas, álcool e deficiência.

Entre estes grupos contam-se os desempregados de longa duração e todos aqueles que lhes devam ser equiparados por se encontrarem, atenta a sua particular vulnerabilidade, em situação de desfavorecimento face ao mercado de trabalho.

A erradicação da pobreza e da exclusão social não passa apenas pelo desenvolvimento de necessárias medidas de redistribuição de recursos ou pelo apoio aos mais desfavorecidos, mas também pela adopção de políticas activas que simultaneamente desenvolvam as capacidades das pessoas, aumentem as oportunidades de inserção e utilizem os recursos distribuídos como estímulo para a criação de emprego e para a melhoria das condições de desempenho dos agentes económicos. É neste sentido que aponta a Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/96, de 9 Julho, que cria o mercado social de

emprego definido como «um conjunto diversificado de soluções para a integração ou reintegração sócio-profissional de pessoas desempregadas com base em actividades dirigidas a necessidades sociais não satisfeitas pelo normal funcionamento do mercado». Fazendo parte das políticas activas de emprego e de reversão dos recursos utilizados em medidas passivas, aquelas soluções visam a inserção de pessoas desempregadas e simultaneamente a satisfação de necessidades sociais, entre outras, de apoio às famílias, às escolas, de valorização do património natural, urbanístico e cultural.

As empresas de inserção são uma das soluções referidas na Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/96, de 9 Julho. Não dispensando a articulação com outras medidas da nova geração de políticas sociais e de desenvolvimento do mercado social de emprego, aquelas podem constituir um instrumento importante de combate à pobreza e à exclusão social. Das empresas de inserção se podem esperar efeitos de promoção das condições de empregabilidade de pessoas pertencentes aos grupos mais desfavorecidos face ao mercado de trabalho, através da profissionalização, da aquisição de um currículo profissional, de hábitos de trabalho em organização, de elevação de autoconfiança e melhoria da imagem dessas pessoas. Delas se podem esperar ainda efeitos relevantes na criação de emprego, na satisfação de necessidades sociais e no desenvolvimento económico e social das comunidades locais onde se inserem.

A institucionalização das empresas de inserção é uma das novas medidas previstas no plano nacional de emprego, integrando-se, nomeadamente, na resposta à directriz do Conselho Europeu do Luxemburgo relativa à criação de emprego à escala local na economia social e nas novas actividades ligadas às necessidades ainda não satisfeitas pelo mercado. Contribui, assim, através do estímulo ao mercado social de emprego, para a criação de novas oportunidades para desempregados.

Por este conjunto de razões, as empresas de inserção constituem um instrumento aguardado pelos agentes públicos e privados mais empenhados no combate à pobreza e exclusão social a quem compete desenvolvê-las.

Neste sentido, atenta a sua especificidade, cabe aqui dotar as empresas de inserção de regulamentação própria, que melhor enquadre em termos jurídico-normativos a sua actividade.

Na elaboração deste diploma foi ouvida a Comissão para o Mercado Social de Emprego, bem como a Comissão de Acompanhamento do Pacto Social para a Cooperação e Solidariedade, que formularam contributos acolhidos na presente portaria.

Assim, ao abrigo da alínea e) do artigo 4.º do Estatuto do Instituto do Emprego e Formação Profissional, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 247/85, de 12 de Julho, e da alínea c) do n.º 4.2 do n.º 4 da Resolução do Conselho de Ministros de 9 de Julho:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

1.º

Objecto

O presente diploma define o regime a que, no contexto do mercado social de emprego, obedece o reco-



nhecimento e a concessão de apoios técnicos e financeiros às empresas de inserção, enquanto medida de política activa de emprego promovida pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, adiante designado por IEFP.

2.º

Objectivos

As empresas de inserção têm como objectivo e vocação prioritária:

- a) O combate à pobreza e à exclusão social através da inserção ou da reintegração profissionais;
- b) A aquisição e o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais adequadas ao exercício de uma actividade;
- c) A criação de postos de trabalho, para a satisfação de necessidades sociais não satisfeitas pelo normal funcionamento do mercado e para a promoção do desenvolvimento sócio-local.

3.º

Destinatários

1 — São destinatários da medida desempregados de longa duração inscritos nos centros de emprego.

2 — São equiparados a desempregados de longa duração, para efeitos de aplicação da presente medida, os desempregados em situação de desfavorecimento face ao mercado de trabalho.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se em situação de desfavorecimento:

- a) Alcoólicos em processo de recuperação;
- b) Beneficiários do rendimento mínimo garantido;
- c) Deficientes passíveis de ingressar no mercado de trabalho;
- d) Ex-reclusos e aqueles que cumpram ou tenham cumprido penas ou medidas judiciais não privativas de liberdade em condições de se reinserirem na vida activa;
- e) Jovens em risco;
- f) Membros adultos de famílias monoparentais;
- g) Pessoas com perturbações psiquiátricas em processo de recuperação;
- h) Pessoas sem abrigo;
- i) Toxicodependentes em processo de recuperação
- j) Vítimas de prostituição ou outros comportamentos ofensivos da dignidade da pessoa humana;
- k) Outros grupos sociais, a definir por despacho do Ministro do Trabalho e da Solidariedade, sob proposta da Comissão para o Mercado Social de Emprego.

4.º

Conceito

1 — Para efeitos do presente diploma são empresas de inserção as pessoas colectivas sem fins lucrativos que tenham por fim a reinserção sócio-profissional de desempregados de longa duração ou em situação de

desfavorecimento face ao mercado de trabalho, e que revistam, nomeadamente, uma das seguintes formas:

- a) Associação;
- b) Cooperativa;
- c) Fundação;
- d) Instituição particular de solidariedade social.

2 — São igualmente consideradas empresas de inserção as estruturas de pessoas colectivas sem fins lucrativos dotadas de autonomia administrativa e financeira que prossigam os fins referidos no número anterior.

3 — O estatuto de empresa de inserção é atribuído, a requerimento das entidades que preencham os requisitos previstos pelos n.ºs 1 e 2 do presente número, por decisão da Comissão para o Mercado Social de Emprego, da qual cabe recurso para o Ministro do Trabalho e da Solidariedade.

CAPÍTULO II

Da empresa de inserção

5.º

Organização

1 — As empresas de inserção organizam-se e funcionam segundo modelos de gestão empresarial, com as adaptações exigidas pelos fins que prosseguem, tornando as providências necessárias relativas à adaptação dos postos de trabalho, ritmos e organização do trabalho às características dos trabalhadores em processo de inserção.

2 — As empresas de inserção devem dispor de técnicos para as áreas administrativa e de gestão e equipas de enquadramento para o processo de inserção.

6.º

Modificação e extinção

1 — O estatuto de empresa de inserção pode ser retirado, por decisão da Comissão para o Mercado Social de Emprego, da qual cabe recurso para o Ministro do Trabalho e da Solidariedade, nos seguintes casos:

- a) Quando não realizem os fins que presidiram à sua criação ou quando, por qualquer motivo, tal se mostre gravemente prejudicado;
- b) Quando o seu fim se tenha esgotado.

2 — Para efeitos do número anterior deve ser comunicado à Comissão para o Mercado Social de Emprego, no prazo de 10 dias úteis, qualquer modificação do acto constitutivo ou institutivo das pessoas colectivas sem fins lucrativos referidas nos n.ºs 1 e 2 do n.º 4.º

CAPÍTULO III

Da inserção

7.º

Recrutamento

O recrutamento dos destinatários é efectuado pelas empresas de inserção, que deverão cooperar com as instituições públicas e privadas que exerçam a sua actividade nos domínios do emprego e da inserção social.



8.º

Processo de inserção

1 — Para cada trabalhador admitido em processo de inserção é elaborado um processo individual que mencione os aspectos relevantes para a sua inserção sócio-profissional e os apoios de que esteja a beneficiar, estabelecendo-se os contactos tidos por convenientes com as estruturas locais competentes.

2 — Do processo consta igualmente um plano individual de inserção que, atendendo ao perfil e às motivações do trabalhador e às suas necessidades de formação para adaptação ao posto de trabalho, pode compreender as seguintes fases:

- a) Formação profissional, visando o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais com a duração máxima de seis meses;
- b) Profissionalização, através do exercício de uma actividade na empresa de inserção, visando o desenvolvimento e a consolidação das competências adquiridas.

3 — O processo de inserção, visando a integração sócio-profissional dos destinatários no mercado de trabalho, pode implicar a aplicação de outras medidas activas de política de emprego, bem como de medidas tendo em vista a respectiva inserção social, em estreita colaboração entre as entidades responsáveis pela sua promoção e as empresas de inserção.

4 — Os centros de emprego são ainda responsáveis pelo acompanhamento do processo de inserção no mercado de trabalho.

5 — Por acordo entre o trabalhador em processo de inserção e a empresa de inserção pode, sempre que tal não se revelar necessário, ser dispensada a fase de formação profissional.

6 — Os grupos sociais referidos no n.º 2 do n.º 3.º são alvo de uma abordagem integrada, segundo o princípio da cooperação, envolvendo instituições públicas e privadas na procura e optimização das soluções existentes, aliando esforços e partilhando experiências de intervenção, por forma a potenciar as respostas.

9.º

Contrato de formação

1 — Durante a fase referida na alínea a) do n.º 2 do n.º 8.º, as relações entre as pessoas em processo de inserção e a empresa de inserção são reguladas num contrato de formação, que será visado pelo IEFP.

2 — Aos formandos será concedida mensalmente uma bolsa de formação, no valor de 70 % do salário mínimo nacional, salvo os casos em que legislação específica estabeleça tratamento mais favorável.

10.º

Contrato de trabalho

Durante a fase referida na alínea b) do n.º 2 do n.º 8.º, as relações entre as pessoas em processo de inserção e a empresa de inserção são reguladas num contrato de trabalho a termo certo não inferior a 6 meses nem superior a 24 meses.

CAPÍTULO IV

Apoios técnicos e financeiros

11.º

Princípios

1 — Os apoios previstos neste diploma são concedidos pelo IEFP e têm carácter de complementaridade em relação a outras fontes de financiamento.

2 — É condição de atribuição dos apoios previstos no número anterior a aprovação da candidatura pelo IEFP, nos termos do n.º 18.º e o reconhecimento da empresa de inserção pela Comissão para o Mercado Social de Emprego, de acordo com o n.º 3 do n.º 4.º

3 — O montante dos apoios financeiros a conceder para o desenvolvimento da medida será definido anualmente no orçamento do IEFP.

12.º

Apoios técnicos

O IEFP, através das suas unidades orgânicas e em colaboração com as instituições públicas e privadas que se disponibilizem para o efeito, concede apoio técnico, nomeadamente à identificação das necessidades locais, formação em gestão, à preparação do processo de inserção e ao acompanhamento das pessoas em processo de inserção, desde a admissão até efectiva integração no mercado de trabalho.

13.º

Apoio financeiro ao investimento

1 — Os apoios ao investimento podem assumir cumulativamente a forma de subsídio não reembolsável e empréstimo sem juros.

2 — O subsídio não reembolsável é no valor de 50% do montante das despesas de investimento elegíveis, não podendo, porém, exceder o valor de 18 vezes o salário mínimo nacional, por cada posto de trabalho criado para os trabalhadores em processo de inserção.

3 — O montante máximo do empréstimo sem juros, reembolsável num prazo máximo de sete anos, incluindo nestes dois anos de carência, pode atingir 20 % das despesas de investimento elegíveis, não podendo, porém, exceder o valor de 18 vezes o salário mínimo nacional, por cada posto de trabalho criado para os trabalhadores em processo de inserção.

4 — As entidades beneficiárias constituem-se no dever de manter preenchidos os postos de trabalho criados para trabalhadores em processo de inserção à data da candidatura até integral satisfação da obrigação de reembolso.

14.º

Despesas elegíveis

1 — No âmbito do presente diploma, e para efeitos de cálculo do apoio financeiro ao investimento previsto no número anterior, é apoiado todo o investimento em capital fixo corpóreo e incorpóreo indispensável ao exercício da actividade, excluindo a aquisição de terrenos, a construção e aquisição de imóveis, e a aquisição de



veículos automóveis, salvo se se provar inequivocamente que estes consistem em meios de produção inerentes ao desempenho da actividade prevista no projecto de investimento.

2 — Não podem ser apoiadas despesas com a aquisição de equipamentos em estado de uso, salvo autorização do IIEFP, em circunstâncias específicas, a requerimento da entidade beneficiária.

15.º

Apoio financeiro — Funcionamento

1 — Durante a fase referida na alínea *a)* do n.º 2 do n.º 8.º, o IIEFP comparticipa as seguintes despesas com formandos:

- a)* Bolsa de formação;
- b)* Seguro contra acidentes pessoais.

2 — Durante a fase referida na alínea *b)* do n.º 2 do n.º 8.º, o IIEFP comparticipa na remuneração decorrente do contrato de trabalho, no montante de 80 % do salário mínimo nacional, e, na mesma proporção, nas contribuições para a segurança social, devidas pela entidade empregadora.

16.º

Prémio de integração

1 — As entidades empregadoras que admitam pessoas em processo de inserção, mediante contrato de trabalho sem termo, no prazo máximo de três meses a contar da conclusão do processo de inserção, beneficiam de um prémio à integração no valor de 12 vezes a remuneração mínima nacional.

2 — O prémio referido no número anterior é também atribuído nos casos em que a empresa de inserção converta o contrato de trabalho a termo de uma pessoa em processo de inserção em contrato de trabalho sem termo.

3 — As entidades beneficiárias do prémio de integração constituem-se na obrigação de manterem preenchidos os postos de trabalho, criados por via do apoio financeiro concedido, durante um período mínimo de quatro anos, salvo circunstâncias excepcionais devidamente fundamentadas, a apreciar pelo IIEFP.

17.º

Cumulação de incentivos

Os apoios previstos neste diploma não são cumuláveis com outros apoios financeiros da mesma natureza.

CAPÍTULO V

Dos procedimentos de candidatura à concessão de apoios técnicos e financeiros

18.º

Candidaturas

1 — Podem candidatar-se pessoas singulares ou colectivas sem fins lucrativos que assumam a obrigação de

constituir e, se legalmente exigido, registar, no prazo máximo de seis meses a contar da data de decisão de aprovação de candidatura, a empresa de inserção.

2 — As candidaturas são apresentadas no centro de emprego da área da sede da empresa de inserção, mediante apresentação de um projecto, do qual conste, nomeadamente:

- a)* A natureza ou tipo de actividade a exercer e suas características;
- b)* Viabilidade económica e financeira do empreendimento;
- c)* A identificação dos grupos de destinatários a abranger pelo processo de inserção, tal como definidos no n.º 3.º

3 — Apenas são consideradas candidaturas de que resulte um número total de trabalhadores em processo de inserção não inferior a 5 nem superior a 20.

4 — É concedida prioridade às candidaturas que:

- a)* Se proponham constituir empresas de inserção que desenvolvam a sua actividade em sectores considerados prioritários pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/96, de 9 de Julho;
- b)* Se proponham constituir empresas de inserção que abranjam dois ou mais dos grupos de destinatários referidos no n.º 3 do n.º 3.º

5 — A decisão de aprovação das candidaturas compete ao IIEFP.

19.º

Regime de candidatura

1 — A medida é de candidatura fechada, em termos a definir pelo IIEFP, sendo que existem anualmente, pelo menos, dois períodos de candidatura.

2 — Os períodos de candidatura são no mínimo de 45 dias.

20.º

Candidatura ao prémio de integração

1 — As candidaturas aos prémios referidos no n.º 16.º são apresentadas no centro de emprego da área da sede das entidades empregadoras.

2 — O pagamento do apoio financeiro é feito mediante a apresentação de cópia do contrato de trabalho sem termo.

21.º

Termo de responsabilidade

1 — A concessão dos apoios previstos no presente diploma é precedida da assinatura de um termo de responsabilidade, entre os beneficiários dos apoios e o IIEFP, conforme modelo a aprovar por despacho do Ministro do Trabalho e da Solidariedade.

2 — Em caso de incumprimento injustificado das obrigações assumidas através do termo de responsabilidade, a entidade beneficiária é obrigada a reembolsar o IIEFP, nos termos do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro.



22.º

Acompanhamento

1 — As equipas técnicas referidas no n.º 2 do n.º 5.º acompanham sistematicamente as empresas de inserção na perspectiva da consolidação e viabilização dos projectos e elaboram relatórios periódicos sobre o desenvolvimento da actividade económica e de inserção sócio-profissional das pessoas a integrar, os quais são apresentados à Comissão para o Mercado Social de Emprego e ao centro de emprego da área da sede da empresa de inserção.

2 — As entidades que beneficiem dos apoios previstos neste diploma devem fornecer todos os elementos que lhes forem solicitados pelos serviços competentes.

23.º

Avaliação

A Comissão para o Mercado Social de Emprego elabora relatórios anuais de avaliação que apresenta ao Ministro do Trabalho e da Solidariedade.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Assinada em 5 de Junho de 1998.

Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Rui António Ferreira da Cunha*, Secretário de Estado da Inserção Social.



DIÁRIO DA REPÚBLICA

Depósito legal n.º 8814/85
ISSN 0870-9963

AVISO

Por ordem superior e para constar, comunica-se que não serão aceites quaisquer originais destinados ao *Diário da República* desde que não tragam aposta a competente ordem de publicação, assinada e autenticada com selo branco.

Os prazos para reclamação de faltas do *Diário da República* são, respectivamente, de 30 dias para o continente e de 60 dias para as Regiões Autónomas e estrangeiro, contados da data da sua publicação.

PREÇO DESTE NÚMERO 57\$00 (IVA INCLUIDO 3%)

Diário da República Electrónico: Endereço Internet: <http://www.incm.pt> • Correio electrónico: dre@incm.pt • Linha azul: 0808 200 110



IMPRESA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P.

**LOCAIS DE INSCRIÇÃO DE NOVOS ASSINANTES,
VENDA DE PUBLICAÇÕES,
IMPRESSOS E ESPÉCIMES NUMISMÁTICOS**

- Rua de D. Francisco Manuel de Melo, 5 — 1099 Lisboa Codex
Telef. (01)387 30 02 Fax (01)384 01 32
- Rua da Escola Politécnica, 135 — 1250 Lisboa
Telef. (01)397 30 35/(01)397 47 68 Fax (01)396 94 33 Metro — Rato
- Rua do Marquês de Sá da Bandeira, 16-A e 16-B — 1050 Lisboa
Telef. (01)353 03 99 Fax (01)353 02 94 Metro — S. Sebastião
- Rua de D. Filipa de Vilhena, 12 — 1000 Lisboa
Telef. (01)796 55 44 Fax (01)797 68 72 Metro — Saldanha
- Avenida do Engenheiro Duarte Pacheco — 1070 Lisboa
(Centro Comercial das Amoreiras, loja 2112)
Telef. (01)387 71 07 Fax (01)353 02 94
- Avenida Lusitana — 1500 Lisboa
(Centro Colombo, loja 0.503)
Telefs. (01)711 11 19/23/24 Fax (01)711 11 21 Metro — C. Militar
- Praça de Guilherme Gomes Fernandes, 84 — 4050 Porto
Telef. (02)205 92 06/(02)205 91 66 Fax (02)200 85 79
- Avenida de Fernão de Magalhães, 486 — 3000 Coimbra
Telef. (039)2 69 02 Fax (039)3 26 30

Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do «Diário da República» e do «Diário da Assembleia da República» deve ser dirigida à administração da Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., Rua de D. Francisco Manuel de Melo, 5 — 1099 Lisboa Codex



Anexo 2: Guião de Entrevista às Entidades com EI

GUIÃO de ENTREVISTA às ENTIDADES com EMPRESA DE INSERÇÃO (EI)

DATA da ENTREVISTA: ____ / ____ / ____

HORA de INICIO: ____ h ____ m

HORA de FIM: ____ h ____ m

Duração Total: ____ h ____ m

I - IDENTIFICAÇÃO da ENTIDADE		Caracterização
1)	Nome:	Entidade
2)	Morada:	
3)	Código Postal:	
4)	Concelho:	
5)	Freguesia:	
6)	Ano da fundação:	
7)	Total de funcionários:	

II - IDENTIFICAÇÃO da EI:		Caracterização
1)	Designação da EI:	Empresa de Inserção
2)	Nome do responsável:	
3)	Código Postal:	
4)	Concelho:	
5)	Freguesia:	
6)	Área de Actividade:	
7)	Data de Aprovação/Início de actividade da EI:	
8)	Data prevista para o fim da actividade da EI:	
9)	Data em que terminou a actividade da EI:	
	Dados do nº de trabalhadores	
10)	Abrangidos pelo projecto:	
11)	Que tiveram formação:	
12)	Em fase de profissionalização:	
	Após a fase de profissionalização quantas pessoas inseriu:	
13)	Na Entidade Promotora:	
14)	No mercado de trabalho:	

III - IDENTIFICAÇÃO do ENTREVISTADO (Responsável da Entidade e/ou da EI)		Caracterização
1)	Nome:	Entrevistado
2)	Idade:	
3)	Sexo:	
4)	Habilitações Literárias:	
5)	Cargo na Entidade/Organização:	
6)	Contactos:	
	Telemóvel (.....); Telefone (.....); Fax (.....)	
	Email	



(Continuação do Anexo 2)

IV - CRIAÇÃO da EI		Objectivos da Investigação
1)	Como teve conhecimento do Programa EI?	1 - Principais dificuldades na criação de uma EI 2 - Objectivos/motivações na criação de uma EI 3 - Dificuldades no recrutamento de trabalhadores 5 - Factores a melhorar na aplicação da medida
2)	Quais os objectivos e/ou motivações para se terem candidatado ao Programa?	
3)	Quais os obstáculos e/ou dificuldades que sentiram na criação da EI?	
4)	Quais as dificuldades que sentiram e quais os critérios que tiveram em conta no recrutamento e selecção dos trabalhadores?	
5)	O apoio prestado pelo IEFP no arranque da EI, foi adequado e suficiente?	

V - DESEMPENHO/MANUTENÇÃO/SUSTENTABILIDADE/CONTINUIDADE		Objectivos da Investigação
6)	Como foi o desempenho profissional dos trabalhadores durante a fase de formação? <i>(Aponte alguns "problemas" e/ou dificuldades que ocorreram!)</i>	4 - Dificuldades na manutenção e sustentabilidade da EI 5 - Factores a melhorar na aplicação da medida
7)	A formação recebida pelos trabalhadores foi suficiente e adequada para o desempenho das suas tarefas? <i>(Se não foi suficiente diga porquê e quais as razões)</i>	
8)	Como foi o desempenho profissional dos trabalhadores durante a fase de profissionalização? <i>(Aponte alguns "problemas" e/ou dificuldades que ocorreram!)</i>	
9)	Como foi o acompanhamento prestado pelo IEFP durante a laboração da EI?	
10)	Os apoios técnicos e financeiros são suficientes para a sobrevivência da EI?	
11)	A EI sobreviveu após o fim do Programa? Sim ou não? Quais as razões e principais dificuldades e obstáculos na continuidade de EI?	
12)	Quais os factores de sucesso (aspectos positivos e/ou vantagens) que a EI trouxe á V/ Entidade <i>(mesmo que a EI não tenha sobrevivido)</i> ?	
13)	Quais os factores de insucesso (aspectos negativos e/ou desvantagens) que a EI trouxe á V/ Entidade?	
14)	Quais as sugestões/alterações á própria legislação que daria para um maior sucesso da medida?	
15)	Para finalizar o que acha do empreendedorismo social em Portugal, nomeadamente no que diz respeito ás empresas sociais como o caso das EI - que futuro prevê?	



Anexo 3: Questionário aos trabalhadores da EI

QUESTIONÁRIO aos TRABALHADORES da EMPRESA DE INSERÇÃO (EI)

Este questionário destina-se a recolher informação necessária para a realização de um estudo (para Tese de Mestrado) sobre Empreendedorismo Social sob a forma de EI. Para o seu preenchimento basta colcar uma cruz (x) na respectiva opção.

(Os dados deste inquérito serão estritamente confidenciais e não serão usados para quaisquer outros fins).

AGRADEÇO A SUA COLABORAÇÃO, OBRIGADO!

DATA de preenchimento: ____ / ____ / ____

Identificação da Entidade/Instituição:

Designação: _____

Identificação da Empresa de Inserção:

Designação da EI: _____

Actividade: _____

Identificação do Trabalhador/Beneficiário:

Nome: _____

Morada: _____ Código Postal: _____

Idade: ____ Sexo: F M Estado Civil: _____ Filhos: ____

Habilitações Literárias: _____

Data em que iniciou o trabalho na EI: ____ / ____ / ____

Situação pessoal aquando da integração na EI:

- Desempregado de Longa Duração
- Beneficiário do rendimento mínimo
- Portador de Deficiência
- Jovem em risco
- Membro de famílias monoparentais
- Outra situação

Índice:

1. Conhecimento do Programa Empresa de Inserção
2. Motivações para querer ser integrado numa EI
3. Dificuldades sentidas na fase de selecção
4. Fase de Formação
5. Desvantagens que encontrou na EI
6. Vantagens que encontrou na EI
7. Situação actual em termos profissionais



(Continuação do Anexo 2)

1. Como teve conhecimento do programa EI?		
a)	Através do Centro de Emprego (IEFP)	
b)	Através da Internet	
c)	Através da Segurança Social	
d)	Através da Entidade Promotora	
e)	Através de outras EI ou Instituições	
f)	Através de colegas de trabalho da própria Instituição	
g)	Através de outra forma: _____	

2. Qual o principal motivo para querer ser integrado numa EI?		
a)	Para obter emprego	
b)	Foi pelo salário	
c)	Para adquirir experiência profissional	
d)	Para adquirir novas competências profissionais	
e)	Por outros motivos: _____	

3. Em relação á formação:		
a)	Não tive formação	
b)	A formação que tive foi suficiente e adequada para desempenhar as tarefas	
c)	A formação que tive não foi suficiente nem adequada para o desempenho das tarefas	

... (Se respondeu a alínea c) anterior responda à questão n.º 4.1.) ...

3.1. Em relação á formação não ter sido suficiente nem adequada:		
c)-1.	O tema da formação não tinha nada a ver com as tarefas que fui desempenhar	
c)-2.	O formador não era a pessoa mais indicada para ministrar aquela formação	
c)-3.	O local da formação era bastante longe.	
c)-4.	A duração da formação foi bastante curta e não permitiu a aprendizagem necessária.	
c)-5.	Outras situações: _____	



(Continuação do Anexo 2)

4. Que desvantagens encontrou na EI:		
a)	Dificuldades na adaptação ao posto de trabalho	<input type="checkbox"/>
b)	Dificuldades na adaptação ao horário de trabalho que lhe foi atribuído	<input type="checkbox"/>
c)	Dificuldades no relacionamento com os colegas de trabalho	<input type="checkbox"/>
d)	Dificuldades no relacionamento com os responsáveis da EI	<input type="checkbox"/>
e)	Foi muito difícil conciliar o trabalho com a família	<input type="checkbox"/>
f)	A bolsa de formação e o salário pagos são muito baixos	<input type="checkbox"/>
g)	Os pagamentos eram efectuados sempre com atraso	<input type="checkbox"/>
h)	Não teve desvantagens	<input type="checkbox"/>

5. Que vantagens encontrou na EI? (Assinalar no máximo duas)		
a)	Ganhei experiência profissional	<input type="checkbox"/>
b)	Adquiri novas competências profissionais	<input type="checkbox"/>
c)	Tive um trabalho remunerado	<input type="checkbox"/>
d)	Enriqueci a nível pessoal: adquiri uma maior auto-estima	<input type="checkbox"/>
e)	Deu-me força e esperança para melhor encarar o meu futuro profissional	<input type="checkbox"/>
f)	Outras vantagens: _____	<input type="checkbox"/>

6. Qual a sua situação actual e/ou futura a nível profissional:		
a)	Continuo numa Empresa de Inserção	<input type="checkbox"/>
b)	Estou desempregado	<input type="checkbox"/>
c)	A Empresa de Inserção terminou mas fiquei a trabalhar na Entidade Promotora	<input type="checkbox"/>
d)	Penso criar o meu próprio emprego	<input type="checkbox"/>
e)	Estou inscrito no Centro de Emprego para poder ser integrado noutra programa	<input type="checkbox"/>
f)	Outra situação: _____	<input type="checkbox"/>



Anexo 4: Síntese das transcrições das entrevistas com as Entidades em estudo

1) Como teve conhecimento do programa EI?	
CSPR	“Através do IEFP”.
CSSV	“Através do IEFP”.
Engenho	“Foi através do Centro de Emprego mas depois tínhamos aqui também um colaborador que nos chamou a atenção da existência do mesmo”.
Mundos de Vida	“Através do IEFP, já trabalhávamos com eles com outros programas...”
2) Quais os objectivos e/ou motivações para se terem candidatado ao Programa?	
CSPR	“Foi sobretudo para responder às novas necessidades das famílias”.
CSSV	“Alargamento e crescimento de infra-estruturas e de novas valências... foram criadas novas valências com a EI, é que só existia o ATL... até fizemos obras de alargamento, sobretudo para a creche”.
Engenho	“Em primeiro lugar a Associação como tem por objectivo o desenvolvimento local e das suas populações... e criar uma EI iria permitir esse desenvolvimento local e iria permitir dar a um grupo específico de população uma oportunidade para as pessoas que tinham muitas dificuldades em entrar no mercado normal de trabalho, e vamos dar-lhes esta oportunidade para adquirirem competências para depois tentarem tendo mais-valias para depois voltarem então a entrar nesse mercado, não é... em primeiro lugar, foi mesmo isso... o nosso objectivo, a nossa missão passa pelo desenvolvimento local... e de certa forma também a própria Organização veio a beneficiar com isso!
Mundos de Vida	“O combate à exclusão social, possibilitar a aquisição de competências profissionais, pessoais e também sociais... o saber estar é muito importante...”.
3) Quais os obstáculos e/ou dificuldades que sentiram na criação da EI?	
CSPR	“Dificuldades foi mesmo a existência no mercado de trabalhadores que cumprissem os requisitos obrigatórios para integrar a EI, o que não foi nada fácil”.
CSSV	“Até achamos tudo muito fácil... não sentimos grandes obstáculos... a medida ajudou bastante... e fomos sempre orientados para ultrapassar as dificuldades”.
Engenho	“O que eu achei que não é tão fácil assim é quando nós temos a noção que de dois em dois anos nós temos que rodar, os trabalhadores terminam o ciclo de inserção e ao terminarem o ciclo de inserção têm que obrigatoriamente sair da EI... e no início não se tem essa noção... cria-se alguns elos de ligação com esses trabalhadores, esses próprios trabalhadores criam expectativas... é obvio que nós também vamos aprendendo, os dirigentes também vão aprendendo e nós técnicos também, na questão dos formandos e depois trabalhadores, dos requisitos e... das regras, dos direitos e dos deveres de cada trabalhador que se insere na EI... Mas, mesmo informando as pessoas que são dois anos que terminam o ciclo e que depois, à partida, a pessoa sai da EI, mas que fica com competências para poder se inserir mais facilmente no mercado normal de trabalho... a Associação Engenho até fez isso com a maior parte daqueles trabalhadores, só aqueles que não queriam é que não fizemos... tentamos antecipadamente, antes de terminar o ciclo de inserção, os 2 anos, conseguir todo o apoio necessário para a pessoa procurar emprego através de cartas de realização do curriculum, de uma listagem de instituições de referência que nós podíamos encaminhar, etc. Mas temos a noção de que todos os trabalhadores, passam dois anos... e não têm a consciência de que aquilo é uma EI apesar de as pessoas lhes explicarem elas pensam que pertencem à Engenho e não a uma EI que tem uma durabilidade e um objectivo específico, muitas das vezes temos a noção de que é difícil... e muitos deles fazem um excelente trabalho e depois para nós é muito complicado os mandar embora... e fomos possibilitando a esses trabalhadores integrarem os quadros da Organização.
Mundos de Vida	“Inicialmente até correu tudo muito bem, apenas dificuldades pontuais no recrutamento por tinham de ser pessoas com características muito específicas... só mais tarde quando nos apercebemos da rotatividade dos postos de trabalho é que foi mais complicado”.

(continua)



(continuação)

4) Quais as dificuldades que sentiram e quais os critérios que tiveram em conta no recrutamento e selecção dos trabalhadores?	
CSPR	“O conseguir trabalhadores com a qualificação necessária para as tarefas que iriam desempenhar... tinham que ser pessoas com um determinado perfil para poderem ser integradas na EI e ao mesmo tempo com algumas qualidades pessoais e também profissionais para trabalhar com adolescentes!”.
CSSV	“Inicialmente houve bastante dificuldade, pois não tinham formação e com idade muito avançada... houve até 2 senhoras, que elas próprias achavam que não tinham idade para aturar miúdos... nós, a própria entidade tratou sozinha do recrutamento, nomeadamente através dos funcionários que já existiam na Instituição, Estágios Curriculares que já tinham passado na Entidade, os próprios pais dos alunos... a nossa Instituição foi pioneira, aqui em Braga, com o início da medida!”.
Engenho	“Tivemos alguns problemas, essencialmente nos homens... muitas empresas abriram falência e libertaram muito mais mão-de-obra feminina, apesar de não ser uma mão-de-obra qualificada para a área... agora a questão da brigada ambiental muitas vezes necessitava era de homens o que não quer dizer que não pudesse ser uma mulher mas as mulheres não aceitavam este tipo de serviço, apesar de serem desempregadas de longa duração e de puderem fazer também limpeza ambiental, dos canteiros, das ruas, das valetas, etc. não era um serviço que as agradasse... pois achavam que não era um papel muito reconhecido e valorizado! Tivemos realmente esse problema de conseguir encontrar candidatos para este serviço... isto porque são serviços gerais de limpeza o que era pedido, ou seja, à partida para limpar; enquanto que os administrativos no apoio às juntas de freguesia não eram admitidos sequer com a categoria de escriturária... em termos de Centro de Emprego eles apoiavam x% do salário mínimo nacional, mas a Instituição dava a categoria específica que o colaborador estava a exercer, nós fizemos isso, os nossos administrativos da EI tinham a categoria de escriturário de 1ª e de 2ª, o que já mesmo para um licenciado já é uma categoria com alguma valorização. Realmente o grande problema foi mesmo esse conseguir candidatos para a brigada ambiental... depois com um salário baixo e nós dávamos uma categoria de serviços gerais, não havia outra para este tipo de serviço, muitos mesmo não recebendo subsídio, garantiam um valor superior muito mais interessante nos biscates...os critérios de selecção e os requisitos tinham de ser os que o Centro de Emprego e o próprio programa obrigavam... agora é assim, para além desses requisitos que nós tínhamos que cumprir, não tínhamos definidos quaisquer outro tipo de critérios!
Mundos de Vida	“Foram sobretudo pessoas desempregados de longa duração e jovens à procura do primeiro emprego e também famílias monoparentais... as habilitações literárias não eram importantes pois depois tiveram formação”.
5) O apoio prestado pelo IEFP no arranque da EI, foi adequado e suficiente?	
CSPR	“Não, nem por isso, foi mais a nível interno a situação de arranque da EI, pois tínhamos pessoal técnico bastante qualificado que foi tratando do assunto, digamos assim...”
CSSV	“Sim, foi ótimo.... Até foram eles que fizeram o primeiro contacto a dar informação da medida”.
Engenho	“É assim, eu não posso dizer que o Centro de Emprego... nós, à partida, quando nos candidatamos ao programa temos que saber muito bem as regras do programa... as regras do jogo, não é? ...quando a Engenho fez a candidatura assumiu as responsabilidades...primeiro também esperávamos que houvesse viabilidade financeira, que as juntas fossem melhores pagadoras, melhores clientes, e tivemos essa dificuldade...depois relativamente ao Centro de Emprego, eu não posso dizer que eles são os responsáveis pelo não sucesso da EI, eles sempre foram prestativos, sempre nos deram a informação necessária”.
Mundos de Vida	“Foi muito importante... foram sempre muito prestáveis”.

(continua)



(continuação)

6) Como foi o desempenho profissional dos trabalhadores durante a fase de formação? <i>(Aponte alguns "problemas" e/ou dificuldades que ocorreram!)</i>	
CSPR	"Não ocorreram problemas. Os trabalhadores que tiveram formação prática já tinham o 12º ano, o que facilitou bastante".
CSSV	"Todos tiveram formação de 4 meses... que ajudou a inserção e o bom desempenho da profissão...mas agora estou a lembrar-me, houve apenas uma que não se enquadrou pois não se revia auxiliar para todo o serviço... outra também foi substituída porque tinha um filho com paralisia cerebral e não conseguiu conciliar as coisas... mas, no geral foi uma oportunidade que lhes surgiu que abraçaram, pois a maior parte estavam desempregadas e não estavam a receber subsídio de desemprego, e o emprego era perto da residência".
Engenho	"Esta empresa não teve muita viabilidade porque os principais clientes eram as juntas de freguesia, tanto no apoio administrativo como no apoio do serviço ambiental, e que tinham muitas dificuldades em nos pagarem e nós tínhamos que pagar na mesma aos colaboradores... verificamos que estávamos a ter um prejuízo financeiro significativo, até hoje, e já acabamos a empresa de inserção há algum tempo, temos ainda situações que não nos pagaram o que deviam, é que foi facturado, eram serviços facturados, e foi muito complicado".
Mundos de Vida	"Correu bem, pois notava-se que as pessoas queriam o emprego".
7) A formação recebida pelos trabalhadores foi suficiente e adequada para o desempenho das suas tarefas? <i>(Se não foi suficiente diga porquê e quais as razões)</i>	
CSPR	"Sim, foi bastante útil para o desempenhos dos trabalhadores no seu posto de trabalho".
CSSV	"Sim... em contexto real de trabalho... a formação contribuiu até para o desenvolvimento e crescimento da própria Instituição... pois foi mais fácil o desempenho de funções".
Engenho	"Claro que sim, a formação é sempre muito importante... mas no nosso desta EI não foi assim tanto, na medida em que as pessoas que foram inseridas e sobretudo para trabalhar nos serviços de limpeza ambiental não necessitavam de muita formação... também as dos serviços administrativos já tinham alguma formação específica para o efeito...".
Mundos de Vida	"Foi essencial, e os 6 meses em que ocorreu foram suficientes".
8) Como foi o desempenho profissional dos trabalhadores durante a fase de profissionalização? <i>(Aponte alguns "problemas" e/ou dificuldades que ocorreram!)</i>	
CSPR	"Com bastante responsabilidade e empenho... os trabalhadores em questão eram jovens e com expectativas de terem uma profissão, por isso se esmeravam para isso!".
CSSV	"No geral foi boa.... E como já disse, a formação que receberam ajudou ao desempenho das funções... e a medida implicava receber o prémio de integração, e as pessoas sabiam disso, ou seja, que a Entidade podia assegurar o emprego".
Engenho	"Não foi muito fácil... exigiu bastante da parte da Engenho... isto porque os serviços que esses colaboradores faziam eram feitos fora da nossa Instituição, e como a maior parte eram pessoas com determinadas características conforme o próprio programa assim o exige... tinha de haver um maior controlo, rigor e um acompanhamento constante dessas mesmas pessoas... de qualquer forma no geral correu bastante bem, a verificar-se depois com a integração depois nos quadros da Instituição".
Mundos de Vida	"As pessoas melhoraram bastante, e conforme ia passando o tempo o desempenho foi melhorando... as pessoas mudaram completamente... o saber estar...".
9) Como foi o acompanhamento prestado pelo IEFP durante a laboração da EI?	
CSPR	"Foi bom".
CSSV	"Muito bom".
Engenho	"Como já referi anteriormente foram muito prestativos e deram-nos sempre a informação necessária que precisávamos!"
Mundos de Vida	"Fundamental e imprescindível".

(continua)



(continuação)

10) Os apoios técnicos e financeiros são suficientes para a sobrevivência da EI?	
CSPR	“Claro que não... para a sua sustentabilidade são necessárias outras fontes de financiamento além das participações familiares, prestação de serviços, etc.... pode mesmo dizer-se que se trata de uma actividade não rentável...”.
CSSV	“Foram suficientes até um certo ponto... sabe a Entidade só pode crescer até certo ponto, depois já não há recursos financeiros e até instalações que cheguem...”.
Engenho	“Não, não são! Efectivamente, e como também já referi, esta nossa EI deparou-se com algumas dificuldades sobretudo porque tínhamos como clientes principais as juntas de freguesia que se vieram a revelar muito maus pagadores, e nós tínhamos de suportar bastantes custos com a manutenção da EI... tínhamos que pagar aos colaboradores e aqui nós dávamos o vencimento conforme categoria profissional, isto no que se refere aos administrativos... e a situação foi-se agravando com o passar do tempo... mas também não é fácil para quem dá os subsídios apoiar mais ainda... e a sobrevivência da EI é muito complicado”.
Mundos de Vida	“Não, não são! O objectivo daqueles apoios é apenas ajudar a equipa técnica, de qualquer forma é sempre uma ajuda mas... no nosso caso a EI possuía alguns serviços que foram criados para a comunidade que não tiveram clientes, que foi o caso do serviço de ficarmos com as crianças quando os pais se ausentassem, as expectativas criadas não tiveram resultados e assim não gerou o tal equilíbrio financeiro desejado... a Instituição que está por trás é que conseguiu o equilíbrio”.
11) A EI sobreviveu após o fim do Programa? Sim ou não? Quais as razões e principais dificuldades e obstáculos na continuidade de EI?	
CSPR	“Efectivamente a EI cessou ao fim de dois anos em termos de programa com o Centro de Emprego... mas deu-se continuidade da resposta, ou seja, da sua actividade... o Clube Juvenil continuou a existir e ainda existe actualmente! Em relação a dificuldades, a principal é mesmo a sua sustentabilidade que tem sido possível através de um acordo de cooperação com o Centro Regional e também pelo próprio financiamento da Instituição na qual se insere”.
CSSV	“A EI não sobreviveu... ao fim de 2 anos extinguiu-se... a razão para isso ter acontecido foram os acordos que fizemos com a Segurança Social que nos garantiam uma maior estabilidade... e também a medida obrigava a admitir pessoal, o que não era viável admitir funcionários de 2 em 2 anos, era muito instável para a Entidade”.
Engenho	“A nossa EI sobreviveu durante os 7 anos... actualmente já não existe nos moldes para os quais foi criada... mas, todas as pessoas foram integradas na Engenho, o que por si só já foi uma mais-valia não só para a própria Entidade mas sobretudo para as pessoas em causa que ficaram a trabalhar connosco”.
Mundos de Vida	“A EI funcionou durante os 7 anos exigidos pela medida, e ainda continua... apesar de como disse anteriormente, alguns serviços não terem tido grande sucesso, mas as pessoas, que é a parte mais importante de todo este processo, a maior parte ainda está hoje na Instituição”.
12) Quais os factores de sucesso (aspectos positivos e/ou vantagens) que a EI trouxe á V/ Entidade (mesmo que a EI não tenha sobrevivido)?	
CSPR	“Pode-se dizer que foi mesmo a criação de uma nova resposta social, um novo serviço para a comunidade e de ajuda para as famílias que tanto necessitam de ter os seus filhos ocupados...”.
CSSV	“Essencialmente foram a integração dos funcionários e o crescimentos das infra-estruturas”.
Engenho	“Este tipo de medidas trás sempre vantagens a este tipo de Instituições cujo objectivo é a acção social... no nosso caso foi sobretudo o aspecto de, mais tarde, termos integrado esses colaboradores no quadro da Instituição.
Mundos de Vida	“A EI como está inserida na Instituição, apenas teve sucesso na parte do recrutamento e criação de postos de trabalho... ou seja, o sucesso teve a ver com o grau de empregabilidade”.

(continua)



(continuação)

13) Quais os factores de insucesso (aspectos negativos e/ou desvantagens) que a EI trouxe á V/ Entidade?	
CSPR	“O principal terá sido mesmo a obrigatoriedade de devolver os trabalhadores, no final da fase de profissionalização ao mercado de trabalho... motivo esse pelo qual optamos pela cessação da nossa EI, mas com continuidade da sua actividade”.
CSSV	“Não houve insucesso, porque todas as pessoas foram colocadas e depois conseguimos os acordos de funcionamento... também tivemos apoio ao investimento (mobiliário, construção)...”
Engenho	“Os aspectos negativos ou desvantagens foi sobretudo ao nível do cliente da nossa EI que, como já foi referido, revelou-se muito mau pagador o que talvez tenha sido a causa principal para a fraca sustentabilidade da EI... e depois eram sobretudo as juntas de freguesia os nossos clientes, o que tornava a EI bastante vulnerável e dependente”.
Mundos de Vida	“Insucesso... insucesso... digamos que não teve... o combate ao desemprego conseguimos fazê-lo, todos os objectivos foram alcançados nomeadamente o combate à exclusão social e à pobreza das pessoas, adquiriram competências...”.
14) Quais as sugestões/alterações á própria legislação que daria para um maior sucesso da medida?	
CSPR	“Talvez o aspecto de não se devolver os trabalhadores ao mercado no fim dos dois anos de profissionalização... não ser uma, como é que eu hei-de dizer... uma escola de formação prática, e apenas só por aí... ou seja, permitir que haja possibilidade de integrar o trabalhador no novo projecto, na EI”.
CSSV	“A medida é boa!”
Engenho	“Há partida não alteraria nada, ou seja, o objectivo da medida EI é inserir profissionalmente pessoas com determinados requisitos que a própria medida impõe, e dar-lhes ou aumentar as competências sociais, profissionais e pessoais para depois eles próprios terem mais-valias e conseguirem por eles entrar no mercado normal de trabalho... e isso consegue-o sem dúvida!”
Mundos de Vida	“Concordo totalmente com a medida, até mesmo com a rotatividade dos postos de trabalho... talvez muda-se o pessoal a ser inserido, alargar a medida aos desempregados que estejam a receber subsidio de desemprego, por exemplo... em relação aos apoios, e da maneira que está o país, não se pode exigir demais...”
15) Para finalizar o que acha do empreendedorismo social em Portugal, nomeadamente no que diz respeito á empresas sociais como é o caso das EI - que futuro prevê?	
CSPR	“ Está em expansão... é uma forma de criar e inovar no sector social! Quanto às EI, é uma medida interessante com os ajustamentos necessários”.
CSSV	“Sentimos necessidade de dar mais resposta principalmente a nível de idosos gostávamos de apostar aqui, mas não temos instalações suficientes e o fundo de maneio necessário... em termos de empreendedorismo social havia de haver uma lei que obrigasse muitos proprietários na posse de terrenos e casas abandonadas, há muitas aqui em Braga, a preservarem-nas... ou então vende-las a um preço mais baixo a Instituições como a nossa... o futuro vai ser muito complicado, sobretudo com esta problemática do ATL que as Instituições estão a ultrapassar, a EI também será pesada financeiramente para o Estado, não?”
Engenho	“É uma área ainda bastante emergente... mas que no contexto social, político e sobretudo económico que estamos a ultrapassar neste momento, não é nada fácil... e digo-lhe mais o futuro não vai ser nada fácil!”
Mundos de Vida	“Entramos em recessão e pessimismo geral em todo o país... para as empresas sociais sobreviverem é muito complicado, apesar de haver cada vez mais pobreza... o Estado também não consegue... ou então têm de ter objectivos e características muito inovadoras, ou então está condenada logo à nascença... cada vez se investe menos na área social...”.